

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



Premier ministre

Direction
de l'information
légale
et administrative



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

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

Ministère de l'agriculture,
de l'agroalimentaire
et de la forêt

BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2012/33 DU 8 SEPTEMBRE 2012

	<u>Pages</u>
Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social....	1
Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt	66

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2012/33

AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Bois (travail mécanique, scieries) : accord du 5 juillet 2012 relatif aux salaires minimaux et aux primes au 1 ^{er} août 2012.....	4
Boucherie, boucherie-charcuterie : avenant n° 33 du 26 juin 2012 à la convention.....	8
Bricolage (vente au détail en libre-service) : accord du 2 juillet 2012 relatif au fonctionnement d'une section paritaire professionnelle.....	10
Distribution directe : dénonciation par lettre du 3 juillet 2012 par la FEC FO de l'avenant n° 9 du 1 ^{er} juin 2006.....	13
Distribution directe : dénonciation par lettre du 5 juillet 2012 par le SNPEP FO de l'avenant n° 9 du 1 ^{er} juin 2006	14
Distribution directe : dénonciation par lettre du 5 juillet 2012 par le SNCTPP CFE-CGC de l'avenant n° 9 du 1 ^{er} juin 2006	15
Fleuristes et animaux familiers : accord « Salaires » du 3 juillet 2012	16
Gardiens, concierges et employés d'immeubles : avenant n° 80 du 16 mars 2012 portant modification des articles 16 et 17 de la convention.....	19
Habitat (PACT et ARIM) : avenant n° 8 du 7 juin 2012 relatif à la commission paritaire...	21
Habitat (PACT et ARIM) : accord du 7 juin 2012 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} juillet 2012	26
Immobilier : avenant n° 54 du 26 juin 2012 portant création d'un CQP « Secrétaire juridique et technique en immobilier ».....	28
Immobilier : avenant n° 55 du 26 juin 2012 relatif à l'emploi des seniors et au compte épargne-temps	30
Jardineries et graineteries : accord du 6 juillet 2012 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} juillet 2012	35
Métallurgie (Aube) : accord du 9 juillet 2012 relatif aux salaires minimaux effectifs garantis et aux rémunérations minimales hiérarchiques pour l'année 2012.....	37
Métallurgie (Aube) : accord du 9 juillet 2012 relatif à l'indemnité de transport au 1 ^{er} septembre 2012	40
Métallurgie (Finistère) : avenant n° 44 du 6 juillet 2012 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques au 1 ^{er} juillet 2012	43

Pâtisserie : avenant n° 75 du 19 juin 2012 relatif au régime de prévoyance	46
Peintres en lettres (enseignes, publicité peinte) : dénonciation par lettre du 25 juin 2012 par le SYNAFEL de la convention	50
Pharmaceutique (fabrication et commerce) : avenant du 27 juin 2012 à l'accord du 6 janvier 2005 relatif à la formation professionnelle.....	51
Tourisme (organismes) : avenant n° 10 du 6 juin 2012 relatif à la formation professionnelle	54
Transport aérien (personnel au sol) : avenant du 9 juillet 2012 à l'accord du 30 octobre 2009 relatif à la prévoyance	56
Transport routiers : avenant n° 6 du 27 juin 2012 au protocole d'accord du 30 juin 2004 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques	59

Brochure n° 3041

Convention collective nationale

**IDCC : 158. – TRAVAIL MÉCANIQUE DU BOIS, SCIERIES,
NÉGOCE ET IMPORTATION DES BOIS**

ACCORD DU 5 JUILLET 2012

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX ET AUX PRIMES AU 1^{ER} AOÛT 2012

NOR : ASET1251106M

IDCC : 158

Entre :

La FFB,

D'une part, et

La FG FO ;

La FNCB CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Les dispositions du présent accord concernent les personnels des entreprises de la branche broserie (code APE 32.91Z) : fabrication d'articles de broserie : fabrication de balais, de pinceaux et de brosses, même constituant des parties de machines, de balais mécaniques pour emploi à la main, de balais à franges et de plumeaux, de brosses et de pinceaux à peindre, de rouleaux et de tampons à peindre, de raclettes en caoutchouc et d'autres brosses, balais, balayettes, etc., la fabrication de brosses à habits et à chaussures.

Article 2

*Grille des salaires minimaux mensuels « ouvriers et collaborateurs »
applicable au 1^{er} août 2012*

Les salaires minimaux mensuels applicables dans l'industrie de la broserie, pour un horaire mensuel de 151,67 heures, sont fixés, au 1^{er} août 2012, aux valeurs ci-après.

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	MONTANT
I	140	1 426
	150	1 446
	160	1 453
II	175	1 470
	185	1 481
	195	1 495
III	210	1 538
	225	1 595
	240	1 690
IV	250	1 754
	270	1 890
	295	2 061
V	310	2 168
	330	2 297
	360	2 502

Article 3

*Grille des primes mensuelles d'ancienneté « ouvriers et collaborateurs »
applicable au 1^{er} août 2012*

A compter du 1^{er} août 2012, la prime mensuelle d'ancienneté s'établit comme suit, pour un horaire mensuel de 151,67 heures, pour les ouvriers et collaborateurs :

(En euros.)

COEFFICIENT	MONTANT DES PRIMES MENSUELLES D'ANCIENNETÉ, SELON L'ANCIENNETÉ				
	3 à 6 ans	6 à 9 ans	9 à 12 ans	12 à 15 ans	15 ans et +
140	32,71	65,44	98,15	130,87	163,58
150	32,94	65,87	98,81	131,75	164,69
160	33,16	66,31	99,47	132,63	165,78
175	33,50	67,00	100,50	134,00	167,50
185	33,66	67,31	100,98	134,63	168,29
195	35,54	71,08	106,62	142,16	177,70
210	38,27	76,54	114,81	153,07	191,35
225	41,00	81,99	123,00	163,99	204,99
240	43,73	87,46	131,18	174,91	218,63
250	45,58	91,15	136,74	182,31	227,89
270	49,22	98,43	147,65	196,86	246,08
295	53,76	107,53	161,29	215,06	268,82

COEFFICIENT	MONTANT DES PRIMES MENSUELLES D'ANCIENNETÉ, SELON L'ANCIENNETÉ				
	3 à 6 ans	6 à 9 ans	9 à 12 ans	12 à 15 ans	15 ans et +
310	56,49	112,99	169,48	225,97	282,47
330	60,14	120,26	180,40	240,53	300,67
360	65,62	131,25	196,86	262,49	331,22

Article 4

Grille des salaires minimaux mensuels « cadres » applicable au 1^{er} août 2012

Pour les cadres, les appointements mensuels minimaux applicables dans l'industrie de la brosserie sont fixés, au 1^{er} août 2012, aux valeurs suivantes :

(En euros.)

POSITION	APPOINTEMENT MENSUEL minimum
P I a	2 351
P I b	2 760
P I c	3 087
P II a	3 325
P II b	3 478
P II c	3 611
P III a	3 840
P III b	4 116

Article 5

Négociation de l'année 2013

Les parties signataires conviennent de prendre date en décembre 2012 pour négocier la grille des minima applicable en 2013.

Article 6

Egalité salariale hommes-femmes

En application des dispositions des articles L. 2241-3, L. 2241-9, L. 2241-10, L. 2241-11 et L. 2241-12 du code du travail, les parties signataires rappellent que les différences de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne se justifient que si elles reposent sur des critères vérifiables.

Les entreprises doivent donc s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale et à ancienneté et expériences égales.

Cette négociation vise à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 7

Dispositions diverses

7.1. Clause de sauvegarde

Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec des dispositions ultérieures de nature législatives, réglementaires ou conventionnelles, ayant une incidence sur le présent accord, postérieures à sa date de signature.

Dans cette hypothèse, les partenaires sociaux signataires du présent texte conviennent de se réunir afin de procéder au réexamen de ces dispositions.

7.2. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

7.3. Adhésion

Toute organisation syndicale peut adhérer ultérieurement au présent accord, dans les conditions et selon les modalités prévues à l'article L. 2261-3 du code du travail.

7.4. Dénonciation. – Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales. Il pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et, sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai de 1 an à compter du préavis.

Article 8

Force obligatoire de l'accord

Les accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables.

Fait à Paris, le 5 juillet 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3101

Convention collective nationale

IDCC : 992. – **BOUCHERIE, BOUCHERIE-CHARCUTERIE,
BOUCHERIE HIPPOPAGIQUE, TRIPERIE,
COMMERCES DE VOLAILLES ET GIBIERS**

AVENANT N° 33 DU 26 JUIN 2012

À LA CONVENTION

NOR : *ASET1251105M*

IDCC : 992

Entre :

La CFBCT ;

La CNTF ;

La FBHF ;

Le SNVD,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La FGA CFDT ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Entre les parties soussignées, il est décidé de modifier le premier alinéa du *b* « Délivrance du CQP » de l'article 29 « Qualification professionnelle » de la présente convention comme suit.

Article 2

« Le CQP est délivré, sous l'autorité du président de jury (ou de son suppléant), par la CPNEFP après délibération.

Le jury est ainsi composé :

- d'un représentant du collège employeurs, désigné par les organisations patronales ;
- d'un représentant du collège salariés, désigné par les organisations syndicales représentatives ;
- d'un formateur qualifié dans le domaine dudit CQP, extérieur à l'organisme de formation dans lequel le CQP a été préparé ;
- d'un professionnel en activité.

Le président de jury encadre et supervise les membres du jury ; il n'est pas amené à noter les candidats.

Sans avis favorable du jury, la CPNEFP ne peut pas délivrer le CQP. »

Article 3

Le paragraphe suivant est ajouté avant le deuxième alinéa :

« L'examen du CQP ne peut être évalué que si tous les membres du jury sont présents. Aussi, des suppléants sont désignés pour chaque juré.

Le président de jury et son suppléant ainsi que les jurés et leurs suppléants sont désignés par la CPNEFP pour une année civile complète.

Le président de jury est sélectionné parmi les membres du collège employeurs.

Le professionnel en activité peut être proposé à la CPNEFP par le centre de formation ayant obtenu l'agrément pour la mise en place du CQP. »

Article 4

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit code.

Fait à Paris, le 26 juin 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3232

Convention collective nationale

IDCC : 1606. – BRICOLAGE
(Vente au détail en libre-service)

ACCORD DU 2 JUILLET 2012

RELATIF AU FONCTIONNEMENT D'UNE SECTION PARITAIRE PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1251101M

IDCC : 1606

Entre :

La FMB,

D'une part, et

La FNECS CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT ;

La FCS CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'article 5 de l'accord national professionnel du 23 septembre 2011 portant application pour l'OPCA ⁽¹⁾ de la branche, le FORCO, des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, l'article 10 des statuts du FORCO et l'article 4 du règlement intérieur du FORCO, annexés à l'accord précité, prévoient la création de sections professionnelles paritaires (SPP) et déterminent le cadre juridique de ces dernières.

Conformément aux dispositions de ces trois textes, les partenaires sociaux de la convention collective nationale du bricolage ont demandé, par courrier du 18 janvier 2012, au conseil d'administration du FORCO la création d'une section professionnelle paritaire (SPP), celui-ci ayant approuvé sa création en date du 31 janvier 2012.

1. Mission

Cette instance a pour mission de proposer au conseil d'administration de l'OPCA les priorités de formation au titre de la professionnalisation et du plan de formation des entreprises de plus de 50 salariés comprises dans son champ.

(1) Organisme paritaire collecteur agréé.

Elle fixe les règles de prise en charge des formations, en cohérence avec les orientations et décisions de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation et des dispositions conventionnelles de branche.

Pour les entreprises de moins de 10 salariés et pour les entreprises de 10 à 50 salariés relevant de son champ, elle effectue toute proposition jugée utile pour la prise en charge des actions sur le plan de formation.

Elle pourra aussi proposer au conseil d'administration, dans le cadre des fonds de la section financière « professionnalisation », de moduler les montants des forfaits et taux de prise en charge des actions de formation de la branche.

Elle participe à l'information des entreprises sur la politique de formation, les critères de prise en charge et le suivi régulier quantitatif et qualitatif des collectes et engagements de formation en lien avec la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation.

2. Composition et modalités de fonctionnement

2.1. Composition

La section paritaire professionnelle est composée :

- d'un collège salarié comprenant deux représentants (un titulaire et un suppléant) de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche ;
- d'un collège employeur comprenant un nombre de représentants égal au nombre de représentants désignés par les organisations de salariés.

2.2. Fonctionnement

2.2.1. Réunions

La SPP devra se réunir au moins une fois par an et à chaque fois qu'elle est convoquée par le président et le vice-président ou sur la demande de trois au moins de ses membres.

Durant les deux premières années civiles suivant sa mise en place, elle se réunira au moins quatre fois par an.

2.2.2. Présence aux réunions

Les titulaires et les suppléants sont convoqués en même temps et sont destinataires des mêmes documents. Le titulaire et le suppléant peuvent participer ensemble aux réunions. En cas d'absence du titulaire, le suppléant bénéficie des mêmes droits et pouvoirs que le membre titulaire. En cas de vote, si le titulaire et le suppléant sont présents à la réunion, seul le titulaire prend part au vote.

2.2.3. Quorum

La présence ou la représentation de 3/5 au moins des membres de la commission dans chacun des deux collèges est requise pour la validité des délibérations.

Par représentation, on entend la possibilité offerte à un membre de la commission ou, le cas échéant, à son suppléant de donner mandat à un membre de la commission appartenant au même collège pour le représenter à une réunion donnée.

2.2.4. Règles de majorité

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés.

2.2.5. Secrétariat

La FMB assure la charge du secrétariat de la commission : convocation aux réunions par lettre simple, compte rendu des séances.

2.3. Bureau

Tous les 2 ans, la section choisit parmi ses membres un président et un vice-président qui représentent respectivement chaque collège.

A chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement et paritairement entre la FMB et les organisations syndicales de salariés.

La première présidence sera assurée par la délégation patronale et son mandat expirera en même temps que celui de la présidence de la CPNEFP, de façon que chaque collège, sur une même période de 2 ans, ait la présidence soit de la CPNEFP, soit de la SPP.

Les membres du bureau sont désignés par leur collège.

Le président et le vice-président représentent la commission dans le cadre de ses activités. Le président et le vice-président assurent la tenue des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la commission. Ils préparent les ordres du jour des séances.

Les comptes rendus des réunions sont signés par le président et le vice-président et proposés pour approbation, lors de la réunion suivante.

Ils rendent compte annuellement des activités de la section paritaire professionnelle.

3. Champ d'application

Cette section professionnelle paritaire couvre l'ensemble des entreprises entrant dans le champ de la convention collective nationale du bricolage défini en son article 1^{er} (IDCC 1606).

4. Date d'application, dénonciation, publicité, extension

Les dispositions du présent accord sont applicables immédiatement à l'issue du délai d'opposition.

La dénonciation du présent accord s'effectue selon les dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail. Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la fédération des magasins de bricolage et de l'aménagement de la maison (FMB) étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 2 juillet 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3316

Convention collective nationale
IDCC : 2372. – DISTRIBUTION DIRECTE

DÉNONCIATION PAR LETTRE DU 3 JUILLET 2012
PAR LA FEC FO DE L'AVENANT N° 9 DU 1^{ER} JUIN 2006

NOR : ASET1251096M
IDCC : 2372

FEC FO
28, rue des Petits-Hôtels
75010 Paris

Paris, le 3 juillet 2012.

Monsieur le secrétaire général,

En application des dispositions des articles L. 2261-9 et L. 2261-10 du code du travail, des dispositions de l'article 6 du chapitre I^{er} de la convention collective nationale de la distribution directe, nous vous notifions la dénonciation par notre organisation syndicale de l'avenant n° 9 à la convention collective nationale de la distribution directe, signé le 1^{er} juin 2006, étendu par arrêté du 14 décembre 2006 (publié au *JORF* le 29 décembre 2006).

Nous portons à votre connaissance que nous notifions cette dénonciation à l'ensemble des signataires de l'avenant avec copie à la DIRECCTE territorialement compétente, conformément aux dispositions des articles D. 2231-5 et D. 2231-8 du code du travail.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le secrétaire général, l'expression de nos sentiments distingués.

Le secrétaire général.

Brochure n° 3316

Convention collective nationale
IDCC : 2372. – **DISTRIBUTION DIRECTE**

DÉNONCIATION PAR LETTRE DU 5 JUILLET 2012
PAR LE SNPEP FO DE L'AVENANT N° 9 DU 1^{ER} JUIN 2006

NOR : ASET1251097M
IDCC : 2372

SNPEP FO
131, rue Damrémont
75018 Paris

Paris, le 5 juillet 2012.

