

# BULLETIN OFFICIEL

## CONVENTIONS COLLECTIVES



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Premier ministre

Direction  
de l'information  
légale  
et administrative



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° 2012/48 DU 22 DÉCEMBRE 2012**

	<u>Pages</u>
<b>Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social....</b>	<b>1</b>
<b>Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt .....</b>	<b>85</b>

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

---

## CONVENTIONS COLLECTIVES

### SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2012/48

#### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
<b>Assurances (agences générales) : avenant n° 3 du 23 octobre 2012 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie .....</b>	4
<b>Audiovisuel (électronique, équipement ménager) : accord du 10 mai 2012 relatif à la commission nationale d'interprétation .....</b>	6
<b>Autoroutes (sociétés concessionnaires ou exploitantes) : accord du 6 novembre 2012 relatif à la sécurité du personnel .....</b>	8
<b>Bâtiment (Nord - Pas-de-Calais [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés]) : accord du 18 octobre 2012 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> janvier 2013 .....</b>	20
<b>Bâtiment (Nord - Pas-de-Calais [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés]) : accord du 18 octobre 2012 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> janvier 2013 .....</b>	22
<b>Bâtiment (Nord - Pas-de-Calais [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés]) : accord du 18 octobre 2012 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1<sup>er</sup> janvier 2013 .....</b>	24
<b>Bâtiment (Nord - Pas-de-Calais [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés]) : accord du 18 octobre 2012 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1<sup>er</sup> janvier 2013 .....</b>	26
<b>Bâtiment (Nord - Pas-de-Calais [ETAM]) : accord du 18 octobre 2012 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> janvier 2013 .....</b>	28
<b>Boyauderie : avenant n° 17 du 20 juillet 2012 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> septembre 2012 .....</b>	30
<b>Fruits et légumes (expédition et exportation) : avenant n° 16 du 11 octobre 2012 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> octobre 2012 .....</b>	31
<b>Huissiers de justice : avenant n° 42 du 2 octobre 2012 relatif à l'huissier de justice salarié..</b>	34
<b>Métallurgie (Bas-Rhin) : accord du 5 novembre 2012 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2013 .....</b>	42
<b>Panneaux à base de bois (industrie) : accord du 15 juin 2012 relatif à la commission paritaire de validation des accords .....</b>	45
<b>Papiers-cartons (production et transformation) : dénonciation par lettre du 26 octobre 2012 d'UNIDIS de l'accord du 20 novembre 2002 .....</b>	53

<b>Papiers-cartons (intersecteur) : accord du 11 juin 2012 relatif aux certificats de qualification professionnelle .....</b>	<b>55</b>
<b>Papiers-cartons (intersecteur) : accord du 26 juin 2012 relatif à l'égalité professionnelle....</b>	<b>62</b>
<b>Pôle emploi : accord du 11 mai 2012 relatif à la dotation additionnelle pour les activités sociales et culturelles.....</b>	<b>73</b>
<b>Pôle emploi : accord du 10 octobre 2012 relatif aux modalités de gestion des activités sociales .....</b>	<b>75</b>
<b>Récupération (industries et commerce) : accord du 20 septembre 2012 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2012.....</b>	<b>80</b>
<b>Tourisme (organismes) : avenant n° 11 du 24 septembre 2012 relatif à la formation professionnelle .....</b>	<b>83</b>

Brochure n° 3115

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2335. – PERSONNELS DES AGENCES**  
**GÉNÉRALES D'ASSURANCES**

---

AVENANT N° 3 DU 23 OCTOBRE 2012  
À L'ACCORD DU 1<sup>ER</sup> DÉCEMBRE 2004  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE  
TOUT AU LONG DE LA VIE

NOR : ASET1251391M  
IDCC : 2335

---

Entre :

L'AGEA,

D'une part, et

La FS CFDT ;

Le SN2A CFTC ;

Le SNCAMCCAA-CFE CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

« Article 11 *bis*

*Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences*

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) doit avoir pour objet de faciliter, tant pour les salariés que pour les agences, l'anticipation des besoins d'évolution et de développement des compétences en fonction du projet d'agence défini par l'agent général ainsi que des évolutions économiques, démographiques et technologiques prévisibles.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux souhaitent inciter les employeurs à mieux structurer une démarche de gestion des emplois, des compétences et de la formation, visant très concrètement au développement de la formation pour les salariés. Cette démarche devra prendre en compte les besoins des salariés, y compris ceux travaillant à temps partiel.

1. Outils de gestion des compétences

Pour ce faire, plusieurs dispositifs contenus dans le présent accord peuvent être mis en œuvre par l'employeur et le collaborateur :

- l'entretien professionnel : il permet d'identifier et de mieux prendre en compte les projets de formation des salariés lorsqu'ils répondent aux orientations de l'agence et constitue un moment de dialogue privilégié entre l'agent général et le salarié ;

- le bilan d'étape professionnel : il a pour objet, à partir d'un diagnostic réalisé en commun par le salarié et son employeur, de permettre au salarié d'évaluer ses capacités professionnelles et ses compétences et à son employeur de déterminer les objectifs de formation du salarié. A l'initiative du salarié, les conclusions de cet entretien sont annexées au passeport orientation et formation s'il existe ;
- l'entretien de 2<sup>e</sup> partie de carrière : dans les agences d'au moins 50 salariés, il est l'occasion pour les collaborateurs de plus de 45 ans de faire le point sur leurs compétences, leurs besoins de formation, leur situation actuelle et leur évolution professionnelle ;
- le passeport orientation et formation : il permet à chaque collaborateur de retracer tout au long de sa vie les acquis de l'expérience et de la formation, en indiquant notamment sa formation initiale, les actions de formation dont il a pu bénéficier et les expériences professionnelles acquises ;
- le bilan de compétences : il permet au salarié d'analyser et d'identifier ses compétences professionnelles et personnelles, son potentiel, de définir une orientation professionnelle à court et moyen terme et de construire le cas échéant un parcours de formation adapté ;
- VAE (validation des acquis de l'expérience) : elle permet à toute personne ayant au moins 3 ans d'expérience d'obtenir tout ou partie d'une certification (diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification professionnelle) sur la base d'une expérience professionnelle. Cette expérience, en lien avec la certification visée, est validée par un jury ;
- le droit individuel à la formation (DIF) : il permet à tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'agence de bénéficier d'un volume d'heures de formation qu'il pourra utiliser à son initiative, mais avec l'accord de son employeur. Il peut être articulé avec d'autres dispositifs de départ en formation ;
- la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) : elle permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire pour occuper l'emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise à Pôle emploi.

Les signataires soulignent qu'OPCABAIA et Pôle emploi ont signé une convention nationale qui permet aux agents généraux d'assurance de bénéficier de ce dispositif pour toute formation préalable à l'embauche, s'inscrivant dans le cadre du dispositif Cap Compétence.

## 2. Diagnostics des qualifications et des compétences dans les agences

Les partenaires sociaux souhaitent inciter les agences à mieux structurer une démarche de gestion des emplois, des compétences et de la formation, visant très concrètement au développement de la formation pour les salariés.

Ils affirment leur intérêt pour les actions menées en matière d'identification et d'aide des agences qui ne seraient pas en mesure de réaliser elles-mêmes les diagnostics en matière d'emploi, de gestion des qualifications et de la formation.

Les partenaires sociaux rappellent que, conformément à l'article L. 6332-1-1 du code du travail, l'accompagnement dans l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et dans la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise relèvent des missions d'OPCABAIA.

La CPNEFP propose au conseil d'administration d'OPCABAIA la prise en charge du coût des aides au diagnostic de GPEC, selon des modalités qu'elle détermine chaque année, conformément aux dispositions inscrites dans la convention d'objectifs et de moyens. »

Fait à Paris, le 23 octobre 2012.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3076

Convention collective nationale

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

ACCORD DU 10 MAI 2012

RELATIF À LA COMMISSION NATIONALE D'INTERPRÉTATION

NOR : ASET1251398M

IDCC : 1686

La commission paritaire nationale d'interprétation, saisie le 28 mars 2012 par FEDELEC, s'est réunie le jeudi 10 mai 2012 de 14 heures à 17 h 30.

Etaient présents :

Collège patronal :

Collège salarié :

Fédération des services CFDT ;

FEC FO ;

FNPCDS CGT ;

SNECS FNECS CFE-CGC.

Etaient excusés :

Collège patronal :

Collège salarié :

Fédération des services CFDT ;

FCSFV CFTC.

