

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° 2012/46 DU 8 DÉCEMBRE 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	(*)

(*) Aucun texte du ministère de l'agriculture dans le *BO* n° 46.

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2012/46

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Ameublement (fabrication) : accord du 12 septembre 2012 relatif aux salaires catégoriels pour l'année 2012	4
Assurances et/ou réassurances (entreprises de courtage) : accord du 21 juin 2012 relatif à la formation professionnelle.....	8
Assurances et/ou réassurances (entreprises de courtage) : accord du 21 juin 2012 relatif à la formation professionnelle.....	11
Boucherie, boucherie-charcuterie : avenant n° 34 du 25 septembre 2012 relatif aux salaires au 1 ^{er} octobre 2012.....	13
Chaussures (détaillants) : avenant n° 73 du 14 septembre 2012 relatif au régime de prévoyance	16
Chaussures (détaillants [employés]) : avenant n° 74 du 14 septembre 2012 relatif aux salaires minima.....	19
Chaussures (détaillants [cadres]) : avenant n° 75 du 14 septembre 2012 relatif aux salaires minima.....	21
Coiffure : avenant n° 23 du 16 avril 2012 relatif aux classifications et aux rémunérations....	23
Enseignement privé hors contrat : avenant « Salaires » n° 19 du 16 octobre 2012	49
Fruits, légumes, épicerie (commerce de détail) : avenant « Salaires » n° 101 du 20 septembre 2012.....	51
Habillement et articles textiles (commerce de détail) : avenant n° 20 du 1 ^{er} octobre 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012	53
Métallurgie (Manche) : avenant n° 34 du 12 octobre 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012.....	56
Métallurgie (Moselle) : avenant du 8 octobre 2012 relatif aux rémunérations annuelles effectives garanties pour l'année 2012.....	60
Photographie (professions) : adhésion par lettre du 17 octobre 2012 de la FEC CGT-FO à l'accord du 5 septembre 2012.....	62
Pompes funèbres : accord du 9 octobre 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2013	63
Prévention et sécurité (entreprises) : adhésion par lettre du 6 septembre 2012 de la FMPS UNSA à l'annexe VIII de la convention.....	67

Remontées mécaniques : avenant n° 54 du 12 juin 2012 relatif au contrat individuel de travail	68
Remontées mécaniques : avenant n° 55 du 12 juin 2012 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} juin 2012	70
Transport aérien (personnel au sol) : accord du 8 octobre 2012 relatif au dialogue social ..	77
Transports routiers : accord du 1 ^{er} octobre 2012 relatif à la protection santé.....	82
Travailleurs saisonniers (Pays Landes Nature Côte d'Argent) : accord du 7 juin 2012 relatif au dialogue social	91
Tuiles et briques (industrie [OETAM]) : avenant n° 7 du 26 juin 2012 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2012.....	95
Tuiles et briques (industrie [cadres]) : avenant n° 49 du 26 juin 2012 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} janvier 2012.....	98

Brochure n° 3155

Convention collective nationale
IDCC : 1411. – AMEUBLEMENT
(Fabrication)

ACCORD DU 12 SEPTEMBRE 2012
RELATIF AUX SALAIRES CATÉGORIELS POUR L'ANNÉE 2012

NOR : ASET1251346M
IDCC : 1411

PRÉAMBULE

Les parties signataires réaffirment leur attachement au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : ainsi, le présent accord fixe les salaires minimaux de la fabrication de l'ameublement sans distinction entre les femmes et les hommes. Elles considèrent que l'équilibre des rémunérations entre les femmes et les hommes est un élément essentiel de l'équité dans les politiques salariales.

Article 1^{er}

Egalité salariale entre les femmes et les hommes

Conformément à l'article 2 de l'accord du 29 avril 2008 sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le secteur de la fabrication de l'ameublement, les parties signataires rappellent que les différences de rémunération constatées entre les femmes et les hommes 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 2

Agents de production

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des agents de production pour 151,67 heures s'élève, à compter du 1^{er} octobre 2012, à :

(En euros.)

ÉCHELON	SALAIRE
AP 11	1 426
AP 21	1 427

ÉCHELON	SALAIRE
AP 22	1 429
AP 31	1 433
AP 32	1 438
AP 41	1 492
AP 42	1 515
AP 43	1 576
AP 51	1 636
AP 52	1 707

Article 3

Agents fonctionnels

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des agents fonctionnels pour 151,67 heures s'élève, à compter du 1^{er} octobre 2012, à :

(En euros.)

ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE
AF 1	250	1 426
AF 2	255	1 427
AF 3	260	1 429
AF 4	265	1 431
AF 5	275	1 433
AF 6	285	1 435
AF 7	300	1 438
AF 8	315	1 440
AF 9	330	1 456
AF 10	345	1 458
AF 11	365	1 515
AF 12	385	1 550
AF 13	405	1 586
AF 14	425	1 646
AF 15	450	1 677
AF 16	475	1 737
AF 17	500	1 797

Article 4

Agents d'encadrement

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des agents d'encadrement pour 151,67 heures s'élève, à compter du 1^{er} octobre 2012, à :

(Voir tableau page suivante.)

(En euros.)

ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE
AE 1	300	1 438
AE 2	330	1 456
AE 3	365	1 515
AE 4	385	1 569
AE 5	425	1 670
AE 6	500	1 802
AE 7	640	2 237

Article 5

Cadres

Le barème mensuel des salaires professionnels des cadres pour 151,67 heures s'élève, à compter du 1^{er} octobre 2012, à :

(En euros.)

ÉCHELON	SALAIRE
C 11	1 832
C 12	2 055
C 13	2 222
C 21	2 598
C 22	2 791
C 23	3 045
C 31	3 430
C 32	3 674
C 33	4 066

Article 6

Dépôt. – Extension

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires. Copie du récépissé du dépôt leur sera adressée.

Les signataires demandent l'application la plus rapide possible de la procédure d'extension, et en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire Fillon relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises (*Journal officiel* du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué.

Fait à Paris, le 12 septembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

GPFO ;

UNAMA ;

UNIFA.

Syndicats de salariés :

FIBOPA CFE-CGC ;

FNCB CFDT ;

FG FO.

Brochure n° 3110

Convention collective nationale

**IDCC : 2247. – ENTREPRISES DE COURTAGE D'ASSURANCES
ET/OU DE RÉASSURANCES**

**ACCORD DU 21 JUIN 2012
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

NOR : ASET1251347M
IDCC : 2247

Vu les dispositions de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et de réassurances du 18 janvier 2002 et de l'accord du 9 janvier 2012 sur la formation professionnelle du personnel des entreprises de courtage d'assurances et de réassurances ;

Vu les articles L. 6332-16 et R. 6332-78 (4°) du code du travail ;

Considérant le développement de l'apprentissage au sein de la branche professionnelle du courtage d'assurances et/ou de réassurances ;

Considérant que pour soutenir ce développement, les centres de formation d'apprentis de la branche professionnelle du courtage d'assurances et/ou de réassurances, ainsi que ceux accueillant des apprentis avec le soutien de ladite branche, doivent pouvoir bénéficier d'aides financières émanant de celle-ci,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Principe du reversement

Les fonds recueillis par AGEFOS-PME auprès des entreprises relevant de la branche professionnelle du courtage d'assurances et/ou de réassurances, au titre des dispositions légales et réglementaires en vigueur relatives au financement des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation, peuvent faire l'objet d'un reversement aux centres de formation d'apprentis accueillant des jeunes sous contrat d'apprentissage avec une entreprise du secteur du courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Ce reversement ne peut excéder 27 % des sommes collectées par AGEFOS-PME, dans le cadre précité, au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation, déduction faite des sommes ponctionnées au bénéfice du FPSPP et des frais de gestion de l'OPCA.

Article 2

Détermination des CFA bénéficiaires et des dotations

Les demandes des centres de formation d'apprentis sont examinées chaque année dans le cadre de la section paritaire professionnelle (SPP) au sein d'AGEFOS-PME, ainsi que de la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) et la commission

nationale paritaire de la branche professionnelle des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances, qui se réunissent avant le 30 juin. L'affectation des sommes attribuées dans ce cadre fait l'objet d'un accord distinct du présent accord.

Cet accord annuel détermine :

- la liste des centres de formation d'apprentis bénéficiaires du reversement. Il devra s'agir de CFA accueillant des jeunes sous contrat d'apprentissage dans le secteur du courtage d'assurances et/ou de réassurances ;
- le montant attribué à chacun d'eux.

Article 3

Modalités du reversement

Pour bénéficier du reversement prévu par le présent accord, les centres de formation d'apprentis entrant dans le champ défini ci-dessus devront transmettre à AGEFOS-PME, avant le 1^{er} mars de chaque année, une demande motivée de financement de leurs frais de fonctionnement.

Les sommes versées aux CFA dans ce cadre doivent être affectées exclusivement à la prise en charge de frais de fonctionnement afférents aux formations accueillant des apprentis du secteur du courtage d'assurances et/ou de réassurances, et qui ont fait l'objet d'une demande de financement.

Les demandes de financement des CFA sont examinées en prenant en compte, notamment, les critères et éléments suivants :

- coûts affichés par le CFA ou la section accueillant les apprentis du secteur du courtage d'assurance ;
- part de financement reçue par le CFA au titre de la subvention du conseil régional ;
- part de financement attendue par le CFA au titre de la taxe d'apprentissage ; analyse du financement attendu et réellement perçu à ce titre au cours de l'année N – 1 ;
- localisation du CFA ;
- taux de réussite aux examens ;
- devenir des apprentis ;
- liens avec le monde professionnel du secteur du courtage d'assurances ;
- mesures d'accompagnement mises en œuvre.

Article 4

Contrôle de l'utilisation des fonds

Les CFA qui ont reçu des fonds d'AGEFOS-PME doivent apporter la preuve qu'ils les ont utilisés conformément aux conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur et par le présent accord. A cet effet, ils adresseront à l'OPCA concerné, avant le 28 février 2013, tous les documents nécessaires à ce contrôle.

Conformément aux dispositions de l'article R. 6332-81 du code du travail, les parties signataires du présent accord mandatent AGEFOS-PME pour s'assurer, sous le contrôle de son commissaire aux comptes, de la conformité de l'utilisation des versements effectués.

Article 5

Durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur à la date de sa signature.

Il est conclu pour une durée de 3 ans à dater de sa signature.

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues par la loi.

Fait à Paris, le 21 juin 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CSCA.

Syndicats de salariés :

FEC CGT-FO ;

FSPBA CGT ;

SNECAA CFE-CGC ;

SN2A CFTC ;

FBA CFDT.

Brochure n° 3110

Convention collective nationale

**IDCC : 2247. – ENTREPRISES DE COURTAGE D'ASSURANCES
ET/OU DE RÉASSURANCES**

ACCORD DU 21 JUIN 2012
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1251350M
IDCC : 2247

Vu les dispositions de l'accord-cadre du 21 juin 2012 relatif à l'affectation à des centres de formation d'apprentis de fonds collectés par AGEFOS-PME et mis à disposition de la section professionnelle paritaire du courtage d'assurances, en application des articles L. 6332-16 et R. 6332-78-4 du code du travail,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les versements effectués pour l'année 2012 en application de l'accord du 21 juin 2012 précité sont fixés comme suit :

- CFA de l'assurance : 700 000 € ;
- CFA de l'IGS : 100 000 € ;
- CFA Formasup Ain-Rhône-Loire : 12 000 € ;
- Cerfal : 5 000 € ;

5. CFA Paris Académie Entreprise (ESA) : 36 500 €.

Le montant total des sommes ainsi allouées s'élève pour l'année 2012 à 853 500 €, soit moins de 27 % des fonds collectés par AGEFOS-PME auprès des entreprises relevant de la branche professionnelle du courtage d'assurances et/ou de réassurances, au titre des dispositions légales et réglementaires en vigueur relatives au financement des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation.

Ces sommes seront versées par AGEFOS-PME aux CFA concernés au plus tard le 31 août de l'année en cours.

Article 2

Le présent accord est conclu exclusivement au titre de l'année 2012 et ne pourra être renouvelé par tacite reconduction.

Il entre en vigueur à la date de sa signature.

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues par la loi.

Fait à Paris, le 21 juin 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CSCA.

Syndicats de salariés :

FEC CGT-FO ;

FSPBA CGT ;

SNECAA CFE-CGC ;

SN2A CFTC ;

FBA CFDT.

Brochure n° 3101

Convention collective nationale

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

AVENANT N° 34 DU 25 SEPTEMBRE 2012
RELATIF AUX SALAIRES AU 1^{ER} OCTOBRE 2012

NOR : ASET1251353M
IDCC : 992

Entre :

La CNTF ;

La CFBCT ;

La FBHF ;

Le SNVD,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Entre les parties soussignées, il a été décidé que la grille des salaires conventionnels applicable au 1^{er} octobre 2012, après revalorisation de 1 % sur tous les postes, est celle figurant en annexe.

Article 2

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 25 septembre 2012.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Salaires conventionnels en vigueur au 1^{er} octobre 2012

Ouvriers et employés

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	CLASSIFICATION	SALAIRE BRUT MENSUEL pour 151,67 heures
I	A	Plongeur	1 486
		Employé d'entretien	1 486
	B	Chauffeur-livreur	1 503
		Employé administratif	1 503
II	A	Chauffeur-livreur encaisseur	1 520
		Caissier	1 520
		Vendeur	1 520
	B	Secrétaire aide-comptable	1 541
		Boucher préparateur	1 541
		Charcutier traiteur	1 541
		Vendeur qualifié	1 541
		Tripier préparateur	1 541
	C	Caissier aide-comptable	1 564
III	A	Boucher préparateur qualifié	1 660
		Charcutier traiteur qualifié	1 660
		Tripier préparateur qualifié	1 660
	B	Boucher préparateur vendeur qualifié	1 698
		Boucher traiteur qualifié	1 698
		Ouvrier tripier	1 698
	C	Boucher charcutier traiteur qualifié	1 761
IV	A	Comptable	1 768
	B	Boucher charcutier traiteur très qualifié	1 823
	C	Boucher hautement qualifié	1 850
		Boucher traiteur hautement qualifié	1 850
		Charcutier traiteur hautement qualifié	1 850
		Tripier responsable cuisson	1 850
	D	Boucher charcutier traiteur hautement qualifié	1 943

Agents de maîtrise et cadres

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	CLASSIFICATION	SALAIRE BRUT MENSUEL (151,67 heures)
V		Responsable de laboratoire adjoint	2 106
		Responsable de point de vente adjoint	2 106
VI	A	Responsable de laboratoire	2 299
		Responsable de point de vente	2 299
		Responsable hygiène et sécurité	2 299
	B	Assistant chef d'entreprise	2 313
	C	Responsable de plusieurs points de vente	2 591
VII	A	Responsable de laboratoire	2 951
		Responsable de point de vente	2 951
		Responsable des achats	2 951
	B	Responsable d'entreprise	3 025

Brochure n° 3008

Convention collective nationale
IDCC : 733. – DÉTAILLANTS EN CHAUSSURES

AVENANT N° 73 DU 14 SEPTEMBRE 2012

RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1251358M

IDCC : 733

Entre :

La FDCF,

D'une part, et

La CGT ;

La FNECS CFE-CGC ;

La FS CFDT ;

La FEC FO ;

La FS CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet du présent avenant

L'article 18 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites ajoute un nouvel article au code de la sécurité sociale (art. L. 161-17-2) modifiant l'âge légal d'ouverture du droit à une pension de retraite, qui est porté à 62 ans contre 60 auparavant.

L'article 26 de cette même loi complète quant à lui les dispositions de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite « loi Evin » par l'ajout d'un article 31 qui prévoit la possibilité de répartir les effets de l'article 18 susmentionné sur le niveau des provisions prévues en application de l'article 7 de la loi « Evin » au titre des contrats, conventions ou bulletins d'adhésion conclus au plus tard le 10 novembre 2010 sur une période de 6 ans à compter des comptes établis au titre de l'exercice 2010. Ces mesures ont des conséquences directes sur le financement des régimes de prévoyance. Ainsi, afin de maintenir la pérennité du régime de prévoyance de la branche professionnelle des détaillants en chaussures, les partenaires sociaux décident, par le présent avenant, de modifier l'article 47 du titre XXVIII de la convention collective nationale des détaillants de chaussures selon les modalités suivantes.

Article 2

Modification des taux de cotisations du régime de prévoyance

L'article 47 de la convention collective nationale des détaillants en chaussures est modifié comme suit :

« Le taux global de cotisation, en contrepartie des prestations versées, est fixé, à compter du 1^{er} janvier 2013 jusqu'au 31 décembre 2014, à :

(En pourcentage.)

GARANTIE	PERSONNEL cadre		PERSONNEL non cadre	
	TA	TB	TA	TB
Capitaux décès	0,57	0,57	0,23	0,23
Rente éducation	0,15	0,15	0,09	0,09
Rente de conjoint	0,31	0,31	0,23	0,23
Incapacité temporaire de travail	0,33	0,77	0,29	0,29
Invalidité	0,35	0,76	0,36	0,36
Total	1,71	2,56	1,20	1,20

En cas de remise en cause de la désignation de l'organisme assureur mentionné à l'article 49 du titre XXVIII de la présente convention collective, à l'initiative des partenaires sociaux ou dudit assureur (ou de l'un d'eux) avant l'expiration de la période susvisée, une indemnité de résiliation pourra être demandée en application des dispositions de l'article 31 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989. Cette indemnité correspond à la différence entre le montant des provisions techniques permettant de couvrir intégralement les engagements pesant sur ledit assureur et le montant des provisions techniques effectivement constituées dans les comptes du régime à la date de la dénonciation, pour tout participant en arrêt de travail ou en invalidité au 31 décembre 2010 dont la prestation est toujours en cours à la date de la dénonciation.

Toute entreprise relevant du champ d'application de la présente convention collective qui demande à rejoindre le régime conventionnel avant l'expiration de la période susmentionnée devra s'assurer auprès de l'assureur, dont le contrat aura été résilié, que les prestations nées ou à naître sont intégralement provisionnées. A défaut et en cas de reprise des engagements par l'organisme assureur désigné, l'entreprise devra procéder au paiement des provisions correspondantes.

A compter du 1^{er} janvier 2015, le taux global de cotisation, en contrepartie des prestations versées, est fixé comme suit :

(En pourcentage.)