Monsieur le président,

En application des dispositions des articles L. 2261-9 et L. 2261-10 du code du travail, des dispositions de l'article 6 du chapitre I^{er} de la convention collective nationale de la distribution directe, nous vous notifions la dénonciation par notre organisation syndicale de l'avenant n° 9 à la convention collective nationale de la distribution directe, signé le 1^{er} juin 2006, étendu par arrêté du 14 décembre 2006 (publié au *JORF* le 29 décembre 2006).

Nous portons à votre connaissance que nous notifions cette dénonciation à l'ensemble des signataires de l'avenant avec copie à la DIRECCTE territorialement compétente, conformément aux dispositions des articles D. 2231-5 et D. 2231-8 du code du travail.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le président, l'expression de nos sentiments distingués.

Le secrétaire général.

Brochure n° 3316

Convention collective nationale
IDCC : 2372. – DISTRIBUTION DIRECTE

DÉNONCIATION PAR LETTRE DU 5 JUILLET 2012
PAR LE SNCTPP CFE-CGC DE L'AVENANT N° 9 DU 1^{ER} JUIN 2006

NOR : ASET1251098M
IDCC : 2372

SNCTPP CFE-CGC
59-63, rue du Rocher
75008 Paris

Paris, le 5 juillet 2012.

Monsieur le directeur départemental du travail,

Nous vous prions de bien vouloir enregistrer la dénonciation par notre organisation syndicale de l'avenant n° 9 à la convention collective nationale de la distribution directe, signé le 1^{er} juin 2006 et qui a fait l'objet d'un arrêté d'extension en date du 14 décembre 2006 (*JORF* du 29 décembre 2006).

Pour régularisation et conformément aux dispositions des articles L. 2261-9, D. 2231-5 et D. 2231-8 du code du travail, nous vous joignons la copie de nos courriers notifiant cette dénonciation à l'ensemble des parties signataires.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur départemental du travail, l'expression de nos sentiments distingués.

Le vice-président.

Brochure n° 3010

Convention collective nationale

IDCC : 1978. – **FLEURISTES, VENTE
ET SERVICES DES ANIMAUX FAMILIERS**

ACCORD « SALAIRES » DU 3 JUILLET 2012

NOR : ASET1251103M

IDCC : 1978

Vu la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 étendue ;

Vu l'accord national sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 13 juin 2000 étendu ;

Vu l'accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers du 9 décembre 2009 étendu ;

Les partenaires sociaux réunis en commission nationale paritaire le 27 juin 2012 sont convenus des dispositions suivantes :

Article 1^{er}

Les salaires minimaux conventionnels de la branche (base 151,67 heures) sont revalorisés en deux temps dans les conditions suivantes :

1. A compter du premier jour du mois civil suivant la parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent accord, les montants ci-dessous sont applicables.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMAL
I	1	110	1 427,50
	2	120	1 435,00
	3	130	1 440,00
II	1	210	1 450,00
	2	220	1 455,00
	3	230	1 465,00
III	1	310	1 475,00
	2	320	1 495,00
	3	330	1 535,00

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMAL
IV	1	410	1 565,00
	2	420	1 595,00
	3	430	1 625,00
V	1	510	1 760,00
	2	520	1 860,00
	3	530	1 960,00
VI	1	610	2 060,00
	2	620	2 210,00
	3	630	2 430,00
VII	1	710	3 060,00
	2	720	3 220,00
	3	730	3 380,00

2. A compter du 1^{er} janvier 2013, quelle que soit la date de parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent accord, les montants ci-dessous sont applicables.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMAL
I	1	110	1 427,50
	2	120	1 440,00
	3	130	1 450,00
II	1	210	1 460,00
	2	220	1 465,00
	3	230	1 475,00
III	1	310	1 485,00
	2	320	1 495,00
	3	330	1 540,00
IV	1	410	1 565,00
	2	420	1 600,00
	3	430	1 630,00
V	1	510	1 760,00
	2	520	1 860,00
	3	530	1 960,00
VI	1	610	2 080,00
	2	620	2 230,00
	3	630	2 450,00
VII	1	710	3 080,00
	2	720	3 240,00
	3	730	3 400,00

En tout état de cause, les salaires minimaux fixés par le présent accord sont applicables sous réserve du respect du Smic en vigueur, lorsque celui-ci leur est supérieur.

Article 2

Conformément aux dispositions de la loi du 4 mai 2004, des accords collectifs d'entreprise, d'établissement ou de groupe du champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, vente et services des animaux familiers ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord, sauf dans un sens plus favorable aux salariés.

Article 3

En application des dispositions transitoires de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, sous réserve de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales représentatives de salariés dans la branche, le présent accord fera l'objet de la procédure relative au dépôt et à la demande d'extension conformément aux dispositions légales en vigueur.

Fait à Paris, le 3 juillet 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNFF ;
PRODAF ;
UNSSAC.

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;
FGTA FO ;
CSFV CFTC ;
FS CFDT.

Brochure n° 3144

Convention collective nationale

**IDCC : 1043. – GARDIENS, CONCIERGES
ET EMPLOYÉS D'IMMEUBLES**

AVENANT N° 80 DU 16 MARS 2012
PORTANT MODIFICATION DES ARTICLES 16 ET 17 DE LA CONVENTION

NOR : ASET1251090M

IDCC : 1043

PRÉAMBULE

Suite aux difficultés d'application des articles 16 et 17 de la convention collective suite à sa modification par l'avenant n° 74, les partenaires sociaux ont convenu une nouvelle rédaction, à droit constant, comme suit.

« Article 16

Le salarié licencié (sauf pour faute grave ou lourde) recevra, après 1 an d'ancienneté chez le même employeur, une indemnité égale à :

- 1/5 de mois par année de service, sur la totalité des années de service.
- à laquelle s'ajoute, à l'issue de la 7^e année d'ancienneté, une majoration de 2/15 de mois par année de service calculée au-delà de la 7^e année ;
- auxquelles s'ajoute, à l'issue de la 19^e année d'ancienneté, une majoration supplémentaire de 1/10 de mois par année de service calculée au-delà de la 19^e année.

Au-delà de la première année, toute année incomplète sera calculée *pro rata temporis* entre le mois anniversaire et le mois de départ du salarié.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est :

- soit la rémunération globale brute mensuelle contractuelle visée à l'article 22.2 ;
- soit 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement, à l'exclusion de l'indemnité de remplacement allouée au concierge assurant son propre remplacement dans les conditions prévues à l'article 26, 3^e alinéa ;
- soit 1/3 des 3 derniers mois (à l'exclusion de l'indemnité de remplacement susvisée), étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait pris en compte que *pro rata temporis*,

selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, étant entendu que cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Article 17

A. – Procédure de départ et de mise à la retraite

(Texte inchangé.)

B. – Indemnités de rupture

1. En cas de départ en retraite à sa demande.

1.1. Le salarié catégorie A perçoit, en application de l'article L. 1237-9 du code du travail, l'indemnité de départ en retraite prévue aux articles D. 1237-1 et D. 1237-2 du code du travail relatifs à la mensualisation, soit :

- 1/2 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 1 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 1 mois et 1/2 de salaire après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 2 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

1.2. Le salarié catégorie B perçoit :

- 1/5 de mois par année de service, sur la totalité des années de service ;
- à laquelle s'ajoute, à l'issue de la 7^e année d'ancienneté, une majoration de 2/15 de mois par année de service calculée au-delà de la 7^e année ;
- auxquelles s'ajoute, à l'issue de la 19^e année d'ancienneté, une majoration supplémentaire de 1/10 de mois par année de service calculée au-delà de la 19^e année.

La valeur du mois de salaire à prendre en compte est la même que celle définie à l'article 16.

2. En cas de mise à la retraite.

L'indemnité de départ en retraite, pour le salarié de catégorie A ou B, est établie de la manière suivante :

- 1/5 de mois par année de service, sur la totalité des années de service ;
- à laquelle s'ajoute, à l'issue de la 7^e année d'ancienneté, une majoration de 2/15 de mois par année de service calculée au-delà de la 7^e année ;
- auxquelles s'ajoute, à l'issue de la 19^e année d'ancienneté, une majoration supplémentaire de 1/10 de mois par année de service calculée au-delà de la 19^e année.

La valeur du mois de salaire à prendre en compte est la même que celle définie à l'article 16. »

Fait à Paris, le 16 mars 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UNPI ;
FSIF ;
ARC.

Syndicats de salariés :

FS CFDT ;
FEC FO ;
CSFV CFTC ;
SNIGIC.

Brochure n° 3221

Convention collective nationale

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

AVENANT N° 8 DU 7 JUIN 2012
RELATIF À LA COMMISSION PARITAIRE

NOR : ASET1251091M
IDCC : 1278

Entre :

La FNC PACT-ARIM,

D'une part, et

La FNCB CFDT ;

La CFTC ;

La FEC FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

*Composition de la commission paritaire
de la convention collective nationale PACT-ARIM*

L'article 1^{er} : « Champ d'application » de la convention collective nationale PACT-ARIM est complété par l'article 1^{er} *bis* ainsi rédigé :

« Article 1^{er} *bis*

*Composition de la commission paritaire
de la convention collective nationale PACT-ARIM*

La commission paritaire de la convention collective nationale PACT-ARIM comprend un représentant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche, à raison d'un titulaire et d'un suppléant, et un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs, à raison d'un titulaire et d'un suppléant également, titulaires et suppléants pouvant assister simultanément aux réunions. A l'exception des décisions relatives aux accords et avenants de branche régies par les dispositions en vigueur, le vote des décisions de la commission s'effectue à la majorité des membres titulaires présents au sein de chaque collège puis par collège.

La présidence de la commission paritaire de la convention collective nationale PACT-ARIM est assurée alternativement par un représentant du collège des salariés et par un représentant du collège des employeurs par périodes de 2 ans.

Le président sera désigné par le collège auquel il appartient.

Un vice-président émanant de l'autre collège est également désigné ; il l'est de même par son collège. »

Article 2

Rôle de validation de la commission paritaire de la convention collective nationale PACT-ARIM

L'article 2 « Durée, révision, dénonciation » de la convention collective nationale PACT-ARIM est complété par l'article 2 *sexies* ainsi rédigé :

« Article 2 *sexies*

Validation des accords d'entreprise par la commission paritaire de la convention collective nationale PACT-ARIM

PRÉAMBULE

Les organismes de moins de 200 salariés ne comportant pas d'organisation syndicale représentative dans l'organisme, ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les organismes de moins de 50 salariés, peuvent négocier un accord collectif d'entreprise avec les membres titulaires élus au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel, représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

L'objet de la négociation des accords concerne uniquement les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail.

Conformément à l'article L. 2232-22 du code du travail, la validité des accords est subordonnée à leur conclusion par des membres titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles et à l'approbation par la commission paritaire de branche.

La commission mixte paritaire de la branche PACT-ARIM tient lieu de commission paritaire de validation dès lors que son ordre du jour prévoit expressément l'examen et la validation d'un accord d'entreprise ou d'établissement conclu avec des représentants du personnel.

Le présent article a pour objet de définir l'organisation de la commission paritaire de branche dans son rôle de validation et ses modalités de fonctionnement et d'organiser la procédure de validation.

1. Organisation de la commission paritaire de validation

1.1. Composition

La commission paritaire de la branche tient lieu de commission paritaire de validation dès lors la composition est celle définie à l'article 1^{er} *bis* de la convention collective nationale.

1.2. Rôle

La commission a pour objet de se prononcer sur la validité des accords conclus entre l'employeur, ou son représentant, et les représentants élus au comité d'entreprise, ou les membres de la délégation unique du personnel, ou les délégués du personnel.

La commission paritaire de validation contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

La commission, dans son rôle de validation, ne peut en aucun cas ni apprécier l'opportunité ni modifier le contenu des accords qui lui sont soumis.

1.3. Secrétariat

Le secrétariat est assuré par la fédération des PACT.

Le secrétariat a pour missions :

- d’assurer la transmission et la réception de tous documents entrant dans son champ d’intervention et de compétence ;
- d’établir et de diffuser les procès-verbaux de validation ou de non-validation des accords transmis ;
- d’assurer, de manière générale, le bon fonctionnement administratif de la commission.

2. Fonctionnement de la commission paritaire de validation

2.1. Saisine

La partie signataire de l’accord la plus diligente envoie par lettre recommandée avec demande d’avis de réception au secrétariat de la commission la demande de validation de l’accord d’entreprise signé.

Cette demande devra être accompagnée des documents suivants :

- un exemplaire daté et signé de l’accord soumis à validation ; cet accord devra mentionner que son application est conditionnée par un avis favorable de la commission ;
- une fiche signalétique (cf. modèle en annexe au présent accord) complétée et signée, qui indique :
 - l’objet de l’accord ;
 - le nom et l’adresse de l’organisme ;
 - l’effectif de l’organisme calculé à la date de signature de l’accord conformément à l’article L. 1111-2 du code du travail ;
- une copie de l’information préalable prévue à l’article L. 2232-21 du code du travail, adressée par l’employeur à chacune des organisations syndicales représentatives des salariés de la branche sur sa décision d’engager des négociations collectives ;
- une copie des procès-verbaux des dernières élections professionnelles (CE, DP, DUP).

En cas de dossier incomplet, le secrétariat demande à la partie signataire qui sollicite la validation de l’accord de lui adresser les pièces manquantes. Dans ce cas, le délai légal pour décision par la commission commence à courir à réception des pièces manquantes.

2.2. Réunions de la commission paritaire de validation

La commission se réunit, sur convocation du président, dans les 3 mois maximum suivant la réception du dossier complet.

A l’arrivée de chaque accord au secrétariat, les membres de la commission en sont informés par courrier ou par courriel dans les 15 jours ouvrables.

2.3. Décisions de la commission paritaire de validation

A compter de la réception du dossier complet et après examen, la commission émet un procès-verbal de validation ou de non-validation de l’accord collectif qui lui a été transmis, dans un délai de 4 mois.

Une décision de validation est rendue si les conditions cumulatives suivantes sont remplies :

- les mesures concernées ne peuvent être mises en œuvre que par accord collectif en application des dispositions légales ;
- les mesures n’enfreignent pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables ;

- l'accord est validé par la majorité des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau de la branche et par la majorité des organisations d'employeurs signataires de la convention.

Faute de validation juridique, l'accord sera réputé non écrit.

Si l'ensemble de la procédure a été respectée, à défaut de décision de la commission dans un délai de 4 mois à compter de la réception du dossier complet, l'accord est réputé avoir été validé.

La commission transmettra, 1 fois par an, un bilan des dossiers qu'elle aura instruits à l'observatoire paritaire de la négociation collective prévu à l'article 2 *quatro* de la convention collective nationale.

2.4. Notification des décisions de la commission paritaire de validation

La décision prise par la commission est portée à la connaissance des parties signataires qui ont saisi la commission, par lettre recommandée avec avis de réception, dans un délai de 15 jours ouvrables à compter de la date de la réunion.

3. Indemnisation des membres de la commission paritaire de validation

La commission paritaire de la convention collective tenant lieu de commission de validation, le principe et les modalités de remboursement des frais relatifs au rôle de validation sont fixés par l'article 2 *bis* de la convention collective nationale PACT-ARIM. »

Article 3

Composition de la commission paritaire d'interprétation

L'article 2 *ter* de la convention collective nationale PACT-ARIM « Commission paritaire d'interprétation » est complété comme suit :

Après la première phrase « Une commission paritaire d'interprétation est instituée », il est ajouté la phrase suivante : « Elle est composée exclusivement des organisations représentatives signataires de la convention collective des personnels PACT et ARIM. »

Article 4

Champ d'application et portée

4.1. Les accords d'entreprise ne peuvent déroger aux dispositions du présent avenant, sauf dispositions plus favorables.

4.2. Le présent avenant vise les organismes et les salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale étendue des PACT-ARIM. En conséquence, il s'applique à l'ensemble du territoire national, y compris les DOM.

Article 5

Entrée en vigueur

Le présent avenant prendra effet à la date de signature.

Article 6

Révision, dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé et dénoncé conformément aux dispositions légales.

Article 7

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 7 juin 2012.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Grille signalétique à remplir et à retourner au secrétariat de la commission paritaire de la convention collective nationale PACT-ARIM relative aux accords conclus par les représentants du personnel et permettant d'identifier les conditions de validité.