Ordre du jour :

- rappel des règles de fonctionnement de la commission nationale d'interprétation (art. 42 de la convention collective) ;
- interprétation de l'article 1<sup>er</sup> de l'avenant n° 37 du 24 mars 2009 de la convention collective notamment la définition des termes « non associée » dans l'expression « réparation non associée à un constructeur » cités aux points *c* et *d* dudit article.

En préambule, les partenaires sociaux rappellent que :

- la commission est composée de représentants des organisations signataires de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager. Les 5 organisations syndicales de salariés et les 2 organisations patronales ont été convoquées conformément à la procédure définie en commission mixte, à l'unanimité des présents ;
- elle se réunit à la demande d'une organisation signataire ;

- les organisations signataires de la convention collective ayant fait droit, à la saisine de FEDELEC (voir en annexe) ont décidé d'examiner le dossier, en présence de la FNPCDS-CGT en lui donnant une voix consultative.

Après en avoir débattu, les membres de la commission paritaire nationale d'interprétation ont apporté les précisions demandées dans le courrier de saisine reçu le 29 mars 2012 sur l'interprétation de l'article 1<sup>er</sup> de l'avenant n° 37 du 24 mars 2009 de la convention collective relatif au champ d'application, notamment la définition des termes « non associée » dans l'expression « réparation non associée à un constructeur » cités aux points *c* et *d* dudit article.

A l'unanimité, ils ont arrêté la décision suivante :

En préambule, la commission d'interprétation rappelle que : « L'attribution du code APE est une opération de nature statistique qui s'appuie sur la nomenclature d'activités française (NAF). Elle ne crée par elle-même ni droits, ni obligations pour les entreprises. »

Des administrations ou des organismes peuvent utiliser la NAF pour déterminer le champ d'application d'un texte ou d'un contrat, en fonction de règles ou de besoins qui leur sont propres. L'utilisation qu'ils pourraient faire dans ce cadre du code APE est de leur seule responsabilité. Le code APE attribué par l'INSEE ne peut constituer qu'un simple élément d'appréciation pour l'application d'une réglementation ou d'un contrat.

Relèvent de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager :

- les entreprises de réparation associées à un ou plusieurs magasins de vente ou dépendant d'un ou plusieurs magasins de vente ;
- et/ou les entreprises de réparation non associées à un constructeur : l'expression « non associées » s'entend des entreprises de réparation non agréées et/ou non labellisées par un ou plusieurs constructeurs.

Les membres de la commission conviennent de procéder au dépôt de cette décision.

Fait à Paris, le 10 mai 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

FENACEREM ;  
FEDELEC.

**Syndicats de salariés :**

FNECS CFE-CGC ;  
FCSFV CFTC ;  
FS CFDT ;  
FEC FO.

Brochure n° 3336

Convention collective nationale  
IDCC : 2583. – **SOCIÉTÉS CONCESSIONNAIRES  
OU EXPLOITANTES D'AUTOROUTES  
OU D'OUVRAGES ROUTIERS**

---

ACCORD DU 6 NOVEMBRE 2012  
RELATIF À LA SÉCURITÉ DU PERSONNEL

NOR : ASET1251394M  
IDCC : 2583

---

PRÉAMBULE

Les parties signataires, à travers la conduite d'une négociation de branche sur le thème de la sécurité du personnel et la recherche du présent accord, ont voulu affirmer par cette convention leur ambition commune de tendre vers le zéro accident et leur volonté ferme de faire de la sécurité du personnel une priorité de tout premier ordre dans l'organisation des entreprises de la branche professionnelle.

Cette ambition du zéro accident ne saurait s'entendre comme une incitation à minimiser la part des accidents du travail déclarés ; il est expressément rappelé qu'il est du devoir du management d'accepter toute déclaration d'accident du travail qui pourrait être déposée par un salarié.

Considérant tant les dispositions législatives, réglementaires, que jurisprudentielles relatives à la sécurité du personnel, elles entendent faire de ce sujet un thème privilégié d'information, de concertation et de négociation, au cœur des préoccupations et du dialogue social de la branche.

Partant du principe que tous les moyens matériels et organisationnels ne sauraient suffire à garantir la sécurité du personnel en l'absence d'une participation active de chacun à travers une implication individuelle, les parties signataires seront attentives au développement des démarches participatives visant à favoriser l'implication des salariés et des institutions représentatives du personnel, le plus en amont possible, dans l'identification des situations à risque et des presque accidents ainsi que dans l'élaboration de normes de prévention au sein des entreprises de la branche.

La référence aux comportements individuels de chacun et au nécessaire appui de tous les intervenants de l'entreprise n'exonère en aucun cas l'employeur de sa responsabilité en matière de sécurité et de santé au travail.

A cet égard, il est convenu d'engager en 2013 une réflexion relative à la santé au travail qui excède le cadre de l'accidentologie.

Les parties signataires soulignent que :

- cet accord de branche constitue un socle sur lequel chaque entreprise doit mener sa politique de prévention de la sécurité du personnel, en prenant en compte ses contraintes d'exploitation, son contexte géographique, social et technique et en adoptant les moyens nécessaires à cette ambition commune ;

- la responsabilité légale et première en matière de sécurité et de santé au travail relève de la direction de l'entreprise ;
- l'amélioration des conditions permettant de garantir la sécurité du personnel reste cependant liée au plein exercice des rôles et des compétences respectives de tous les acteurs en la matière : direction, management, salariés, CHSCT et ensemble des institutions représentatives du personnel, entreprises extérieures et leurs salariés, etc. ;
- la mise en œuvre des dispositions du présent accord se doit d'être garantie et assurée par le déploiement de tous les moyens matériels et financiers nécessaires ;
- le salarié doit recevoir une information spécifique et régulièrement mise à jour sur les dangers présents et les risques encourus, ainsi qu'une formation appropriée en matière de sécurité, afin de devenir un acteur à part entière d'une politique de prévention ;
- les clients des entreprises d'autoroutes et d'ouvrages routiers constituent des acteurs à part entière de la sécurité du personnel de la branche professionnelle. A ce titre, ils feront l'objet d'une communication ciblée et régulière visant à les sensibiliser aux problématiques de sécurité et de santé du personnel autoroutier, aux abords des péages et sur le tracé.

Dans cette perspective les parties signataires conviennent de ce qui suit :

### **Champ d'application**

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de branche des entreprises concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers.

## **TITRE I<sup>ER</sup>**

### **ACTEURS DE LA SÉCURITÉ DU PERSONNEL**

La prévention des risques professionnels est la priorité de la branche au travers des entreprises concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers.

Au prix d'efforts constants, les entreprises ont contribué à faire baisser le nombre et la gravité des accidents du travail. Pour autant, les parties, animées par l'ambition de tendre vers le zéro accident, affirment que ces résultats peuvent et doivent être améliorés par la mobilisation de chacun.

En effet, le travail mené depuis plusieurs années par les entreprises d'autoroutes en matière de prévention des risques a permis de mettre en évidence, au-delà de tous les dispositifs, matériels et supports de sensibilisation, le caractère déterminant du comportement individuel.

Cette ambition est l'expression :

- à titre individuel, de la volonté de chacun de préserver son intégrité physique dans l'exercice de ses fonctions ;
- au niveau collectif, de la volonté conjointe de tous les acteurs de refuser les comportements et les situations à risque et de les prévenir ou de les corriger.

La mobilisation passe par l'information, la formation et la compréhension mutuelle de tous les acteurs, de leur positionnement et de leur rôle dans la chaîne de prévention. Le présent titre I<sup>er</sup> décrit, de manière générique, ce positionnement et ce rôle.

Pour ceci, il est prévu d'informer et d'impliquer les différents acteurs, en veillant à ce qu'ils disposent des informations et de la formation nécessaires pour être des acteurs à part entière du processus de prévention des risques professionnels.

La démarche d'analyse des incidents et presque accidents sera poursuivie et approfondie. L'incident peut être défini comme un événement aux conséquences peu importantes mais pouvant néanmoins révéler des dysfonctionnements potentiellement dangereux.

Les incidents de travail, qu'ils se produisent sous circulation ou non, seront assimilés à des presque accidents. Les parties signataires incitent les entreprises à les répertorier en vue de leur analyse et, éventuellement, à formaliser ces analyses sous forme de fiches.

## **Sous-thème 1** **Acteurs internes**

### I.1.1. Direction

L'employeur est tenu d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale de ses salariés tant par la mise en œuvre d'actions de prévention des risques, d'information et de formation que par la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

La démarche de prévention des risques professionnels est donc placée sous l'autorité et la responsabilité du chef d'établissement.