GARANTIE	PERSONNEL cadre		PERSONNEL non cadre	
	TA	TB	TA	TB
Capitaux décès	0,57	0,57	0,23	0,23
Rente éducation	0,15	0,15	0,09	0,09
Rente de conjoint	0,31	0,31	0,23	0,23
Incapacité temporaire de travail	0,33	0,77	0,29	0,29
Invalidité	0,26	0,67	0,27	0,27
Total	1,62	2,47	1,11	1,11

La cotisation globale est répartie à hauteur de 50 % à la charge de l'employeur et de 50 % à la charge du salarié. Pour les cadres, la cotisation TA est intégralement à la charge de l'employeur à hauteur de 1,50 %. Le différentiel est réparti à 50 % pour l'employeur et 50 % pour le salarié sur la tranche A.

La cotisation de la tranche B est répartie à hauteur de 50 % à la charge de l'employeur et de 50 % à la charge du salarié. Ces cotisations sont prélevées sur la masse salariale brute de chaque entreprise entrant dans le champ d'application de la convention collective des détaillants de chaussures.

Article 3

Date d'effet

Le présent avenant prendra effet au 1^{er} janvier 2013.

Article 4

Formalités

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à effectuer toutes les formalités de dépôt et à demander l'extension du présent avenant auprès des services du ministère compétant.

Fait à Paris, le 14 septembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3008

Convention collective nationale
IDCC : 733. – DÉTAILLANTS EN CHAUSSURES

AVENANT N° 74 DU 14 SEPTEMBRE 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA

NOR : ASET1251356M
IDCC : 733

Entre :

La FDCE,

D'une part, et

La FNECS CFE-CGC ;

La FEC FO ;

La FS CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

*Réévaluation de la grille des salaires minima
de la branche professionnelle « commerce de détail de la chaussure »*

Le barème des salaires minima garantis des employés, objet de l'annexe II de la convention collective nationale du 27 juin 1973, est revalorisé. Il se trouve modifié de la façon suivante et sera applicable à compter du 1^{er} janvier 2013.

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE (avenant n° 70 du 6 juillet 2011 pour 151,67 heures)	SALAIRE (avenant n° 74 du 14 septembre 2012 pour 151,67 heures)
1	1 395	1 430
2	1 400	1 442
3	1 405	1 447
4	1 410	1 457
5	1 440	1 483
6	1 470	1 514
7	1 510	1 550

CATÉGORIE	SALAIRE (avenant n° 70 du 6 juillet 2011 pour 151,67 heures)	SALAIRE (avenant n° 74 du 14 septembre 2012 pour 151,67 heures)
8	1 540	1 580
9	1 565	1 610

Article 2

Date d'effet

Le présent avenant prendra effet au 1^{er} janvier 2013.

Article 3

Formalités

Le présent avenant sera établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris, ainsi qu'un exemplaire au greffe du conseil des prud'hommes de Paris, conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail.

Les parties signataires s'engagent à effectuer toutes les formalités de dépôt et à demander l'extension du présent avenant auprès des services du ministère du travail, ministère compétent en la matière.

Fait à Paris, le 14 septembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3008

Convention collective nationale
IDCC : 733. – DÉTAILLANTS EN CHAUSSURES

AVENANT N° 75 DU 14 SEPTEMBRE 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA

NOR : ASET1251357M
IDCC : 733

Entre :

La FDCF,

D'une part, et

La FNECS CFE-CGC ;

La FS CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

*Réévaluation de la grille des salaires minima
de la branche professionnelle « commerce de détail de la chaussure »*

Le barème des salaires minima garantis des cadres, objet de l'annexe II de la convention collective nationale du 27 juin 1973, est revalorisé. Il se trouve modifié de la façon suivante et sera applicable à compter du 1^{er} janvier 2013.

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE (avenant n° 71 du 6 juillet 2011 pour 151,67 heures)	SALAIRE (avenant n° 75 du 14 septembre 2012 pour 151,67 heures)
1	2 000	2 030
2	2 200	2 230
3 A	2 450	2 480
3 B	2 650	2 680
3 C	2 950	2 980
4	2 970	3 040
4 A	3 050	3 080

CATÉGORIE	SALAIRE (avenant n° 71 du 6 juillet 2011 pour 151,67 heures)	SALAIRE (avenant n° 75 du 14 septembre 2012 pour 151,67 heures)
4 B	3 300	3 330
5	3 650	3 700

Article 2

Date d'effet

Le présent avenant prendra effet au 1^{er} janvier 2013.

Article 3

Formalités

Le présent avenant sera établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et pour être déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris, ainsi qu'un exemplaire au greffe du conseil des prud'hommes de Paris, conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail.

Les parties signataires s'engagent à effectuer toutes les formalités de dépôt et à demander l'extension du présent avenant auprès des services du ministère du travail, ministère compétent en la matière.

Fait à Paris, le 14 septembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3159

Convention collective nationale
IDCC : 2596. – COIFFURE ET PROFESSIONS CONNEXES

AVENANT N° 23 DU 16 AVRIL 2012
RELATIF AUX CLASSIFICATIONS ET AUX RÉMUNÉRATIONS

NOR : ASET1250914M
IDCC : 2596

PRÉAMBULE

Les grilles de classifications des emplois techniques de coiffure et d'agents de maîtrise et cadres de la coiffure n'ayant pas été revues depuis de nombreuses années, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité engager des négociations afin d'adapter le système de classification aux nouveaux modes d'organisation et mutation du métier.

En effet, l'évolution du métier et la volonté d'assurer aux salariés une progression de carrière ont conduit les partenaires sociaux à mettre en place un système de classifications susceptible de répondre de manière objective, simple et équitable à ces préoccupations.

Au préalable, les partenaires sociaux tiennent à rappeler que la grille de classifications a les fonctions essentielles suivantes :

- une fonction d'identification des contenus des postes de travail afin de mieux prendre en compte leur évolution ;
- une fonction de classement visant à construire une hiérarchie professionnelle ;
- une fonction salariale permettant d'affecter un salaire minimum à chacun des niveaux hiérarchiques ;
- une fonction de promotion et d'évolution des salariés dans leur carrière professionnelle.

Le nouveau système de classification intègre un système de critères multiples permettant une évaluation objective et complète des emplois de la branche.

Ainsi, la nouvelle grille de classification utilise des critères classant au sein de trois échelons et trois niveaux, chaque échelon correspondant à un niveau d'emploi en fonction des critères suivants :

- 1° La qualification ;
- 2° Les compétences ;
- 3° Les tâches exercées ;
- 4° L'autonomie et la responsabilisation.

Le choix des critères ci-dessus recouvre la totalité des situations de travail observées dans la branche :

- le niveau de qualification correspond aux diplômes de l'éducation nationale mais aussi aux qualifications et certifications reconnues par la branche et également à la valorisation de la formation continue, voire à un niveau de qualification acquis dans une autre activité. Il est précisé

qu'en l'absence de diplôme de coiffure, le minimum requis est une formation qualifiante coiffure de 12 mois minimum ;

- le niveau de technicité acquis, la maîtrise du savoir, savoir-faire, du savoir être et du savoir faire faire ;
- les emplois nécessitant des fonctions d'encadrement et d'animation. Il est apparu nécessaire de disposer de critères de classement qui permettent de mesurer et reconnaître ces fonctions et leur degré ;
- la mise en avant de la responsabilisation et de l'autonomie en fonction du niveau de décision pris dans l'exercice de l'emploi.

Les niveaux hiérarchisent le degré de mise en œuvre des critères dans les emplois via la mise en place d'échelons.

Les partenaires sociaux attirent l'attention des entreprises de coiffure sur l'importance de la classification et sur l'obligation de l'appliquer dans l'entreprise. En effet :

- la classification doit faire le lien entre les critères définis et nécessaires à l'emploi et la rémunération minimale de base en dehors de toute partie variable en vigueur dans l'entreprise ;
- la classification de l'emploi doit figurer sur le bulletin de salaire (emploi, niveau, échelon).

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord annule et remplace les articles 1.1, 1.1.1, 1.1.2, 1.1.3, 1.4.1 et 1.4.2 du chapitre III « Emplois et classifications » à la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes, ainsi que l'avenant n° 18.

Le champ d'application du présent accord est identique à celui de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006.

Article 2

Hiérarchie de la grille des emplois

La nouvelle classification déterminée par le présent accord reprend un classement des emplois en trois niveaux et trois échelons et ventilés de la manière suivante :

Niveau I :

- échelon 1 : coiffeur(se) débutant(te) ;
- échelon 2 : coiffeur(se) ;
- échelon 3 : coiffeur(se) confirmé(e).

Niveau II :

- échelon 1 : coiffeur(se) qualifié(e) ou technicien(ne) ;
- échelon 2 : coiffeur(se) hautement qualifié(e) ou technicien(ne) qualifié(e) ;
- échelon 3 : coiffeur(se) très hautement qualifié(e) ou assistant(te) manager ou technicien(ne) hautement qualifié(e).

Niveau III :

- échelon 1 : manager débutant(te) ;
- échelon 2 : manager confirmé(e) ou animateur(trice) de réseau débutant(e) ;
- échelon 3 : manager hautement qualifié(e) ou animateur(trice) de réseau confirmé(e).

Article 3

Classification

Article 3.1

Mise en place

La présente grille de classifications a pour objectif de rendre possible une réelle évolution de carrière valorisée par l'expérience, la formation et la compétence mise en œuvre. En effet, tout

salarié peut avoir un déroulement de carrière par un cheminement partant du niveau le plus bas au niveau le plus élevé en fonction de ses capacités, de ses motivations, et de ses connaissances acquises notamment au sein de la branche, dans le cadre de la formation continue ou de la VAE ou d'expériences professionnelles en dehors des activités professionnelles. La grille de classifications définit les emplois de la profession au niveau de la branche coiffure, étant précisé que d'autres postes spécifiques peuvent être définis dans l'entreprise en se référant à cette classification par assimilation.

La liste des tâches, définie à titre indicatif dans la grille de classifications, n'est notamment pas exclusive d'autres tâches qui peuvent être confiées aux salariés en fonction des besoins et de l'organisation particulière de l'employeur dans le respect d'une cohérence globale de chaque poste avec les emplois auxquels ils sont assimilés dans la présente classification.

A l'entrée en vigueur du présent accord, chaque salarié se verra attribuer un niveau et un échelon, qui devront obligatoirement figurer sur le bulletin de salaire en respectant le nouveau classement défini par la grille de classification.

Application de la grille dans l'entreprise

Afin de déterminer pour chaque emploi recensé et décrit son niveau et échelon, un tableau de pondération des critères a été mis en place.

Le tableau de pondération des critères ci-dessous permet d'obtenir un total de points en fonction du positionnement attribué à l'emploi dans chaque critère. Ce total de points obtenus permet ensuite de définir la plage de points à laquelle est rattaché l'emploi : niveau et échelon.

(Voir tableau page suivante.)

Grille de pondération des critères de classement

NIVEAU	ÉCHELON	COMPÉTENCES	TÂCHES exercées	AUTONOMIE Responsabilisation	JOURS de formation suivis	NOMBRE de points maximum
I	1	2	5	1	Minimum 2 jours par an	10
	2	7	9	2	2	20
	3	12	10	4	4	30
II	1	18	14	5	Minimum 3 jours par an	40
	2	24	18	12	Minimum 4 jours par an	60
	3	34	28	22	6	90
III	1	48	36	28	Minimum 5 jours par an	120
	2	55	40	35	Minimum 6 jours par an	140
	3	66	34	48	10 12	160

Indiquer pour chaque niveau et échelon le nombre de points.

Article 3.2

Aide à la mise en place

Afin d'aider les entreprises à mettre cet accord en application et de les accompagner dans les étapes de mise en place de la grille de classifications, les partenaires sociaux ont décidé de rédiger un guide pratique de mise en œuvre, guide qui figure en annexe au présent accord.

Ce guide a pour but de donner des explications claires sur la démarche de changement des classifications, des définitions utiles, et d'aider les entreprises dans l'évolution de carrière des salariés via une grille de pondération facilitant le passage d'un échelon à un échelon supérieur et d'un niveau à un niveau supérieur.

Article 3.3

Système des critères

Les critères définis au présent accord sont les références qui permettent de distinguer les niveaux d'exigence des différents emplois ou compétences. Ils permettent de hiérarchiser les emplois les uns par rapport aux autres et d'établir l'adéquation entre le contenu des emplois et les capacités nécessaires pour les exercer.

Définition des critères retenus

Quatre critères ont été retenus : qualification, compétences, tâches exercées et autonomie/responsabilisation.

1° La qualification est un critère qui tient compte des connaissances nécessaires pour exercer l'emploi et acquises par :

- soit le niveau scolaire minimal requis selon la nature de l'emploi ;
- soit la possession d'un diplôme, d'une qualification et/ou certification professionnelle fixée par la branche, d'un titre reconnu par la branche ;
- soit la validation des acquis de l'expérience (VAE) selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

2° Les compétences sont un ensemble de savoir-faire, de savoir être mobilisable par le salarié et justifié par un diplôme, d'une part, et par une expérience professionnelle, d'autre part. Suivant le niveau requis par l'emploi, le niveau de compétence sera plus ou moins maîtrisé.

3° Les tâches exercées sont définies par le niveau de technicité et de savoir-faire acquis par la formation initiale, continue et l'expérience professionnelle nécessaire pour exercer les fonctions et en avoir la maîtrise.

4° L'autonomie et la responsabilisation

L'autonomie est la faculté des choix sur les actions et les moyens à mettre en œuvre pour l'exercice de l'activité. Ce critère évolue selon l'étendue et la distance du contrôle, le degré d'autonomie que requiert l'emploi, les missions confiées, le degré de délégation pour l'animation et/ou contrôle des équipes, de négociation, de gestion. L'autonomie évolue selon le degré de latitude d'action dont dispose le salarié dans l'emploi considéré.

La responsabilité est le fait d'apporter dans l'exercice de la fonction une contribution aux performances de l'entreprise par des actions internes et externes (clients).

(Voir tableau pages suivantes.)

Article 3.4

Grille de classifications des emplois technique de coiffure, agents de maîtrise et cadres de la coiffure

	QUALIFICATIONS	COMPÉTENCES	TÂCHES à exercer	AUTONOMIE Responsabilisation	SALAIRE minimum garanti
Niveau I					
Echelon 1 Coiffeur(se) débutant(e)	Salarié(e) sans diplôme professionnel mais ayant suivi la formation CAP sans obtenir le diplôme Ou Salarié(e) titulaire d'un diplôme hors coiffure et ayant suivi au moins un module qualifiant coiffure d'au moins 12 mois	Savoir travailler en équipe Savoir intégrer et connaître les actes techniques de coiffure et l'emploi de l'outillage professionnel Intégrer la notion de service au client dans ses actions	Assimile au mieux les outils et supports liés à son activité. Sait travailler en équipe Accueille le client Hygiène et propreté du salon et de son poste de travail	L'emploi implique l'utilisation de modes opératoires, de consignes simples et détaillées accompagnées d'informations orales et écrites. La prise de décisions se situe au niveau du maintien du bon déroulement du processus de travail. Il ne comporte pas de responsabilité hiérarchique	1 420
Echelon 2 Coiffeur(se)	Titulaire du CAP coiffure Ou Titulaire d'un diplôme de niveau V hors coiffure et ayant suivi un module coiffure qualifiant de 12 mois + un module qualifiant coiffure de 6 mois	Savoir travailler en équipe Intégrer la notion de service et de satisfaction du client dans ses actions Savoir mettre en œuvre les techniques de coiffure Respecter les règles d'hygiène et de sécurité	Utilise au mieux les outils et supports liés à son activité Prise en charge du client Hygiène et propreté du salon et de son poste de travail	L'emploi implique l'utilisation de modes opératoires, de consignes simples et détaillées accompagnées d'informations orales et écrites. La prise de décisions se situe au niveau du maintien du bon déroulement du processus de travail. Il ne comporte pas de responsabilité hiérarchique	1 435

	QUALIFICATIONS	COMPÉTENCES	TÂCHES à exercer	AUTONOMIE Responsabilisation	SALAIRE minimum garanti
Echelon 3 Coiffeur(se) confirmé(e)	Titulaire du CAP coiffure Ou Titulaire d'une mention complémentaire Ou Titulaire d'un diplôme de niveau V hors coiffure et ayant suivi un module qualifiant coiffure de 12 mois + un module qualifiant coiffure de 6 mois Ou Titulaire d'un diplôme coiffure de niveau V et ayant suivi un module de formation qualifiant d'au moins 6 mois	Maîtriser le travail en équipe Savoir faire un diagnostic tout en intégrant la notion de service et de satisfaction du client dans ses actions Mettre en œuvre les techniques de coiffure Savoir conseiller et vendre Savoir transmettre ses connaissances Connaître et respecter les règles d'hygiène et de sécurité	Utilise et optimise au mieux les outils et supports liés à son activité Accueil du client du diagnostic à l'encaissement Tuteur Hygiène et propreté du salon et de son poste de travail	Doit faire face aux situations courantes sans assistance hiérarchique Prend des initiatives concernant les modes opératoires en accord avec son supérieur hiérarchique	1 450
Niveau II					
Echelon 1 Coiffeur(se) qualifié(e) Ou Technicien(ne)	Titulaire du CAP Ou Titulaire du BP Ou Titulaire d'un niveau IV hors coiffure ayant suivi un module de formation qualifiant coiffure de 12 mois + un module qualifiant coiffure de 6 mois Ou Titulaire d'un diplôme coiffure de niveau V ou de niveau IV ayant suivi un module de formation qualifiant de 6 mois	Savoir utiliser la polyvalence sur les différents actes techniques de coiffure et de services de coiffure Savoir intégrer dans ses actions la notion de gestion des stocks Aptitude à transmettre ses connaissances Connaître et appliquer les règles d'hygiène et de sécurité	Maîtrise les outils et supports liés à son activité Accueil client du diagnostic à l'encaissement Tuteur d'un jeune en formation en alternance Utilisation des outils de gestion de caisse et des stocks Contrôle l'ensemble des actes techniques Veille à l'hygiène et la propreté du salon de son poste de travail	Doit faire face aux situations courantes sans assistance hiérarchique Prend des initiatives concernant les modes opératoires en accord avec son supérieur hiérarchique	1 470 1 500