ÉTAPES	À COMPLÉTER par vos soins	
Identification de l'organisme (éventuellement de l'établissement)		
Effectif de l'organisme en équivalent temps plein (ETP) au cours des 12 derniers mois (art. L. 1111-2 du code du travail) précédant l'information des syndicats de la volonté de négocier un accord.		
L'organisme comporte-t-il des délégués syndicaux ou des délégués du personnel désignés comme délégués syndicaux ?	OUI	NON
Les membres élus titulaires du comité d'entreprise (ou de la délégation unique du personnel) ou, à défaut, les délégués du personnel titulaires signataires de l'accord ont-ils recueilli la majorité des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles ? (Fournir copies du procès-verbal des élections et document CERFA.)	OUI	NON
Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-21 du code du travail, avez-vous pris soin, avant d'entamer la négociation avec les représentants du personnel, d'informer les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de notre branche professionnelle de votre décision d'engager ces négociations ? (Fournir copie d'un courrier.)	OUI	NON
L'accord comporte-t-il un article stipulant qu'il ne sera applicable qu'après avis favorable de la commission paritaire nationale de branche ?	OUI	NON
Date de signature de l'accord		
Objet de l'accord		
S'agit-il d'un avenant à un accord initial ? Si oui, joindre l'accord initial.	OUI	NON
Signature de l'employeur :	Signatures des élus du personnel :	

Brochure n° 3221

Convention collective nationale

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

**ACCORD DU 7 JUIN 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JUILLET 2012**

NOR : ASET1251092M

IDCC : 1278

Entre :

La FNCB PACT-ARIM,

D'une part, et

La FNCB CFDT ;

La CFTC ;

La FEC FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 24 de la convention collective nationale, la commission mixte paritaire chargée du suivi et de la négociation de la convention collective des personnels PACT qui s'est tenue le 7 juin 2012 a décidé de procéder à une augmentation des salaires minimaux de branche dans les conditions suivantes : une augmentation de 0,6 % au titre de la revalorisation des salaires applicable à compter du 1^{er} juillet 2012, portant la valeur du point de 1,7729 € à 1,7836 € et la valeur de la partie fixe de 675,1687 € à 679,2197 € à compter du 1^{er} juillet 2012.

Article 2

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

Article 3

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

Article 4

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

Fait à Paris le, 7 juin 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3090

Convention collective nationale

IDCC : 1527. – IMMOBILIER
(Administrateurs de biens, sociétés immobilières,
agents immobiliers, etc.)

AVENANT N° 54 DU 26 JUIN 2012
PORTANT CRÉATION D'UN CQP « SECRÉTAIRE JURIDIQUE
ET TECHNIQUE EN IMMOBILIER »

NOR : ASET1251110M

IDCC : 1527

PRÉAMBULE

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de l'immobilier (CEFI) entend créer un certificat de qualification professionnelle (CQP) de secrétaire juridique et technique en immobilier (SJTI) en remplacement du certificat de qualification professionnelle d'assistant(e) administratif(ive) et commerciale en immobilier (AACI) issu de l'accord du 11 décembre 2002.

Article 1^{er}

Habilitation des organismes de formation

Les organismes voulant dispenser la formation CQP « SJTI » devront en faire la demande auprès de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de l'immobilier (CEFI, 46, rue de Rome, 75008 Paris), selon le cahier des charges défini par la branche.

Article 2

Renouvellement, modification et suppression du CQP « SJTI »

Le CQP « SJTI » est créé pour une période initiale de 24 mois. Au terme de celle-ci, le CQP « SJTI » se trouve :

- soit reconduit par tacite reconduction pour une durée de 1 an, elle-même renouvelable ;
- soit reconduit après modification décidée par la CEFI pour une durée de 1 an, elle-même renouvelable ;
- soit supprimé par la CEFI, auquel cas les actions de formation en cours seront menées à leur terme jusqu'à la délivrance des certificats dont les titulaires pourront se prévaloir.

Les décisions de création, de renouvellement, de suppression et de modification des cahiers des charges pédagogiques existants sont prises à la majorité des membres présents de chaque collège.

Article 3

Personnes pouvant obtenir le CQP

L'admission au CQP « SJTI » est matérialisée par une inscription auprès d'un organisme qui a accepté de les dispenser conformément aux dispositions du cahier des charges et qui a lui-même été retenu par la CEFI.

Les demandes peuvent émaner de :

- jeunes de 16 à 26 ans signataires d'un contrat de professionnalisation ou en période de professionnalisation dans les conditions visées aux articles L. 6324-5 et L. 6325-2 du code du travail et par les adultes en contrat de professionnalisation ou en période de professionnalisation ;
- salariés en activité dans une entreprise de la branche dans le cadre du plan de formation professionnelle à l'initiative de l'employeur ;
- salariés en activité dans une entreprise de la branche dans le cadre du congé individuel de formation ;
- personnes issues de la profession en recherche d'emploi et souhaitant acquérir une qualification propre à faciliter leur réinsertion ;
- salariés relevant d'une autre branche et souhaitant une reconversion professionnelle.

Article 4

Le titulaire du présent CQP démarrera au moins sur le niveau E2 de la convention collective.

Article 5

Dépôt, extension et date d'effet

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

Celui-ci entrera en vigueur dès le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 26 juin 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UNIS ;
FNAIM ;
SNPI ;
FSIF.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;
FS CFDT ;
CGT commerce ;
FEC FO ;
SNUHAB CFE-CGC.

Brochure n° 3090

Convention collective nationale
IDCC : 1527. – IMMOBILIER
(Administrateurs de biens, sociétés immobilières,
agents immobiliers, etc.)

AVENANT N° 55 DU 26 JUIN 2012
RELATIF À L'EMPLOI DES SENIORS ET AU COMPTE ÉPARGNE-TEMPS

NOR : ASET1251111M
IDCC : 1527

Vu l'accord de branche du 16 décembre 2009 relatif à l'emploi des seniors, étendu par arrêté en date du 26 avril 2010 ;

Vu les articles L. 3151-1 et suivants et D. 3154-1 et suivants du code du travail,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux réaffirment que les seniors constituent un atout pour les entreprises, compte tenu notamment de leur expérience, de leur savoir-faire et de leur connaissance des pratiques de l'entreprise.

Néanmoins, il convient de permettre aux salariés âgés de 55 ans et plus de pouvoir bénéficier de certains aménagements permettant de gérer les fins de carrière.

Par conséquent, dans le cadre de la négociation de l'accord collectif de branche en faveur de l'emploi des seniors, et conformément à l'article 9.5 de l'accord du 16 décembre 2009, qui prévoit l'engagement d'une négociation sur la mise en place d'un compte épargne-temps réservé à l'aménagement de la fin de carrière des salariés âgés de 55 ans et plus, les partenaires sociaux ont initié cette négociation, qui a abouti à la conclusion du présent accord.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises visées à l'article 1^{er} du chapitre I^{er} de la convention collective de l'immobilier du 9 septembre 1988 dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés.

Article 2

Salariés bénéficiaires

Seuls les salariés âgés de 55 ans et plus et ayant une ancienneté supérieure à 1 an au sein de la même entreprise peuvent ouvrir et alimenter un compte épargne-temps.

Le compte épargne-temps est ouvert et utilisé par le salarié sur une base volontaire.

Article 3

Alimentation

Seuls peuvent être portés au compte épargne-temps en tout ou partie les heures ou jours de congés et de repos indiqués ci-après :

- les jours de repos accordés aux salariés soumis à un forfait annuel en jours ou les heures de travail effectuées au-delà de la durée prévue par la convention de forfait dans le respect de la limite du nombre maximal de jours travaillés (fixée, à la date de signature du présent accord, à 235 jours par l'article L. 3121-45 du code du travail) ;
- les heures de repos compensateur acquises au titre des heures supplémentaires, qu'il s'agisse du repos compensateur de remplacement ou de la contrepartie obligatoire en repos ;
- les jours de repos et de congés accordés au titre de l'organisation du travail prévue aux articles L. 3122-2 ou D. 3122-7-1 du code du travail ou les jours de repos acquis dans le cadre de la réduction collective de la durée du travail ;
- la 5^e semaine de congés payés, les jours de congés accordés au-delà des 5 semaines obligatoires et les jours de congés supplémentaires pour fractionnement.

Les salariés sont informés annuellement des droits placés sur leur compte épargne-temps.

Article 4

Plafonds

Les droits pouvant être épargnés annuellement par les salariés ne peuvent excéder 14 jours ou 98 heures.

En outre, les salariés ne peuvent pas épargner plus de 70 jours (490 heures) sur leur compte épargne-temps.

En tout état de cause, les droits épargnés par un salarié sur son compte épargne-temps, convertis en unités monétaires, ne pourront en aucun cas excéder le plafond maximum garanti par l'Association pour la garantie des salaires.

Article 5

Utilisation

Les droits inscrits au compte épargne-temps doivent être pris dans un délai de 5 ans à compter de la fin de l'année civile au cours de laquelle ils ont été inscrits, dès lors que 24 jours ouvrables de congés payés acquis au titre de l'année antérieure ont été pris.

Le délai d'utilisation sera prorogé, sur demande écrite du salarié, dès lors que 10 jours au moins auront été inscrits au compte épargne-temps dans le délai de 5 ans à compter de l'ouverture du compte épargne-temps. Dans ce cas, le salarié pourra continuer à inscrire des droits, dans le respect des plafonds visés à l'article 4.

Si moins de 10 jours ont été inscrits au compte épargne-temps dans le délai susvisé, l'employeur pourra refuser tout nouveau placement de droits.

Les droits inscrits au compte épargne-temps sont utilisés pour indemniser des périodes d'absences non rémunérées et ne pourront faire l'objet d'une monétisation qu'avec l'accord de l'employeur.

Toutefois, le salarié pourra utiliser tout ou partie des droits inscrits au compte épargne-temps pour alimenter un plan d'épargne retraite collectif (PERCO), sous réserve de sa mise en place au sein de son entreprise. Les droits ainsi versés au plan d'épargne suivent le sort et obéissent au régime des versements volontaires des adhérents du plan.

5.1. Absences pouvant donner lieu à utilisation des droits placés sur le compte épargne-temps

Le compte épargne-temps est utilisé pour rémunérer les absences suivantes :

- congé pour création ou reprise d'entreprise ;
- passage à temps partiel ;
- suivi d'une formation non rémunérée en dehors du temps de travail ;
- cessation progressive ou totale d'activité ;
- congé pour convenance personnelle.

L'utilisation du compte épargne-temps en vue de rémunérer des absences est subordonnée à la comptabilisation de 10 jours ou 70 heures de crédit sur le compte du salarié concerné et à une ancienneté au sein de la même société d'au moins 2 années.

5.2. Modalités

5.2.1. Demande d'absence

La prise de jours d'absence se fait en accord avec l'employeur, par journée ou demi-journée.

Le délai de prévenance est d'au moins 2 mois avant la date du départ, sauf disposition législative, réglementaire ou conventionnelle prévoyant un délai plus court. Ce délai est réduit à 1 mois pour toute absence inférieure ou égale à 2 semaines. Le délai de réponse de l'employeur ne peut excéder 15 jours calendaires. Passé ce délai, la réponse est réputée positive.

5.2.2. Rémunération des absences

a) Valorisation des droits placés

Les éléments placés sur le compte épargne-temps visés à l'article 3 sont valorisés ainsi qu'il suit :

- 1 heure = $1/151,67$ du salaire de référence défini à l'article 5.2.2 b (pour une durée hebdomadaire du travail fixée à 35 heures) ;
- 1 jour de congé payé ouvré = $1/21,66$ du salaire de référence ;
- 1 jour de congé payé ouvrable = $1/26$ du salaire de référence ;
- 1 jour de forfait jours = $[1/(\text{nombre de jours compris dans la convention de forfait} + \text{nombre de jours fériés} + \text{nombre de jours de congés payés})]$ du salaire de référence multiplié par 12.

b) Salaire de référence

Les rémunérations versées au salarié à l'occasion de la prise d'un congé, débloquant ainsi tout ou partie de son compte épargne-temps, sont calculées sur la base du salaire global brut mensuel contractuel défini aux articles 37-3-1 ou 37-2 de la convention collective nationale de l'immobilier pour les salariés rémunérés en tout ou partie à la commission et 37-3 RT pour les salariés des résidences de tourisme.

c) Versement de la rémunération

Les versements sont effectués mensuellement, dans la limite des droits acquis par le salarié concerné, et sont soumis aux cotisations sociales ainsi qu'à la CSG et à la CRDS. Ils donnent lieu à l'établissement d'un bulletin de paie.

5.2.3. Retour du salarié

A l'issue d'un congé inférieur ou égal à 1 mois, le salarié retrouve son emploi. A l'issue d'un congé d'une durée supérieure ou au terme d'un aménagement de fin de carrière (ex. : passage au temps partiel), le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération égale à celle perçue avant son départ.

5.3. Entretien de fin de carrière

Au cours de l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière, le salarié et son employeur examinent les droits placés par le salarié sur le compte épargne-temps.

L'employeur interroge le salarié sur son projet d'utilisation des droits placés et des droits qu'il entend placer à l'avenir sur le compte épargne-temps afin de pouvoir gérer l'utilisation des droits acquis dans le compte épargne-temps conformément aux articles 5 à 5.2.1 du présent accord.

L'employeur et le salarié s'accordent sur un calendrier prévisionnel d'utilisation de ces droits.

Article 6

Cessation

6.1. Rupture du contrat de travail

En cas de rupture du contrat de travail, et qu'elle qu'en soit la cause, le déblocage du compte épargne-temps est automatique. Le salarié perçoit une indemnité compensatrice d'un montant correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble de ses droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps, conformément à la valorisation prévue aux dispositions de l'article 5.2.2 du présent accord dans les limites prévues au dernier alinéa de l'article 4 ci-avant.

Cette indemnité a le caractère de salaire et est calculée conformément à l'article 5.2.2 *b* sur la base du salaire en vigueur perçu par l'intéressé au moment de la liquidation de son compte.

En tout état de cause et conformément à l'article L. 3154-3, le salarié peut demander, en accord avec l'employeur, la consignation auprès d'un organisme tiers de l'ensemble des droits, convertis en unités monétaires, qu'il a acquis. Le déblocage des droits consignés se fait au profit du salarié bénéficiaire ou de ses ayants droit dans les conditions fixées par décret.

6.2. Renonciation à l'utilisation du compte épargne-temps

Le compte épargne-temps peut être clôturé à la demande écrite du salarié.

Le salarié qui entend clôturer son compte épargne-temps doit formuler une demande de clôture par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en mains propres contre décharge en respectant un préavis de 2 mois.

Les droits inscrits au compte épargne-temps doivent être pris, en accord avec l'employeur, et leur utilisation devra s'étaler sur un délai minimum de 6 mois à compter de la notification de la renonciation à l'utilisation du compte épargne-temps. Ces droits sont pris par journée ou demi-journée.

La demande d'absence, la rémunération des absences et le retour du salarié s'effectuent dans les conditions de l'article 5 du présent accord.

Article 7

Portée de l'accord. – Renégociation

Il ne pourra être dérogé au présent accord que dans un sens plus favorable concernant les accords CET Seniors signés postérieurement à son entrée en vigueur.

Le présent accord étant conclu dans le cadre de l'accord collectif de branche en faveur de l'emploi des seniors du 16 décembre 2009, les parties signataires s'engagent, lors de toute renégociation de l'accord collectif de branche en faveur de l'emploi des seniors du 16 décembre 2009, à ouvrir concomitamment des négociations portant sur le compte épargne-temps seniors mis en place par le présent accord pour en adapter, le cas échéant, le contenu.

Article 8

Extension et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord.

Le présent accord entrera en vigueur, pour l'ensemble des entreprises visées à l'article 1^{er} du présent accord, 1 mois après la date de publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 9

Dépôt

Le présent accord sera déposé dans les conditions légales auprès de l'administration. Il constitue une annexe à la convention collective de l'immobilier (brochure *Journal officiel* n° 3090).

Fait à Paris, le 26 juin 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNAIM ;

SNPI ;

SNRT ;

FSIF ;

UNIS.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FEC FO ;

CGT commerce ;

SNUHAB CFE-CGC.

Brochure n° 3272

Convention collective nationale
IDCC : 1760. – JARDINERIES ET GRAINETERIES

ACCORD DU 6 JUILLET 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JUILLET 2012

NOR : ASET1251107M
IDCC : 1760

Entre :

La FNMJ,

D'une part, et

La FNECS CFE-CGC ;

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Grille des salaires applicable au 1^{er} juillet 2012

(En euros.)