La direction de l'entreprise, au niveau le plus élevé, doit considérer la promotion de la sécurité du personnel et l'amélioration des conditions de travail comme des parties essentielles de ses fonctions. Elle doit communiquer sa volonté à l'ensemble du personnel, en utilisant les moyens de communication les plus appropriés, tout particulièrement les échanges et le dialogue.

La sécurité du personnel et la prévention des risques professionnels doivent constituer des thèmes prééminents de la vie de l'établissement ; ainsi, le chef d'établissement s'engage notamment, et en fonction de la diversité géographique des sites, à :

- entretenir une concertation régulière avec les organisations syndicales, le (ou les) CHSCT concerné(s) et l'ensemble des instances représentatives du personnel, dans le plein respect de leurs prérogatives ;
- informer et impliquer les salariés, en veillant à ce qu'ils disposent des informations et de la formation nécessaires pour être des acteurs à part entière du processus de prévention des risques professionnels ;
- informer et impliquer les différents acteurs des entreprises extérieures sur l'ensemble de cette démarche et leur communiquer les éléments leur permettant d'établir leur propre évaluation des risques en vue de leur inscription dans les plans de prévention, cahiers des charges et plans généraux de coordination ;
- mettre en place tous les supports nécessaires à la déclaration de situations de presque accidents, définis comme des séquences accidentelles n'ayant pas abouti à un accident en raison de circonstances particulières susceptibles de ne pas se représenter.

Son action est guidée par le souci constant d'améliorer la prévention en matière de sécurité et de santé du personnel. Pour que la démarche entreprise soit pleinement efficace, l'employeur y associera de manière étroite et constante l'ensemble des acteurs de la prévention à savoir :

- le management ;
- les salariés ;
- le responsable sécurité ;
- les institutions représentatives du personnel ;
- le service de santé au travail et le médecin du travail ;
- les intervenants en prévention des risques professionnels ;
- les chefs des entreprises extérieures intervenant dans l'établissement.

### I.1.2. Salariés

Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, il incombe à chaque salarié de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées, du fait de ses actes ou de ses omissions au travail.

Dans les entreprises assujetties à l'obligation d'établir un règlement intérieur, les instructions de l'employeur sont données dans les conditions prévues au règlement intérieur.

Ainsi, chaque salarié est le premier acteur de sa propre sécurité et il est rappelé qu'il doit alerter immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, ou celle d'autrui, ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.

Dans une telle situation, le salarié peut faire usage de son droit de retrait et l'employeur ne peut pas lui demander de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent.

Les salariés doivent systématiquement déclarer tout dysfonctionnement ou situations de « presque accidents » identifiées comme des situations à risques. Ces dysfonctionnements ou situations de presque accidents feront l'objet de fiches de dysfonctionnements et d'améliorations qui seront remontées aux fins d'être étudiées en vue d'en tirer des pistes d'améliorations. Les entreprises prévoiront les procédures nécessaires à la remontée de ces alertes, à leur analyse ainsi qu'au suivi des mesures correctrices éventuellement décidées pour remédier à ces situations de presque accidents.

### I.1.3. Management

En supplément de ses responsabilités individuelles, tel que décrites ci-dessous, en qualité de salarié dans l'entreprise, chaque représentant de la hiérarchie, dans le cadre de sa fonction, a la charge de veiller à la sécurité du personnel et aux conditions de travail pour le secteur dont il porte la responsabilité. L'animation, la sensibilisation, le contrôle du respect des règles et, le cas échéant, la prise de sanctions, la remontée d'informations et l'identification des besoins de formation font partie intégrante des fonctions du manager.

Dans les appréciations individuelles portées sur le personnel, à quelque niveau que ce soit, les qualités en matière de prévention interviennent au même titre que les autres qualités dans l'appréciation des performances et, partant, dans le déroulement de carrière étant précisé que les appréciations sont portées tant sur les aspects qualitatifs du comportement que sur les résultats chiffrés.

Il est expressément rappelé que toute déclaration d'accident du travail déposée par un salarié doit être acceptée par le manager. Cette obligation s'impose à l'ensemble du personnel des sociétés d'autoroutes et ne souffre aucune exception.

En outre, face à des situations constatées par le médecin du travail d'incapacité temporaire ou définitive au poste de travail, le manager est invité, en concertation avec la médecine du travail, à étudier toutes les possibilités d'aménagement du poste et des conditions de travail du salarié concerné permettant son reclassement dans les meilleurs délais.

### I.1.4. Responsables sécurité

Les responsables sécurité, en complément de leur responsabilité individuelle de salarié, sont, en partenariat avec le CHSCT, des spécialistes de la sécurité au travail et ont notamment pour missions :

- de contribuer à l'amélioration de la sécurité du personnel ;
- d'assurer son animation ;
- d'évaluer les risques ;
- de guider l'entreprise dans la sensibilisation et la formation de l'ensemble du personnel ;
- de veiller à l'optimisation des procédures et des équipements ;

Ils siègent au CHSCT en tant que membre consultatif.

### I.1.5. CHSCT

Les parties signataires conviennent que le CHSCT est un partenaire privilégié et reconnu de l'employeur en matière de sécurité, de santé, d'hygiène et des conditions de travail des salariés de

l'entreprise. Il est l'instance la plus qualifiée pour coordonner le travail de l'ensemble des acteurs de la sécurité et de la santé du personnel dans la mesure où il rassemble tous les acteurs concernés.

Aussi, la formation des membres du CHSCT doit faire l'objet d'une attention particulière.

Le CHSCT est une instance représentative du personnel dont les fonctions sont multiples et impliquent notamment qu'il :

- œuvre pour la protection de la santé physique et mentale des salariés (y compris les travailleurs temporaires et les intervenants extérieurs) et pour l'amélioration de la sécurité et des conditions de travail ;
- veille à l'observation de la réglementation sanitaire, analyse les conditions de travail et les situations de travail potentiellement dangereuses et procède à l'analyse des risques professionnels et de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité ;
- contribue à la promotion de la prévention des risques dans l'établissement et peut notamment proposer des actions destinées à prévenir le harcèlement moral et le harcèlement sexuel ;
- est habilité à entendre le chef d'un établissement voisin dont l'activité expose les travailleurs de son ressort à des nuisances particulières ;
- est habilité à mener une enquête suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ainsi que chaque fois qu'il est nécessaire d'analyser une situation pouvant présenter un risque tel que révélé par un presque accident ou un dysfonctionnement ;
- mène des visites régulières des lieux de travail (au moins une fois par trimestre) ;
- formule des recommandations en matière de formation et d'information du personnel ;
- doit être consulté avant toute décision et tout projet d'aménagement important modifiant les conditions de travail, de santé et de sécurité des travailleurs.

Par ailleurs, le droit d'alerte incombe également au représentant du personnel au CHSCT qui a constaté, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, une cause de danger grave et imminent.

#### I.1.6. Autres institutions représentatives du personnel

Outre l'ensemble des dispositions législatives et réglementaires, le comité d'entreprise formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à affecter les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise.

En l'absence de CE, la délégation unique du personnel et les délégués du personnel peuvent confier au CHSCT le soin de procéder à des études ou analyses relevant de son domaine de compétences.

Dans les établissements de moins de 50 salariés, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres du CHSCT.

Les délégués du personnel présentent à l'employeur toutes les réclamations individuelles ou collectives, notamment relatives à l'application des dispositions légales concernant la protection sociale, la santé et la sécurité au travail. Ils sont habilités à saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relevées.

### **Sous-thème 2** **Partenaires externes**

#### I.2.1. Services de santé au travail et médecins du travail

Les parties signataires réaffirment que la médecine du travail agit, dans le cadre de l'entreprise, dans l'intérêt exclusif de la santé et de la sécurité des travailleurs dont elle assure la surveillance médicale.



Conformément à la législation, son indépendance doit être garantie dans l'ensemble de ses missions. Elle dispose de toute latitude pour prendre contact avec les salariés et leurs représentants sur les thèmes relatifs à la prévention des risques professionnels.

Les parties signataires tiennent à rappeler le rôle central que jouent les services de santé au travail, et en particulier les médecins du travail agissant en tant que conseillers des chefs d'entreprise et d'établissement et de leurs représentants, des salariés et des représentants du personnel en ce qui concerne notamment :

- l'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise ;
- l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine ;
- la protection des salariés contre l'ensemble des nuisances et notamment contre les risques d'accident du travail ou d'utilisation des produits dangereux ;
- l'hygiène générale de l'établissement ;
- la prévention et l'éducation sanitaire dans le cadre de l'établissement ;
- la prévention des risques psychosociaux.

Comme le médecin du travail, le rôle du service de santé au travail est exclusivement préventif.