	QUALIFICATIONS	COMPÉTENCES	TÂCHES à exercer	AUTONOMIE Responsabilisation	SALAIRE minimum garanti
	Niveau III				
Echelon 1 Manager débutant(e)	<p>Titulaire du CAP Ou Titulaire du BP Ou Titulaire d'un diplôme de niveau II hors coiffure ayant suivi 2 modules de formation qualifiante coiffure de 12 mois Ou Titulaire du CQP Manager de salon de coiffure Ou Titulaire BM III</p>	<p>Maîtriser et optimiser la gestion clients Maîtriser la gestion des stocks Savoir prendre des initiatives Savoir optimiser et gérer l'organisation du travail en fonction des flux Savoir déléguer et prendre le recul nécessaire face aux difficultés rencontrées Savoir anticiper les points bloquants Connaître la législation du travail, d'hygiène et de sécurité</p>	<p>S'engage et s'implique dans les actions du salon Sait, écouter, comprendre et convaincre et est lui-même impliqué Motive l'équipe dans l'atteinte des objectifs fixés Transmet des consignes de manière claire et précise Fixe les priorités et sait les hiérarchiser Elabore un pré-planning d'activité en fin de validation par son supérieur hiérarchique Propose un plan de formation des salariés à son supérieur hiérarchique Participe et met en œuvre les opérations commerciales décidées par son supérieur hiérarchique Respecte et fait respecter l'hygiène et la propreté du salon</p>	<p>Sait faire face aux situations sans assistance hiérarchique Sait prendre les initiatives nécessaires aux différents modes opératoires en rendant compte de ces dernières à son supérieur hiérarchique Assume les décisions prises Participe à la performance opérationnelle de l'entité sous sa responsabilité Prend des décisions opérationnelles appropriées</p>	1 870

	QUALIFICATIONS	COMPÉTENCES	TÂCHES à exercer	AUTONOMIE Responsabilisation	SALAIRE minimum garanti
Echelon 2 Manager confirmé(e)	Titulaire du CAP Ou Titulaire du BP Ou Titulaire du CQP « Manager du salon de coiffure » Ou Titulaire BM III Ou Titulaire d'un diplôme de niveau III hors coiffure + une expérience d'au moins 2 ans sur un poste de management	Maîtriser et optimiser la gestion clients Posséder les compétences nécessaires à la gestion des stocks Savoir gérer l'application de la réglementation économique et sociale Optimiser les relations humaines et maîtriser les techniques pour atteindre les objectifs Savoir lire et préparer un tableau de bord	Structure les ressources humaines et matérielles dont il dispose Négocie Délègue à bon escient Analyse, synthétise et rédige les rapports d'activité Sait écouter, comprendre et convaincre en vue d'atteindre les objectifs fixés Elabore une fiche de poste de travail et participe au recrutement des salariés et à leur intégration dans l'entreprise	Sait faire face aux situations sans assistance hiérarchique Sait prendre les initiatives nécessaires aux différents modes opératoires en rendant compte de ces dernières à son supérieur hiérarchique Assume les erreurs commises et sait y faire face Assume les décisions prises Participe à la performance opérationnelle de l'entité sous sa responsabilité	2 248

QUALIFICATIONS	COMPÉTENCES	TÂCHES à exercer	AUTONOMIE Responsabilisation	SALAIRE minimum garanti
<p>Ou</p> <p>Animateur(trice) débutant(e)</p>	<p>Maîtriser les règles en matière d'hygiène et sécurité</p> <p>Encadrement : après recueil de données pertinentes, évaluer les contraintes économiques, sociales et commerciales afin de définir la stratégie et les plans d'actions et valider les choix opérationnels de son entité</p> <p>Animation : maîtriser l'approche commerciale, économique du secteur représenté afin de participer à la conception et mise en œuvre de la stratégie d'entreprise</p>	<p>Organise et prépare le planning de formation des salariés sous ses ordres</p> <p>Elabore le planning d'activité et le soumet à son supérieur hiérarchique</p> <p>Elabore le plan d'action commerciale</p> <p>Optimise la gestion des stocks et en assure la responsabilisation</p> <p>Respecte et fait respecter l'hygiène et propreté du salon</p> <p>S'implique dans une communication active ascendante/descendante en phase avec les spécificités du salon</p> <p>Fait face aux imprévus, les anticipe et les gère</p>	Prend des décisions opérationnelles appropriées	2 664
	<p>Titulaire du CAP et/ou BP et titulaire du CQP « Manager de salon de coiffure » ou du BM III + 1 an d'expérience minimum sur un poste de management</p>	<p>Elabore les tableaux de bord d'activité avec le manager concerné et en assure le suivi</p> <p>Participe au recrutement des futurs collaborateurs</p>	<p>Doit faire face aux situations sans assistance hiérarchique</p> <p>Sait prendre les initiatives nécessaires aux différents modes opératoires en rendant compte de ces dernières à son supérieur hiérarchique</p>	

	QUALIFICATIONS	COMPÉTENCES	TÂCHES à exercer	AUTONOMIE Responsabilisation	SALAIRE minimum garanti
Echelon 3 Manager hautement qualifié(e) Ou Animateur(trice) de réseau confirmé(e)	Ou Titulaire d'un diplôme de niveau III hors coiffure + une expérience d'au moins 3 ans sur un poste de management et/ou d'animation de points de vente	Appréhender les relations humaines et maîtriser les techniques pour atteindre les objectifs Savoir élaborer les actes stratégiques de son entité avec sa hiérarchie Encadrement : après recueil de données pertinentes, évaluer les contraintes économiques, sociales et commerciales afin de définir la stratégie et les plans d'actions et valider les choix opérationnels de son entité Animation : maîtriser l'approche commerciale, économique du secteur représenté afin de participer à la conception et mise en œuvre de la stratégie d'entreprise	Veille au respect des dispositions légales et conventionnelles Gère les « managers » sous son autorité Crée les conditions techniques pour atteindre les objectifs Veille au respect des actions commerciales définies par l'entreprise Veille au respect des valeurs de l'entreprise Veille au respect de l'esprit d'équipe Fait respecter les règles en matière d'hygiène et préparé du salon Interface avec les sous-traitants et fournisseurs	Assume les erreurs commises et sait y faire face Assume les décisions prises Participe à la performance opérationnelle des entités sous sa responsabilité Prend les décisions opérationnelles appropriées Assure la valorisation de l'entreprise à l'extérieur	2 825 2 872

Article 4

*Mise en œuvre. – Rémunération
Affiliation au régime des cadres*

Article 4.1

Difficultés d'application et correspondance

Les difficultés de mise en œuvre de la nouvelle classification qui n'auraient pas été résolues dans l'entreprise seront soumises à la commission nationale paritaire d'interprétation, instituée par l'article 2.2 de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes.

Article 4.2

Délai de mise en œuvre

La nouvelle classification est d'application directe dans l'entreprise, toutefois une période d'adaptation de 8 mois maximum à compter de la date d'extension du présent accord est accordée aux entreprises pour sa mise en œuvre.

Pour ce qui concerne les nouvelles embauches elles devront prendre en compte la nouvelle classification au jour d'entrée en vigueur du présent accord.

Pour faciliter la transition entre l'ancienne grille de classification et la nouvelle classification, les partenaires sociaux recommandent vivement aux entreprises de la branche d'établir un inventaire de toutes les fonctions existantes et réellement exercées dans l'entreprise.

Article 4.3

*Garanties individuelles pour les salariés déjà en place dans l'entreprise
et tableau de passage de l'ancienne à la nouvelle classification*

Afin de permettre aux salariés en place dans l'entreprise au moment de l'extension du présent accord de se positionner dans le niveau et l'échelon auquel il peut prétendre, les partenaires sociaux ont mis en place un tableau de conversion de l'ancienne classification à la nouvelle classification.

COEF.	CLASSIFICATION actuelle	ÉQUIVALENCE		NOUVELLE classification
		Niveau	Echelon	
100-110	Assistant, coiffeur débutant	I	1	Coiffeur(se) débutant(e)
120	Coiffeur	I	2	Coiffeur(se)
130	Coiffeur confirmé	I	3	Coiffeur(se) confirmé(e)
140-150	Coiffeur qualifié	II	1	Coiffeur(se) qualifié(e), technicien(ne)
160	Coiffeur qualifié	II	2	Coiffeur(se) hautement qualifié(e), technicien(ne) qualifié(e)
200	Titulaire CQP ou BM sans fonction	II	3	Coiffeur(se) très hautement qualifié(e), assistant manager, technicien(ne) hautement qualifié(e)
300	Responsable d'établissement de 0 à 9 salariés ou titulaire CQP ou BM III avec fonctions	III	1	Manager débutant(e)
370	Responsable d'établissement de 10 à 19 salariés ou titulaire CQP ou BM III avec fonctions	III	2	Manager confirmé(e)
500	Responsable d'établissement de + 20 salariés ou titulaire CQP ou BM III avec fonctions	III	3	Manager hautement confirmé(e)

COEF.	CLASSIFICATION actuelle	ÉQUIVALENCE		NOUVELLE classification
		Niveau	Echelon	
510	Animateur de réseau de 2 à 5 établissements	III	2	Animateur(trice) de réseau débutant(e)
520	Animateur de réseau de 6 à 10 établissements	III	3	Animateur(trice) de réseau confirmé(e)
530	Animateur de réseau de plus de 10 établissements	III	3	Animateur(trice) de réseau confirmé(e)

Les salariés seront informés individuellement par un document séparé et annexé au bulletin de salaire sur lequel figurera le niveau, l'échelon qui lui auront été affectés selon la nouvelle grille de classification.

Il est précisé que la situation d'un salarié selon le nouveau système de classification ne peut en aucun cas entraîner une diminution de la rémunération mensuelle brute antérieurement perçue par le salarié.

Conformément à l'article 4.1 du présent accord toutes difficultés d'application pourront être transmises à la commission paritaire nationale d'interprétation prévue à l'article 2.2 de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes.

Article 4.4

Rémunération

Le classement détermine le montant de la rémunération minimale mensuelle de base garantie au salarié en dehors de toute partie variable prévue à l'avenant n° 13 de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes et/ou en vigueur dans l'entreprise.

Il est précisé que la mise en œuvre de la présente classification n'entraîne pas automatiquement une augmentation du salaire contractuel si ce dernier demeure supérieur au minimum conventionnel qui en résulte.

Sauf à justifier toute disparité de salaire, les employeurs doivent assurer une égalité de rémunération entre les salariés effectuant un même travail.

Article 4.5

Affiliation au régime des cadres (AGIRC)

Les partenaires sociaux entendent définir les bénéficiaires du régime de retraite des cadres et du régime de retraite des agents de maîtrise aux niveaux et échelons suivants :

Régime de retraite cadres : niveau III, échelon 2 (manager confirmé[e]) et niveau III, échelon 3 (animateur[trice] de réseau) du présent accord.

Régime de retraite des agents de maîtrise : niveau II, échelon 3 (coiffeur[se] très hautement qualifié[e] ; assistant[e] manager et technicien[ne] hautement qualifié[e]) et niveau III, échelon 1 (manager débutant[e]) du présent accord.

Article 5

Portée de l'accord

Conformément aux dispositions du code du travail, les partenaires sociaux précisent que les accords d'entreprise ne peuvent déroger dans un sens moins favorable aux salariés aux dispositions de la nouvelle grille de classification et grille de correspondance déterminées par le présent accord.

Article 6

Egalité professionnelle

Les partenaires sociaux rappellent aux entreprises de la branche professionnelle de veiller à respecter la mixité et l'égalité professionnelle au travail, de garantir une réelle égalité des droits et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de carrière en offrant les mêmes possibilités d'évolution de carrière et accès aux postes de responsabilité et de rémunération.

Article 7

Révision et dénonciation

Les partenaires sociaux s'engagent à examiner la nécessité d'une amélioration ou d'une révision de la classification dans un délai maximum de 2 années à compter de l'extension du présent accord ou sur décision de la commission d'interprétation suite à l'application de l'article 4.1 du présent accord.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou plusieurs des parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des partenaires sociaux afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail, en respectant un préavis de 3 mois.

Article 8

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil qui suivra la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*, date à laquelle il annulera et remplacera les dispositions visées à l'article 1^{er} du présent accord.

Article 9

Dépôt

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension.

Article 10

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les parties signataires.

Fait à Paris, le 16 avril 2012.

Suivent les signatures des organisations suivantes :

Organisations patronales :

FNC ;
CNEC.

Syndicats de salariés :

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

ANNEXE

GUIDE D'ACCOMPAGNEMENT À LA MISE EN ŒUVRE DE LA GRILLE DE CLASSIFICATIONS (VALIDÉ PAR LES MEMBRES DE LA CMP LE 23 OCTOBRE 2012)

POURQUOI CE GUIDE ?

PRÉAMBULE

Un accord de branche a été signé le 16 avril 2012 par les organisations patronales CNEC et FNC et les organisations de salariés CFDT, CFTC, CFE-CGC et FO qui prévoit la mise en place au sein des entreprises de coiffure et des professions connexes une nouvelle grille de classifications pour les employés techniques, agents de maîtrise et cadres de la coiffure.

Ce guide a pour objectif d'aider les entreprises à mettre cet accord en application et de les accompagner dans les étapes de mise en place de la grille de classifications en leur donnant :

- des explications sur la démarche de changement des classifications ;
- des explications sur la description des emplois ;
- des explications sur le fonctionnement de la nouvelle grille ;
- des exemples de cas pratiques pour comprendre le mécanisme de mise en œuvre.

POURQUOI UNE NOUVELLE GRILLE DE CLASSIFICATIONS ?

Constat d'inadaptation des classifications de 1980

La nouvelle grille de classifications va remplacer celle définie dans les années 80 et partiellement toilettée au fil des années. Cette classification a beaucoup vieilli et est devenue inadaptée aux nouveaux modes d'organisation et mutation du métier.

La grille de classifications a vieilli parce que sa construction même ne peut prendre en compte les nouvelles missions attribuées aux emplois (management, animation, responsabilisation, technicité...) ni la possibilité d'évolution au sein même du métier.

Il a donc fallu repenser le système de classifications afin de le rendre plus adaptable à l'évolution de la profession afin d'en faire un vrai « ascenseur social ».

Nouvelle classification

Le nouveau système de classifications qui vient se substituer au précédent répond à plusieurs objectifs :

- la durée, à travers un système qui conserve toute sa pertinence face à l'évolution des modes d'organisation, des qualifications et des compétences ;
- la simplicité, on passe de 14 coefficients d'emplois techniques et de coiffeurs à trois niveaux et trois échelons avec un système d'évaluation de tous les emplois ;
- le réalisme, avec un système qui permet aux entreprises de coiffure de classer chaque emploi en fonction des compétences requises et de faire évoluer les salariés en interne. Ce système permet au salarié de valoriser son expérience professionnelle afin d'évoluer au sein de son métier ;
- la contribution à la gestion des ressources humaines dans l'entreprise en proposant un outil d'analyse et d'évaluation. Une grille de classifications doit être un outil indispensable à la gestion des ressources humaines en termes de recrutement, d'évolution de carrière, de mobilité et de formation.

DESCRIPTION DE LA NOUVELLE GRILLE DE CLASSIFICATIONS

L'accord de classifications conventionnel définit chaque emploi comme un ensemble de situations de travail ayant des finalités identiques ou proches dans une organisation de travail donnée.

Un même intitulé d'emploi peut se décliner dans un même niveau et nécessite ainsi un échelon différent en fonction des tâches réellement exercées et des compétences acquises ou maîtrisées.

Système multicritère

La mise en place d'un système multicritère permet au salarié d'être évalué et classé de manière objective et complète.

La nouvelle grille de classifications utilise des critères classants au sein de trois niveaux et trois échelons, chaque échelon correspondant à un niveau d'emploi en fonction de :

- la qualification ;
- les compétences ;
- les tâches exercées ;
- l'autonomie et la responsabilisation.

Le choix de ces critères résulte de l'observation de la profession et de ses emplois. Ainsi, ils recouvrent la totalité des situations de travail observées dans la branche.

Le niveau de qualification correspond :

- aux diplômes de l'éducation nationale ;
- aux qualifications et certifications reconnues par la branche ;
- à la valorisation de la formation continue ;
- voire à un niveau de qualification acquis dans une autre activité. Etant précisé qu'en l'absence de diplôme de coiffure, le minimum requis est une formation qualifiante coiffure de 12 mois minimum.

Les compétences correspondent au niveau de technicité acquis par :

- la maîtrise du savoir ;
- le savoir-faire ;
- le savoir être ;
- le savoir faire faire.

Les emplois nécessitant des fonctions d'encadrement et d'animation, il est apparu nécessaire de disposer de critères de classement qui permettent de mesurer et reconnaître ces fonctions et leur degré.

La mise en avant de la responsabilisation et de l'autonomie s'entend en fonction du niveau de décision pris dans l'exercice de l'emploi.

Les niveaux hiérarchisent le degré de mise en œuvre des critères dans les emplois via la mise en place d'échelons.

Les critères permettent de distinguer les niveaux d'exigence des différents emplois ou compétences. Ils permettent de hiérarchiser les emplois les uns par rapport aux autres et d'établir l'adéquation entre le contenu des emplois et les capacités nécessaires pour les exercer.