COEFFICIENT hiérarchique	POSTE	VALEUR du point	SALAIRE mensuel (151,67 heures)	TAUX horaire
155	Manutentionnaire en jardinerie-graineterie Agent administratif 1 ^{er} échelon	9,20	1 425,70	9,40
160	Employé(e) de jardinerie Vendeur(se) 1 ^{er} échelon Hôte-hôtesse de caisse 1 ^{er} échelon et/ou hôte-hôtesse d'accueil 1 ^{er} échelon Réceptionnaire	8,93	1 428,73	9,42
165	Agent administratif 2 ^e échelon	8,68	1 431,76	9,44
170	Vendeur(se) 2 ^e échelon Hôte-hôtesse de caisse 2 ^e échelon et/ou hôte-hôtesse d'accueil 2 ^e échelon	8,45	1 436,31	9,47
175	Secrétaire	8,26	1 445,42	9,53

COEFFICIENT hiérarchique	POSTE	VALEUR du point	SALAIRE mensuel (151,67 heures)	TAUX horaire
180	Vendeur(se) confirmé(e) Comptable	8,12	1 462,10	9,64
185	Gestionnaire de rayon	8,08	1 495,47	9,86
190	Responsable de rayons	8,08	1 534,90	10,12
200	Responsable de secteur	8,02	1 603,15	10,57
220	Adjoint de direction	8,02	1 763,92	11,63
260	Responsable de point de vente	8,05	2 093,05	13,80
350	Directeur	8,03	2 810,45	18,53
400	Directeur régional	8,03	3 210,85	21,17

Article 2

Les partenaires sociaux conviennent de se revoir à compter du 15 janvier 2013 pour l'ouverture d'une nouvelle négociation salariale.

Article 3

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 6 juillet 2012.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : 2294. – **INDUSTRIES ET MÉTIERS DE LA MÉTALLURGIE**
(Aube)
(5 juin 2002)

(Bulletin officiel n° 2002-11 bis)
(Etendue par arrêté du 14 juin 2004,
Journal officiel du 23 juin 2004)

ACCORD DU 9 JUILLET 2012

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX EFFECTIFS GARANTIS
ET AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES POUR L'ANNÉE 2012

NOR : ASET1251094M
IDCC : 2294

Entre :

L'UIMM de l'Aube,

D'une part, et

Le syndicat départemental des métaux CGT ;

Le syndicat départemental des métaux FO ;

Le syndicat départemental CFDT de la métallurgie ;

Le syndicat départemental CFE-CGC de la métallurgie ;

Le syndicat départemental CFTC de la métallurgie,

D'autre part.

il a été convenu ce qui suit :

TITRE I^{ER}

BARÈME DES SALAIRES MINIMAUX EFFECTIFS GARANTIS

Article 1^{er}

Il est institué un barème des salaires minimaux effectifs garantis (SMEG), fixé à l'article 4 du présent accord, s'appliquant aux agents de maîtrise, aux agents administratifs, aux techniciens et aux ouvriers occupant des fonctions définies par l'accord national sur la classification du 21 juillet 1975 et employés dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des industries et des métiers de la métallurgie de l'Aube.

Article 2

Les salaires sont arrêtés pour un horaire mensuel de 151,67 heures, compensation pour réduction d'horaire incluse. Ayant le caractère de salaires, ils n'ont pas à supporter la majoration de 5 % à 7 % résultant des accords nationaux du 30 janvier 1980 et du 13 janvier 1983 modifiés et n'ont pas à être pris comme base de calcul de la prime d'ancienneté.

Article 3

Pour la compensation annuelle des sommes réellement perçues par les salariés, avec le présent barème, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire, y compris l'ensemble des compensations pour réduction d'horaire, à l'exception de la prime d'ancienneté prévue par la convention collective de la métallurgie de l'Aube, des sommes versées au titre de l'intéressement des salariés et de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise, des sommes ayant le caractère d'un remboursement de frais et des primes ou indemnités prévues par la convention collective de la métallurgie de l'Aube dues au titre du travail exceptionnel la nuit ou le dimanche ou un jour férié légal ou au titre du travail continu en équipes successives et, enfin, des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

Article 4

A compter du 1^{er} janvier 2012, le barème des salaires minimaux effectifs garantis applicables aux personnels s'établit de la façon suivante :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM
I	1	140	17 108
	2	145	17 122
	3	155	17 137
II	1	170	17 534
	2	180	17 536
	3	190	17 736
III	1	215	17 817
	2	225	17 836
	3	240	18 847
IV	1	255	18 951
	2	270	19 532
	3	285	20 479
V	1	305	22 056
	2	335	24 087
	3	365	26 520
	4	395	28 968

Article 5

Ces barèmes sont adaptés à l'horaire effectif de travail de chaque salarié. Ils supportent, le cas échéant, les majorations légales pour heures supplémentaires. Ils sont adaptés, le cas échéant, en cas d'absence du salarié, pour quelque cause que ce soit, et en cas d'entrée ou de départ du salarié en cours d'année.

Article 6

Les salaires minimaux effectifs garantis n'ont aucune incidence sur les rémunérations minimales hiérarchiques, qui restent applicables, notamment pour le calcul de la prime d'ancienneté.

TITRE II

BARÈMES DES RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES

Article 7

Les dispositions du présent titre s'appliquent aux personnels ouvriers, administratifs et techniciens, agents de maîtrise, agents de maîtrise d'atelier.

Article 8

Les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) servent exclusivement de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue par la convention collective des industries et des métiers de la métallurgie de l'Aube.

Article 9

Les parties signataires sont convenues d'actualiser comme suite le barème des rémunérations minimales hiérarchiques. La valeur du point est revalorisée à 4,38 €.

Article 10

Les rémunérations minimales hiérarchiques ci-après définies sont établies sur la base de la durée légale du travail en vigueur et comprennent les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée de travail. Le barème doit être adapté en fonction de l'horaire de travail effectif réellement pratiqué.

Article 11

Le barème établi sur ces valeurs du point prend effet à compter du 1^{er} septembre 2012.

Article 12

L'UIMM Aube s'engage à ne pas creuser l'écart avec la moyenne régionale de la valeur du point à l'avenir. Cette moyenne régionale est au 9 juillet 2012 d'un montant de 4,68 €. Pour mémoire elle fut de l'ordre de 4,62 €, soit une augmentation de 0,06 €.

Les valeurs au 9 juillet 2012 sont pour :

- les Ardennes, de 4,66 € (accord du 11 juillet 2011) ;
- la Haute-Marne, de 5 € (accord du 31 mai 2012) ;
- la Marne, de 4,76 € (accord du 20 juillet 2011) ;
- l'Aube, de 4,30 € (accord du 12 juillet 2011).

Ceci implique que toutes propositions de l'UIMM Aube qui respectent scrupuleusement l'article 12 fassent l'objet d'un accord des partenaires sociaux afin de ne pas remettre en cause l'engagement de l'UIMM Aube relatif à cet article.

Article 13

Le présent accord, établi conformément à l'article L. 2221-2 du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles D. 2231-2 et R. 2231-9 du code du travail.

Fait à Rosières-près-Troyes, le 9 juillet 2012.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : 2294. – **INDUSTRIES ET MÉTIERS DE LA MÉTALLURGIE**
(Aube)
(5 juin 2002)

(Bulletin officiel n° 2002-11 bis)
(Etendue par arrêté du 14 juin 2004,
Journal officiel du 23 juin 2004)

ACCORD DU 9 JUILLET 2012

RELATIF À L'INDEMNITÉ DE TRANSPORT AU 1^{ER} SEPTEMBRE 2012

NOR : ASET1251095M
IDCC : 2294

Entre :

L'UIMM de l'Aube,

D'une part, et

Le syndicat départemental des métaux CGT ;

Le syndicat départemental des métaux FO ;

Le syndicat départemental CFDT de la métallurgie ;

Le syndicat départemental CFE-CGC de la métallurgie ;

Le syndicat départemental CFTC de la métallurgie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le barème de l'indemnité de transport prévue au point 4 de l'article 53 de la convention collective des industries et des métiers de la métallurgie de l'Aube est celui figurant en annexe du présent accord.

Article 2

Le présent barème prend effet à compter du 1^{er} septembre 2012.

Fait à Troyes, le 9 juillet 2012.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème de l'indemnité de transport applicable à compter du 1^{er} septembre 2012

I. – Personnel utilisant effectivement un mode de transport en commun (SNCF ou similaire)

Remboursement sur présentation du billet hebdomadaire à concurrence de 75 % du coût de ce billet. Le plafonnement à 50 kilomètres de distance domicile-lieu de travail subsistant et une distance inférieure à 10 kilomètres n'ouvrant pas droit à l'indemnité.

II. – Personnel utilisant un moyen de transport personnel

Le tableau ci-après indique le montant de l'indemnité hebdomadaire (ou journalière) en fonction de la distance domicile-lieu de travail. Les chiffres sont calculés par jour.

10 km × 2 × 0,06 € (prix km auto) = 1,20 € par jour.

(En euros.)

DISTANCE ⁽¹⁾ (en km)	INDEMNITÉ			
	Motocycle		Automobile	
	Hebdo ⁽²⁾	Jour ⁽³⁾	Hebdo ⁽²⁾	Jour ⁽³⁾
Moins de 10				
10	3,10	0,62	6,00	1,20
11	3,41	0,68	6,60	1,32
12	3,72	0,74	7,20	1,44
13	4,03	0,81	7,80	1,56
14	4,34	0,87	8,40	1,68
15	4,65	0,93	9,00	1,80
16	4,96	0,99	9,60	1,92
17	5,27	1,05	10,20	2,04
18	5,58	1,12	10,80	2,16
19	5,89	1,18	11,40	2,28
20	6,20	1,24	12,00	2,40
21	6,51	1,30	12,60	2,52
22	6,82	1,36	13,20	2,64
23	7,13	1,43	13,80	2,76
24	7,44	1,49	14,40	2,88
25	7,75	1,55	15,00	3,00
26	8,06	1,61	15,60	3,12
27	8,37	1,67	16,20	3,24
28	8,68	1,74	16,80	3,36
29	8,99	1,80	17,40	3,48

DISTANCE ⁽¹⁾ (en km)	INDEMNITÉ			
	Motocycle		Automobile	
	Hebdo ⁽²⁾	Jour ⁽³⁾	Hebdo ⁽²⁾	Jour ⁽³⁾
30	9,30	1,86	18,00	3,60
31	9,61	1,92	18,60	3,72
32	9,92	1,98	19,20	3,84
33	10,23	2,05	19,80	3,96
34	10,54	2,11	20,40	4,08
35	10,85	2,17	21,00	4,20
36	11,16	2,23	21,60	4,32
37	11,47	2,29	22,20	4,44
38	11,78	2,36	22,80	4,56
39	12,09	2,42	23,40	4,68
40	12,40	2,48	24,00	4,80
41	12,71	2,54	24,60	4,92
42	13,02	2,60	25,20	5,04
43	13,33	2,67	25,80	5,16
44	13,64	2,73	26,40	5,28
45	13,95	2,79	27,00	5,40
46	14,26	2,85	27,60	5,52
47	14,57	2,91	28,20	5,64
48	14,88	2,98	28,80	5,76
49	15,19	3,04	29,40	5,88
50 et +	15,50	3,10	30,00	6,00
(1) Distance séparant le domicile du lieu de travail, mesuré sur le site Viamichelin.fr, itinéraire conseillé par Viamichelin. (2) L'indemnité hebdomadaire correspond à 5 jours de travail, aller-retour. (3) Taux journalier, soit 1/5 de l'indemnité hebdomadaire (2).				

Convention collective départementale

IDCC : 860. – **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET CONNEXES**
(Finistère)
(9 avril 1976)

(Bulletin officiel n° 1994-6 bis)
(Etendue par arrêté du 11 septembre 1979,
Journal officiel du 8 novembre 1980)

AVENANT N° 44 DU 6 JUILLET 2012
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES
AU 1^{ER} JUILLET 2012

NOR : ASET1251109M
IDCC : 860

Entre :

L'UIMM Finistère,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

A compter du 1^{er} juillet 2012 pour la rémunération due au titre du mois juillet, la valeur du point, base 151,67 heures, servant à déterminer la grille des rémunérations minimales hiérarchiques pour une durée du travail de 35 heures de travail effectif par semaine est fixée à 4,30 €.

Article 2

A la date de prise d'effet du présent accord, le barème reproduit ci-après devra être adapté à l'horaire de travail effectif auquel est soumis le salarié et, le cas échéant, devra supporter les majorations pour heures supplémentaires.

Article 3

Les conditions d'application des rémunérations minimales hiérarchiques sont définies à l'article 15 *bis* de l'avenant « Mensuels » de la convention collective.

Les barèmes mensuels des rémunérations minimales hiérarchiques comprennent les majorations de 5 % pour le personnel ouvrier et de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier.

Article 4

Le présent avenant sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi du Finistère et au conseil de prud'hommes de Brest.

La partie la plus diligente formulera une demande d'extension auprès des services du ministère du travail et de l'emploi.

Fait à Brest, le 6 juillet 2012.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques servant de base de calcul de la prime d'ancienneté

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

Base : 35 heures.

Valeur du point : 4,30 €.

Ce barème tient compte des majorations de 5 % pour les ouvriers et de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier prévues par l'article 15 de la convention collective de la métallurgie du Finistère.

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	OUVRIERS	AGENTS de maîtrise d'atelier	AGENTS de maîtrise	ADMIN.
I	1	140	632,10			602,00
	2	145	654,68			623,50
	3	155	699,83			666,50
II	1	170	767,55			731,00
	2	180				774,00
	3	190	857,85			817,00
III	1	215	970,73	989,22	924,50	924,50
	2	225				967,50
	3	240	1 083,60	1 104,24	1 032,00	1 032,00
IV	1	255	1 151,33	1 173,26	1 096,50	1 096,50
	2	270	1 219,05			1 161,00
	3	285	1 286,78	1 311,29	1 225,50	1 225,50
V	1	305		1 403,31	1 311,50	1 311,50
	2	335		1 541,34	1 440,50	1 440,50
	3	365		1 679,37	1 569,50	1 569,50
		395		1 817,40	1 698,50	1 698,50

Brochure n° 3215

Convention collective nationale

IDCC : 1267. – PÂTISSERIE

AVENANT N° 75 DU 19 JUIN 2012

RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1251102M

IDCC : 1267

PRÉAMBULE

Les organisations professionnelles représentant les employeurs et les organisations syndicales représentant les salariés de la convention collective nationale de la pâtisserie ont décidé, afin d'assurer la pérennité du régime de prévoyance tel qu'il est défini au chapitre III, section 6 « Parentalité. – Maladie. – Invalidité », de modifier les taux de cotisations, les garanties étant inchangées.

D'autre part, l'article 26 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a instauré de nouvelles règles ayant pour effet de retarder l'âge de départ permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein au sens de la sécurité sociale. La conséquence sur le régime professionnel de prévoyance est l'augmentation de la durée des indemnisations en cas d'arrêt de travail ou d'invalidité. AG2R Prévoyance, institution désignée pour assurer et gérer le régime, doit en conséquence augmenter le montant des provisions destinées à la couverture des engagements. Une augmentation temporaire de la cotisation destinée à financer le complément de provisions mathématiques au titre du maintien de la garantie décès et des arrêts de travail indemnisés au moment de l'entrée en vigueur de la réforme est donc décidée.

Le présent avenant crée l'article 48.4.1 concernant la cotisation additionnelle et temporaire relative à la loi portant réforme des retraites susmentionnée et modifie l'article 48.4 en ce qui concerne les taux de cotisations.

Article 1^{er}

Création de l'article 48.4.1 « Cotisation additionnelle »

« Article 48.4.1

Cotisation additionnelle

Personnel non cadre

La cotisation additionnelle définie à ce titre pour un montant de 0,07 % des salaires bruts tranche A et tranche B est répartie entre l'employeur et les salariés, au titre de l'incapacité pour 0,03 % et de l'invalidité pour 0,04 %, pour la période allant du 1^{er} juillet 2012 au 31 décembre 2015. Cette cotisation additionnelle cessera d'être due en tout état de cause au 31 décembre 2015.

Personnel cadre

La cotisation additionnelle définie à ce titre pour un montant de 0,07 % des salaires bruts tranche A et tranche B est répartie entre l'employeur et les salariés, au titre de l'incapacité pour 0,03 % et de l'invalidité pour 0,04 %, pour la période allant du 1^{er} juillet 2012 au 31 décembre 2015. Cette cotisation additionnelle cessera d'être due en tout état de cause au 31 décembre 2015.

Un compte spécifique sera établi afin de suivre le financement du passif résultant de la loi portant réforme des retraites.