Ce rôle consiste à éviter toute altération de la santé physique et mentale des salariés du fait de leur activité professionnelle, notamment en surveillant les conditions de travail et d'hygiène du travail, les risques de contagion et l'état de santé des salariés.

Les services de santé au travail sont assurés par un ou plusieurs médecins du travail éventuellement assistés du personnel approprié (infirmiers, intervenants en prévention des risques professionnels, assistants administratifs...).

L'employeur peut, selon des règles définies par la législation, établir un service de santé au travail autonome ou adhérer à un service médical interentreprises. Il veille au respect de la fréquence légale des visites médicales obligatoires.

### I.2.2. CARSAT

La CARSAT est une partenaire externe institutionnelle de l'entreprise en matière d'hygiène et de sécurité au travail.

Elle cherche à promouvoir une démarche globale de prévention en entreprise. Ses domaines d'intervention sont multiples et concernent notamment :

- les diagnostics des risques ;
- les programmes de prévention ;
- les visites personnalisées ;
- les formations à la sécurité ;
- la conception des lieux et équipements de travail ;
- l'analyse des risques physiques et chimiques ;
- les contrats de prévention ;
- les documentations techniques et réglementaires en matière de sécurité au travail ;
- les statistiques régionales.

La CARSAT intervient par ailleurs dans le domaine des risques professionnels, en développant et coordonnant la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles et peut faire procéder à toutes enquêtes qu'elle juge utiles en ce qui concerne les conditions d'hygiène et de sécurité.

Le service prévention des CARSAT peut être saisi par l'employeur ou ses mandataires, le CHSCT ou les délégués du personnel et le médecin du travail, s'il est salarié de l'entreprise.



### I.2.3. Inspection du travail

Les inspecteurs du travail et les contrôleurs qui exercent sous leur autorité, outre les contrôles répressifs, tiennent également un rôle de prévention, de conseil, de conciliation, de médiation et d'arbitrage dans des litiges entre salariés, représentants de salariés et employeurs.

Les inspecteurs du travail peuvent également saisir le service prévention des CARSAT et constatent les infractions aux mesures de prévention édictées par la CARSAT.

### I.2.4. Entreprises prestataires

Les parties signataires constatent que la mise en place de machines et de dispositifs techniques pour les activités de l'entreprise (installation, maintenance et dépannage) ainsi que le recours à la sous-traitance génèrent l'activité simultanée, sur un même site, d'une entreprise utilisatrice et d'entreprises extérieures qui crée des interférences d'activités des personnels de ces entreprises mais également des interférences d'installations, de matériels et de produits qui nécessitent une démarche particulière associant étroitement entreprise utilisatrice et entreprises extérieures, pour prévenir les risques inhérents à cette situation.

Comme mentionné dans le préambule du présent accord, l'exigence de préservation de la santé des travailleurs est identique et répond aux mêmes critères pour les salariés de l'entreprise utilisatrice, ceux des entreprises extérieures, ainsi que pour les travailleurs temporaires.

Le plan de prévention, tel que défini par le code du travail, ou plan général de coordination doit constituer le fondement de la démarche de prévention propre aux situations de coactivité et, à ce titre, présenter les caractéristiques suivantes :

- résulter d'une démarche conjointe de l'entreprise utilisatrice et des entreprises extérieures concernées ;
- comporter l'analyse des risques pouvant résulter de la situation de coactivité, notamment par l'analyse des différents modes opératoires des entreprises extérieures ;
- prendre en compte l'ensemble des aspects santé et sécurité susceptibles de nécessiter un effort de prévention ;
- être élaboré d'une manière collégiale, en associant notamment les médecins du travail de l'entreprise utilisatrice et des entreprises extérieures, par exemple par une invitation à participer à l'inspection préalable des lieux de travail ;
- constituer un outil opérationnel réactualisé au fur et à mesure de l'avancement des travaux, en fonction de l'émergence éventuelle de nouvelles situations d'activité simultanée ;
- bénéficier d'une diffusion à l'ensemble des travailleurs concernés, par leurs chefs d'entreprise respectifs.

Dans le choix du recours à une entreprise extérieure, les parties signataires incitent les entreprises utilisatrices à privilégier celles ayant le plus grand souci du respect des règles en matière de prévention des risques et de sécurité du personnel. A cette fin, le critère sécurité sera un élément déterminant du choix de l'attributaire.

### I.2.5. Clients des entreprises d'autoroutes

La branche professionnelle s'engage à coordonner toutes les réflexions concertées susceptibles de nourrir un lobbying constructif auprès des pouvoirs publics en vue de favoriser l'évolution du cadre législatif et réglementaire de l'exploitation routière, permettant par des mesures préventives, incitatives ou dissuasives, d'améliorer la sécurité des salariés en interaction avec les clients des entreprises d'autoroutes.

Dans ce cadre, seront menées des campagnes d'information et de sensibilisation des clients des entreprises d'autoroutes et d'ouvrages routiers, selon les modalités définies à l'article III.2.2 du présent accord.

Enfin, les parties signataires attirent l'attention sur la nécessaire prise en compte des véhicules circulant sur le tracé comme facteur externe de risques lors de la réalisation de travaux sur l'autoroute.

## TITRE II

### **VOLONTÉ : LA PRÉVENTION INTÉGRÉE**

En matière de sécurité, la prise en compte au plus tôt dans toutes les évolutions structurantes favorise la diminution des risques, qu'il s'agisse de projets d'infrastructures ou organisationnels. Les entreprises doivent veiller à l'implication des différents acteurs de la phase de conception à la phase de bilan.

Pour ce faire, les entreprises de la branche mettent en œuvre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés, sur la base des principes généraux de prévention des risques définis par le document unique. Le document unique, tenu à jour au moins une fois par an, est tenu à la disposition de l'ensemble des acteurs de la sécurité appelés dans le présent accord et fait l'objet d'une consultation du CHSCT.

L'évaluation des risques et l'élaboration du document unique destiné à rendre compte des résultats de cette évaluation doivent être réalisées de manière à garantir la meilleure prévention possible des risques sur les postes de travail et le suivi de la santé au travail de tous les salariés.

Le document unique constitue un des principaux leviers de progrès dans la démarche de prévention sous la forme d'un diagnostic systématique des facteurs de risques notamment dans les situations de travail identifiées comme pénibles ou dangereuses par l'article 39 de la convention collective nationale de branche.

#### **Sous-thème 1**

##### **Principes de la prévention**

Ces principes, au nombre de 9, constituent une liste hiérarchisée qui définit non seulement l'esprit des mesures de prévention mais également celui de l'organisation du travail au sens large.

Conformément aux dispositions du code du travail, les principes de prévention sont les suivants :

- éviter les risques ;
- évaluer les risques qui ne peuvent être évités ;
- combattre les risques à la source ;
- adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de réduire le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est prévu par le code du travail ;
- prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur des mesures de protection individuelle ;
- donner les instructions appropriées aux salariés.

#### **Sous-thème 2**

##### **Prévention dès la conception**

Il appartient à l'entreprise, en sa qualité de maître d'ouvrage, de s'assurer de l'implication des acteurs de la sécurité et de veiller à la prise en compte de la sécurité des acteurs du chantier et de celle des futurs exploitants et mainteneurs.

Le dossier de consultation des entreprises s'enrichira de critères relatifs à la sécurité, en sus de critères techniques et de critères financiers.

Le CHSCT sera convié le plus en amont possible pour tenir compte de ses avis.

### **Sous-thème 3** **Sécurité durant les travaux**

L'entreprise veillera, en liaison avec les entreprises prestataires, à la sécurité du personnel de ces entreprises et à celle de son personnel, par la mise en œuvre de démarches et de dispositifs adaptés au contexte.

### **Sous-thème 4** **Contrôle en aval**

A l'issue de travaux d'infrastructure, l'entreprise organisera un bilan avec les différents acteurs en matière de sécurité. Elle veillera également à ce que l'ouvrage livré prenne en compte la sécurité des exploitants et des mainteneurs et respecte les critères relatifs à la sécurité définis lors de la soumission de l'offre.

En cas de manquements aux critères de sécurité, l'entreprise pourra aller jusqu'à refuser la livraison des travaux.

## **TITRE III**

### **FORMATION ET COMMUNICATION RELATIVES À LA SÉCURITÉ DU PERSONNEL**

#### **Sous-thème 1** **Formation**

Les entreprises veillent à organiser au bénéfice de leurs salariés une formation pratique et appropriée à la sécurité. Cette formation a pour objet « d'instruire chaque salarié des précautions à prendre pour assurer sa propre sécurité et, le cas échéant, celles des autres travailleurs de l'établissement ».