Qualification

Définition

Ce critère tient compte des connaissances nécessaires pour exercer l'emploi et acquises par :

- soit le niveau scolaire minimal requis selon la nature de l'emploi ;
- soit la possession d'un diplôme, d'une qualification et/ou certification professionnelle et/ou un titre reconnu par la branche ;
- soit la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Niveau I	
Echelon 1	L'emploi nécessite des connaissances professionnelles non sanctionnées par un diplôme professionnel mais d'une formation coiffure qualifiante de 12 mois minimum ou d'une formation CAP sans obtention du diplôme.
Echelon 2	L'emploi nécessite un CAP Coiffure ou un diplôme de niveau V hors coiffure plus une formation coiffure qualifiante de 18 mois minimum (1 module de 12 mois + 1 module de 6 mois).
Echelon 3	L'emploi nécessite un CAP Coiffure ou une mention complémentaire plus une formation coiffure qualifiante de 6 mois minimum ou un diplôme de niveau V hors coiffure plus une formation qualifiante de 18 mois minimum (1 module de 12 mois + 1 module de 6 mois).
Niveau II	
Echelon 1	L'emploi nécessite un CAP Coiffure ou BP Coiffure ou CAP plus une formation coiffure qualifiante de 6 mois minimum ou un BP plus une formation coiffure qualifiante de 6 mois ou un diplôme de niveau IV hors coiffure plus une formation coiffure qualifiante de 18 mois minimum (1 module de 12 mois + 1 module de 6 mois).
Echelon 2	L'emploi nécessite un CAP Coiffure ou BP Coiffure ou un CAP plus une formation coiffure qualifiante de 12 mois minimum ou un BP plus une formation qualifiante de 12 mois ou un diplôme niveau IV hors coiffure plus une formation qualifiante de 24 mois minimum (2 modules de 12 mois).
Echelon 3	L'emploi nécessite un CAP Coiffure ou un BP Coiffure ou un CAP plus une formation qualifiante coiffure de 12 mois ou un BP plus une formation qualifiante de 12 mois ou un CQP « Manager de salon de coiffure » ou un BM III Coiffure ou un diplôme de niveau III hors coiffure plus une formation qualifiante de 24 mois (2 modules de 12 mois).
Niveau III	
Echelon 1	L'emploi nécessite un CAP Coiffure ou un BP Coiffure ou titulaire d'un CQP « Manager de salon de coiffure » ou un BM III Coiffure ou un diplôme hors coiffure de niveau III plus une formation qualifiante coiffure de 24 mois (2 modules de 12 mois).
Echelon 2	L'emploi nécessite un CAP Coiffure ou un BP Coiffure ou un COP « Manager de salon de coiffure » ou un BM III Coiffure ou un diplôme de niveau III plus une expérience d'au moins 2 ans sur un poste de management.
Echelon 3	L'emploi nécessite un CAP Coiffure plus un CQP « Manager de salon de coiffure » ou plus un BM III et 1 an d'expérience sur un poste de management ou un BP Coiffure plus un CQP « Manager de salon de coiffure » ou un diplôme de niveau III hors coiffure plus une expérience de 3 ans minimum sur un poste de management ou d'animation d'un point de vente.

Compétences

Définition

Les compétences sont un ensemble de savoir-faire, de savoir être mobilisable par le salarié et justifié par un diplôme, d'une part, et/ou par une expérience professionnelle, d'autre part. Suivant le niveau requis par l'emploi, le niveau de compétence sera plus ou moins acquis et maîtrisé.

Niveau I	
Echelon 1	L'emploi nécessite un savoir minimal des actes techniques de coiffure, une connaissance de l'emploi de l'outillage professionnel optimale.
Echelon 2	L'emploi nécessite la mise en œuvre d'actes techniques de coiffure ainsi qu'une bonne connaissance de la notion de service de la clientèle.

Niveau I	
Echelon 3	L'emploi nécessite la maîtrise du travail en équipe, une maîtrise de l'ensemble des actes techniques et de satisfaction clientèle, ainsi que d'une bonne connaissance de la transmission des savoir-faire.
Niveau II	
Echelon 1	L'emploi nécessite une bonne connaissance de la polyvalence des différents actes techniques de coiffure, une bonne notion de la gestion des stocks ainsi qu'une bonne aptitude à transmettre ses savoir-faire.
Echelon 2	L'emploi nécessite une maîtrise de la polyvalence et des différents actes techniques de coiffure, une maîtrise de la gestion des stocks, ainsi qu'une bonne aptitude à la mise en place d'actions commerciales.
Echelon 3	L'emploi nécessite une bonne maîtrise de la polyvalence, des différents actes techniques de coiffure et de la gestion client. Il nécessite également une bonne connaissance de la gestion commerciale.
Niveau III	
Echelon 1	L'emploi nécessite une maîtrise de la gestion clients, de la gestion humaine, de la gestion commerciale, de la gestion des stocks, ainsi qu'un sens de l'initiative et de l'anticipation.
Echelon 2	L'emploi nécessite une bonne connaissance de la réglementation économique et sociale d'une entreprise ainsi qu'une bonne connaissance des relations humaines et organisationnelles en plus de la maîtrise des différents actes techniques professionnels.
Echelon 3	L'emploi nécessite une bonne connaissance de la législation sociale, une excellente maîtrise des actes techniques de coiffure ainsi qu'une bonne maîtrise de la gestion économique, humaine et commerciale d'un point de vente.

Tâches à exercer

Définition

Le critère « Tâches à exercer » est défini par le niveau de technicité et de savoir-faire acquis par la formation initiale, continue et l'expérience professionnelle nécessaire pour exercer les fonctions et en avoir la maîtrise.

Niveau I	
Echelon 1	Exerce des actes simples de coiffure. Accueille les clients. Veille au respect de l'hygiène et propreté du salon et de son poste de travail.
Echelon 2	Prend en charge du client et exerce certains actes techniques de coiffure (coupe, brushing, mise en forme) ; veille au respect de l'hygiène et de la propreté du salon et de son poste de travail.
Echelon 3	Accueille les clients et prise en charge du diagnostic à l'encaissement et prise de congé ; exerce tous actes techniques de coiffure ; vente de produits, de conseils et de services ; exploite et renseigne le fichier client ; fidélise la clientèle ; tuteur ; veille au respect de l'hygiène et la propreté du salon et de son poste de travail.
Niveau II	
Echelon 1	Accueille les clients et prise en charge du diagnostic à l'encaissement et prise de congé ; contrôle l'ensemble des actes techniques ; tuteur d'un jeune en alternance ; utilise les outils de gestion de la caisse et des stocks ; fidélise la clientèle ; veille au respect de l'hygiène et de la propreté du salon et de son poste de travail.

Niveau II	
Echelon 2	Accueille les clients et prise en charge du diagnostic à l'encaissement et prise de congé ; contrôle l'ensemble des actes techniques ; tuteur d'un jeune en alternance ; utilise les outils de gestion de caisse ; gère et optimise les stocks ; met en place les opérations commerciales décidées en collaboration avec son supérieur hiérarchique ; fidélise et gère la clientèle ; veille au respect de l'hygiène et de la propreté du salon et de son poste de travail.
Echelon 3	Accueille les clients et prise en charge du diagnostic à l'encaissement et prise de congé ; contrôle l'ensemble des actes techniques ; tuteur d'un jeune en alternance ; utilise les outils de gestion de caisse ; gère et optimise les stocks ; met en place, gère et suit les opérations commerciales décidées en collaboration avec son supérieur hiérarchique ; motive l'équipe dans l'atteinte des objectifs fixés ; transmet à l'équipe des consignes claires et précises ; analyse les difficultés et sait y faire face ; fidélise et gère la clientèle ; veille au respect de l'hygiène et de la propreté du salon et de son poste de travail.
Niveau III	
Echelon 1	S'engage et s'implique dans les actions du salon ; écoute, comprend et sait convaincre ; motive l'équipe dans l'atteinte des objectifs fixés ; fixe les priorités et sait les hiérarchiser ; transmet des consignes claires et précises ; rédige les rapports d'activité ; élabore un pré-planning d'activité ; propose un plan de formation des salariés à son supérieur hiérarchique ; participe, met en œuvre, gère et suit les opérations commerciales décidées avec son supérieur hiérarchique ; gère la caisse et les stocks ; contrôle et optimise les stocks ; veille au respect de l'hygiène et de la propreté du salon.
Echelon 2	Structure les ressources humaines et matérielles dont il dispose ; élabore une fiche de poste et participe au recrutement des salariés et à leur intégration dans l'entreprise ; organise et prépare les plannings de formation ; participe et prépare avec son supérieur hiérarchique les entretiens individuels ; élabore le plan d'action commerciale ; responsable des stocks, il les contrôle et propose des solutions d'amélioration ; responsable de la caisse ; anticipe et gère les imprévus ; analyse, synthétise et rédige les rapports d'activité ; crée les conditions de motivation dans l'atteinte des objectifs fixés ; écoute, comprend et sait convaincre ; délègue à bon escient ; négocie avec les fournisseurs ; respecte et fait respecter l'hygiène et la propreté du salon.
Echelon 3	Elabore les tableaux de bord d'activité avec le manager concerné et en assure le suivi ; participe au recrutement des futurs collaborateurs ; veille au respect des plannings de formation ; participe aux entretiens individuels ; veille au respect des dispositions légales et conventionnelles ; gère les managers sous son autorité ; veille au respect des actions commerciales mises en place ; veille à la bonne gestion des stocks ; veille au respect de l'esprit d'équipe et au respect des valeurs de l'entreprise ; fait respecter l'hygiène et la propreté du salon.

Autonomie. – Responsabilités

Définition

Responsabilités : ce critère caractérise l'encadrement hiérarchique de personnes et de leurs activités professionnelles.

Autonomie : dans le cadre de l'organisation, il s'agit d'apprécier à la fois l'autonomie de l'emploi et les effets sur le fonctionnement de l'entreprise.

Niveau I	
Echelon 1	L'emploi ne comporte pas de responsabilités hiérarchiques. L'emploi implique l'utilisation des modes opératoires, de consignes simples.
Echelon 2	L'emploi ne comporte pas de responsabilités hiérarchiques. L'emploi implique l'utilisation des modes opératoires, de consignes simples.

Niveau I	
Echelon 3	L'emploi comporte une responsabilité hiérarchique permanente sur au moins une personne et ses activités professionnelles (ex. : apprentis). La prise de décision se situe au niveau de la résolution de problèmes simples inhérents à la technicité des actes de coiffure.
Niveau II	
Echelon 1	L'emploi comporte une responsabilité hiérarchique permanente sur un ou plusieurs coiffeurs. L'emploi implique le choix de méthodes appropriées et moyens nécessaires à la réalisation de tous actes techniques de coiffure. La prise de décision au niveau de la résolution de problèmes classiques inhérents au point de vente.
Echelon 2	L'emploi comporte une responsabilité hiérarchique permanente sur un ou plusieurs coiffeurs. L'emploi implique le choix de méthodes appropriées et moyens nécessaires à la réalisation de tous actes techniques de coiffure. La prise de décision se situe au niveau de la résolution de problèmes classiques inhérents au point de vente.
Echelon 3	L'emploi comporte une responsabilité hiérarchique permanente sur un ou plusieurs coiffeurs. L'emploi implique la mise en œuvre de méthode et procédés permettant de faire face à tous problèmes variés et complexes. La prise de décision se situe au niveau de résolution de problèmes complexes nécessitant une analyse préalable et une action adaptée.
Niveau III	
Echelon 1	L'emploi comporte une responsabilité hiérarchique permanente sur un groupe de personnes aux activités diverses. A partir de directives définissant le cadre général de l'emploi nécessaire à la réalisation de l'ensemble des actes techniques et non techniques, peut prendre toutes décisions opérationnelles liées au périmètre des responsabilités définies (techniques, économiques, sociales et commerciales).
Echelon 2	L'emploi comporte une responsabilité hiérarchique permanente sur un groupe de personnes aux activités professionnelles diverses. Après recueil de données pertinentes (contraintes économiques, sociales, commerciales), le titulaire de l'emploi définit sa stratégie, les plans d'action et valide les choix opérationnels de son entité.
Echelon 3	L'emploi comporte une responsabilité hiérarchique permanente sur un groupe de personnes aux activités professionnelles diverses. Après recueil de données pertinentes (contraintes économiques, sociales, commerciales), le titulaire de l'emploi définit sa stratégie, les plans d'action et valide les choix opérationnels de son entité.

La mise en œuvre de la grille de classification dans des conditions homogènes d'une entreprise à une autre dans la branche nécessite de donner une définition unique et commune aux différentes notions techniques utilisées.

Pour l'application de la grille de classification, on entend ainsi par :

Activité : ensemble de tâches en vue de la réalisation d'un travail.

Critère : élément d'appréciation considéré comme significatif pour évaluer un emploi.

Echelon : poids relatif attribué dans chacun des critères lors de l'analyse de chaque emploi. Dans la grille de classification, il y a trois échelons. Lors de l'analyse, chaque emploi se verra affecter un échelon pour chaque niveau selon qu'il exige plus ou moins de connaissances à acquérir ou à maîtriser, de technicité, de responsabilité hiérarchique, d'autonomie et de traitement de l'information.

Consignes : ordre ou instruction simple écrit ou oral, précis et détaillé.

Emploi : ensemble de situations de travail ayant une finalité identique ou proche dans une organisation de travail donnée.

Formation : ensemble de moyens éducatifs, scolaires ou professionnels mis en œuvre afin de pouvoir exercer une activité et évoluer professionnellement.

Mode opératoire : description détaillée et chronologique d’actions à mener pour atteindre le résultat déterminé.

Pondération : c’est la valeur, en points, que l’on accorde à chacun des critères, afin de permettre le classement dans la grille de classifications.

Mécanisme de la nouvelle grille

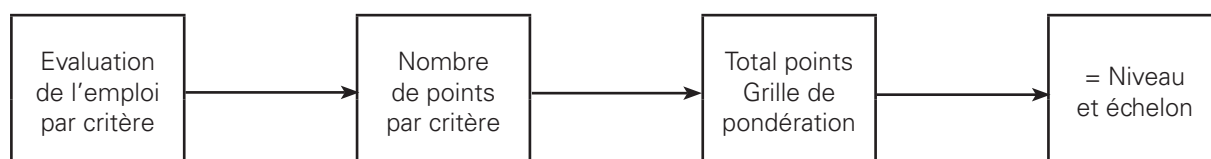
Il s’agit de déterminer, pour chaque emploi recensé et décrit, si pour chacun des critères cet emploi correspond au 1^{er}, 2^e ou 3^e niveau et échelon tels que définis dans l’accord de branche.

Il s’agit, à partir de ce travail, d’établir la valeur de l’emploi à partir du tableau de pondération des critères et de positionner ensuite l’emploi dans la grille de classification.

Le tableau de pondération des critères permet d’obtenir un total de points en fonction du positionnement attribué à l’emploi dans chaque critère. Le total de points ainsi obtenus permet ensuite dans la grille de classifications de définir la plage de points à laquelle est rattaché l’emploi (de 10 à 160 points).

Etant donné l’importance de la formation continue dans la branche coiffure, les partenaires sociaux ont souhaité ajouter un critère à l’évaluation du salarié. En effet, la formation permettant l’acquisition de savoir plus ou moins maîtrisé il semblait important d’en tenir compte.

Cheminement :



Grille de pondération des critères de classement

NIV.	ÉCH.	COMPÉTENCES	TÂCHES exercées	AUTONOMIE Responsabilité	JOURS de formation suivis	NOMBRE de points maximum
I	1	2	5	1	Minimum 2 jours par an 2	10
	2	7	9	2	2	20
	3	12	10	4	4	30
II	1	18	14	5	Minimum 3 jours par an 3	40
	2	24	18	12	Minimum 4 jours par an 6	60
	3	34	28	22	6	90

NIV.	ÉCH.	COMPÉTENCES	TÂCHES exercées	AUTONOMIE Responsabilité	JOURS de formation suivis	NOMBRE de points maximum
III	1	48	36	28	Minimum 5 jours par an 8	120
	2	55	40	35	10	140
	3	66	34	48	12	160

Indiquer pour chaque niveau et échelon le nombre de points.

Exemples. – Cas pratiques de pondération

Principes généraux :

Pondérer, coter un emploi consiste à choisir le niveau et l'échelon qui lui correspondent le mieux pour chacun des critères. Cette identification s'effectue en repérant dans la description de l'emploi, les situations qui se rapprochent le plus de la définition de chacun des niveaux et échelons.

Exemple :

Compétences : maîtrise la polyvalence et des différents actes techniques : coloration, coupe, coiffage, description d'actes techniques comme attaches, chignons..., gestion des stocks = 25 points.

Tâches exercées : contrôle de la caisse, gère les stocks, participation aux opérations commerciales, bon taux de fidélisation clientèle, bonne gestion des fiches clients, tuteur d'un jeune en contrat d'apprentissage, respecte les règles d'hygiène et de sécurité = 25 points.

Autonomie-responsabilité : sait faire face aux différentes situations de travail sans assistance hiérarchique, sait prendre des initiatives devant une situation simple = 9 points.

Suivi formation : 2 jours de formation en moyenne dans l'année = 2 points.

Total points = 61 points.

Salarié classé au niveau II, échelon 2.

Mise en œuvre de la grille de classification

Délai de mise en œuvre :

1° Quand : la nouvelle grille de classification est d'application directe dans l'entreprise, toutefois une période d'adaptation de 8 mois maximum à compter de la date d'extension de l'accord relatif à la nouvelle grille de classifications est accordée aux entreprises pour sa mise en œuvre.

2° Quid des anciens salariés : afin de permettre aux salariés en place au moment de l'extension de l'avenant n° 23 relatif à la nouvelle grille de classifications, une grille de conversion de l'ancienne grille vers la nouvelle grille a été mise en place et est présentée ci-dessous :

COEF.	CLASSIFICATION actuelle	ÉQUIVALENCE		NOUVELLE classification
		Niveau	Echelon	
100-110	Assistant(e) coiffeur(se) débutant(e)	1	1	Coiffeur(se) débutant(e)
120	Coiffeur(se)	1	2	Coiffeur(se)
130	Coiffeur(se) confirmé(e)	1	3	Coiffeur(se) confirmé(e)

COEF.	CLASSIFICATION actuelle	ÉQUIVALENCE		NOUVELLE classification
		Niveau	Echelon	
140-150	Coiffeur(se) qualifié(e)	2	1	Coiffeur(se) qualifié(e), technicien(ne)
160	Coiffeur(se) qualifié(e)	2	2	Coiffeur(se) hautement qualifié(e), technicien(ne) qualifié(e)
200	Titulaire CQP ou BM sans fonction	2	3	Coiffeur(se) très hautement qualifié(e), assistant manager, technicien(ne) hautement qualifié(e)
300	Responsable d'établissement de 0 à 9 salariés ou titulaire CQP ou BM III avec fonctions	3	1	Manager débutant(e)
370	Responsable d'établissement de 10 à 19 salariés ou titulaire CQP ou BM III avec fonctions	3	2	Manager confirmé(e)
500	Responsable d'établissement de plus de 20 salariés ou titu- laire CQP ou BM III avec fonc- tions	3	3	Manager hautement confirmé(e)
510	Animateur de réseau de 2 à 5 établissements	3	2	Animateur(trice) de réseau débutant(e)
520	Animateur de réseau de 6 à 10 établissements	3	3	Animateur(trice) de réseau confirmé(e)
530	Animateur de réseau de plus de 10 établissements	3	3	Animateur(trice) de réseau confirmé(e)

Pour la bonne forme, les salariés concernés seront informés individuellement par un document annexé au bulletin de salaire du niveau et échelon auquel ils seront affectés selon la nouvelle grille de classifications.