En cas de changement d'organisme désigné avant le 31 décembre 2015, AG2R Prévoyance étant tenue de maintenir la couverture en cas de décès et de poursuivre le versement des prestations immédiates ou différées, acquises ou nées au jour de la résiliation, une indemnité égale à la différence entre le montant des provisions techniques permettant de couvrir intégralement les engagements en application des articles 7 et 7-1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et le montant des provisions techniques effectivement constituées en application des trois premiers alinéas du I et du II de l'article 31 de la loi précitée, au titre des incapacités et invalidités en cours à la date de résiliation des adhésions, serait due par le régime professionnel.

Toutefois, cette indemnité ne serait pas exigible si AG2R Prévoyance ne poursuivait pas le maintien de cette couverture alors qu'un nouveau contrat ou une nouvelle convention serait souscrit en remplacement du précédent et prévoirait la reprise intégrale, par le nouvel organisme désigné, des engagements relatifs au maintien des garanties décès, incapacité de travail et invalidité ; dans ce cas, la contre-valeur des provisions effectivement constituées au titre du maintien de cette garantie serait transférée au nouvel organisme assureur. »

Article 2

Modification des taux de cotisations

« Article 48.4

Taux de cotisation

Personnel non cadre

Le taux d'appel des cotisations est fixé à 1,34 % des salaires bruts sur tranche A et tranche B répartis de la façon suivante :

- employeur : 1,22 %, dont 0,63 % au titre du maintien de salaire ;
- salariés : 0,12 %.

Ventilation par risque :

(En pourcentage.)

GARANTIES	TAUX CONTRACTUEL	TAUX D'APPEL
	Cotisation Tranche A – Tranche B	Cotisation Tranche A – Tranche B
Maintien de salaire	0,63	0,63
Incapacité de travail	0,22 (**)	0,22 (**)
Invalidité	0,32 (**)	0,32 (**)
Décès/IAD	0,12	0,12
Rente éducation	0,05	0,05
Sous-total	1,34	1,34

GARANTIES	TAUX CONTRACTUEL	TAUX D'APPEL
	Cotisation Tranche A – Tranche B	Cotisation Tranche A – Tranche B
Indemnité de départ à la retraite	0,03	0,00 (*)
Total	1,37	1,34
(*) Le taux d'appel des indemnités de départ à la retraite est maintenu jusqu'en 2013 inclus sous réserve que pendant cette période des modifications de lois ou de règlements servant de base aux prestations garanties ne remettent pas en cause l'équilibre technique du présent régime. (**) A compter du 1 ^{er} janvier 2016, le taux incapacité de travail sera ramené à 0,19 % et le taux invalidité à 0,28 % du salaire de référence, sous réserve que des modifications de lois ou de règlements servant de base aux prestations garanties ne remettent pas en cause l'équilibre technique du présent régime.		

Les cotisations sont appelées trimestriellement et à terme échu.

Personnel cadre

Le taux d'appel des cotisations est fixé à 1,61 % des salaires bruts limités à la tranche A et 2,11 % des salaires bruts sur la tranche B réparti de la façon suivante :

- employeur : 1,61 % limité à tranche A et 1,90 % des salaires sur la tranche B, y compris les cotisations relatives au maintien de salaire ;
- salariés : 0,21 % des salaires sur la tranche B.

(En pourcentage.)

GARANTIES	TAUX CONTRACTUEL		TAUX D'APPEL	
	Cotisation Tranche A	Cotisation Tranche B	Cotisation Tranche A	Cotisation Tranche B
Maintien de salaire	0,60	0,71	0,60	0,71
Incapacité de travail	0,20	0,34	0,20 (**)	0,34 (**)
Invalidité	0,16	0,41	0,16 (**)	0,41 (**)
Décès / IAD	0,60	0,60	0,60	0,60
Rente éducation	0,05	0,05	0,05	0,05
Sous-total	1,61	2,11	1,61	2,11
Indemnité de départ à la retraite	0,03	0,03	0,00 (*)	0,00 (*)
Total	1,64	2,14	1,61	2,11
(*) Le taux d'appel des indemnités de départ à la retraite est maintenu jusqu'au 31 décembre 2013, sous réserve que pendant cette période des modifications de lois ou de règlements servant de base aux prestations garanties ne remettent pas en cause l'équilibre technique du présent régime. (**) A compter du 1 ^{er} janvier 2016, le taux incapacité de travail sera ramené à 0,17 % TA et 0,31 % TB et le taux invalidité à 0,12 % TA et 0,37 % TB du salaire de référence, sous réserve que des modifications de lois ou de règlements servant de base aux prestations garanties ne remettent pas en cause l'équilibre technique du présent régime.				

Les cotisations sont appelées trimestriellement et à terme échu.

Reprise des prestations en cours de service à la date de mise en place de l'avenant n° 72.

En application de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et de la loi n° 94-678 du 8 août 1994, les entreprises qui rejoindront le régime de prévoyance alors qu'un ou plusieurs de leurs salariés ou anciens salariés sont en arrêt de travail à la date d'effet de leur adhésion devront en faire la déclaration auprès des organismes assureurs désignés ci-après.

Au vu de ces déclarations, il sera pris en charge, selon le cas :

- soit l'indemnisation intégrale pour les salariés dont le contrat de travail est en cours à la date d'effet, alors qu'il n'existe aucune entreprise assureur précédent ;
- soit les revalorisations futures, portant sur les indemnités journalières, rentes invalidité ou incapacité permanente professionnelle, rente éducation, en cours de service ;
- soit la poursuite de la garantie décès (indexation de la base des garanties comprise) aux bénéficiaires de rentes ou indemnités journalières.

Les coûts afférents à cette reprise sont intégrés dans les taux indiqués ci-dessus. »

Article 3

Date d'effet

Le présent avenant prend effet au 1^{er} juillet 2012.

Article 4

Dépôt et extension

Le présent avenant, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander, sans délai, l'extension du présent avenant.

La Confédération nationale des artisans pâtisseries chocolatiers confiseurs glaciers, traiteurs de France, 31, rue Marius-Aufan, 92309 Levallois-Perret Cedex, se charge des formalités nécessaires.

Fait à Paris, le 19 juin 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CNPCCG ;

CNGF.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAACFE-CGC ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT.

Brochure n° 3239

Convention collective régionale

IDCC : 1465. – **PEINTRES EN LETTRES
GRAPHISTES-DÉCORATEURS EN SIGNALISATION,
ENSEIGNES, PUBLICITÉ PEINTE**

DÉNONCIATION PAR LETTRE DU 25 JUIN 2012

PAR LE SYNAFEL DE LA CONVENTION

NOR : ASET1251099M

IDCC : 1465

*SYNAFEL
17, rue de l'Amiral-Hamelin
75783 Paris Cedex 16*

Paris, le 25 juin 2012.

Monsieur le secrétaire général,

Nous vous informons, par la présente, dénoncer la convention collective des peintres en lettres, graphistes-décorateurs en signalisation, enseignes, publicité peinte (IDCC 1465).

Vous souhaitant bonne réception de ce courrier, nous vous prions d'agréer, monsieur le secrétaire général, nos salutations les meilleures.

La secrétaire générale.

Brochure n° 3063

Convention collective nationale

IDCC : 1555. – **FABRICATION ET COMMERCE DES PRODUITS
À USAGE PHARMACEUTIQUE, PARAPHARMACEUTIQUE
ET VÉTÉRINAIRE**

AVENANT DU 27 JUIN 2012
À L'ACCORD DU 6 JANVIER 2005
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1251093M

IDCC : 1555

PRÉAMBULE

Les parties signataires se sont réunies afin d'examiner et de fixer les forfaits de prise en charge par l'OPCA de la branche des actions de formations réalisées dans le cadre des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation (DIF).

Cette avenant annule et remplace l'avenant du 1^{er} février 2010.

Article 1^{er}

Financement du droit individuel à la formation (DIF)

L'article 2.6 relatif au financement de la formation dispensée dans le cadre du DIF de l'accord collectif du 6 janvier 2005 est rédigé comme suit :

« Les frais de prise en charge par l'OPCA de la branche correspondent aux frais pédagogiques liés aux actions de promotion, de perfectionnement et de développement des connaissances ou permettant l'acquisition d'une qualification en liaison avec les métiers de l'entreprise et/ou de la branche professionnelle ainsi qu'aux frais de transport, d'hébergement et de repas.

A compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant, la prise en charge par l'OPCA de la branche des dépenses pédagogiques et annexes (frais de transport, d'hébergement et de repas) exposées dans le cadre du droit individuel à la formation s'élève à :

- 20 € par heure de formation accomplie sur le temps de travail, dans la limite des frais réels justifiés ;
- 35 € par heure de formation accomplie hors du temps de travail, dans la limite des frais réels justifiés.

A défaut de prise en charge totale ou partielle par l'OPCA de la branche de ces dépenses, celles-ci resteront à la charge de l'entreprise et sont imputables sur la participation au développement de la formation professionnelle. »

Article 2

Sort du DIF en cas de rupture du contrat de travail

Les dispositions de l'article 2.7 relatif à la portabilité du DIF en cas de rupture du contrat de travail de l'accord collectif du 6 janvier 2005 restent en vigueur sous réserve de dispositions légales plus favorables.

Article 3

Financement des périodes de professionnalisation

L'article 3.5 relatif au financement de la formation dispensée dans le cadre des périodes de professionnalisation de l'accord collectif du 6 janvier 2005 est rédigé comme suit :

« A compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant, les dépenses de formation liées aux périodes de professionnalisation pourront donner lieu à une prise en charge de l'OPCA de la branche.

Les planchers d'heures de formation pour la prise en charge des périodes de professionnalisation par l'OPCA de la branche sont les suivants :

- pour les entreprises de 1 à 249 salariés : 35 heures sur une période de référence de 12 mois calendaires ;
- pour les entreprises de 250 salariés et plus : 70 heures sur une période de référence de 12 mois calendaires ;
- pour les salariés de 45 ans et plus, quel que soit l'effectif de l'entreprise : pas de plancher ;
- pour les actions collectives et/ou actions de branche proposées aux entreprises de moins de 50 salariés : pas de plancher.

L'OPCA de la branche financera ces périodes de professionnalisation dans la limite de 12 € par heure de formation. »

Article 4

Financement du tutorat

L'article 4.6 de l'accord collectif du 6 janvier 2005 relatif au financement de la formation dispensée dans le cadre du tutorat est rédigé comme suit :

« Les dépenses d'évaluation, d'accompagnement et de formation, les dépenses de tutorat et les dépenses de formation des tuteurs sont prises en charge par l'OPCA de la branche dans la limite de montants fixés par les dispositions légales et réglementaires, soit en 2012 :

- pour les dépenses d'évaluation, d'accompagnement et de formation : 9,15 € par heure ;
- pour les dépenses de tutorat : 230 € par mois pendant 6 mois maximum par tuteur et par salarié. Ce plafond est majoré de 50 % au maximum, soit 345 € si le tuteur est âgé de 45 ans ou plus ou s'il accompagne une personne relevant de publics spécifiques tels que définis par la loi ;
- pour les dépenses de formation des tuteurs : 15 € par heure pour 40 heures maximum. »

Article 5

Révision

L'OPCA de la branche fournira régulièrement au comité paritaire de section et à la CPNEIS des données sur la situation financière de la branche qui permettront son suivi à l'équilibre.

Dans l'hypothèse où les fonds disponibles provenant de la collecte des entreprises de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire seraient insuffisants ou excédentaires en cours d'année, les montants définis et les conditions de prise en charge pourront être revus exceptionnellement par le conseil d'administration de l'OPCA de la branche.

Article 6

Dispositions transitoires

Les parties signataires conviennent de prolonger les dispositions de l'avenant du 1^{er} février 2010 jusqu'à la date d'entrée en vigueur du présent avenant.

Article 7

Renouvellement

Conformément aux dispositions des articles L. 2222-5 et L. 2222-6 du code du travail, les parties signataires conviennent de renouveler, pour 2 ans à compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant, l'accord collectif à durée déterminée du 6 janvier 2005 relatif à la formation professionnelle.

Article 8

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur le lendemain de son dépôt.

Article 9

Formalités

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-1 et D. 2231-2 du code du travail, le présent avenant sera déposé en deux exemplaires à la direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

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

Fait à Paris, le 27 juin 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FACOPHAR Santé ;
SIMV ;
SIDIV ;
ANSVADM.

Syndicats de salariés :

FCE CFDT ;
CMTE CFTC ;
FCC CFE-CGC ;
FNP FO.

Brochure n° 3175

Convention collective nationale
IDCC : 1909. – ORGANISMES DE TOURISME

AVENANT N° 10 DU 6 JUIN 2012
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1251104M

IDCC : 1909

Entre :

La FNOTSI ;

La FNGF ;

La FNCRT ;

Le RN2D,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFE-CGC ;

L'UNECTOIR ;

La CSFV CFTC ;

Le SNEPAT FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'avenant n° 8 du 28 avril 2010 relatif à la formation professionnelle est supprimé et modifié comme suit :

Article 1^{er}

Désignation de l'OPCA

A compter du 1^{er} janvier 2013, les employeurs entrant dans le champ d'application de la convention collective des organismes du tourisme (convention collective n° 3175) adhèrent à l'AGEFOS PME, en versant leurs contributions relatives au développement de la formation professionnelle continue.

Le présent avenant est conclu pour une durée de 3 ans, sous réserve de conformité et de compatibilité avec les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Article 2

Durée

AGEFOS PME est désigné pour une période de 3 ans, allant jusqu'au 31 décembre 2015. La branche se réserve la possibilité de dénoncer cette désignation à chaque fin d'exercice si l'avis de la commission mixte paritaire est défavorable.

Le présent avenant prend effet au 1^{er} janvier 2013. Il fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 6 juin 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3177

Convention collective nationale
IDCC : 275. – TRANSPORT AÉRIEN
(Personnel au sol)

AVENANT DU 9 JUILLET 2012
À L'ACCORD DU 30 OCTOBRE 2009
RELATIF À LA PRÉVOYANCE
NOR : ASET1251108M
IDCC : 275

PRÉAMBULE

Les organisations syndicales de salariés et la FNAM ont négocié en 2009 la création d'un régime de prévoyance décès obligatoire pour le personnel non cadre couvert par la CCNTA PS.

Un accord a été conclu le 30 octobre 2009 pour une durée de 3 ans.

Conformément à l'article 8 de l'accord, un bilan de sa mise en œuvre a été présenté en commission nationale mixte le 26 juin 2012 par le cabinet conseil mandaté désigné à l'annexe de l'accord sur la base du rapport de gestion établi par l'organisme assureur recommandé.

Ce bilan montre que 99 entreprises ont choisi l'assureur recommandé par l'accord, ce qui contribue à atteindre l'objectif de faire bénéficier d'un régime de prévoyance décès les salariés non cadres des TPE et PME.

Au vu de ce premier rapport de gestion, les signataires ont décidé de reconduire pour 1 an l'accord du 30 octobre 2009 comme le permet son article 10.

Article 1^{er}

Objet de l'avenant

Le présent avenant a pour objet de proroger pour 1 an l'accord du 30 octobre 2009, conformément à son article 10, dans toutes ses dispositions, sous réserve que la convention d'assurance prévue à l'annexe IV et conclue avec CARCEPT Prévoyance soit reconduite pour une durée de 1 an (voir annexe I).

Article 2

Durée de l'avenant

Le présent avenant est à durée déterminée. Il prendra effet le 1^{er} janvier 2013 et cessera de produire ses effets au 31 décembre 2013.

Durant cette période, les signataires conviennent d'étudier l'opportunité de faire évoluer le régime de prévoyance créé par l'accord du 30 octobre 2009 ou de renégocier un accord équivalent à l'accord du 30 octobre 2009.

Article 3

Formalités de dépôt et d'extension

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-15 et suivants dudit code.

Fait à Paris, le 9 juillet 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNAM ;

SCARA.

Syndicats de salariés :

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

FGT CFTC ;

FEETS FO ;

FNEMA CFE-CGC.

ANNEXE I
ACCORD CARCEPT PRÉVOYANCE

FNAM
28, rue de Châteaudun
75009 Paris

Montreuil, le 28 juin 2012.

Chère Madame,

Je fais suite à votre demande de reconduction de la convention d'assurance du 30 octobre 2009, conclue entre les partenaires sociaux de la branche du transport aérien-personnel au sol et CARCEPT Prévoyance pour le personnel non cadre.

J'ai le plaisir de vous confirmer notre accord sur cette prorogation, à effet du 1^{er} janvier 2013, pour une durée de 1 an.

Je vous remercie de la confiance que vous nous exprimez, et reste à votre disposition pour tout complément d'information.