Cette formation générale à la sécurité doit bénéficier aux nouveaux embauchés, quel que soit le type de contrat de travail, aux salariés qui changent de poste de travail ou de technique et qui, de ce fait, sont exposés à des risques nouveaux et aux travailleurs temporaires à l'exception de ceux auxquels il est fait appel en vue de l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité et déjà dotés de la qualification nécessaire à cette intervention.

Convaincues que les formations concourent à l'implication individuelle et collective des salariés aux objectifs de sécurité, les entreprises d'autoroutes déploient chaque jour davantage des dispositifs de formation plus spécifiques parmi lesquels :

- les formations à l'identification des situations à risques ;
- les conduites à tenir en cas d'accident ou de sinistre ;
- les parcours d'intégration.

Les parties signataires incitent les entreprises à développer des analyses de situation dans les formations dispensées afin de permettre une plus grande perception des risques potentiels et une meilleure adaptation des salariés à l'environnement de leur poste de travail.

Par ailleurs, les entreprises veilleront à dispenser des formations méthodologiques et à réaliser des rappels périodiques de formations, notamment par le biais du tutorat.

## **Sous-thème 2** **Communication**

### III.2.1. Communication interne

Les parties signataires rappellent que l'employeur est tenu d'organiser et de dispenser une information des salariés, pendant leur temps de travail, sur les risques pour la santé et la sécurité ainsi que sur les mesures prises pour y remédier.

L'information doit être dispensée en tenant compte de la taille de l'établissement, de la nature de son activité et du caractère des risques qui y sont constatés. Elle sera dispensée aux moyens :

- de notes de services, notes d'information et consignes ;
- de moments consacrés à des échanges réguliers relatifs à la sécurité ;
- de retours d'information suite à des remontées d'incidents ou de presque accidents ;
- d'une signalisation appropriée ;
- des mesures de prévention des risques identifiés dans le document unique d'évaluation des risques.

Les retours d'information seront communiqués aux CHSCT et aux responsables sécurité.

Tout salarié embauché doit recevoir une information sur la sécurité liée à son poste de travail et à son environnement dans l'entreprise, le cas échéant dans le cadre d'une procédure d'accueil intégrant la prévention des risques professionnels liés à son poste.

Cette information doit permettre au salarié d'acquérir les comportements et les gestes adaptés.

Les consignes d'hygiène et de sécurité doivent être précisées au personnel ainsi que les équipements de protection individuelle fournis par l'employeur. Les équipements de protection individuelle doivent être adaptés à la morphologie des salariés et faire l'objet d'un nettoyage après chaque utilisation. La transmission des consignes doit être organisée de manière à permettre au salarié de connaître exactement la nature des risques potentiels contre lesquels ces équipements le protègent.

### III.2.2. Communication externe

Conscientes du caractère déterminant de la visibilité des intervenants sur le tracé, les parties signataires souhaitent développer la communication à destination des clients autour de la signalisation, notamment lumineuse, aux abords de points singuliers (péages, travaux).

En complément de la signalisation lumineuse, les entreprises déploieront toutes les mesures permettant une meilleure compréhension de l'environnement autoroutier par les clients.

Ces mesures de sensibilisation des clients à la sécurité du personnel des autoroutes et des ouvrages routiers peuvent prendre différentes formes, notamment :

- lors de la vente des badges par les conseillers clientèles ;
- lors de manifestations, comme les journées sécurité ;
- lors la vente de badge à distance, sur internet ;
- lors de communications spécifiques sur les radios 107.7.

Enfin, des campagnes de sensibilisation seront organisées à l'échelon national par la branche professionnelle, selon des modalités restant à définir.

Ces actions de communication seront notamment menées auprès des fédérations professionnelles et associations d'usagers.

Les salariés pourront être sollicités pour participer personnellement à des opérations destinées à communiquer, informer, voire former le grand public ou les professionnels de la route sur les thèmes de la prévention des risques sur autoroutes, tant pour eux-mêmes que pour les salariés des entreprises d'autoroutes.

Les parties conviennent de l'intérêt commun que représente une telle participation des salariés à la promotion de la sécurité.

#### TITRE IV

### FORMALITÉS, MISE EN ŒUVRE ET DISPOSITIONS DE SUIVI

#### IV.1. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

#### IV.2. Extension

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord, à la diligence de l'ASFA.

#### IV.3. Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sens du code du travail ainsi que toute organisation syndicale ou groupement d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, non signataires du présent accord, pourront adhérer à cet accord dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

#### IV.4. Dépôt

Le présent accord sera déposé, à la diligence de l'ASFA, auprès des services centraux du ministère du travail, ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

#### IV.5. Suivi de l'accord

Le présent accord fera l'objet d'un suivi annuel dans le cadre d'une réunion spécifiquement consacrée à ce sujet.

Dans le cadre de cette réunion, seront commentés :

- les indicateurs de taux de fréquence et de taux de gravité consolidés au niveau de la branche ;
- les indicateurs qualitatifs correspondant à des actions menées en entreprise et présentées par les représentants des sociétés ;
- les pratiques identifiées comme étant les meilleures.

A cette occasion, les parties signataires feront un état des lieux des actions réalisées et des résultats obtenus et conviendront de l'intérêt à faire évoluer le présent accord.

Fait à Paris, le 6 novembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

ASFA.

#### **Syndicats de salariés :**

CGT-FO ;  
CFTC ;  
CFE-CGC ;  
CNSF ;  
SUD autoroutes.

ANNEXE I  
*(non publiée)*

---

Comme convenu, le document de synthèse établi par l'ANACT et présenté lors de la réunion paritaire du 6 décembre 2011 est annexé au présent accord en qualité d'illustration du travail préparatoire à cet accord réalisé par l'ANACT.

A ce titre, son contenu n'engage en aucun cas les parties signataires et ne saurait donc leur être opposé à quelque titre que ce soit.

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

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

ACCORD DU 18 OCTOBRE 2012  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2013  
(NORD - PAS-DE-CALAIS)

NOR : ASET1251389M  
IDCC : 1596

Entre :

L'UR CAPEB Nord - Pas-de-Calais ;

La FFB Nord - Pas-de-Calais ;

La CSIE Nord - Pas-de-Calais,

D'une part, et

L'IBTP CGT-FO ;

L'UR CB CFDT Nord - Pas-de-Calais,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application de l'article 12.8 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 (étendue par arrêté ministériel du 12 février 1991) concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962, les parties signataires du présent accord ont arrêté les montants suivants, qui seront applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013 :

Niveau I, coefficient 150 : 1 461,45 €.

Niveau I, coefficient 170 :

– partie fixe (PF) : 110 € ;

– valeur du point (VP) : 8,16812 €.

Niveau II :

– partie fixe (PF) : 110 € ;

– valeur du point (VP) : 7,94232 €.

Niveau III :

– partie fixe (PF) : 110 € ;

– valeur du point (VP) : 7,7778 €.

Niveaux III et IV :

- partie fixe (PF) : 110 € ;
- valeur du point (VP) : 7,7702 €.

## **Article 2**

Le barème des salaires minimaux mensuels base 151,67 heures, en application de l'article 1<sup>er</sup>, est le suivant ; ce barème étant applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013 :

Niveau I :

- coefficient 150 : 1 461,45 € ;
- coefficient 170 : 1 498,58 €.

Niveau II :

- coefficient 185 : 1 579,33 €.

Niveau III :

- coefficient 210 : 1 743,33 € ;
- coefficient 230 : 1 898,89 €.

Niveau IV :

- coefficient 250 : 2 052,55 € ;
- coefficient 270 : 2 207,95 €.

## **Article 3**

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail de Paris et au greffe du conseil de prud'hommes de Tourcoing.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et au dialogue social.

Fait à Marcq-en-Barœul, le 18 octobre 2012.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3258

**Convention collective nationale**

**BÂTIMENT**

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

ACCORD DU 18 OCTOBRE 2012  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2013  
(NORD - PAS-DE-CALAIS)

NOR : ASET1251397M  
IDCC : 1597

Entre :

L'UR CAPEB Nord - Pas-de-Calais ;

La FFB Nord - Pas-de-Calais ;

La CSIE Nord - Pas-de-Calais,

D'une part, et

L'IBTP CGT-FO ;

L'UR CB CFDT Nord - Pas-de-Calais,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application de l'article 12.8 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 (étendue par arrêté ministériel du 8 février 1991) concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962, les parties signataires du présent accord ont arrêté les montants suivants, qui seront applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013 :

Niveau I, coefficient 150 : 1 461,45 €.

Niveau I, coefficient 170 :

– partie fixe (PF) : 110 € ;

– valeur du point (VP) : 8,16812 €.