Il est précisé que la nouvelle classification du salarié selon le nouveau système de classifications ne peut en aucun cas entraîner une diminution de sa rémunération brute mensuelle antérieure.

3° Comment : afin de faciliter la transition entre l'ancienne grille de classifications et la nouvelle classification, il est vivement recommandé aux entreprises de coiffure d'établir un inventaire précis de toutes les fonctions existantes et réellement exercées dans l'entreprise.

4° Quid des nouveaux salariés : pour ce qui concerne les nouvelles embauches elles devront prendre en compte la nouvelle grille de classifications au jour d'entrée en vigueur de l'accord relatif à la nouvelle grille de classifications.

5° Evolution du salarié au sein de la grille de classifications : l'évolution du salarié à un échelon supérieur, voire à un niveau supérieur, sera facilité via l'entretien annuel d'évaluation obligatoire.

En effet, l'entretien annuel d'évaluation doit permettre :

- de faire le point sur le travail accompli et les efforts fournis ;
- de fixer les nouveaux objectifs ;
- de mieux connaître les attentes et les difficultés rencontrées pour chaque salarié.

Il est rappelé que l'entretien annuel d'évaluation doit être un moment privilégié entre l'employeur et le salarié, permettant d'encourager, voire de faire évoluer au vu des résultats obtenus pendant l'année le salarié à un niveau supérieur.

Information aux salariés. – Modalités de notification. – Droit de recours

L'employeur notifie par écrit à chaque salarié le classement attribué à l'emploi qu'il exerce effectivement ainsi que le détail des points obtenus par critère.

Si un salarié est en désaccord avec le classement de son emploi, il peut recourir, dans un délai de 2 mois à compter de sa notification, à la commission d'interprétation qui donnera un avis.

Brochure n° 3351

Convention collective nationale

IDCC : 2691. – **ENSEIGNEMENT PRIVÉ HORS CONTRAT**

AVENANT « SALAIRES » N° 19 DU 16 OCTOBRE 2012

NOR : ASET1251352M

IDCC : 2691

Entre :

La FNEP,

D'une part, et

La FEP CFDT ;

Le SNPEFP CGT ;

Le SNEPL CFTC ;

Le SYNEP CFE-CGC ;

La FNEC-FP FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les salaires minima conventionnels fixés par l'avenant n° 11 du 15 juin 2011 sont modifiés comme suit :

Personnel administratif et de service de catégorie E1, échelon A :

– salaire mensuel : 1 426 € ;

– salaire annuel : 17 112 €.

Personnel d'éducation de catégorie E1, échelon A :

– salaire mensuel : 1 426 € ;

– salaire annuel : 17 112 €.

Personnel enseignant des niveaux I à IV inclus, échelon A :

– salaire mensuel : 1 569 € ;

– salaire annuel : 18 828 €.

Article 2

Les salaires minima conventionnels fixés par l'avenant n° 11 du 15 juin 2011 autres que ceux modifiés par l'article 1^{er} du présent avenant demeurent applicables.

Article 3

Le texte du présent avenant est déposé à la direction générale du travail (DGT) conformément à l'article D. 2231-3 du code du travail.

Article 4

Extension

Les signataires du présent avenant s'engagent à en demander l'extension au ministre chargé du travail.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3244

Convention collective nationale
IDCC : 1505. – COMMERCE DE DÉTAIL DES FRUITS
ET LÉGUMES, ÉPICERIE ET PRODUITS LAITIERS

AVENANT « SALAIRES » N° 101 DU 20 SEPTEMBRE 2012

NOR : ASET1251343M

IDCC : 1505

PRÉAMBULE

Au 1^{er} juillet 2012, le Smic horaire est passé à 9,40 € bruts.

Les signataires de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers se sont réunis pour établir une nouvelle grille de salaires.

Article 1^{er}

Grille de salaires

(En euros.)

NIVEAU	TAUX HORAIRE
N 1A	9,53
N 1B	9,69
N 2	9,81
N 3A	9,96
N 3B	10,11
N 4A	10,24
N 4B	10,51
N 5	12,98
N 6	13,53
N 7	16,27
N 8	18,48

L'application de cet accord de salaires doit, dans une même entreprise, donner lieu au respect du principe « à travail égal, salaire égal ».

Conformément à ce principe et aux dispositions du code du travail et de la convention collective, les entreprises veilleront au respect de :

- l'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le

- niveau de classification et le salaire prévus par la présente convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale ;
- l'égalité de traitement entre les salariés, quels que soient notamment leur origine, âge, apparence physique, patronyme, situation de famille, activités syndicales ou convictions religieuses.

Article 2

Effet

Le présent avenant remplace et annule dans toutes ses dispositions l'avenant n° 98 du 1^{er} février 2012.

Il est applicable à compter du premier mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Article 3

Formalités administratives

Le présent avenant sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et au greffe du conseil de prud'hommes.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, son extension.

La fédération nationale des détaillants en produits laitiers (FNDPL) est chargée des formalités nécessaires.

Fait à Paris, le 20 septembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNDPL ;

FNDE ;

UNFD.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT.

Brochure n° 3241

Convention collective nationale

**IDCC : 1483. – COMMERCE DE DÉTAIL DE L'HABILLEMENT
ET DES ARTICLES TEXTILES**

AVENANT N° 20 DU 1^{ER} OCTOBRE 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2012

NOR : ASET1251348M
IDCC : 1483

Entre :

La FNH ;

La CNDL,

D'une part, et

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT ;

La FEC FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le barème des rémunérations minimales garanties des employés et du personnel d'encadrement (agents de maîtrise et cadres), objet de l'annexe II de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, modifiée par l'avenant du 17 juin 2004, se trouve revalorisé de la façon suivante et sera applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

I. – Rémunérations minimales de la catégorie « employés »
sur la base de 151,67 heures mensuelles

(En euros.)

CATÉGORIE	MONTANT
1	1 426
2	1 436
3	1 446
4	1 450
5	1 490
6	1 530

CATÉGORIE	MONTANT
7	1 590
8	1 650

II. – Rémunérations minimales du personnel d'encadrement
sur la base de 151,67 heures mensuelles

Agents de maîtrise

(En euros.)

CATÉGORIE	MONTANT
A1	1 760
A2	1 860
B	2 160

Cadres

(En euros.)

CATÉGORIE	MONTANT
C	3 035
D	3 315

III. – Rémunérations minimales du personnel d'encadrement
en fonction de l'ancienneté sur la base de 151,67 heures mensuelles

(En euros.)

ANCIENNETÉ	B	C	D
3 ans	2 210	3 085	3 365
6 ans	2 225	3 100	3 380
9 ans	2 240	3 115	3 395
12 ans	2 255	3 130	3 410
15 ans	2 270	3 145	3 425

Article 2

Les primes d'ancienneté pour les employés et les agents de maîtrise des catégories A1 et A2 demeurent en vigueur et leurs montants restent fixés par l'avenant n° 13 du 22 septembre 2000 (les montants fixés en francs doivent être convertis en euros).

Article 3

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre chargé du travail en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

La fédération nationale de l'habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

Fait à Paris, le 1^{er} octobre 2012.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

**IDCC : 828. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
MÉCANIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES
(Manche)
(9 janvier 1976)**

(Etendue par arrêté du 27 octobre 1976,
Journal officiel du 26 novembre 1976)

**AVENANT N° 34 DU 12 OCTOBRE 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2012**

NOR : ASET1251359M

IDCC : 828

Entre :

L'UIMM de la Manche,

D'une part, et

Le SMNO CFE-CGC ;

L'UD CGT-FO ;

L'UD CFTC,

D'autre part,

il a été arrêté et convenu ce qui suit, à l'issue de la négociation annuelle prévue par l'article L. 2241-1 du code du travail, ouverte le 9 mars 2012, et en conformité avec les dispositions de l'accord national intervenu le 17 janvier 1991.

Article 1^{er}

L'annexe III « Rémunérations minimales hiérarchiques. – Taux effectifs garantis annuels » à la convention collective susvisée résultant de l'accord n° 32 du 6 juillet 2011 est annulée en son entier et remplacée par les dispositions suivantes :

« Article 1^{er}

Rémunérations minimales hiérarchiques

1.1. La valeur du point unique, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, soit 151,67 heures mensuelles, servant à déterminer les rémunérations minimales hiérarchiques, est fixée à 4,22 € au 1^{er} novembre 2012.

1.2. Pour vérifier si le salarié a bénéficié de la prime d'ancienneté, telle qu'elle résulte du barème prévu à l'article 11 de l'avenant « Mensuels » de la présente convention collective, il sera tenu compte, notamment, de la valeur des éventuelles compensations pour réduction d'horaire accordées par l'employeur sur la prime d'ancienneté.

La prise en compte, dans l'assiette de comparaison de la prime d'ancienneté, des éventuelles compensations pour réduction d'horaire portant sur la prime d'ancienneté, pourra s'effectuer même lorsque ces compensations ont été intégrées au salaire de base.

1.3. Le barème des rémunérations minimales hiérarchiques résultant de l'alinéa 1.1 du présent article, de l'article 7 modifié de l'avenant « Mensuels » (alinéa 7.5) et de l'article 8 modifié (alinéa 8.5) de l'avenant relatif à certaines catégories de mensuels, sert exclusivement de base de calcul à la prime d'ancienneté.

Article 2

Taux effectifs garantis annuels à partir de l'année civile 2012

2.1. Indépendamment du barème des rémunérations minimales hiérarchiques découlant de l'article 1^{er}, un barème de taux effectifs garantis annuels est fixé à partir du 1^{er} janvier 2012 dans les conditions prévues par l'accord national du 17 janvier 1991.

2.2. Ce barème détermine, pour chaque coefficient de la classification selon la filière, la rémunération annuelle en dessous de laquelle un salarié ne peut être rémunéré.

Article 3

Modalités d'application du barème des taux effectifs garantis annuels

3.1. Le barème ci-après fixant les garanties annuelles de rémunération effective pour la durée légale du travail, leurs montants devront être adaptés en fonction de l'horaire de travail effectif et, en conséquence, supporter les majorations légales pour heures supplémentaires.

3.2. Pour l'application des garanties de salaires effectifs annuels ainsi adaptées, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paie et supportant des cotisations en vertu de la législation sur la sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

- prime d'ancienneté prévue par la présente convention collective ;
- majorations pour travaux pénibles, dangereux et insalubres, découlant à ce titre des dispositions de la présente convention collective ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

En application de ce principe, seront exclues de l'assiette de vérification :

- les participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations sociales en vertu de la législation de sécurité sociale.

3.3. De même, le montant de la garantie visée ci-dessus sera adapté *pro rata temporis* en cas de survenance :

- d'embauche en cours d'année ;
- d'un changement de coefficient en cours d'année ;
- d'un départ de l'entreprise en cours d'année ;
- d'une suspension du contrat de travail.

3.4. Le barème des taux effectifs garantis annuels subit les abattements prévus pour les rémunérations par les dispositions législatives et conventionnelles, notamment pour les salariés âgés de moins de 18 ans.

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

3.6. S'il apparaît que la totalité des éléments de la rémunération à prendre en considération est inférieure au montant du taux effectif garanti annuel applicable, le salarié considéré recevra un complément de rémunération égal à la différence entre les sommes perçues et le montant de la garantie dont il doit bénéficier en vertu du présent texte.

Article 4

Barème des taux effectifs garantis annuels à partir de l'année 2012

4.1. A partir du 1^{er} janvier 2012 et pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, le barème (base 151,67 heures par mois) des taux effectifs garantis applicable s'établit comme suit :

Ouvriers, administratifs et techniciens

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	TAUX EFFECTIF GARANTI
1	140	16 945
2	145	16 950
3	155	16 955
4	170	17 060
5	180	17 100
6	190	17 255
7	215	17 460
8	225	17 580
9	240	18 270
10	255	19 125
11	270	20 165
12	285	21 180
13	305	22 620
14	335	25 030
15	365	27 220
16	395	29 080

4.2. A partir du 1^{er} janvier 2012 et pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, le barème (base 151, 67 heures par mois) des taux effectifs garantis applicable s'établit comme suit :

Agents de maîtrise d'atelier

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	TAUX EFFECTIF GARANTI
7	215	17 660
9	240	18 785
10	255	19 550
12	285	21 955
13	305	23 610
14	335	25 835
15	365	27 835
16	395	29 285

Article 2

Le présent accord, établi conformément aux dispositions de l'article L. 2231-1 du code du travail, a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et pour dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Les organisations signataires s'engagent à demander l'extension de cet accord selon la procédure d'examen accéléré prévue par l'article L. 2261-26 du code du travail.

Fait à Cherbourg-Octeville, le 12 octobre 2012.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

**IDCC : 714. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
(Moselle)
(1^{er} février 1973)**

(Etendue par arrêté du 23 avril 1974,
Journal officiel du 15 mai 1974)

**AVENANT DU 8 OCTOBRE 2012
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES EFFECTIVES GARANTIES
POUR L'ANNÉE 2012**

NOR : ASET1251341M
IDCC : 714

Vu le protocole d'accord du 22 février 2012 concernant la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle et portant sur la RAEG, le BRG, la prime de vacances et les petits déplacements des ouvriers monteurs, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Modifications

Les dispositions de l'article 1^{er} du protocole d'accord du 22 février 2012 sont supprimées et remplacées comme suit :

« Article 1^{er}

Rémunération annuelle effective garantie (RAEG)

Les montants de la rémunération annuelle effective garantie, établis par coefficient sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures, sont fixés de la manière suivante à partir de 2012 :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RAEG (base 35 heures)
V		395	32 550
	3	365	29 710
	2	335	27 420
	1	305	24 580
IV	3	285	22 970
	2	270	21 460
	1	255	20 680

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RAEG (base 35 heures)
III	3	240	19 370
	2	225	18 440
	1	215	17 770
II	3	190	17 270
	2	180	17 070
	1	170	17 020
I	3	155	17 000
	2	145	16 980
	1	140	16 960

Article 2

Les autres dispositions du protocole d'accord du 22 février 2012 demeurent inchangées.

Article 3

Dépôt

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

Fait à Metz, le 8 octobre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UIMM de la Moselle.

Syndicats de salariés :

CFTC métaux de la Moselle ;

CFE-CGC métallurgie de la Lorraine.

Brochure n° 3150

Convention collective nationale

IDCC : 2162. – PROFESSIONS DE LA PHOTOGRAPHIE

ADHÉSION PAR LETTRE DU 17 OCTOBRE 2012
DE LA FEC CGT-FO À L'ACCORD DU 5 SEPTEMBRE 2012

NOR : ASET1251351M
IDCC : 2162

Paris, le 17 octobre 2012.

La fédération des employés et cadres Force ouvrière, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris, à la direction générale du travail, RT2, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

L'accord relatif aux frais de santé dans la branche des professions de la photographie, a été signé le 5 septembre 2012, par la CFP, d'une part, et par la fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE-CGC, la fédération des services CFDT et la CFTC, d'autre part.

Notre organisation, la fédération des employés et cadres CGT-FO vous notifie son adhésion ainsi qu'aux trois autres signataires.

Nous vous adressons, Madame, Monsieur, nos salutations distinguées.

*Le secrétaire fédéral.
Le secrétaire du commerce.*

Brochure n° 3269

Convention collective nationale
IDCC : 759. – POMPES FUNÈBRES

ACCORD DU 9 OCTOBRE 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2013

NOR : ASET1251354M

IDCC : 759

Entre :

La FFPF ;

La CPFM,

D'une part, et

La FGT CFTC ;

L'UNSF FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord, conclu en application de l'article L. 2241-1 du code du travail, s'applique à l'ensemble des personnels couverts par la convention collective des entreprises de pompes funèbres répertoriées sous le code APE 96.03Z.

Article 2

Barèmes de salaires

Les barèmes de salaires annuels minima conventionnels des ouvriers, techniciens, agents de maîtrise et cadres, annexés au présent accord, annulent et remplacent, à compter du 1^{er} janvier 2013, les barèmes conventionnels actuellement en vigueur, en application de l'annexe III de l'accord du 25 avril 1996 sur la classification. Ces salaires minima ne comportent plus, depuis l'accord du 18 septembre 2003, de référence au mode de calcul par point.

La comparaison des salaires annuels bruts minima conventionnels avec le salaire annuel réel brut du salarié doit s'opérer en prenant en compte tous les éléments de rémunération tels que prévus à l'annexe III de l'accord du 25 avril 1996.

Article 3

Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes

Les parties au présent accord, après examen de l'état des lieux sur l'égalité entre les femmes et les hommes et analyse des éléments du rapport de branche 2012, notamment des rémunérations moyennes annuelles brutes résultant de l'enquête de branche auprès des entreprises, conviennent de rappeler aux entreprises la nécessité de mise en œuvre des actions prévues dans l'accord du 25 septembre 2008 sur l'égalité professionnelle dans la branche des services funéraires, pour remédier à d'éventuelles disparités au sein de leur entreprise.

Article 4

Dépôt

Le présent accord, constituant un avenant à la convention collective nationale des pompes funèbres du 1^{er} mars 1974, sera déposé, en application des articles L. 2231-6 et L. 2231-7 et D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail, au ministère du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes.

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

Fait à Paris, le 9 octobre 2012.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Salaires annuels minima conventionnels au 1^{er} janvier 2013

Ouvriers et employés

(En euros.)

NIV.	POSITION	ANCIENNETÉ DANS L'EMPLOI						
		Embauche	3 ans	5 ans	8 ans	10 ans	12 ans	15 ans
I		17 267,94	17 409,57	17 747,33	17 916,47	18 254,35	18 592,24	18 929,99
II	1	17 299,45	17 525,78	17 865,99	18 036,42	18 376,50	18 716,84	19 057,18
	2	17 322,82	17 807,37	18 153,27	18 326,02	18 671,78	19 017,68	19 363,43
III	1	17 446,87	17 935,08	18 283,31	18 457,47	18 805,58	19 153,93	19 502,16
	2	17 710,65	18 206,26	18 559,78	18 736,42	19 089,97	19 443,62	19 797,16

Au regard des barèmes, l'ancienneté s'apprécie à compter du jour de l'embauche ou de la nomination.

Techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

NIV.	POSITION		ANCIENNETÉ DANS L'EMPLOI					
			Embauche	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans	25 ans
IV	1	sans CQP	18 351,42	18 865,02	19 431,07	20 013,82	20 614,17	21 232,66
		avec CQP	19 502,16	20 047,87	20 649,26	21 268,80	21 906,97	22 564,18
	2		19 587,23	20 135,42	20 739,40	21 361,66	22 002,41	22 662,60

Au regard des barèmes, l'ancienneté s'apprécie à compter du jour de l'embauche ou de la nomination.

(En euros.)

STATUT	NIVEAU	POSITION	SALAIRE ANNUEL MINIMUM à l'embauche
Ouvriers et employés	I		17 267,94
	II	1	17 299,45
		2	17 322,82
	III	1	17 446,87
		2	17 710,65

STATUT	NIVEAU	POSITION	SALAIRE ANNUEL MINIMUM à l'embauche
Techniciens et agents de maîtrise	IV sans CQP	1	18 351,42
	IV avec CQP	1	19 502,16
	IV	2	19 587,23
Cadres	V	1	22 793,26
		2	24 458,90
	VI	1	27 212,97
		2	32 728,88
	VII		
			40 246,61

Brochure n° 3196

Convention collective nationale

IDCC : 1351. – **ENTREPRISES DE PRÉVENTION ET DE SÉCURITÉ**

ADHÉSION PAR LETTRE DU 6 SEPTEMBRE 2012
DE LA FMPS UNSA À L'ANNEXE VIII DE LA CONVENTION

NOR : ASET1251349M
IDCC : 1351

*FMPS UNSA
21, rue Jules-Ferry
93177 Bagnolet Cedex*

Bagnolet, le 6 septembre 2012.

Monsieur le président,

La fédération des métiers de la prévention et de la sécurité UNSA (FMPS-UNSA) adhère à l'annexe VIII de la convention collective des entreprises de prévention et de sécurité.

Par ailleurs, notre fédération vous informe qu'elle est adhérente de la convention collective des entreprises de prévention et de sécurité depuis le 27 novembre 1998, dont dépend l'annexe VIII.

Nous vous prions de croire, Monsieur le président, en l'expression de nos sincères salutations.

Le secrétaire général.

Brochure n° 3122

Convention collective nationale
IDCC : 454. – **REMONTÉES MÉCANIQUES
ET DOMAINES SKIABLES**

AVENANT N° 54 DU 12 JUIN 2012
RELATIF AU CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL

NOR : ASET1251360M
IDCC : 454

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche des remontées mécaniques et domaines skiables ont engagé, suite à l'accord-cadre paritaire signé le 24 septembre 2008, un travail d'actualisation de certaines dispositions conventionnelles.

C'est dans ce cadre qu'ils ont décidé d'apporter quelques précisions à l'article 16, article pivot de la convention collective pour ce qui concerne la priorité de réembauchage et la reconduction des contrats saisonniers.

Article 1^{er}

Nouvelle rédaction de l'article 16 « Contrat individuel de travail »

A compter du jour de la signature du présent avenant, les partenaires sociaux sont convenus que la nouvelle rédaction du paragraphe I et du paragraphe II de l'article 16 sera désormais la suivante (les parties en gras dans le texte ont été modifiées) :

« I. – Priorité de réembauchage

Des emplois de même nature sont réservés, par priorité, à qualification égale, aux agents ayant déjà effectué une ou plusieurs saisons au service de l'entreprise à condition qu'ils fassent acte de candidature avant le 15 septembre pour la saison d'hiver et le 15 avril pour la saison d'été. A cet effet, un document rappelant cette formalité sera remis par l'employeur à la fin de chaque saison pour la suivante. **La demande de l'agent sera faite par courrier simple adressé à l'employeur ou si l'agent l'estime nécessaire, pour sécuriser la démarche, cette demande pourra être adressée par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge.** L'employeur doit répondre dans un délai de 6 semaines prenant effet à compter de l'une ou l'autre des deux dates précitées et, dans le cas de refus d'embaucher une femme en état de grossesse, lui en indiquer la raison. L'employée saisonnière absente pendant une saison pour cause de maternité, a priorité d'embauche par rapport à la personne engagée pour suppléer son absence, sans préjudice des autres dispositions du présent article.

La rupture des contrats saisonniers, ou l'arrêt de leur succession d'une saison à l'autre entraîne la caducité définitive de la priorité de réembauche. Toutefois, la priorité est conservée si la succession des contrats saisonniers est suspendue pendant une ou plusieurs saisons pour cause de **congrés de**

droit prévus au code du travail, en accord ou avec information de l'employeur, conformément aux conditions prévues par le code du travail.

A partir du moment où l'employeur a répondu favorablement à l'agent saisonnier, le contrat est formé entre les parties mais sa prise d'effet au-delà de la date présumée de mise en exploitation peut être retardée en cas d'absence de neige, d'accident et de maladie. Dans ce dernier cas, l'agent fournira à l'employeur un certificat médical et, en cas d'accident, il informera l'employeur de la durée prévisible de son absence.

II. – Reconduction des contrats saisonniers

Les saisonniers ayant déjà effectué une ou plusieurs saisons au service de l'entreprise se verront proposer un emploi saisonnier de même nature à condition qu'ils fassent acte de candidature avant le 15 septembre pour la saison d'hiver et le 15 avril pour la saison d'été. **Cette demande sera faite par courrier simple adressé à l'employeur ou si le saisonnier l'estime nécessaire, pour sécuriser la démarche, cette demande pourra être adressée par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge.** L'employeur doit répondre dans un délai de 6 semaines prenant effet à compter de l'une ou l'autre des deux dates précitées.

La rupture des contrats saisonniers, ou l'arrêt de leur succession d'une saison à l'autre entraîne la caducité définitive de la reconduction. Toutefois, la reconduction est conservée si la succession des contrats saisonniers est suspendue pendant une ou plusieurs saisons pour cause de **congrés de droit prévus au code du travail, en accord ou avec information de l'employeur, conformément aux conditions prévues par le code du travail.** »

Article 2

Formalités de dépôt du présent avenant

Le présent avenant sera déposé à la direction des relations du travail, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Article 3

Extension du présent avenant

Les dispositions susvisées seront également soumises à la procédure d'extension prévue par le code du travail.

Fait à Lyon-Villeurbanne, le 12 juin 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Domaines skiables de France.

Syndicats de salariés :

CGT-FO ;

FGTE CFDT ;

SNATT CFE-CGC ;

FNST CGT.

Brochure n° 3122

Convention collective nationale
IDCC : 454. – REMONTÉES MÉCANIQUES
ET DOMAINES SKIABLES

AVENANT N° 55 DU 12 JUIN 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JUIN 2012

NOR : ASET1251361M
IDCC : 454

Entre :
Les domaines skiabiles de France,
D'une part, et
La FGTE CFDT ;
Le SNATT CFE-CGC,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Au 1^{er} juin 2012, la grille des salaires horaires minimaux professionnels garantis est revalorisée de 1,50 %, en linéaire. Cette nouvelle grille de salaires figure en annexe du présent avenant.

Ces revalorisations au 1^{er} juin 2012 s'appliquent sur la grille des salaires horaires minimaux professionnels garantis du 1^{er} décembre 2011.

Ces revalorisations s'appliquent uniquement sur les minima conventionnels nationaux garantis.

Article 2

Le présent avenant sera déposé à la direction des relations du travail, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Article 3

Les dispositions susvisées seront également soumises à la procédure d'extension prévue par le code du travail.

Fait à Lyon-Villeurbanne, le 12 juin 2012.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Salaires horaires minimaux professionnels garantis au 1^{er} juin 2012

(En euros.)

NIVEAU DE RÉMUNÉRATION	TAUX HORAIRE
409	27,7810
408	27,6911
407	27,6012
406	27,5113
405	27,4214
404	27,3315
403	27,2416
402	27,1517
401	27,0618
400	26,9719
399	26,8854
398	26,7990
397	26,7125
396	26,6260
395	26,5395
394	26,4529
393	26,3663
392	26,2797
391	26,1931
390	26,1065
389	26,0198
388	25,9331
387	25,8464
386	25,7597
385	25,6729
384	25,5862
383	25,4993
382	25,4125
381	25,3257
380	25,2388

NIVEAU DE RÉMUNÉRATION	TAUX HORAIRE
379	25,1519
378	25,0650
377	24,9781
376	24,8911
375	24,8041
374	24,7171
373	24,6301
372	24,5430
371	24,4559
370	24,3688
369	24,2817
368	24,1946
367	24,1074
366	24,0202
365	23,9330
364	23,8457
363	23,7585
362	23,6712
361	23,5839
360	23,4966
359	23,4092
358	23,3218
357	23,2344
356	23,1470
355	23,0596
354	22,9721
353	22,8846
352	22,7971
351	22,7095
350	22,6220
349	22,5344
348	22,4468
347	22,3592
346	22,2715
345	22,1838
344	22,0961
343	22,0084

NIVEAU DE RÉMUNÉRATION	TAUX HORAIRE
342	21,9207
341	21,8329
340	21,7451
339	21,6573
338	21,5695
337	21,4816
336	21,3937
335	21,3058
334	21,2179
333	21,1299
332	21,0419
331	20,9539
330	20,8659
329	20,7779
328	20,6898
327	20,6017
326	20,5136
325	20,4255
324	20,3373
323	20,2491
322	20,1609
321	20,0727
320	19,9844
319	19,8961
318	19,8078
317	19,7195
316	19,6312
315	19,5428
314	19,4544
313	19,3660
312	19,2776
311	19,1891
310	19,1006
309	19,0121
308	18,9236
307	18,8350
306	18,7464

NIVEAU DE RÉMUNÉRATION	TAUX HORAIRE
305	18,6578
304	18,5692
303	18,4806
302	18,3919
301	18,3032
300	18,2145
299	18,1257
298	18,0370
297	17,9482
296	17,8594
295	17,7705
294	17,6817
293	17,5928
292	17,5039
291	17,4150
290	17,3260
289	17,2371
288	17,1481
287	17,0590
286	16,9700
285	16,8809
284	16,7918
283	16,7027
282	16,6136
281	16,5244
280	16,4353
279	16,3460
278	16,2578
277	16,1696
276	16,0813
275	15,9929
274	15,9046
273	15,8162
272	15,7278
271	15,6393
270	15,5508
269	15,4623

NIVEAU DE RÉMUNÉRATION	TAUX HORAIRE
268	15,3737
267	15,2851
266	15,1965
265	15,1078
264	15,0191
263	14,9303
262	14,8416
261	14,7527
260	14,6639
259	14,5750
258	14,4861
257	14,3972
256	14,3082
255	14,2192
254	14,1301
253	14,0410
252	13,9519
251	13,8628
250	13,7736
249	13,6843
248	13,5951
247	13,5058
246	13,4165
245	13,3271
244	13,2377
243	13,1483
242	13,0588
241	12,9693
240	12,8798
239	12,7902
238	12,7006
237	12,6109
236	12,5213
235	12,4316
234	12,3418
233	12,2520
232	12,1622

NIVEAU DE RÉMUNÉRATION	TAUX HORAIRE
231	12,0724
230	11,9825
229	11,8926
228	11,8026
227	11,7126
226	11,6226
225	11,5326
224	11,4425
223	11,3524
222	11,2622
221	11,1742
220	11,0894
219	11,0041
218	10,9186
217	10,8331
216	10,7474
215	10,6616
214	10,5757
213	10,4897
212	10,4036
211	10,3173
210	10,2310
209	10,1445
208	10,0579
207	9,9712
206	9,8843
205	9,7974
204	9,7103
203	9,6231
202	9,5358
201	9,4484
200	9,3608

Brochure n° 3177

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

ACCORD DU 8 OCTOBRE 2012

RELATIF AU DIALOGUE SOCIAL

NOR : ASET1251362M

IDCC : 275

PRÉAMBULE

Les parties signataires du présent accord souhaitent souligner leur attachement à une politique contractuelle active et à la convention collective nationale « transport aérien-personnel au sol » (CCNTA PS) dont le champ s'est élargi au cours des 10 dernières années aux entreprises d'assistance en escale et aux aéroports.

Pour ce faire, les parties signataires rappellent l'importance d'une participation effective et active à la commission nationale mixte (CNM), instance chargée de négocier les textes conventionnels en application de l'article 2 de la CCNTA PS.

Pour assurer une telle participation par des délégués représentant les différents métiers et les différentes entreprises, les partenaires sociaux avaient conclu en juillet 2003 un avenant visant à favoriser la participation à la commission nationale mixte. Cet accord a été renouvelé jusqu'au 30 juin 2009.

Les parties signataires souhaitent tirer les enseignements de l'application de cet accord et en améliorer le dispositif, dans le respect des principes fixés par l'article 4 *d* de la CCNTA PS.

Les objectifs du présent texte sont, d'une part, de favoriser la diversité dans la composition des délégations syndicales et, d'autre part, de permettre à des délégués issus des PME de siéger en CNM.

La réalisation de ces objectifs suppose une formalisation dans la composition des délégations syndicales et une amélioration dans l'accès au congé de formation syndicale.

Le présent accord est conclu à durée déterminée jusqu'au 31 juillet 2013 et fera l'objet d'un bilan d'application 3 mois avant son terme.

Les parties signataires rappellent aux employeurs que les salariés participant aux réunions de la CNM ne doivent subir aucune discrimination directe ou indirecte, au sens de l'article L. 1132-1 du code du travail, en raison de leur présence à l'une des réunions de cette instance.

Article 1^{er}

Composition et désignation des délégations syndicales

1.1. Composition des délégations syndicales

L'article 2 de la CCNTA PS a prévu la création d'une commission nationale mixte conformément aux dispositions du code du travail.

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche (dont la liste figure en annexe) peut composer librement sa délégation.

Les signataires reconnaissent l'intérêt de diversifier l'origine de leurs mandataires dans une branche qui, depuis la signature de la CCNTA PS en 1959, a profondément évolué. La branche qui était à l'origine quasi exclusivement composée de compagnies aériennes regroupe aujourd'hui les sociétés d'assistance en escale et les gestionnaires d'aéroports depuis octobre 2007.

Pour tenir compte de cette diversité des salariés et des entreprises, les signataires conviennent de porter de 2 à 3 le nombre de membres de chaque délégation, afin de permettre une représentation équilibrée de chaque secteur d'activité. Chaque délégation devra comporter dans la mesure du possible au moins un homme et une femme issus des différents métiers de l'aérien et d'entreprises couvertes par la CCNTA de taille différente.

Les membres de la délégation, lorsqu'ils sont salariés, sont soit dotés d'un mandat prévu par le code du travail, soit mis à disposition par leur employeur auprès de leur fédération syndicale qui les mandate.

1.2. Désignation des délégués

Les fédérations syndicales communiqueront au secrétariat de la CNM et aux fédérations patronales les noms des membres de leur délégation ainsi que les modifications dans la composition de celle-ci.

Les employeurs des salariés désignés pour faire partie de la délégation seront informés par la fédération syndicale de toute nomination ou modification affectant l'un de leurs salariés.

En cas de modification dans la délégation syndicale, et lorsque la nouvelle désignation concerne un délégué, salarié d'une entreprise couverte par la CCNTA PS et non permanent de la fédération syndicale, elle prendra effet 15 jours suivants la réception du courrier. Ce délai sera porté à 30 jours pour les salariés dont l'activité est organisée en cycle de travail.

Article 2

Commission nationale mixte (CNM)

2.1. Rôle de la CNM

Conformément à l'article 2 de la CCNTA PS, la CNM a pour mission d'actualiser et réviser la CCNTA PS. Elle est également saisie des différends collectifs qui peuvent naître à l'occasion de l'interprétation ou de l'application de dispositions de la CCNTA PS, lorsque ceux-ci n'ont pas pu être résolus dans le cadre de l'entreprise.

2.2. Calendrier des réunions

Afin d'organiser le travail de la commission et de permettre aux salariés et à leurs employeurs d'intégrer les dates des réunions dans le planning de travail, les réunions mensuelles de la CNM sont fixées par semestre, en octobre pour la période de janvier à juillet et en mai pour la période de septembre à décembre.

a) Réunions ordinaires

La CNM se réunit une fois par mois, selon un calendrier semestriel qui sera défini en octobre pour les réunions de janvier à juillet et en juin pour les réunions de septembre à décembre.

Chaque réunion dure une demi-journée. Elle peut être complétée d'une réunion de préparation organisée par chaque délégation.

Il appartient à chaque délégué de communiquer à son employeur le calendrier de réunions dans les 15 jours qui suivent sa publication.

Toute modification du calendrier est communiquée par les membres des délégations syndicales à leur employeur dans les plus brefs délais.

b) Réunions supplémentaires

Les délégations des organisations patronales et syndicales peuvent décider, d'un commun accord, de réunions supplémentaires. Celles-ci suivent le même régime que les réunions ordinaires.

Il appartient à chaque délégué de communiquer à son employeur le calendrier de ces réunions dès son adoption.

c) Réunions des groupes de travail organisés par la CNM

Les organisations patronales et syndicales peuvent décider, d'un commun accord, d'organiser des groupes de travail paritaires pour étudier un sujet particulier avant de le présenter en CNM.

Les réunions de ces groupes de travail paritaires sont d'une demi-journée chacune.

Article 3

Maintien de la rémunération, frais de transport et frais de repas

3.1. Maintien de la rémunération

Conformément au premier alinéa de l'article 4 *d* de la CCNTA PS, le temps passé en réunion est considéré et payé comme du temps de travail effectif.

Les délégués présents en réunion et signataires de la feuille d'émargement, lorsqu'ils ne sont pas mis à disposition par leur employeur auprès de la fédération syndicale qui les mandate, sont rémunérés normalement par leur employeur : ils perçoivent le salaire qu'ils auraient dû percevoir s'ils avaient travaillé dans leur entreprise.

Dans le cas où la CNM se réunit un jour où le salarié est de repos ou de congé, celui-ci est reporté à une date déterminée en fonction de l'organisation du travail de l'entreprise.

La participation d'un salarié aux réunions de la CNM ne doit pas, en principe, générer d'heures supplémentaires.

3.2. Frais de transport et frais de repas

Lorsque le délégué avance les frais de transport pour se rendre à la CNM, ceux-ci lui sont remboursés par l'employeur, sur la base du transport le plus économique, et au plus tard à la fin du mois qui suit la remise des justificatifs.