Je vous prie d'agréer, chère Madame, l'expression de mes salutations distinguées.

Le directeur général.

Brochure n° 3085

Convention collective nationale
IDCC : 16. – TRANSPORTS ROUTIERS
ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES DU TRANSPORT

AVENANT N° 6 DU 27 JUIN 2012
AU PROTOCOLE D'ACCORD DU 30 JUIN 2004
RELATIF AUX CONDITIONS SPÉCIFIQUES D'EMPLOI
DES PERSONNELS DES ENTREPRISES EXERÇANT DES ACTIVITÉS
DE PRESTATIONS LOGISTIQUES

NOR : ASET1251100M
IDCC : 16

Entre :

La FEDIMAG ;

La TLF ;

L'UFT ;

L'UNOSTRA,

D'une part, et

La FGTE CFDT ;

La FGT CFTC ;

La FNCR ;

Le SNATT CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le protocole d'accord relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques du 30 juin 2004, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 5 du 9 mai 2012, est à nouveau modifié comme suit :

Article 1^{er}

*Taux horaires conventionnels, garanties annuelles de rémunération
et rémunérations annuelles garanties*

Les taux horaires conventionnels et les garanties annuelles de rémunération des personnels ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise et les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques sont fixés, à compter du premier jour du mois civil suivant la signature, conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Ces différents tableaux seront intégrés dans les annexes I, II, III et IV de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Dans l'hypothèse d'un éventuel rattrapage des taux horaires des minima conventionnels de certains coefficients des tableaux joints par le taux horaire du Smic, il est rappelé que c'est le taux horaire du Smic qui s'applique en lieu et place du taux conventionnel.

Article 2

Entrée en application

Le présent avenant entre en application à compter du premier jour du mois civil suivant la signature.

Article 3

Dépôt et publicité

Le présent avenant fait l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 27 juin 2012.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Personnels ouvriers

Taux horaires applicables à compter du 1^{er} juillet 2012

(En euros.)

COEF.	EMPLOI	À L'EMBAUCHE	APRÈS 6 MOIS	APRÈS 2 ANS	APRÈS 5 ANS	APRÈS 10 ANS	APRÈS 15 ANS
110 L	Opérateur, emballleur	9,25	9,41	9,5982	9,7864	9,9746	10,1628
	Manutentionnaire logistique	9,25	9,41	9,5982	9,7864	9,9746	10,1628
115 L	Préparateur de commandes	9,26	9,49	9,6798	9,8696	10,0594	10,2492
	Agent logistique	9,26	9,49	9,6798	9,8696	10,0594	10,2492
120 L	Contrôleur/flasheur	9,28	9,53	9,7206	9,9112	10,1018	10,2924
	Agent de maintenance d'entrepôt logistique	9,28	9,53	9,7206	9,9112	10,1018	10,2924
125 L	Cariste en prestation logistique ⁽¹⁾	9,30	9,59	9,7818	9,9736	10,1654	10,3572
138 L	Opérateur de ligne	9,32	9,64	9,8328	10,0256	10,2184	10,4112
(1) Pour les caristes 1 ^{er} degré (coefficient 115) et 2 ^e degré (coefficient 120), se reporter aux barèmes des rémunérations conventionnelles des ouvriers du TRM et des AAT.							

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du 1^{er} juillet 2012 (pour 151,67 heures mensuelles)

(En euros.)

COEF.	EMPLOI	À L'EMBAUCHE	APRÈS 2 ANS	APRÈS 5 ANS	APRÈS 10 ANS	APRÈS 15 ANS
110 L	Opérateur, emballleur	18 046,77	18 407,71	18 768,64	19 129,58	19 490,51
	Manutentionnaire logistique	18 046,77	18 407,71	18 768,64	19 129,58	19 490,51
115 L	Préparateur de commandes	18 200,74	18 564,75	18 928,77	19 292,78	19 656,80
	Agent logistique	18 200,74	18 564,75	18 928,77	19 292,78	19 656,80

COEF.	EMPLOI	À L'EMBAUCHE	APRÈS 2 ANS	APRÈS 5 ANS	APRÈS 10 ANS	APRÈS 15 ANS
120 L	Contrôleur/flasheur	18 278,24	18 643,80	19 009,37	19 374,93	19 740,50
	Agent de maintenance d'entrepôt logistique	18 278,24	18 643,80	19 009,37	19 374,93	19 740,50
125 L	Cariste en prestation logistique ⁽¹⁾	18 401,84	18 769,88	19 137,91	19 505,95	19 873,99
138 L	Opérateur de ligne	18 476,90	18 846,44	19 215,98	19 585,51	19 955,05
(1) Pour les caristes 1 ^{er} degré (coefficient 115) et 2 ^e degré (coefficient 120), se reporter aux barèmes des rémunérations conventionnelles des ouvriers du TRIM et des AAT.						

Personnels employés

Taux horaires applicables à compter du 1^{er} juillet 2012

(En euros.)

COEF.	EMPLOI	À L'EMBAUCHE	APRÈS 6 MOIS	APRÈS 3 ANS	APRÈS 6 ANS	APRÈS 9 ANS	APRÈS 12 ANS	APRÈS 15 ANS
110 L	Assistant inventaire	9,32	9,59	9,8777	10,1654	10,4531	10,7408	11,0285
120 L	Employé d'ordonnement	9,37	9,64	9,9292	10,2184	10,5076	10,7968	11,0860
	Agent administratif logistique	9,37	9,64	9,9292	10,2184	10,5076	10,7968	11,0860

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du 1^{er} juillet 2012
(pour 151,67 heures mensuelles)

(En euros.)

COEF.	EMPLOI	À L'EMBAUCHE	APRÈS 3 ANS	APRÈS 6 ANS	APRÈS 9 ANS	APRÈS 12 ANS	APRÈS 15 ANS
110 L	Assistant inventaire	18 369,37	18 920,45	19 471,53	20 022,61	20 573,69	21 124,78
120 L	Employé d'ordonnement	18 477,17	19 031,49	19 585,80	20 140,12	20 694,43	21 248,75
	Agent administratif logistique	18 477,17	19 031,49	19 585,80	20 140,12	20 694,43	21 248,75

Personnels techniciens et agents de maîtrise

Taux horaires applicables à compter du 1^{er} juillet 2012

(En euros.)

COEF.	EMPLOI	À L'EMBAUCHE	APRÈS 3 ANS	APRÈS 6 ANS	APRÈS 9 ANS	APRÈS 12 ANS	APRÈS 15 ANS
150 L	Technicien de maintenance d'entrepôt logistique	10,75	11,0725	11,3950	11,7175	12,0400	12,3625
157,5 L	Chef d'équipe logistique	10,83	11,1549	11,4798	11,8047	12,1296	12,4545
	Gestionnaire de stocks	10,83	11,1549	11,4798	11,8047	12,1296	12,4545
	Correspondant du responsable management de la qualité	10,83	11,1549	11,4798	11,8047	12,1296	12,4545
165 L	Responsable ou superviseur de lignes	10,83	11,1549	11,4798	11,8047	12,1296	12,4545
	Chef de quai logistique	11,24	11,5772	11,9144	12,2516	12,5888	12,9260
	Chef d'exploitation logistique	13,43	13,8329	14,2358	14,6387	15,0416	15,4445
200 L	Responsable maintenance d'entrepôt logistique	13,43	13,8329	14,2358	14,6387	15,0416	15,4445
	Responsable service client logistique	13,43	13,8329	14,2358	14,6387	15,0416	15,4445
	Responsable conditionnement à façon	13,43	13,8329	14,2358	14,6387	15,0416	15,4445

Personnels techniciens et agents de maîtrise

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du 1^{er} juillet 2012
(pour 151,67 heures mensuelles)

(En euros.)

COEF.	EMPLOI	À L'EMBAUCHE	APRÈS 3 ANS	APRÈS 6 ANS	APRÈS 9 ANS	APRÈS 12 ANS	APRÈS 15 ANS
150 L	Technicien de maintenance d'entrepôt logistique	20 633,19	21 252,19	21 871,18	22 490,18	23 109,17	23 728,17
157,5 L	Chef d'équipe logistique	20 762,57	21 385,45	22 008,32	22 631,20	23 254,08	23 876,96
	Gestionnaire de stocks	20 762,57	21 385,45	22 008,32	22 631,20	23 254,08	23 876,96

COEF.	EMPLOI	À L'EMBAUCHE	APRÈS 3 ANS	APRÈS 6 ANS	APRÈS 9 ANS	APRÈS 12 ANS	APRÈS 15 ANS
165 L	Correspondant du responsable management de la qualité	20 762,57	21 385,45	22 008,32	22 631,20	23 254,08	23 876,96
	Responsable ou superviseur de lignes	20 762,57	21 385,45	22 008,32	22 631,20	23 254,08	23 876,96
	Chef de quai logistique	21 560,29	22 207,10	22 853,91	23 500,72	24 147,52	24 794,33
200 L	Chef d'exploitation logistique	25 423,39	26 186,09	26 948,79	27 711,50	28 474,20	29 236,90
	Responsable maintenance d'entrepôt logistique	25 423,39	26 186,09	26 948,79	27 711,50	28 474,20	29 236,90
	Responsable service client logistique	25 423,39	26 186,09	26 948,79	27 711,50	28 474,20	29 236,90
	Responsable conditionnement à façon	25 423,39	26 186,09	26 948,79	27 711,50	28 474,20	29 236,90

Personnels ingénieurs et cadres

Rémunérations annuelles garanties applicables à compter du 1^{er} juillet 2012
(pour 151,67 heures mensuelles)

(En euros.)

COEF.	EMPLOI	À L'EMBAUCHE		APRÈS 5 ANS		APRÈS 10 ANS		APRÈS 15 ANS	
		RÉMUNÉRATION annuelle garantie	PAIEMENT mensuel minimum	RÉMUNÉRATION annuelle garantie	PAIEMENT mensuel minimum	RÉMUNÉRATION annuelle garantie	PAIEMENT mensuel minimum	RÉMUNÉRATION annuelle garantie	PAIEMENT mensuel minimum
100 L	Responsable management de la qualité	32 810,07	2 460,76	34 450,57	2 583,80	36 091,08	2 706,84	37 731,58	2 829,87
106,5 L	Chef de projet	34 950,89	2 621,32	36 698,43	2 752,39	38 445,98	2 883,45	40 193,52	3 014,52
	Responsable sécurité	34 950,89	2 621,32	36 698,43	2 752,39	38 445,98	2 883,45	40 193,52	3 014,52
113 L	Directeur d'exploitation logistique	37 075,85	2 780,69	38 929,64	2 919,72	40 783,44	3 058,76	42 637,23	3 197,79
	Directeur méthode logistique	37 075,85	2 780,69	38 929,64	2 919,72	40 783,44	3 058,76	42 637,23	3 197,79

COEF.	EMPLOI	À L'EMBAUCHE		APRÈS 5 ANS		APRÈS 10 ANS		APRÈS 15 ANS	
		RÉMUNÉRATION annuelle garantie	PAIEMENT mensuel minimum	RÉMUNÉRATION annuelle garantie	PAIEMENT mensuel minimum	RÉMUNÉRATION annuelle garantie	PAIEMENT mensuel minimum	RÉMUNÉRATION annuelle garantie	PAIEMENT mensuel minimum
119 L	Directeur conditionnement à façon	38 772,66	2 907,95	40 711,29	3 053,35	42 649,93	3 198,75	44 588,56	3 344,14
	Directeur de site logistique	38 772,66	2 907,95	40 711,29	3 053,35	42 649,93	3 198,75	44 588,56	3 344,14
132 L	Directeur de sites logistiques	43 323,89	3 249,29	45 490,08	3 411,75	47 656,28	3 574,22	49 822,47	3 736,68

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE,
DE L'AGROALIMENTAIRE ET DE LA FORÊT

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2012/33

AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Chevaux de courses (établissements d'entraînement au galop) : avenant n° 15 du 4 novembre 2002	68
Coopératives agricoles laitières : avenant du 25 janvier 2012 à l'accord du 24 novembre 2005 relatif à la professionnalisation	70
Coopératives agricoles laitières : accord du 29 février 2012 relatif aux rémunérations conventionnelles.....	72
Exploitations agricoles de polyculture et d'élevage (personnel d'encadrement [Ile-de-France]) : avenant n° 28 du 22 juin 2012	76
Exploitations agricoles de polyculture et d'élevage (personnel d'encadrement [Ile-de-France]) : avenant n° 29 du 22 juin 2012	80
Exploitations agricoles de polyculture et d'élevage (personnel d'encadrement [Ile-de-France]) : avenant n° 30 du 22 juin 2012	82
Exploitations de maraîchage, arboriculture, horticulture, pépinières et cressiculture (Ile-de-France) : avenant n° 1 du 3 juillet 2012 à l'accord du 30 janvier 2008 relatif à la prévoyance des salariés cadres	84
Exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage (Vendée) : avenant n° 63 du 1^{er} février 2012	86
Exploitations de polyculture et d'élevage (Ile-de-France, Seine-et-Marne exceptée) : avenant n° 137 du 20 juin 2012.....	88
Exploitations de polyculture et d'élevage (Ile-de-France, Seine-et-Marne exceptée) : avenant n° 138 du 20 juin 2012.....	90
Exploitations maraîchères (Vendée) : avenant n° 85 du 10 février 2011	93
Hippodromes et centres d'entraînement (Ile-de-France, Cabourg, Caen, Chantilly et Deauville) : avenant n° 48 du 30 mars 2012.....	95

Brochure n° 3615

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

AVENANT N° 15 DU 4 NOVEMBRE 2002

NOR : *AGRS1297152M*
IDCC : 7014

Entre :

Le syndicat des entraîneurs de chevaux de course,

D'une part, et

La FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les taux applicables dans la région parisienne, figurant à l'article 6 de l'annexe « Cavaliers d'entraînement » intitulé « Prime d'ancienneté », sont supprimés et remplacés par les suivants :

- 3 % après 3 ans de services continus ;
- 5 % après 5 ans de services continus ;
- 6 % après 7 ans de services continus ;
- 7 % après 9 ans de services continus ;
- 8 % après 11 ans de services continus ;
- 9 % après 13 ans de services continus ;
- 10 % après 15 ans de services continus ;
- 11 % après 17 ans de services continus ;
- 12 % après 19 ans de services continus ;
- 13 % après 21 ans de services continus.

Article 2

Les taux applicables dans les établissements situés sur le territoire métropolitain sauf ceux situés dans les départements de l'Oise, du Val-d'Oise et des Yvelines, figurant à l'article 6 de l'annexe « Cavaliers d'entraînement » intitulé « Prime d'ancienneté », sont supprimés et remplacés par les suivants :

- 2 % après 3 ans de services continus ;
- 3 % après 5 ans de services continus ;
- 4 % après 8 ans de services continus ;

- 5 % après 11 ans de services continus ;
- 6 % après 14 ans de services continus ;
- 7 % après 17 ans de services continus ;
- 8 % après 21 ans de services continus.

Article 3

La date d'application des dispositions ci-dessus est fixée au 1^{er} mars 2003.

Article 4

Le présent avenant sera déposé au siège du SDITEPSA d'Ile-de-France. Les parties signataires en demandent expressément l'extension à monsieur le ministre de l'agriculture.

Fait à Chantilly, le 4 novembre 2002.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3608

Convention collective nationale

IDCC : 7004. – **COOPÉRATIVES AGRICOLES LAITIÈRES**

AVENANT DU 25 JANVIER 2012
À L'ACCORD DU 24 NOVEMBRE 2005
RELATIF À LA PROFESSIONNALISATION

NOR : *AGRS1297151M*

IDCC : 7004

Vu les dispositions de l'article 3.3 de l'accord du 24 novembre 2005 ;

Vu le montant de la contribution « Plan de formation », mutualisée dans les entreprises d'au moins 10 salariés, alors portée à 0,2 % ;

Vu le succès partagé par les entreprises et leurs salariés, dans le développement des formations diplômantes, ou qualifiantes, ou correspondant à des projets prioritaires, financés sur ces fonds mutualisés ;

Vu les opportunités de poursuivre dans cette voie, favorisées par la création d'OPCALIM, et les possibilités de synergie renforcée ;

Vu l'avis favorable émis par le conseil de gestion paritaire de la section professionnelle chargée de la répartition de ces fonds et par la CPNEFP de la coopération laitière,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les signataires décident d'augmenter, à compter du 1^{er} janvier 2012, à 0,3 % de la masse salariale cette contribution mutualisée dans les entreprises de la coopération laitière d'au moins 10 salariés, à verser à l'OPCALIM.

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Celui-ci sera déposé au service conventions et accords collectifs de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris.