Niveau II :

– partie fixe (PF) : 110 € ;

– valeur du point (VP) : 7,94232 €.

Niveau III :

– partie fixe (PF) : 110 € ;

– valeur du point (VP) : 7,7778 €.

Niveaux III et IV :

- partie fixe (PF) : 110 € ;
- valeur du point (VP) : 7,7702 €.

## **Article 2**

Le barème des salaires minimaux mensuels base 151,67 heures, en application de l'article 1<sup>er</sup>, est le suivant ; ce barème étant applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013 :

Niveau I :

- coefficient 150 : 1 461,45 € ;
- coefficient 170 : 1 498,58 €.

Niveau II :

- coefficient 185 : 1 579,33 €.

Niveau III :

- coefficient 210 : 1 743,33 € ;
- coefficient 230 : 1 898,89 €.

Niveau IV :

- coefficient 250 : 2 052,55 € ;
- coefficient 270 : 2 207,95 €.

## **Article 3**

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail de Paris et au greffe du conseil de prud'hommes de Tourcoing.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Marcq-en-Barœul, le 18 octobre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

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

ACCORD DU 18 OCTOBRE 2012

RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2013  
(NORD - PAS-DE-CALAIS)

NOR : ASET1251393M  
IDCC : 1596

Entre :

La CSIE Nord - Pas-de-Calais ;

La FFB Nord - Pas-de-Calais ;

L'UR CAPEB Nord - Pas-de-Calais,

D'une part, et

L'IBTP CGT-FO ;

L'UR CB CFDT Nord - Pas-de-Calais,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application du titre VIII, chapitre I<sup>er</sup> de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 (étendue par arrêté ministériel du 12 février 1991), concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962, les montants des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment de la région Nord - Pas-de-Calais sont les suivants, ces montants étant applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013 :

L'indemnité de repas est fixée à 10 €.

(En euros.)

ZONE	INDEMNITÉ TRANSPORT	INDEMNITÉ TRAJET
1	2,13	1,28
2	5,06	1,94
3	7,84	3,48
4	10,29	5,11
5	13,15	6,38

## **Article 2**

Conformément au code du travail, le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et de l'emploi de Paris et au greffe du conseil des prud'hommes de Tourcoing.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Marcq-en-Barœul, le 18 octobre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

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

ACCORD DU 18 OCTOBRE 2012

RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2013  
(NORD - PAS-DE-CALAIS)

NOR : ASET1251388M  
IDCC : 1597

Entre :

La CSIE Nord - Pas-de-Calais ;

La FFB Nord - Pas-de-Calais ;

L'UR CAPEB Nord - Pas-de-Calais,

D'une part, et

L'IBTP CGT-FO ;

L'UR CB CFDT Nord - Pas-de-Calais,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application du titre VIII, chapitre I<sup>er</sup> de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 (étendue par arrêté ministériel du 8 février 1991), concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962, les montants des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment de la région Nord - Pas-de-Calais sont les suivants ; ces montants étant applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013 :

L'indemnité de repas est fixée à 10 €.

(En euros.)

ZONE	INDEMNITÉ TRANSPORT	INDEMNITÉ TRAJET
1	2,13	1,28
2	5,06	1,94
3	7,84	3,48
4	10,29	5,11
5	13,15	6,38

## **Article 2**

Conformément au code du travail, le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et de l'emploi de Paris et au greffe du conseil des prud'hommes de Tourcoing.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Marcq-en-Barœul, le 18 octobre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002

Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

IDCC : 2609. – **ETAM**

ACCORD DU 18 OCTOBRE 2012  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2013  
(NORD - PAS-DE-CALAIS)

NOR : ASET1251396M  
IDCC : 2609

Entre :

La CSIE Nord - Pas-de-Calais ;

La FFB Nord - Pas-de-Calais ;

L'UR CAPEB Nord - Pas-de-Calais,

D'une part, et

La CFE-CGC BTP Nord - Pas-de-Calais ;

L'IBTP CGT-FO ;

L'UR CB CFDT Nord - Pas-de-Calais,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Nord - Pas-de-Calais.

Le barème des salaires minimaux mensuels base 151,67 heures (35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année) des ETAM du bâtiment de la région Nord - Pas-de-Calais est fixé comme suit à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013 :

*(En euros.)*

NIVEAU	SALAIRE MINIMAL
A	1 511
B	1 607
C	1 729

NIVEAU	SALAIRE MINIMAL
D	1 877
E	2 023
F	2 318
G	2 608
H	2 771

### **Article 2**

Conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), dépôt des accords collectifs, à Paris 15<sup>e</sup>, et un exemplaire sera déposé au greffe du conseil de prud'hommes de Tourcoing.

### **Article 3**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Marcq-en-Barœul, le 18 octobre 2012.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3253

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1543. – BOYAUDERIE**

**AVENANT N° 17 DU 20 JUILLET 2012  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> SEPTEMBRE 2012**

NOR : ASET1251386M

IDCC : 1543

Entre :

La CSBF,

D'une part, et

La CSFV CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

1. Le barème des rémunérations minimales est supprimé et remplacé.

A compter du 1<sup>er</sup> septembre 2012 le barème des rémunérations minimales, pour un horaire de 151,66 heures mensuelles (35 heures par semaine), est fixé de la façon suivante :

*(En euros.)*

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION
100	1 425,67
125	1 429,00
135	1 432,00
150	1 435,00
160	1 438,00
175	1 475,00
200	1 515,00
220	1 595,00

Le reste sans changement.

2. L'extension du présent accord est demandée.

Fait à Paris, le 20 juillet 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3233

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1405. – EXPÉDITION ET EXPORTATION  
DE FRUITS ET LÉGUMES**

---

**AVENANT N° 16 DU 11 OCTOBRE 2012  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> OCTOBRE 2012**

NOR : ASET1251387M  
IDCC : 1405

Entre :

L'ANEEFEL,

D'une part, et

La FGTA FO,

D'autre part,

il a été décidé d'adopter la grille des salaires conventionnels suivante, qui remplace l'avenant n° 15 figurant en annexe de la convention collective nationale du 17 décembre 1985.

Fait à Paris, le 11 octobre 2012.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Grille conventionnelle pour l'horaire légal (35 heures par semaine)

*Application au 1<sup>er</sup> octobre 2012*

*(En euros.)*

COEFFICIENT	SALAIRE BRUT	EMPLOI
100	1 425,67	Manutentionnaire, emballeur-conditionneur, agent de nettoyage
105	1 429,00	
110	1 432,00	Employée de bureau, aide-comptable 1 <sup>er</sup> échelon, emballeur-manutentionnaire, cariste 1 <sup>er</sup> échelon
115	1 434,00	
120	1 436,00	
125	1 438,00	Cariste 2 <sup>e</sup> échelon, magasinier fournitures
130	1 440,00	
135	1 442,00	Conducteur-ramasseur, magasinier produits
140	1 445,00	
145	1 460,00	
150	1 473,00	Secrétaire
155	1 491,00	Chef de chaîne
160	1 509,00	Peseur, agent de maintenance, aide-comptable 2 <sup>e</sup> échelon, chauffeur longue distance occasionnel
170	1 543,00	
180	1 580,00	
190	1 615,00	
200	1 652,00	Acheteur, vendeur, acheteur-vendeur mécanicien auto, conducteur frigo, chef d'équipe
210	1 688,00	Comptable I
220	1 725,00	
230	1 760,00	
240	1 796,00	
250	1 822,00	Conducteur grand routier, contremaître
275	1 912,00	Attaché de direction
300	2 002,00	
325	2 094,00	
350	2 184,00	
375	2 275,00	
400	2 365,00	

COEFFICIENT	SALAIRE BRUT	EMPLOI
425	2 456,00	Chef d'entrepôt, cadre commercial, comptable II
450	2 584,00	

Brochure n° 3037

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1921. – PERSONNEL DES HUISSIERS DE JUSTICE**

AVENANT N° 42 DU 2 OCTOBRE 2012

RELATIF À L'HUISSIER DE JUSTICE SALARIÉ

NOR : ASET1251392M

IDCC : 1921

**PRÉAMBULE**

Les parties à la convention collective ont entendu examiner la situation née de la loi adoptée le 22 décembre 2010, soit la loi n° 2010-1609 relative à l'exécution des décisions de justice, aux conditions d'exercice de certaines professions réglementées et aux experts judiciaires, laquelle comporte des dispositions relatives à la profession d'huissier de justice, ce en ses articles 14 à 22.