Dans le cas où le délégué avance les frais de repas occasionnés par la participation à une CNM, ceux-ci lui sont également remboursés par l'employeur au plus tard à la fin du mois qui suit la réunion, sur la base de la prime panier prévue par l'accord salarial de branche en cours d'application. Lorsque la réunion a lieu à la DGAC, l'indemnité est calculée sur la base du forfait repas en vigueur.

Lorsque le délégué travaille habituellement hors de la région parisienne, il perçoit également une indemnité égale au montant de la prime, pour tenir compte des autres frais inhérents au déplacement.

Ces dispositions ne peuvent se cumuler avec celles ayant le même objet prévues par les accords ou les usages ni remettre en cause les dispositions plus favorables prises par l'entreprise.

Article 4

Accès au congé de formation économique, sociale et syndicale

Tout membre de la délégation syndicale qui souhaite suivre une formation économique, sociale et syndical, a le droit, sur sa demande, de bénéficier d'un congé pour y participer, en application des dispositions prévues par le code du travail.

Afin de permettre à un salarié nouvellement nommé à la CNM d'acquérir les connaissances nécessaires à l'exercice de ce mandat, le congé prévu à l'article L. 3142-7 du code du travail sera rémunéré par l'employeur dans la limite de 5 jours. Lorsque ce congé de formation est pris au cours de la première année de mandat, en une ou plusieurs fois, l'employeur ne pourra pas faire référence aux dispositions de l'article R. 3142-1 du code du travail pour refuser la prise en charge de ce congé.

Article 5

Dispositions finales

5.1. Champ d'application et durée de l'accord

Le présent accord entre dans le champ d'application de la convention collective nationale « transport aérien-personnel au sol ».

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, allant jusqu'au 31 juillet 2013. Il cessera de produire ses effets après cette date.

Trois mois avant l'échéance de cet accord, les parties se réuniront pour faire un bilan de son application et engager des négociations, en vue de son éventuel renouvellement.

5.2. Dépôt, droit d'opposition, demande d'extension

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales représentatives, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 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 8 octobre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNAM.

Syndicats de salariés :

FGT CFTC ;

FEETS FO ;

FNEMA CFE-CGC.

ANNEXE I

ORGANISATIONS SYNDICALES REPRÉSENTATIVES PARTICIPANT À LA CNM

Les organisations syndicales participant à la CNM prévue à l'article 2 de la convention collective nationale « transport aérien-personnel au sol » (CCNTA PS) sont :

- FNEMA CFE-CGC ;
- FEETS FO ;
- FGT CFTC ;
- FNST CGT ;
- UFA-FGTE CFDT.

Brochure n° 3085

Convention collective nationale

**IDCC : 16. – TRANSPORTS ROUTIERS
ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES DU TRANSPORT**

ACCORD DU 1^{ER} OCTOBRE 2012

RELATIF À LA PROTECTION SANTÉ

NOR : ASET1251342M

IDCC : 16

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux sont convenus de procéder à la signature du présent accord afin de sécuriser juridiquement le régime de complémentaire santé qu'ils avaient mis en place par l'accord du 6 décembre 2011. Leur décision s'inscrit dans la démarche initiée de longue date d'amélioration de la protection sociale des salariés des entreprises de ces secteurs d'activité.

Les partenaires sociaux précisent que les dispositions du présent accord répondent aux exigences des « contrats responsables » conformément aux dispositions légales et réglementaires et qu'elles ne remettent pas en cause les régimes « complémentaire santé » obligatoires préexistant dans les entreprises ayant anticipé cette démarche d'avancée sociale dès lors que sont respectés les principes fixés par le code de la sécurité sociale et le code du travail en la matière.

Les partenaires sociaux réaffirment plus particulièrement :

- qu'ils sont attachés à la date d'application du présent accord en entreprise à compter du 1^{er} janvier 2013, date initialement fixée dans l'accord susvisé du 6 décembre 2011, et qu'ils prendront les initiatives les plus opérantes afin de respecter cette échéance ;
- qu'au regard de la diversité structurelle des entreprises des secteurs concernés, la mutualisation des risques garantis par ce régime est une condition essentielle à l'homogénéité des prestations qu'il contient (nature et niveau) et un facteur d'optimisation de la maîtrise des engagements financiers qu'il implique.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux confirment :

- le choix de l'organisme assureur qu'ils ont opéré dès le 8 février 2012 au regard des garanties proposées dans le dossier qu'il leur avait été présenté (régime de base, régimes optionnels, régimes améliorés, services et garanties complémentaires) en réponse à leur appel d'offres ;
- qu'ils avaient ainsi manifesté expressément leur volonté de ne pas procéder à une simple recommandation mais bien à une désignation porteuse d'une réelle mutualisation des risques.

Article 1^{er}
Champ d'application

a) Entreprises

Le présent accord est applicable aux entreprises enregistrées sous les codes NAF suivants du champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport :

NAF RÉV. 2		NAF RÉV. 1	
Transports routiers de fret interurbains	49.41A	Transports routiers de marchandises interurbains	602M
Transports routiers de fret de proximité	49.41B	Transports routiers de marchandises de proximité	602L
Location de camions avec chauffeur	49.41C	Location de camions avec conducteur	602P
Messagerie, fret express	52.29A	Messagerie, fret express	634A
Affrètement et organisation des transports ⁽¹⁾	52.29B	Affrètement	634B
Autres activités de poste et de courrier	53.20Z	Organisation des transports internationaux ⁽¹⁾	634C
Location et location-bail de camions ⁽¹⁾	77.12Z	Autres activités de courrier	641C
		Location d'autres matériels de transport terrestre ⁽¹⁾	712A
(1) Pour partie (voir le champ d'application de la CCNTR).			

b) Salariés bénéficiaires

Le présent accord, sous réserve des dispositions qui suivent, s'applique à l'ensemble des salariés (ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, ingénieurs et cadres) des entreprises susvisées dès lors qu'ils justifient d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 6 mois.

Peuvent être dispensés d'adhésion :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au régime les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale (CMU-C) ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale jusqu'à l'échéance du contrat ;
- les salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place du régime ou de l'embauche si celle-ci est postérieure jusqu'à l'échéance du contrat individuel ;
- à condition de le justifier chaque année, les salariés bénéficiant par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à l'un de ceux fixés par l'arrêté du 26 mars 2012 (arrêté relatif aux facultés de dispense d'adhésion à des systèmes de prévoyance collectifs et obligatoires mis en place dans les entreprises).

Les salariés se prévalant d'une dispense d'adhésion doivent :

- faire part de leur décision par écrit ;
- fournir des justificatifs et renouveler leur choix lors de chaque échéance annuelle.

c) Ayants droit

Les salariés visés au point b de l'article 1^{er} du présent accord peuvent choisir de couvrir leurs ayants droit en souscrivant des garanties complémentaires au régime obligatoire, conformément aux dispositions de l'article 4 du présent accord.

Au titre du présent accord, sont ayants droit :

- le conjoint couvert ou non par la sécurité sociale à titre d'ayant droit du salarié.

Est assimilé au conjoint :

- le concubin ayant un domicile commun avec le salarié (l'adresse déclarée à la sécurité sociale faisant foi) ;
- la personne liée au salarié par un pacte civil de solidarité (Pacs) ;
- le (les) enfant(s) de moins de 21 ans considéré(s) comme ayant(s) droit par la sécurité sociale au titre de l'assuré, de son conjoint ou assimilé.

Cette limite d'âge est prorogée jusqu'à leur 26^e anniversaire :

- pour les enfants affiliés à la sécurité sociale des étudiants ;
- pour les enfants demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi ;
- pour les enfants en contrat d'apprentissage.

Par exception, aucune limite d'âge n'est fixée pour les enfants titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles.

Article 2

Garanties du régime

Les prestations (nature et niveau) du régime de base de la « complémentaire santé » mises en place par le présent accord figurent en annexe.

La couverture exclut la prise en charge :

- des dépassements d'honoraires autorisés, à l'exception de ceux visés par l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale ;
- de la majoration du ticket modérateur en cas de non-respect du parcours de soins ;
- de la participation forfaitaire pesant sur l'assuré pour les actes et consultations visés à l'article L. 322-2-II du code de la sécurité sociale ;
- des franchises médicales applicables sur les médicaments, les actes paramédicaux et les transports sanitaires relevant de l'article L. 322-2-III du code de la sécurité sociale.

En tout état de cause, aucune exclusion ne peut être opposée à la prise en charge des frais exposés dans le cadre du parcours de soins pour lesquels des obligations minimales de couverture sont fixées à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

Pour les salariés relevant du régime local d'assurance maladie des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, le niveau des prestations est ajusté afin de garantir un niveau de couverture complète globale comprenant le régime de base et le régime conventionnel obligatoire qui soit identique pour tout salarié couvert au titre du régime.

L'organisme assureur procède aux versements des prestations :

- au vu des décomptes originaux des prestations en nature ;
- grâce à la télétransmission établie avec les caisses primaires d'assurance maladie ;
- sur pièces justificatives des dépenses réelles.

Les prestations garanties sont versées soit directement aux salariés, soit aux professionnels de santé par tiers payant.

Article 3

Choix de l'organisme assureur

En application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et sans préjudice de l'article 7 du présent accord, les partenaires sociaux ont décidé d'organiser une mutualisation des risques pour une durée de 5 ans auprès de l'organisme désigné comme assureur : CARCEPT-Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 174, rue de Charonne, 75128 Paris Cedex 11.

Le choix de l'organisme assureur désigné sera réexaminé par la commission spécifique « appel d'offres » susvisée au plus tard dans les 6 mois qui précèdent l'expiration de la période de 5 ans rappelée ci-dessus, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

En cas de changement d'organisme assureur désigné, ce changement devra se faire sans rupture temporelle de la couverture des salariés au titre de la « complémentaire santé ».

Article 4

Obligation de l'organisme assureur

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur :

- l'entreprise employeur est tenue de remettre à chaque salarié présent dans l'entreprise à la date de mise en œuvre du régime de protection santé ainsi qu'à tout nouvel embauché une notice d'information sur ledit régime ; cette notice est établie sous la responsabilité de l'organisme assureur ;
- l'organisme assureur désigné est tenu de :
 - garantir la prise en charge de la suite des états pathologiques antérieurs à l'entrée en application du présent accord ;
 - proposer une gamme de garanties complémentaires facultatives pour le salarié et/ou ses ayants droit. L'adhésion à ces garanties complémentaires est facultative et son coût, en l'absence de disposition spécifique en entreprise, repose intégralement sur le salarié.

En outre, sous réserve de l'évolution de la réglementation sociale et fiscale et des niveaux de remboursement de l'assurance maladie obligatoire, il est demandé à l'organisme assureur visé par l'article 3 du présent accord de garantir pour 5 ans aux entreprises et aux salariés une stabilité tarifaire, quelles que soient les modalités de mise en œuvre retenues par ledit organisme assureur.

Article 5

Financement

L'entreprise est tenue de consacrer au financement du régime de base figurant en annexe au présent accord un montant minimal équivalent à 0,5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) par salarié et par mois.

Pour les entreprises dont les salariés dépendent du régime local d'Alsace-Moselle, le montant minimal est de 0,3 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) par salarié et par mois.

La cotisation totale (part patronale et part salariale) au régime de base obligatoire de branche est :

- pour les entreprises dont les salariés dépendent du régime général : de 1 % du PMSS par salarié et par mois ;
- pour les entreprises dont les salariés dépendent du régime local d'Alsace-Moselle : de 0,6 % du PMSS par salarié et par mois.

La cotisation est due, pour chaque salarié bénéficiaire, au terme du sixième mois civil entier suivant l'embauche. En cas de rupture du contrat de travail (notamment licenciement, démission ou rupture conventionnelle) au cours du mois civil, la totalité des cotisations du mois au cours duquel la rupture est intervenue est due.

Article 6

Cessation des garanties et cas de maintien des droits

En dehors de l'hypothèse visée à l'article 12 du présent accord, l'adhésion prend fin en cas de décès ou de rupture du contrat du salarié (départ en retraite sauf cas de cumul emploi-retraite, démission, licenciement, rupture conventionnelle). La garantie cesse d'être accordée au salarié à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui le lie à l'entreprise relevant du champ d'application du présent accord.

Toutefois, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, peuvent continuer à être couverts :

- les bénéficiaires de la portabilité instituée par l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 modifié, pour la durée du dernier contrat de travail en vigueur dans l'entreprise, appréciée en mois entier dans la limite de 9 mois, avec effet au premier jour du mois qui suit la rupture du contrat de travail.

Les garanties cessent pour les bénéficiaires de la portabilité :

- en cas de reprise d'une activité professionnelle ;
- dès qu'ils ne peuvent plus justifier du statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- au plus tard au terme de la période de maintien des garanties prévue à l'article 14 de l'ANI ;
- à la date de liquidation de la pension vieillesse ;
- en cas de décès.

La suspension des allocations du régime d'assurance chômage, pour quelque cause que ce soit, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prorogée d'autant ;

- les bénéficiaires du mécanisme de maintien des couvertures santé de l'article 4 de la loi du 31 décembre 1989 dite « loi Evin », sous réserve d'en faire la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture du contrat de travail ou le décès.

Pour les anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité pour une durée excédant 6 mois, le point de départ de ce délai de 6 mois est reporté à l'expiration des droits à portabilité. L'adhésion prend alors effet au lendemain de la réception de la demande, sans délai de carence ni questionnaire d'état de santé.

En cas de maintien des droits, à défaut de mécanisme de mutualisation, la cotisation salariale de financement du régime est à la charge de l'ancien salarié et prélevée selon les modalités prévues par le contrat signé entre l'entreprise et l'organisme assureur. En cas de changement d'organisme assureur pour assurer le régime conventionnel obligatoire, les salariés bénéficiaires du dispositif de portabilité sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

En cas de suspension du contrat de travail avec maintien total ou partiel de salaire ou versement d'un complément de salaire à la charge de l'employeur, la couverture est maintenue sous réserve que le salarié s'acquitte de la part salariale de la cotisation. Dans le cas d'une suspension du contrat de travail sans maintien de salaire, la couverture est suspendue sauf si le salarié s'acquitte de l'intégralité de la cotisation.

Article 7

Mise en œuvre en entreprise

Les entreprises visées à l'article 1^{er} doivent adhérer à l'organisme assureur désigné à l'article 3 à compter du 1^{er} janvier 2013, les entreprises pouvant toutefois adhérer avant cette date.

En application des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les entreprises ayant instauré une couverture obligatoire avant la date d'application du présent accord peuvent choisir de ne pas adhérer à l'organisme assureur désigné sous réserve que toutes les garanties (hormis les actes de prévention) définies dans leurs contrats soient, appréciés risque par risque, de niveau supérieur aux garanties définies dans le présent accord.

Article 8

Commission de suivi de l'accord

Il est institué, dans le cadre de la commission nationale d'interprétation et de conciliation, une commission nationale de suivi, composée des parties signataires ou adhérentes au présent accord, chargée :

- de traiter des éventuelles difficultés d'interprétation et d'application de ses dispositions ;
- d'évaluer plus particulièrement les conditions et les difficultés liées à la transférabilité du droit à la « complémentaire santé » ;
- de s'assurer du respect des dispositions de l'article 7 du présent accord ;
- de suivre l'évolution de la situation financière du (des) régime(s) mis en place par l' (les) organisme(s) assureur(s) désigné(s), sur la base d'un rapport annuel.

Cette commission se réunira au plus tard pour la première fois avant la fin du premier semestre 2013 et au minimum une fois par an.

Article 9

Commission spécifique « appel d'offres »

Une commission spécifique « appel d'offres », composée de l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentatives du transport routier de marchandises et des activités auxiliaires du transport, est créée par le présent accord.

Cette commission spécifique est notamment chargée, tous les 5 ans :

- d'élaborer le cahier des charges ;
- de lancer l'appel d'offres ;
- d'analyser les réponses à l'appel d'offres selon les modalités d'attribution définies par le cahier des charges ;
- d'arrêter le ou les organismes assureurs désignés.

Article 10

Entrée en application de l'accord

Le présent accord entre en application le 1^{er} janvier 2013.

Article 11

Abrogation d'un accord

L'accord du 6 décembre 2011 portant création d'une obligation conventionnelle de souscrire un socle minimal de « protection santé » dans les entreprises du transport routier de marchandises et des activités auxiliaires du transport est abrogé.

Les dispositions du présent accord, notamment celles de l'article 3 relatives à la durée de l'adhésion, s'appliquent de plein droit aux entreprises qui, antérieurement à l'entrée en application du présent accord, ont adhéré au régime de base mutualisé mis en place par l'accord du 6 décembre 2011.

Article 12

Dénonciation et modification

Le présent accord ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles en vigueur.

En cas de dénonciation, l'accord continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant la durée prévue par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 13

Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, 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. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 1^{er} octobre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UFT ;
UNOSTRA ;
OTRE ;
TLE.

Syndicats de salariés :

FNCR ;
FGTE CFDT ;
SNATT CFE-CGC ;
FNST CGT ;
UNCP FO ;
FGT CFTC.

ANNEXE

Prestations de la complémentaire santé

NATURE	NIVEAU	
	Rappel sécurité sociale (*)	Régime conventionnel
Soins courants		
Consultations visites généralistes	70 % BR	30 % BR
Consultations visites spécialistes	70 % BR	30 % BR
Honoraires actes chirurgicaux	70 % BR	30 % BR
Auxiliaires médicaux	60 % BR	40 % BR
Examens, analyses laboratoires	60 % BR	40 % BR
Radiologie	70 % BR	30 % BR
Transport	65 % BR	50 % BR
Pharmacie		
Pharmacie à 65 %	65 % BR	35 % BR
Pharmacie à 35 %	35 % BR	65 % BR
Pharmacie à 15 %	15 % BR	85 % BR
Hospitalisation		
Frais de séjour	80 % BR	20 % BR
Chambre particulière		0,8 % du PMSS par jour
Forfait accompagnement (moins de 16 ans)		1 % du PMSS par jour
Honoraires, actes chirurgicaux	80 % BR	20 % BR
Forfait journalier	0 %	100 % FR
Franchise de 18 € pour les actes > 120 €		Prise en charge
Optique (un forfait pour 2 ans pour les adultes, lunettes ou lentilles)		
Montures	60 % BR	4 % du PMSS
Verres unifocaux jusqu'à + ou – 6 dioptries	60 % BR	4,2 % du PMSS par paire
Verres unifocaux > 6 dioptries multifocaux ou astigmatas cylindres > 4	60 % BR	5,3 % du PMSS par paire
Lentilles acceptées par la sécurité sociale	60 % BR si acceptées	6 % du PMSS
Dentaire		
Soins	70 % BR	30 % BR
Prothèses remboursables	70 % BR	75 % BR
Orthodontie remboursable	100 % BR	50 % BR
Divers		
Prothèses orthopédie	60 % BR	40 % BR

NATURE	NIVEAU	
Appareil auditif	60 % BR	40 % BR
Ostéopathie (forfait)		60 € par an et par bénéficiaire
Patch anti-tabac		50 € par an et par bénéficiaire
Tiers payant		oui
(*) Niveaux des remboursements de la sécurité sociale au 14 novembre 2011. PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale (3 031 € en 2012). BR : base de remboursement de la sécurité sociale. FR : frais réels.		