Fait à Paris, le 25 janvier 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNCL.

Syndicats de salariés :

CFE-CGC Agro ;

CFTC-Agri ;

FGTA FO ;

UNSA2A.

Brochure n° 3608

Convention collective nationale
IDCC : 7004. – COOPÉRATIVES AGRICOLES LAITIÈRES

ACCORD DU 29 FÉVRIER 2012
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS CONVENTIONNELLES
NOR : AGRS1297150M
IDCC : 7004

Entre :
La FNCL,
D'une part, et
La FGA CFDT ;
La FGTA FO ;
L'UNSA2A,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Augmentation des salaires mensuels minimaux conventionnels

Au 1^{er} mars 2012, la grille des salaires mensuels minimaux conventionnels, établie pour un travail à temps complet, est augmentée comme suit :

- le coefficient 120 est augmenté à 1 398,37 €.
- les coefficients 130 à 310 sont augmentés de 33 € par rapport à la grille en vigueur.
- à partir du coefficient 350, la grille est augmentée de 2 %.

Article 2

Augmentation de la ressource annuelle minimale (RAM)

Au 1^{er} mars 2012, la RAM applicable aux salariés comptant au moins une année d'ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre, établie pour un travail à temps complet, est augmentée comme suit :

- les coefficients 120 à 180 sont augmentés de 430 € par rapport à la grille en vigueur ;
- les coefficients 190 à 220 sont augmentés de 440 € par rapport à la grille en vigueur ;
- les coefficients 230 à 250 sont augmentés de 450 € par rapport à la grille en vigueur ;
- les coefficients 280 à 350 sont augmentés de 550 € par rapport à la grille en vigueur ;
- les coefficients 400 à 450 sont augmentés de 750 € par rapport à la grille en vigueur ;
- les coefficients 500 à 550 sont augmentés de 850 € par rapport à la grille en vigueur ;
- les coefficients 600 à 650 sont augmentés de 900 € par rapport à la grille en vigueur.

Article 3

Demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord et des avenants techniques en résultant. Ceux-ci seront déposés au service conventions et accords collectifs de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris.

Article 4

Clause de rendez-vous

La commission nationale paritaire sera réunie à l'automne pour faire le point au regard des diverses évolutions constatées et en tirer d'éventuelles conséquences.

Fait à Paris, le 29 février 2012.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

(DITE « AVENANT N° 56 DU 29 FÉVRIER 2012 À LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE TRAVAIL DU 7 JUIN 1984 CONCERNANT LES COOPÉRATIVES AGRICOLES LAITIÈRES, MODIFIANT L'ANNEXE I DE LA CONVENTION COLLECTIVE PORTANT SUR LES RESSOURCES ANNUELLES MINIMALES »)

(En euros.)

RAM AU 1 ^{ER} MARS 2012 pour un travail à temps complet			
Coefficient	Moins de 1 an d'ancienneté	Plus de 1 an d'ancienneté	Expression mensuelle (*)
120	16 845,60	18 249,40	1 403,80
130	16 902,09	18 310,60	1 408,51
140	16 958,58	18 371,80	1 413,22
150	17 015,08	18 433,00	1 417,92
160	17 088,25	18 512,27	1 424,02
170	17 167,41	18 598,03	1 430,62
180	17 246,57	18 683,78	1 437,21
190	17 334,95	18 779,53	1 444,58
200	17 414,10	18 865,27	1 451,17
210	17 493,24	18 951,01	1 457,77
220	17 572,39	19 036,76	1 464,37
230	17 769,03	19 249,78	1 480,75
240	17 999,09	19 499,01	1 499,92
250	18 229,17	19 748,27	1 519,10
280	19 998,69	21 665,25	1 666,56
310	21 412,27	23 196,63	1 784,36
350	23 062,38	24 984,24	1 921,86
400	26 452,59	28 656,97	2 204,38
450	29 673,92	32 146,75	2 472,83
500	32 987,58	35 736,55	2 748,97
550	36 229,93	39 249,09	3 019,16
600	39 486,93	42 777,51	3 290,58
650	42 713,54	46 273,00	3 559,46
(*) Conformément aux dispositions de l'article 29.1 e de la convention collective, toute modification de la RAM est assortie de l'obligation, pour la FNCL, de joindre l'expression mensuelle. Il est souligné que celle-ci n'a qu'un caractère indicatif, seule la grille des minima mensuels ayant un caractère obligatoire au regard du salaire mensuel de base garanti pour chaque coefficient.			

ANNEXE I *BIS*

(DITE : « AVENANT N° 57 DU 29 FÉVRIER 2012 À LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE TRAVAIL DU 7 JUIN 1984 CONCERNANT LES COOPÉRATIVES AGRICOLES LAITIÈRES, MODIFIANT L'ANNEXE I *BIS* DE LA CONVENTION COLLECTIVE PORTANT SUR LES SALAIRES MINIMA MENSUELS »)

(En euros.)

SALAIRE MINIMUM MENSUEL pour un travail à temps complet	
Coefficient	Montant au 1 ^{er} mars 2012
120	1 398,37
130	1 402,00
140	1 406,00
150	1 410,00
160	1 414,00
170	1 419,00
180	1 424,00
190	1 430,12
200	1 436,23
210	1 442,33
220	1 448,43
230	1 454,53
240	1 460,63
250	1 466,74
280	1 583,35
310	1 695,53
350	1 829,88
400	2 090,47
450	2 351,71
500	2 612,62
550	2 875,43
600	3 136,35
650	3 397,91

Convention collective

**IDCC : 8116. – PERSONNEL D'ENCADREMENT
DES EXPLOITATIONS AGRICOLES
DE POLYCLTURE ET D'ÉLEVAGE
(Ile-de-France)
(2 décembre 1996)**

(Etendue par arrêté du 21 août 1998,
Journal officiel du 29 août 1998)

AVENANT N° 28 DU 22 JUIN 2012

NOR : *AGRS1297154M*
IDCC : 8116

Entre :

La FRSEA d'Ile-de-France ;

La FRCUMA d'Ile-de-France,

D'une part, et

Le SNCEA CFE-CGC ;

La fédération de l'agriculture CFTC ;

La fédération générale agroalimentaire CFDT ;

L'union régionale des syndicats agroalimentaires et forestiers CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 18 de la convention collective régionale du 2 décembre 1996 concernant le personnel d'encadrement des exploitations agricoles de polyculture et d'élevage de l'Ile-de-France sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 18

Classifications professionnelles

Quel que soit le niveau de l'emploi, le salarié peut être maître d'apprentissage et/ou tuteur pour transmettre ses connaissances.

En outre, certaines conditions générales d'exécution peuvent être exigées :

- à tous niveaux, l'employeur peut demander au salarié de rendre compte de son travail ;
- le salarié peut être amené à exécuter des tâches relevant d'un niveau inférieur à celui de l'emploi qu'il occupe.

C'est l'emploi réellement tenu qui détermine le niveau de classification. La référence aux référentiels des diplômes ne sert qu'à déterminer le niveau de connaissances requises pour tenir l'emploi. Ces connaissances peuvent avoir été acquises par l'expérience.

Pour les salariés embauchés à compter de l'entrée en vigueur de la nouvelle classification, telle qu'exposée ci-dessous, celle-ci s'applique à eux *in extenso*.

Pour les salariés déjà en place avant l'entrée en vigueur de cette nouvelle classification, un tableau de concordance est mis en annexe II de la présente convention collective pour les raccorder de l'ancienne à la nouvelle classification, sachant que :

- ce raccordement ne peut être la cause d'une diminution de la rémunération dont les salariés bénéficiaient antérieurement ;
- plus généralement, une éventuelle modification de classification ne peut être en aucun cas considérée comme une perte d'un avantage individuel acquis.

Classification des emplois de techniciens et agents de maîtrise

En cas d'absence occasionnelle de l'employeur, le technicien pourra transmettre auprès des salariés non cadres les directives émanant de l'employeur pour la bonne marche de l'entreprise.

La classification des emplois de techniciens et d'agents de maîtrise (TAM) est établie comme suit :

TAM. – Niveau I

Echelon 1

Technicien :

A ce niveau, le technicien assure l'organisation et l'exécution des tâches et missions qui lui sont confiées – dont il maîtrise tous les aspects techniques et d'analyses – à partir de directives et en fonction des résultats attendus.

Il est capable de réaliser une utilisation optimale des moyens mis à sa disposition.

En outre, il participe à des missions complémentaires directement liées à son activité sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique :

- relation avec des fournisseurs et des clients ;
- enregistrement et traitement de données sur informatique, etc.

Ce niveau d'emploi correspond, au minimum, au niveau de connaissance des référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole).

Pour les emplois non spécifiquement agricoles (administratifs, commerciaux, agroalimentaires...), il sera fait référence aux diplômes de niveaux correspondants de la filière concernée.

Echelon 2

Agent de maîtrise :

Outre les travaux et tâches professionnelles auxquels il participe ou qu'il assure compte tenu de ses compétences techniques et de son expérience, le salarié organise et répartit les travaux des salariés qu'il encadre.

Il relaie les instructions émanant de la direction et veille à faire remonter les problèmes et incompréhensions éventuels comme à informer des éléments positifs constatés.

Il doit faire respecter les consignes de sécurité données et veiller, s'il y a lieu, au port des équipements de protection individuelle.

Ce niveau d'emploi correspond, au minimum, au niveau de connaissance des référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole).

Pour les emplois non spécifiquement agricoles (administratifs, commerciaux, agroalimentaires...), il sera fait référence aux diplômes de niveaux correspondants de la filière concernée.

Technicien :

A cet échelon le technicien a une expérience professionnelle qui lui permet une complète autonomie et d'anticiper certaines réactions ou résultats. Il maîtrise tous les aspects des travaux et missions qui lui sont confiés.

Ce niveau d'emploi correspond, au minimum, au niveau de connaissance des référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole).

Pour les emplois non spécifiquement agricoles (administratifs, commerciaux, agroalimentaires...), il sera fait référence aux diplômes de niveaux correspondants de la filière concernée.

TAM. – Niveau II

Echelon 2

Technicien :

Le salarié agit en suivant les instructions établies périodiquement par l'employeur à partir des orientations définies pour l'exploitation et sur lesquelles il est consulté.

Ces compétences techniques et son expérience lui permettent de décider du moment adéquat pour la réalisation des travaux, qu'il effectue avec une obligation d'optimisation des moyens dont il dispose.

Il procède à la mise à jour des informations nécessaires à la gestion des travaux et missions qui lui sont confiés.

Il participe aux réapprovisionnements de l'exploitation.

Il peut avoir des contacts réguliers avec des partenaires extérieurs de l'entreprise du fait de ses compétences et capacités techniques, dans l'intérêt de l'exploitation et de l'épanouissement personnel du salarié.

Ce niveau d'emploi correspond, au minimum, au niveau de connaissance des référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole) ou du niveau II.

Pour les emplois non spécifiquement agricoles (administratifs, commerciaux, agroalimentaires...), il sera fait référence aux diplômes de niveaux correspondants de la filière concernée.

Agent de maîtrise :

Outre les travaux et missions d'encadrement effectués par l'agent de maîtrise au niveau I, échelon 2, à ce niveau, l'agent de maîtrise procède aux modifications ponctuelles nécessaires dans l'équipe ou les équipes qu'il encadre afin d'assurer la poursuite des travaux aux exigences et dans les délais fixés.

Il porte une appréciation sur la qualité du travail des salariés qu'il encadre et la communique à la direction. Il donne des indications sur les évolutions, orientations, besoins de formation professionnelle possibles des salariés qu'il encadre.

Ce niveau d'emploi correspond, au minimum, au niveau de connaissance des référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole) ou du niveau II.

Pour les emplois non spécifiquement agricoles (administratifs, commerciaux, agroalimentaires...), il sera fait référence aux diplômes de niveaux correspondants de la filière concernée.

Classification des emplois des cadres

La classification des emplois des cadres est établie comme suit.

Cadre. – Niveau I

Salarié chargé d'une façon permanente de gérer l'ensemble d'un ou des services liés à l'entreprise dans le respect des moyens techniques et budgétaires qui lui sont alloués. Outre le management, il administre suivant les directives générales et les grandes orientations définies en commun avec l'employeur.

Il prend des décisions opérationnelles qui peuvent avoir des effets directs sur les résultats de l'entreprise ou de l'exploitation. Il exécute les travaux en temps opportun et il s'entoure des compétences nécessaires pour conduire sa mission.

Il définit les indicateurs et tableaux de bord, les analyse et propose des améliorations pour la bonne marche de l'entreprise.

Pour tenir cet emploi, il est nécessaire de justifier d'une expérience dans un poste à responsabilité.

Ce niveau d'emploi correspond, au minimum, au niveau de connaissance des référentiels des diplômes agricoles du niveau II (tels que correspondant à ce jour aux référentiels des diplômes d'ingénieurs ou masters agricoles).

Pour les emplois non spécifiquement agricoles (administratifs, commerciaux, agroalimentaires...), il sera fait référence aux diplômes de niveaux correspondants de la filière concernée.

Cadre. – Niveau II

Cadre qui assure seul la bonne marche technique et administrative de l'entreprise. Il peut être membre de l'équipe dirigeante de l'entreprise, c'est-à-dire un mandataire social, un gérant ou une personne nommée par le conseil d'administration.

Il détermine les orientations de l'exploitation et les moyens en personnel, qu'il manage. Il mettra tout en œuvre afin d'atteindre les objectifs fixés. Il prend des décisions qui ont un impact direct et primordial sur la marche globale de l'entreprise, ses résultats, son image et sa pérennité.

Il représente l'entreprise auprès des clients, des fournisseurs, des collectivités, de l'administration, etc.

Il prend les mesures nécessaires en matière d'hygiène et de sécurité et rédige les documents nécessaires.

Ce niveau d'emploi correspond, au minimum, au niveau de connaissance des référentiels des diplômes agricoles du niveau II (tels que correspondant à ce jour aux référentiels des diplômes d'ingénieurs ou masters agricoles).

Pour les emplois non spécifiquement agricoles (administratifs, commerciaux, agroalimentaires...), il sera fait référence aux diplômes de niveaux correspondants de la filière concernée.

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 22 juin 2012.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8116. – PERSONNEL D'ENCADREMENT
DES EXPLOITATIONS AGRICOLES
DE POLYCLTURE ET D'ÉLEVAGE
(Ile-de-France)
(2 décembre 1996)**

(Etendue par arrêté du 21 août 1998,
Journal officiel du 29 août 1998)

AVENANT N° 29 DU 22 JUIN 2012

NOR : AGRS1297155M
IDCC : 8116

Entre :

La FRSEA d'Ile-de-France ;

La FRCUMA d'Ile-de-France,

D'une part, et

Le SNCEA CFE-CGC ;

La fédération de l'agriculture CFTC ;

La fédération générale agroalimentaire CFDT ;

L'union régionale des syndicats agroalimentaires et forestiers CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Il est intégré une annexe II à la convention collective régionale du 2 décembre 1996 concernant le personnel d'encadrement des exploitations agricoles de polyculture et d'élevage de l'Ile-de-France, comme suit :

« Annexe II

Classifications professionnelles. – Tableau de concordance

Le reclassement des salariés actuellement occupés dans les exploitations interviendra dans les conditions fixées à l'article 18, étant précisé qu'en aucun cas celui-ci ne devra entraîner une diminution de leurs salaires, qui devront être maintenus à ces niveaux s'ils se trouvaient être supérieurs aux salaires minimaux conventionnels des nouvelles classifications.

Le tableau de concordance suivant se présente comme un outil nécessaire à l'employeur et au salarié pour arrêter leurs décisions en fonction de l'emploi occupé.

ANCIENNE CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE			NOUVELLE CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE		
Groupe	Qualification	Coefficient	Niveau	Echelon	Qualification
3 ^e	Agent de maîtrise	180	TAM 1	1	Technicien
3 ^e	Secrétaire de direction	195	TAM 1	2	Agent de maîtrise
3 ^e	Comptable	210	TAM 1	2	Technicien
3 ^e	Contremaître	250	TAM 2	2	Technicien
3 ^e	Chef comptable	260	TAM 2	2	Agent de maîtrise
2 ^e	Chef de culture	310	Cadre 1		
1 ^{er}	Régisseur	390	Cadre 2 (dirigeant)		

Article 2

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur le même jour que l'avenant 27 à la convention collective régionale du 2 décembre 1996 concernant le personnel d'encadrement des exploitations agricoles de polyculture et d'élevage de l'Ile-de-France.