L'article 17 prévoit ainsi la possibilité d'exercer l'activité d'huissier de justice en qualité de salarié :

« (...) L'huissier de justice peut exercer sa profession en qualité de salarié d'une personne physique ou morale titulaire d'un office d'huissier de justice. »

L'objet d'une telle disposition a pu être précisé à l'occasion des travaux et débats parlementaires : « (...) Il s'agit de rénover les conditions d'exercice de certaines professions réglementées qui concourent au service public de la justice » a pu souligner l'auteur de la proposition de loi. Ce dernier ajoutait : « il s'agissait, avant tout, de répondre aux demandes des professions concernées et de s'adapter aux évolutions de la société, comme la réforme de la carte judiciaire ».

Le rapporteur de la commission des lois a ajouté que « l'exercice de la profession d'huissier de justice en qualité de salarié serait de nature à moderniser et ouvrir la profession ». Enfin, il s'agit de mettre en œuvre « un instrument de promotion interne et une étape préalable à l'association » selon les termes mêmes de l'exposé des motifs de la proposition de loi.

L'huissier de justice salarié est pleinement membre de la profession et exerce donc la totalité des attributions y afférentes. Selon les promoteurs de la réforme, son statut devrait permettre de concilier l'indépendance professionnelle liée à la clause de conscience, la subordination liée au contrat de travail et la qualité d'officier public.

A été publié le décret d'application en date du 27 juillet 2011 (décret n° 2011-875 du 25 juillet 2011 relatif aux huissiers de justice salariés), permettant l'embauche d'huissier de justice salarié par les études de la profession.

Dès lors qu'un huissier de justice exerce sa profession en qualité de salarié, il bénéficie, sous réserve des adaptations spécifiques prévues par la loi ou le règlement, des dispositions du code du travail.

Dans ce contexte, les parties à la convention collective se sont interrogées sur le statut conventionnel applicable à l'huissier de justice exerçant sa profession en qualité de salarié.

Elles sont convenues de rendre applicables à l'huissier de justice salarié les dispositions de la convention collective nationale du 11 avril 1996 modifiée dite convention collective du personnel des huissiers de justice, ce en adaptant en tant que de besoin les dispositions de celle-ci à la situation à l'évidence particulière de ce salarié, qui est un officier public exerçant une profession réglementée.

Il a donc été arrêté et convenu ce qui suit.

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

### *Champ d'application de la convention collective du personnel des huissiers de justice*

Les parties conviennent, conformément au principe exposé en préambule, de faire bénéficier l'huissier de justice exerçant sa profession en qualité de salarié des dispositions de la convention collective du personnel des huissiers de justice, et ce dans les conditions prévues au présent avenant.

En conséquence, l'article 1.1.2 de la convention collective est modifié comme suit :

#### « Article 1.1.2

#### *Champ d'application professionnel*

Elle s'applique à tous les salariés travaillant pour le compte d'un huissier de justice, y compris les huissiers de justice exerçant leur profession en qualité de salarié, à l'intérieur ou à l'extérieur des offices, groupements et organismes professionnels d'huissiers de justice, ainsi qu'au personnel des organismes statutaires de la profession. »

## **Article 2**

### *Classification*

Les parties conviennent de reconnaître le statut de cadre à l'huissier de justice exerçant sa profession en qualité de salarié.

Elles considèrent que la situation que caractérise, en fait comme en droit, l'exercice de la profession d'huissier de justice salarié justifie que celui-ci relève de la catégorie la plus élevée de la classification conventionnelle.

Il est ainsi créé une catégorie nouvelle n° 13 intitulée « Huissier de justice salarié ».

En conséquence des dispositions qui précèdent, le tableau de classification figurant à l'article 1.5.1 de la convention collective est modifié comme suit :

CATÉGORIE	COEFFICIENT	CLASSIFICATION
1	262	Personnel d'entretien.
2	272	Personnel qui assure les travaux de bureau (photocopies, classement, affranchissement, accueil et autres tâches similaires). Appariteur, coursier.
3	278	Secrétaire (BEP). Personnel capable de contrôler les mentions essentielles d'un acte, de le mettre en forme, de le régulariser (répertoire). Connaissance de la bureautique et du traitement de textes, accueil, prise de rendez-vous. Secrétaire sous tutorat (d'une autre secrétaire et d'un associé), quelle que soit sa future fonction, ayant une bonne connaissance de la bureautique. Clerc significateur assermenté ayant moins de 5 ans d'ancienneté. Salarié qui se destine à la profession d'huissier, titulaire d'un master 1 de la faculté, qui ne suit pas encore les formations de l'Ecole nationale de procédure.

CATÉGORIE	COEFFICIENT	CLASSIFICATION
4	282	Clerc significateur titulaire du CQP (*) de clerc significateur délivré par l'Ecole nationale de procédure ou clerc significateur ayant plus de 5 ans d'ancienneté. Secrétaire, même poste que pour la catégorie 3, mais ayant obtenu le CQP (*) de secrétaire.
5	296	Clerc qui maîtrise la terminologie juridique, procède à l'ouverture des dossiers, assure le suivi des procédures et de la comptabilité des dossiers. Titulaire du master 1 en formation à l'Ecole nationale de procédure. Aide-comptable. Secrétaire gestionnaire de dossiers. Organise les procédures contentieuses et gère son portefeuille avec le soutien d'un autre salarié, mais sait gérer une relation client.
6	316	Clerc aux procédures titulaire du CQP (*) de clerc aux procédures délivré par l'Ecole nationale de procédure. Employé assurant la comptabilité des dossiers ainsi que celle de l'étude. Personnel titulaire de l'ancien diplôme du 2 <sup>e</sup> cycle de l'Ecole nationale de procédure. Secrétaire gestionnaire de dossiers confirmé. Sait entretenir, mais aussi faire évoluer une relation clientèle.
7	333	Clerc aux procédures ayant plus de 2 ans d'expérience après l'obtention du CQP (*) de clerc aux procédures délivré par l'Ecole nationale de procédure, à laquelle s'ajoutent des compétences particulières telles qu'être capable de recherches juridiques, de soutenir une argumentation juridique. Prise de titre, connaissance des procédures particulières, rôle de conseil auprès de la clientèle, ouverture des dossiers, comptabilité dossier voire générale. Personnel titulaire de l'ancien examen de fin d'étude de l'Ecole nationale de procédure.
8	382	Clerc expert titulaire du CQP (*) de clerc expert délivré par l'Ecole nationale de procédure. Clerc habilité aux constats tel que défini par l'article 1 <sup>er</sup> <i>bis</i> de l'ordonnance n° 45-2592 du 2 novembre 1945 modifié par la loi n° 91-650 du 9 juillet 1991 (décret n° 92-984 du 9 septembre 1992 modifié décret n° 94-299 du 12 avril 1994).
9	422	Titulaire de l'examen professionnel. Responsable de service.
10	480	Collaborateur direct du titulaire : juriste qualifié maîtrisant parfaitement la procédure civile.
Cadre		
11	540	Principal clerc : juriste qualifié remplissant les conditions pour être habilité aux constats, collaborateurs directs du titulaire maîtrisant parfaitement la procédure civile, la comptabilité des dossiers ainsi que la gestion comptable, administrative, sociale et humaine de l'étude.
12	640	Principal clerc : même définition que ci-dessus ayant au moins 10 ans d'expérience dans la fonction.
13	670	Huissier de justice salarié.
(*) Certificat de qualification professionnelle.		

Au regard de la classification retenue par les parties pour l'huissier de justice salarié, le montant du salaire brut minimal s'élève, pour la catégorie 13, coefficient 670, à 3 628,18 € en application de l'avenant n° 41 du 14 février 2012.

### **Article 3**

#### *Durée du travail*

A l'occasion de l'examen de la situation particulière de l'huissier de justice exerçant sa profession en qualité de salarié, les parties à la convention collective ont considéré que pouvaient être introduites dans la convention collective des dispositions permettant la conclusion au sein des études de conventions de forfait en jours sur l'année conformément aux dispositions de l'article L. 3121-43 du code du travail.

Les parties sont donc convenues de compléter le chapitre V du titre I<sup>er</sup> de la convention collective par un article 1.5.7 ainsi rédigé.

#### « Article 1.5.7

##### *Convention de forfait en jours sur l'année*

###### *a) Salariés concernés*

Peut être considéré comme cadre autonome au sens de l'article L. 3121-43 du code du travail, l'huissier de justice exerçant sa profession en qualité de salarié qui dispose d'une autonomie dans l'organisation de son emploi du temps et dont la nature des fonctions exercées ne le conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'étude ou du service.

L'huissier de justice salarié peut ainsi bénéficier du régime prévu aux articles 1.5.7 *b* à 1.5.7 *e* ci-après.