Procès-verbal de signature

Le président de la commission nationale de conciliation et d'interprétation a pris acte des préoccupations exprimées par les partenaires sociaux relatives aux conditions et difficultés liées à la transférabilité du droit à la « complémentaire santé ».

Au regard de cette situation, ils s'engagent à étudier cette question dans les meilleurs délais, dès l'entrée en application de l'accord cette question, y compris, le cas échéant, par la relecture des dispositifs de portabilité en vigueur dans la branche.

Fait à Paris, le 1^{er} octobre 2012.

Accord interprofessionnel
TRAVAILLEURS SAISONNIERS
(Pays Landes Nature Côte d'Argent)

ACCORD DU 7 JUIN 2012
RELATIF AU DIALOGUE SOCIAL
NOR : ASET1251355M

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux signataires tiennent à rappeler dans un premier temps leur profond attachement à un dialogue social constructif entre partenaires sociaux ainsi qu'aux nouvelles règles de négociation posées par la loi du 4 mai 2004 en ce qu'elles donnent justement un nouvel élan à la négociation collective de travail et dynamisent les relations sociales dans les entreprises.

Ils considèrent que ces dispositions se doivent d'être appliquées scrupuleusement à l'ensemble des niveaux de négociations entre les organisations représentatives de manière à appréhender et transcrire ensuite conventionnellement les besoins exprimés dans les entreprises par les employeurs et les salariés.

Dans cette optique, et dans l'esprit du paritarisme prud'homal, les partenaires sociaux souhaitent, par le biais du présent accord, favoriser le dialogue social et le règlement des conflits qui pourraient survenir entre les employeurs et les salariés saisonniers de leur entreprise à travers la création d'intervenants dans des ateliers « droits et devoirs » et de médiateurs sociaux du travail.

Cette approche se veut complémentaire des actions conduites par les instances préexistantes (conseil des prud'hommes, inspection du travail, notamment) et vise à mettre en place une démarche préventive et pédagogique qui puisse renforcer les actions desdites instances.

I. – Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel saisonnier et aux employeurs, quel que soit leur secteur professionnel, exerçant leurs activités dans le Pays Landes Nature Côte d'Argent.

Cette délimitation s'explique par la présence d'une forte saisonnalité dans l'emploi, notamment dans les services et l'agroalimentaire et par la présence dans ce pays des lieux d'accueil des saisonniers où les futurs conflits tenteront d'être conciliés.

II. – Pilotage et suivi

Les parties signataires conviennent de l'instauration :

a) D'un comité de pilotage qui aura en charge de fixer les orientations et de dresser le bilan annuel de l'action. Ce comité est composé, entre autres, d'un représentant par organisation syndicale représentative d'employeurs et de salariés ainsi que de l'UT 40 de la DIRECCTE Aquitaine ;

b) D'un comité de suivi chargé de la mise en place et du suivi du présent protocole d'accord. Ce comité est composé d'un représentant par organisation signataire du présent accord, du directeur de l'unité territoriale qui peut se faire représenter par toute personne de son choix.

Un représentant du Pays Landes Nature Côte d'Argent (LNCA) pourra être associé, avec voix consultative, aux travaux des comités pour apporter des éclairages sur la saisonnalité du territoire.

III. – Désignation des intervenants « droits et devoirs » et des médiateurs sociaux du travail

Les intervenants « droits et devoirs » et les médiateurs sociaux du travail sont désignés par les organisations syndicales patronales et salariales signataires.

Ils interviennent en binôme : les délégations paritaires seront composées d'un représentant salarié et d'un représentant patronal par séquence d'intervention.

Les organisations signataires du présent accord s'engagent chacune à désigner un ou des intervenants « droits et devoirs » ou médiateurs sociaux du travail dans les conditions susvisées ainsi qu'à pourvoir au plus vite à leur éventuel remplacement.

La préparation et la désignation effective des intervenants « droits et devoirs » ou médiateurs sociaux du travail se dérouleront au sein d'un comité de pilotage qui se réunira de manière expresse à l'initiative des organisations signataires.

IV. – Compétence des intervenants « droits et devoirs » et des médiateurs sociaux du travail

a) Les intervenants « droits et devoirs » sont compétents pour fournir aux saisonniers des renseignements et de la documentation sur l'emploi et les conditions d'emploi, sur le logement et les transports, sur les contrats de travail et sur l'application du code du travail. Ils interviennent dans le cadre du programme d'information et de prévention mis sur pied par le Pays LNCA dans les lieux d'accueil des saisonniers.

Ils assureront la diffusion et la promotion des documents diffusés par les services de l'inspection du travail relatifs aux emplois saisonniers.

b) Les médiateurs sociaux du travail sont compétents pour entendre et conseiller les personnes faisant appel à eux lors de différends individuels nés entre les salariés saisonniers et leur employeur à l'occasion de l'exécution du contrat de travail saisonnier, et ce quelle que soit l'activité de l'entreprise. Les salariés non saisonniers ne relèvent pas de leur compétence.

Il est toutefois précisé en effet que cette action ne constitue nullement un préliminaire obligatoire dont l'absence entraînerait la nullité de toute procédure prud'homale future.

Les médiateurs sociaux du travail, dans leur fonction d'écoute, recueillent la parole des parties opposées par le différend exposé. Ils participent à évacuer la charge émotionnelle et subjective d'une situation de tension sociale. Ils cherchent à recréer un espace de parole entre les parties afin que la lecture du droit soit faite dans un climat dépassionné et objectif.

Les médiateurs sociaux du travail, dans leur fonction de conseil, expliquent le droit qui s'applique à la situation qui leur est exposée et aident les parties opposées par le différend à trouver une solution conforme au droit. En cas de non-aboutissement de la médiation, les médiateurs ne peuvent directement prendre en charge la défense des parties concernées mais leur indiquent les diverses procédures possibles pour régler le différend.

La mission engagée par les intervenants « droits et devoirs » et les médiateurs sociaux du travail ne modifie en aucune façon les compétences et les conditions d'exercice des services de l'inspection du travail tant en matière d'information, de conseil, de conciliation ou de contrôle.

V. – Installation des médiateurs sociaux du travail et des intervenants « droits et devoirs »

Le comité de suivi veillera à la mise en place d'une information pour les nouveaux médiateurs sociaux du travail et intervenants « droits et devoirs ». Il pourra notamment faire appel aux compé-

tences des conseillers prud'homaux salariés et employeurs des conseils des prud'hommes des Landes et sur les services du pôle travail de l'unité territoriale des Landes, pour le volet réglementaire et juridique de ladite information.

L'UT 40 mettra à disposition des médiateurs sociaux du travail, pendant la période des permanences des saisonniers, un contact téléphonique facilité pour fournir des renseignements juridiques aux intervenants « droits et devoirs » et aux médiateurs sociaux du travail. Les renseignements ainsi transmis ne pourront toutefois pas valoir engagement de l'UT 40 dans la résolution du différend exposé et traité par les médiateurs.

A la fin de chaque médiation, un compte rendu synthétique sera rédigé par les médiateurs et transmis au Pays LNCA.

VI. – Moyens d'action des intervenants « droits et devoirs » et des médiateurs sociaux du travail

Les intervenants « droits et devoirs » ou médiateurs sociaux du travail siègeront chaque fois que nécessaire dans les lieux d'accueil des saisonniers, sur la base d'un planning prévisionnel de présences, établi préalablement et joint en annexe au protocole.

Les rencontres auront lieu après rendez-vous téléphonique, en la seule présence des salariés saisonniers, de leur employeur et des deux médiateurs du travail salarié et employeur. Les rencontres pourront se tenir soit dans les lieux d'accueil des saisonniers, soit à distance au moyen d'échanges téléphoniques préalablement organisés par les médiateurs.

VII. – Indemnisation des intervenants « droits et devoirs » et médiateurs sociaux du travail

Le financement des frais de déplacements, sur justificatifs, sera assuré pour la saison 2012 par le PLNCA en puisant dans le reliquat de la convention spécifique 2010/111-031-03 et son avenant n° 1, conclus avec la DIRECCTE Aquitaine. Le taux de remboursement sera forfaitairement de 0,45 € du kilomètre parcouru et de 15,25 € par repas pris dans le cadre des interventions.

VIII. – Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur dès sa signature ; il est conclu pour la durée de la saison 2012. Un bilan sera effectué par le comité de pilotage à la fin de la saison pour décider éventuellement des ajustements nécessaires en vue de sa reconduction l'année suivante.

IX. – Dépôt de l'accord

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-1 et suivants et D. 2231-2 et suivants du code du travail, le présent accord sera déposé par les parties diligentes auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction des relations du travail, en deux exemplaires pour enregistrement, dont un original sur support papier signé des parties et une version sur support électronique.

X. – Publicité de l'accord

Les organisations syndicales représentatives signataires s'engagent par ailleurs à assurer la publicité de cet accord auprès de leurs adhérents respectifs.

Fait à Mont-de-Marsan, le 7 juin 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UMIH Landes ;
MEDEF Landes ;
UNAT Aquitaine ;
SDHPA Landes.

Syndicats de salariés :

CGT Landes ;
CFDT Landes ;
CGT-FO Landes ;
CFTC Landes ;
CFE-CGC Landes.

Brochure n° 3086

Convention collective nationale
IDCC : 1170. – INDUSTRIE DES TUILES ET BRIQUES

AVENANT N° 7 DU 26 JUIN 2012
RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2012

NOR : ASET1251344M
IDCC : 1170

Entre :

La FFTB,

D'une part, et

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

La FNCB CFDT ;

Le SCAMIC CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les présentes dispositions se substituent à l'avenant n° 6 du 28 avril 2010 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la convention collective nationale des tuiles et briques du 17 février 1982.

Article 1^{er}

Barème des rémunérations minimales annuelles garanties

L'ensemble des rémunérations minimales annuelles garanties (REMAG) issues de l'accord du 13 février 2004 relatif à la classifications des ouvriers et employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) et de ses avenants n°s 1, 2, 3, 4, 5 et 6 afférents aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la convention collective nationale des tuiles et briques du 17 février 1982 est revalorisé comme suit :

- groupe 1 : + 4,5 % ;
- groupe 2 : + 4 % ;
- groupe 3 : + 3,5 % ;
- groupe 4 : + 2,6 % ;
- groupe 5 : + 2,4 %.

Pour éviter tout chevauchement entre le groupe 3, niveau D, et le groupe 4, niveau A, ce dernier a été fixé à 25 380 €.

En conséquence, et conformément au présent accord, la REMAG des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la convention collective nationale des tuiles et briques du 17 février 1982 s'établit à compter du 1^{er} janvier 2012 selon le barème suivant :

(En euros.)

GROUPE	NIVEAU A	NIVEAU B	NIVEAU C	NIVEAU D
1	17 814	18 284	18 644	19 226
2	19 249	20 003	20 817	21 859
3	21 867	22 677	23 889	25 332
4	25 380	26 140	27 689	29 784
5	29 840	31 032	33 523	36 538

Article 2

Barème de la prime d'ancienneté

Le barème de la prime d'ancienneté est maintenu dans les mêmes termes que les avenants à l'accord du 13 février 2004 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la convention collective nationale des tuiles et briques du 17 février 1982, à savoir :

(En euros mensuels.)

GROUPE	ANCIENNETÉ				
	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans
1	23	46	69	92	115
2	27	54	81	108	135
3	30	60	90	120	150
4	40	80	120	160	200
5	50	100	150	200	250

Rappelons que le salarié dont la prime d'ancienneté serait, au moment de l'entrée en vigueur de l'avenant n° 1, supérieure à celle prévue par le barème ci-dessus défini, percevra, en plus de la prime découlant du barème ci-dessus, une prime différentielle égale à l'écart entre la prime qu'il percevait effectivement et celle prévue par ce nouveau barème.

Le montant de cette indemnité différentielle sera versée tant qu'il subsistera un écart entre le montant en valeur de la prime d'ancienneté acquise au moment de l'entrée en vigueur du présent avenant et celle calculée par application du barème ci-dessus.

Article 3

Egalité salariale entre les hommes et les femmes

L'accord de branche du 29 avril 2002 relatif à l'égalité professionnelle a été complété par avenant en date du 15 décembre 2010 ; avenant déposé et étendu.

Cet avenant rappelle les principes d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes auxquels notre secteur est attaché. Il garantit l'évolution de carrière comparable aux hommes et aux femmes ainsi que des rémunérations équivalentes. Il se donne pour objectif d'ouvrir davantage aux femmes les métiers de la profession par des méthodes de recrutement originales mises en place notamment par l'observatoire des métiers de la branche. Il définit également des règles de non-discrimination entre les hommes et les femmes ainsi qu'une meilleure conciliation vie professionnelle et vie familiale.

De nouveaux indicateurs de branche (notamment des indicateurs d'égalité salariale) ont complété ceux de 2002 afin de dresser en détail le bilan annuel de l'application des mesures présenté lors de la CPNE par l'observatoire des métiers de la branche.

En outre, si les entreprises constatent une différence sans pouvoir la justifier, des mesures doivent être mises en place pour supprimer les écarts de rémunération entre les salariés hommes et femmes.

Article 4

Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues au code du travail.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Article 5

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative au niveau national ou reconnue comme telle, non signataire du présent accord, pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les parties signataires.

Conformément aux termes des articles L. 2261-3 et L. 2231-6 du code du travail, cette adhésion fera l'objet d'un dépôt dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 6

Notification de l'accord

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail issues de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 et de la circulaire DRT n° 09 du 22 septembre 2004, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie, par lettre recommandée avec avis de réception, le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Article 7

Dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé, à l'expiration du délai d'opposition, en deux exemplaires (version papier et version électronique). Conformément à l'article D. 2231-3 du code du travail, l'accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord entrera en vigueur le jour suivant la date de son dépôt à la direction des relations du travail.

Fait à Paris, le 26 juin 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3086

Convention collective nationale

IDCC : 1170. – INDUSTRIE DES TUILES ET BRIQUES

AVENANT N° 49 DU 26 JUIN 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} JANVIER 2012

NOR : ASET1251345M

IDCC : 1170

Entre :

La FFTB,

D'une part, et

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

La FNCB CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Barème des salaires mensuels minima cadres

L'annexe ACA n° 2 relative au barème des salaires mensuels minima des cadres de la convention collective nationale des tuiles et briques du 17 février 1982 est désormais rédigée comme suit :

« En vertu de l'avenant n° 49 du 26 juin 2012 de la convention collective nationale des tuiles et briques du 17 février 1982, la valeur du point est revalorisée.

Elle est égale à 5,94 €. Les salaires minima des cadres s'établissent comme suit à partir du 1^{er} janvier 2012 pour un travail à temps plein :

(En euros.)

CATÉGORIE		SALAIRE MENSUEL MINIMUM
I	300	1 784,83
	322	1 915,71
	344	2 046,60

CATÉGORIE		SALAIRE MENSUEL MINIMUM
II	366	2 177,49
	388	2 308,38
	410	2 439,27
	432	2 570,15
	454	2 701,04
	476	2 831,93
	498	2 962,82
III	520	3 093,70
	542	3 224,59
	564	3 355,48
	586	3 486,37
	608	3 617,25
	630	3 748,14
	652	3 879,03

Le salaire mensuel minimum des cadres est calculé en multipliant le point cadre fixé à 5,94 € par le coefficient de la catégorie.

Pour toutes les dispositions contractuelles faisant référence à un minimum horaire, on calcule celui-ci en divisant le minimum mensuel par l'horaire du cadre concerné.

Article 2

Egalité salariale entre les hommes et les femmes

Un accord de branche du 29 avril 2002 relatif à l'égalité professionnelle a été complété par avenant en date du 15 décembre 2010 ; avenant déposé et étendu.

Cet avenant rappelle les principes d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes auxquels notre secteur est attaché. Il garantit l'évolution de carrière comparable aux hommes et aux femmes ainsi que des rémunérations équivalentes. Il se donne pour objectif d'ouvrir davantage aux femmes les métiers de la profession par des méthodes de recrutement originales mises en place par l'observatoire des métiers de la branche. Il définit également des règles de non-discrimination entre les hommes et les femmes ainsi qu'une meilleure conciliation vie professionnelle et vie familiale.

Des nouveaux indicateurs de branche (notamment des indicateurs d'égalité salariale) ont complété ceux de 2002 afin de dresser au mieux le bilan annuel de l'application des mesures présentés lors de la CPNE par l'observatoire des métiers de la branche.

En outre, si les entreprises constatent une différence sans pouvoir la justifier, des mesures doivent être mises en place pour supprimer les écarts de rémunération entre les salariés hommes et femmes.

Article 3

Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues au code du travail.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Article 4

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative au niveau national ou reconnue comme telle, non signataire du présent accord, pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les parties signataires.

Conformément aux termes des articles L. 2261-3 et L. 2231-6 du code du travail, cette adhésion fera l'objet d'un dépôt dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 5

Notification de l'accord

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail issues de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 et de la circulaire DRT n° 09 du 22 septembre 2004, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie, par lettre recommandée avec avis de réception, le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Article 6

Dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé, à l'expiration du délai d'opposition, en deux exemplaires (version papier et version électronique). Conformément à l'article D. 2231-3 du code du travail, l'accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord entrera en vigueur le jour suivant la date de son dépôt à la direction des relations du travail.

Fait à Paris, le 26 juin 2012.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165120460-001112

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