Fait à Paris, le 22 juin 2012.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8116. – PERSONNEL D'ENCADREMENT
DES EXPLOITATIONS AGRICOLES
DE POLYCLTURE ET D'ÉLEVAGE
(Ile-de-France)
(2 décembre 1996)**

(Etendue par arrêté du 21 août 1998,
Journal officiel du 29 août 1998)

AVENANT N° 30 DU 22 JUIN 2012

NOR : *AGRS1297156M*

IDCC : 8116

Entre :

La FRSEA d'Ile-de-France ;

La FRCUMA d'Ile-de-France,

D'une part, et

Le SNCEA CFE-CGC ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FO ;

La fédération de l'agriculture CFTC ;

La fédération générale agroalimentaire CFDT ;

L'union régionale des syndicats agroalimentaires et forestiers CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 58 *bis* intitulé « Garantie surcomplémentaire pour frais de soins » est abrogé dans son intégralité.

En effet, à compter du 1^{er} janvier 2013, le niveau de garantie santé CPCEA conventionnel et obligatoire correspond désormais à la garantie Top Santé, à la suite de la modification de l'ensemble des garanties de prévoyance de la convention collective du 2 avril 1952.

Article 2

Date d'effet et extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui prendra effet au 1^{er} janvier 2013.

Il n'est pas autrement dérogé aux autres articles et conditions de la convention collective régionale du 2 décembre 1996.

Fait à Paris, le 22 juin 2012.

(Suivent les signatures.)

Convention collective régionale

**IDCC : 8113. – EXPLOITATIONS DE MARAÎCHAGE, ARBORICULTURE,
HORTICULTURE, PÉPINIÈRES ET CRESSICULTURE
(Ile-de-France)
(8 septembre 2006)**

(Etendue par arrêté du 10 janvier 2007,
Journal officiel du 4 février 2007)

**AVENANT N° 1 DU 3 JUILLET 2012
À L'ACCORD DU 30 JANVIER 2008
RELATIF À LA PRÉVOYANCE DES SALARIÉS CADRES**

NOR : AGRS1297159M

IDCC : 8113

Entre :

La fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles d'Ile-de-France,

D'une part, et

L'union régionale des syndicats agroalimentaires et forestiers CGT ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FO ;

Le SNCEA CFE-CGC ;

La fédération de l'agriculture CFTC ;

Le syndicat francilien de la production agricole et de l'hippisme CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 2 de l'accord collectif de prévoyance du 30 janvier 2008 est abrogé dans son intégralité.

En effet, à compter du 1^{er} janvier 2013, le niveau de garantie santé CPCEA conventionnel et obligatoire correspond désormais à la garantie Top Santé, à la suite de la modification de l'ensemble des garanties de prévoyance de la convention collective des cadres du 2 avril 1952.

Les articles numérotés 3, 4, 5, 6 et 7 sont désormais numérotés 2, 3, 4, 5 et 6.

Article 2

Date d'effet et extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui prendra effet au 1^{er} janvier 2013.

Fait à Paris, le 3 juillet 2012.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9851. – EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE,
DE VITICULTURE ET D'ÉLEVAGE
(Vendée)
(21 décembre 1982)**

(Etendue par arrêté du 6 février 1984,
Journal officiel du 15 février 1984)

AVENANT N° 63 DU 1^{ER} FÉVRIER 2012

NOR : AGRS1297148M
IDCC : 9851

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de la Vendée,

D'une part, et

L'UD FGA CFDT de la Vendée ;

L'UD CGT-FO de la Vendée ;

L'UD CFE-CGC de la Vendée ;

L'UD CFTC de la Vendée,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions du chapitre VII, section I, article 17, relatives au niveau IV, sont modifiées comme suit à compter du 1^{er} février 2012 :

« Niveau IV. – Agents hautement qualifiés

Echelon 1 : coefficient 401

Emploi comportant l'organisation et l'exécution du travail dont le titulaire assume la responsabilité dans le cadre des directives périodiques données, concernant les indications générales sur la planification du travail et les résultats attendus.

Il exige des connaissances et une expérience professionnelle éprouvées, permettant de participer aux décisions techniques, de réaliser une utilisation optimale des moyens mis à sa disposition, d'observer, d'apprécier et de diagnostiquer l'état des cultures, des élevages et des matériels et d'en rendre compte à l'encadrement ou au chef d'entreprise.

Exemples de tâches correspondant à cet échelon (liste non limitative)

Le salarié va organiser un chantier. Il évaluera le travail en fonction de l'importance de ce chantier, des contraintes de temps ou des normes de qualité. Le moment venu, il proposera des solutions

pour pallier les insuffisances constatées, établira le plan de travail, les quantités de matériel à affecter aux équipes, le calendrier des opérations. Il rédigera les comptes rendus d'avancement des travaux.

Un conducteur de tracteur hautement qualifié va gérer ses objectifs de travail : situer son champ de responsabilité en matière d'organisation, raisonner ses interventions (moyens, temps, aspects technico-économiques, avantages, inconvénients, coûts), planifier les moyens (gérer son travail, réaliser un calendrier d'utilisation, un plan d'activités hebdomadaire, utiliser un dossier, établir un dossier pour chaque machine, gérer les stocks...).

Un salarié hautement qualifié en viticulture va interpréter les analyses œnologiques : mustimètre, réfractomètre, acidité totale, sucres, tenue au froid et à la chaleur afin de procéder à la vinification.

Un agent d'entretien hautement qualifié va comprendre le fonctionnement des freins à tambour par commande hydraulique et mécanique, démonter et contrôler les pièces, diagnostiquer l'origine des pannes, procéder aux essais, établir une fiche de réparation.

Echelon 2 : coefficient 402

Emploi pouvant comporter en outre la participation à des fonctions complémentaires directement liées à son activité sous la responsabilité d'un cadre ou d'un chef d'entreprise (relation avec les fournisseurs et clients, gestion des approvisionnements ou des commandes, suivi technique ou économique des activités, enregistrement des données sur informatique...).

Il peut également comporter la nécessité d'assurer la surveillance rapprochée de l'exécution du travail d'un ou de plusieurs aides à partir de directives données par l'encadrement ou le chef d'exploitation et, de façon accessoire et temporaire, l'organisation du travail en équipe.

Exemples de tâches correspondant à cet échelon (liste non limitative)

Un salarié vinicole dialoguera avec des clients étrangers dans le cadre de relations commerciales d'exportation ou pourra lire des correspondances commerciales simples.

Un ouvrier d'élevage hautement qualifié va participer aux activités de la vie professionnelle et sociale (relations avec les partenaires, fournisseurs, clients), identifier les éléments de droit du travail (convention collective), utiliser les documents de la vie professionnelle et sociale (contrat d'assurance, fiche de paie, moyens de paiement).

Un salarié hautement qualifié de niveau 2 pourra conduire des hommes. Il transmettra des instructions, en vérifiera la compréhension, les fera exécuter. Il rédigera, de manière opérationnelle, un programme de travail concernant un ou plusieurs salariés, transmettra un savoir-faire, une connaissance, vérifiera la réalité de l'acquisition et réglera les conflits au sein des équipes.

Un ouvrier viticole hautement qualifié assurera temporairement, sous le contrôle du chef d'exploitation, les responsabilités d'un chef de cave ainsi que l'organisation du travail d'une équipe de saisonniers.

Ces emplois à l'échelon 1 et 2 du niveau IV relèvent des connaissances techniques du BTA ou du bac pro acquises soit par la pratique, soit par les diplômes obtenus par la formation initiale ou continue. »

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé auprès de la DIRECCTE des Pays de la Loire, UT de la Vendée, service central travail, section agricole, cité administrative Travot, BP 789, 85020 La Roche-sur-Yon Cedex 2.

Fait à La Roche-sur-Yon, le 1^{er} février 2012.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8112. – EXPLOITATIONS DE POLYCULTURE ET D'ÉLEVAGE
(Ile-de-France, Seine-et-Marne exceptée)
(6 décembre 1963)**

(Etendue par arrêté du 7 septembre 1964,
Journal officiel du 8 octobre 1964)

AVENANT N° 137 DU 20 JUIN 2012

NOR : AGRS1297157M
IDCC : 8112

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles d'Ile-de-France ;
La FCUMA,

D'une part, et

L'union régionale des syndicats agroalimentaires et forestiers CGT ;
La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FO ;
Le syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC ;
La fédération de l'agriculture CFTC ;
Le syndicat francilien de la production agricole et de l'hippisme CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 61 de la convention est remplacé comme suit :

« Les dispositions relatives à la prévoyance complémentaire (garanties décès-incapacité temporaire de travail-incapacité permanente-santé) figurent dans l'accord du 16 juin 2008 modifié.

Cet accord est joint pour information à la convention. »

Article 2

La prise d'effet du présent avenant est subordonnée à l'entrée en vigueur de l'avenant n° 4 du 29 juin 2012 à l'accord de prévoyance du 16 juin 2008 conclu dans le cadre de la convention collective de travail du 12 février 1964 concernant les entreprises et les exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, d'aviticulture et les coopératives d'utilisation de matériel agricole du département de Seine-et-Marne ainsi que les entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers de la région Ile-de-France.

Ce dernier prendra effet à compter du premier jour du trimestre civil qui suivra la parution de son arrêté d'extension, et au plus tôt le 1^{er} janvier 2013.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 20 juin 2012.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8112. – EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE ET D'ÉLEVAGE
(Ile-de-France, Seine-et-Marne exceptée)
(6 décembre 1963)**

(Etendue par arrêté du 7 septembre 1964,
Journal officiel du 8 octobre 1964)

AVENANT N° 138 DU 20 JUIN 2012

NOR : AGRS1297158M

IDCC : 8112

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles d'Ile-de-France ;
La FCUMA,

D'une part, et

L'union régionale des syndicats agroalimentaires et forestiers CGT ;

Le syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC ;

La fédération de l'agriculture CFTC ;

Le syndicat francilien de la production agricole et de l'hippisme CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 22 « Rémunération des apprentis » sont annulées et remplacées comme suit :

« L'apprentissage est une forme d'éducation alternée. Sa finalité est de permettre à des jeunes, ayant satisfait à l'obligation scolaire, d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique du second degré ou du supérieur (CAP, BAP, bac professionnel, BTS) ou un titre homologué.

L'apprenti perçoit un salaire déterminé en pourcentage du salaire minimum de croissance et dont le montant varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage.

La rémunération de l'apprenti sera déterminée selon le tableau suivant, en fonction de l'âge et du niveau d'études.

(En pourcentage.)

ÂGE DU JEUNE	RÉMUNÉRATION	
	Année d'exécution du contrat	% du Smic
16-17 ans	1 ^{re} année	25
	2 ^e année	37
	3 ^e année	53
18-20 ans	1 ^{re} année	41
	2 ^e année	49
	3 ^e année	65
21-25 ans	1 ^{re} année	53
	2 ^e année	61
	3 ^e année	78

Pour les formations complémentaires, la rémunération s'effectuera selon les mêmes critères avec les pourcentages suivants :

(En pourcentage.)

FORMATION complémentaire	À PARTIR DE 16 ANS	À PARTIR DE 18 ANS	À PARTIR DE 21 ANS
Après contrat de 1 an	40	56	68
Après contrat de 2 ans	52	64	76
Après contrat de 3 ans	68	80	93

Article 2

Dans la section 4 « Fournitures en nature », l'article 25 « Nourriture » est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 25

Nourriture

Lorsqu'il est prévu au contrat de travail que le salarié est nourri, le prix de la nourriture est fixé forfaitairement, conformément au barème émis annuellement par la MSA à l'arrêté du 17 juin 2003 relatif à la détermination des avantages en nature (arrêté du 17 juin 2003 joint en annexe VI).

Le montant de la nourriture doit être retenu à chaque paie mensuelle. »

Article 3

L'article 26 intitulé « Logement » est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 26

Logement

Pour les salariés qui bénéficient d'un logement comme accessoire du contrat de travail, la retenue mensuelle est fixée conformément à l'arrêté du 17 juin 2003 relatif à la détermination des avantages en nature. La valeur mensuelle de l'avantage en nature à porter sur le bulletin de paie (et donc à soumettre à cotisations) est déterminée en fonction, d'une part, de la position du montant de la rémunération du salarié par rapport au plafond de la sécurité sociale et, d'autre part, de la composition du logement (arrêté actualisé joint en annexe VI).

Ce logement doit être conforme aux normes de salubrité et d'habitabilité en vigueur.

Un état des lieux du logement, lors de l'emménagement du salarié, devra être constaté par un acte écrit, établi en double exemplaire, l'un signé par l'employeur et remis au salarié, l'autre signé par le salarié et gardé par l'employeur.

Aucune transformation immobilière importante ne pourra être faite par l'occupant sans l'autorisation écrite de l'employeur.

Le salarié doit souscrire une assurance couvrant les risques locatifs de ce logement, accessoire au contrat de travail. »

Article 4

Les dispositions de l'article 30 « Prime de moisson » sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Une prime de moisson est attribuée aux seuls salariés permanents ayant effectivement participé aux travaux de moisson de l'exploitation.

Cette prime est fixée forfaitairement à 100 fois le salaire horaire réel de l'ouvrier.

Elle est payée au plus tard avec la paie du mois de septembre. »

Article 5

Les dispositions de l'article 31 « Primes diverses » sont abrogées.

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui prendra effet à compter du premier jour du trimestre civil suivant son extension.

Fait à Paris, le 20 juin 2012.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9853. – EXPLOITATIONS MARAÎCHÈRES
(Vendée)
(28 février 1968)**

(Etendue par arrêté du 16 juin 1971,
Journal officiel du 27 juillet 1971)

AVENANT N° 85 DU 10 FÉVRIER 2011

NOR : AGRS1297149M
IDCC : 9853

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de la Vendée,

D'une part, et

L'UD FGA CFDT de la Vendée ;

L'UD CGT-FO de la Vendée ;

L'UD CFTC de la Vendée,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 24 *bis* de la convention collective sont modifiées comme suit à compter du premier jour du mois civil qui suit l'extension de l'accord :

« Article 24 *bis*

Gratification de fin d'année

Tout salarié justifiant, au 31 décembre de l'année en cours, de 1 607 heures de travail effectif a droit à une prime de fin d'année dont le montant est égal à 30 salaires horaires afférents à l'emploi occupé.

Cette prime est proratisée, pour les salariés permanents à temps partiel, en fonction de la durée de travail mentionnée sur leur contrat de travail.

Sont considérées comme heures de travail effectif les heures prises en compte par l'employeur au titre de l'allocation compensatrice de perte de salaire en cas de maladie ou d'accident du travail.

La prime est payable en même temps que le salaire de décembre et mention en est faite sur le bulletin de paie.

En cas de départ en cours d'année, le salarié permanent justifiant de 1 an d'ancienneté a droit à une prime calculée *pro rata temporis*, sauf en cas de licenciement pour faute grave ou lourde. »

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé auprès de la DIRECCTE des Pays de la Loire, UT de la Vendée, service central travail, section agricole, cité administrative Travot, BP 789, 85020 La Roche-sur-Yon Cedex 2.

Fait à La Roche-sur-Yon, le 10 février 2011.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

**IDCC : 8115. – HIPPODROMES ET CENTRES D'ENTRAÎNEMENT
(Ile-de-France, Cabourg, Caen, Chantilly et Deauville)
(20 juin 1977)**

(Etendue par arrêté du 13 mars 1978,
Journal officiel du 9 avril 1978)

AVENANT N° 48 DU 30 MARS 2012

NOR : *AGRS1297153M*
IDCC : *8115*

Entre :
France Galop ;
La société pour l'encouragement à l'élevage français,
D'une part, et
SUD Hippique ;
Le SHN CGC ;
La FGTA FO,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

A compter du 1^{er} janvier 2012, les salaires de base horaires et mensuels sont revalorisés de 2,6 %.
En conséquence, l'annexe II est remplacée par les dispositions suivantes :

« Annexe II

Les salaires de base horaires et mensuels sont calculés, à compter du 1^{er} janvier 2012, à partir d'une valeur de point égale à 4,97126 €. »

Article 2

A compter du 1^{er} janvier 2012, le deuxième alinéa de l'article 50 *bis* intitulé « Prime d'aide au transport » est modifié comme suit :

« Pour les salariés dont le temps de travail mensuel est égal à 152,25 heures, la prime d'aide au transport est égale à 20 fois la valeur du point définie à l'article 14 de la présente convention. »

L'ensemble des autres dispositions de l'article 50 *bis* restent inchangées.

Article 3

Le présent avenant est établi en un nombre suffisant d'exemplaires en vue de sa notification à chaque organisation syndicale et de son dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 30 mars 2012.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165120330-000812

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