###### *b) Modalités d'aménagement du temps de travail*

L'huissier de justice salarié peut bénéficier, par dispositions contractuelles convenues par écrit avec son employeur, d'une convention individuelle de forfait dont la durée du travail est fixée en jours sur l'année, ce dont il résulte qu'il ne sera pas soumis à un horaire de travail ou à un quelconque décompte horaire de la durée du travail.

Le nombre de jours travaillés doit être fixé par les parties à la convention individuelle de forfait dans la limite de 218 jours par an.

Le nombre de jours réellement travaillés ne pourra excéder cette limite que par application des dispositions de l'article 1.5.7 *d* relatives à la renonciation aux jours de repos par le paiement de ceux-ci.

En cas d'entrée en cours de période de référence, le nombre de jours travaillés sera déterminé en établissant un prorata entre les 365 jours de la période de référence et le nombre de jours de présence.

La convention individuelle de forfait rappellera obligatoirement :

- les modalités de décompte du temps de travail prévues à l'article 1.5.7 *c* ci-après ;
- le principe du ou des entretiens prévus à l'article 1.5.7 *c* ci-après ;
- le droit à repos quotidien et hebdomadaire.

###### *c) Suivi et contrôle du temps de travail*

La durée du travail de l'huissier de justice salarié est décomptée par récapitulation du nombre de journées ou demi-journées travaillées.

La convention de forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés auquel elle fait expressément référence.

Afin de décompter le nombre de jours travaillés, ainsi que celui des journées ou demi-journées de repos prises, l'employeur est tenu d'établir et de remettre à l'huissier de justice salarié un docu-



ment de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que des journées et demi-journées de repos, et de tout autre journée non travaillée à un autre titre (congés payés, absences, etc.).

L'huissier de justice salarié reste tenu de déclarer ses absences et le motif de celles-ci, et ce dans un délai maximum de 48 heures.

Un entretien annuel individuel est obligatoirement organisé entre l'employeur et l'huissier de justice salarié.

Au cours de celui-ci, il est procédé à l'examen de l'organisation et de la charge de travail de l'huissier de justice salarié, de l'amplitude de ses journées de travail, de l'organisation du travail au sein de l'étude ou du service, de l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale.

En tant que de besoin en cours d'année, l'huissier de justice salarié pourra, sur ces sujets, solliciter tout échange utile avec son employeur.

Les signataires du présent avenant soulignent l'importance qu'ils accordent à cet entretien et à ces échanges dans une finalité de protection de la santé et du droit à repos.

#### *d) Renonciation à des jours de repos*

Conformément à l'article L. 3121-45 du code du travail, l'huissier de justice salarié peut, s'il le souhaite, sous réserve de l'accord de son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire, et ce dans les conditions suivantes :

- le consentement écrit au moyen d'un avenant à la convention individuelle de forfait ;
- le nombre de jours travaillés dans l'année ne peut excéder le nombre maximal de 235 jours ;
- le temps de travail supplémentaire résultant de la renonciation à des jours de repos donne lieu à une rémunération majorée fixée par avenant à la convention individuelle de forfait et dont le taux minimum est de 25 %.

#### *e) Durées maximales du temps de travail effectif*

Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-48 du code du travail, les salariés dont le temps de travail est décompté en jours sur l'année ne sont pas soumis aux dispositions relatives aux durées maximales journalières et hebdomadaires de travail.

Toutefois, l'amplitude et la charge de travail de l'huissier de justice salarié devront rester raisonnables comme favorisant une bonne répartition de la charge de travail et permettant le respect d'un droit à repos réel et suffisant du salarié.

En toute hypothèse, l'huissier de justice salarié devra bénéficier d'un droit à repos quotidien de 11 heures et d'un droit à repos hebdomadaire de 35 heures consécutives. »

### **Article 4**

#### *Contrat de travail*

A l'occasion de l'examen de la situation particulière de l'huissier de justice exerçant sa profession en qualité de salarié, les parties à la convention collective sont convenues de compléter le chapitre IV du titre I<sup>er</sup> de la convention collective.

#### *« Article 1.4.3*

#### *Conclusion d'un contrat de travail avec un huissier de justice exerçant sa profession en qualité de salarié*

Le contrat de travail conclu en vue de l'exercice de la profession d'huissier de justice en qualité de salarié est établi par écrit, sous la condition suspensive de la nomination de l'intéressé en qualité d'huissier de justice et de sa prestation de serment.

La condition est réputée acquise à la date de la prestation de serment de l'huissier de justice.

A défaut de nomination, ou de prestation de serment, le contrat est de nul effet. »

## **Article 5**

### *Rupture du contrat de travail*

A l'occasion de l'examen de la situation particulière de l'huissier de justice exerçant sa profession en qualité de salarié et au regard notamment de la procédure spécifique de licenciement mise en place par le décret n° 2011-875 du 25 juillet 2011 relatif aux huissiers de justice salariés, les parties à la convention collective ont considéré nécessaire de compléter le chapitre VIII du titre I<sup>er</sup> de la convention collective par un article 1.8.4 ainsi rédigé.

#### « Article 1.8.4

#### *Procédure de licenciement d'un huissier de justice exerçant sa profession en qualité de salarié*

Conformément aux articles 19 et suivants du décret n° 2011-875 du 25 juillet 2011 relatif aux huissiers de justice salariés, tout projet de licenciement d'un huissier de justice salarié doit faire l'objet de l'avis motivé de la commission prévue par cet article.

L'avis motivé de la commission doit être sollicité dès lors que le titulaire de l'office envisage, à la suite de l'entretien préalable au cours duquel sont indiqués les motifs de la décision envisagée et recueillies les explications de l'huissier de justice salarié, de procéder au licenciement.

En cas d'engagement d'une procédure disciplinaire, la saisine de la commission doit intervenir dans un délai de 1 mois à compter de la date de l'entretien préalable. Le salarié est dûment informé de la saisine de cette commission devant laquelle il est convoqué et entendu, et du fait que la décision le concernant sera prise après avis de la commission.

Le licenciement de l'huissier de justice salarié doit être notifié au plus tard dans un délai de 1 mois à compter de la date à laquelle le titulaire de l'office a connaissance de l'avis rendu par la commission. »

## **Article 6**

### *Commissions paritaires*

A l'occasion de l'examen de la situation particulière de l'huissier de justice exerçant sa profession en qualité de salarié, les parties à la convention collective doivent aménager les dispositions des chapitres X et XI du titre I<sup>er</sup> de la convention collective instituant des commissions paritaires ayant compétence pour connaître des litiges nés à l'occasion de l'application du contrat de travail.

En effet le décret n° 2011-875 du 25 juillet 2011 relatif aux huissiers de justice salariés comprend un chapitre relatif aux litiges nés à l'occasion de l'exécution d'un contrat de travail.

Ces dispositions prévoient la compétence spécifique du président de la chambre départementale des huissiers de justice en qualité de médiateur de tout litige né à l'occasion de l'exécution du contrat de travail conclu pour l'exercice de la profession d'huissier de justice.

L'article 1.10.2 de la convention collective est modifié comme suit :

La phrase : « Les mêmes commissions ont également à connaître tous les autres litiges nés à l'occasion de l'application du contrat de travail qui leur sont soumis par les parties » est remplacée par la phrase suivante :

« Les mêmes commissions ont également à connaître tous les autres litiges nés à l'occasion de l'application du contrat de travail qui leur sont soumis par les parties à l'exclusion des litiges nés avec un huissier de justice exerçant sa profession en qualité de salarié, lesquels relèvent de la compétence du président de la chambre départementale des huissiers de justice en application des articles 14 à 16 du décret n° 2011-875 du 25 juillet 2011 relatif aux huissiers de justice salariés. »

## Article 7

### *Formation professionnelle*

A l'occasion de l'examen de la situation particulière de l'huissier de justice exerçant sa profession en qualité de salarié, les parties à la convention collective ont considéré comme nécessaire de rappeler, notamment au regard des dispositions issues du décret n° 2011-1230 du 3 octobre 2011 relatif à la formation professionnelle continue de certaines professions judiciaires ou juridiques réglementées, les dispositions spécifiques applicables aux huissiers de justice en matière de formation professionnelle.

Les parties sont donc convenues de compléter le titre II de la convention collective par un chapitre IV ainsi rédigé.

#### « CHAPITRE IV

##### FORMATION PROFESSIONNELLE DE L'HUISSIER DE JUSTICE EXERÇANT SA PROFESSION EN QUALITÉ DE SALARIÉ

L'accès à la formation permanente s'inscrit, pour un huissier de justice exerçant sa profession en qualité de salarié, concomitamment dans le cadre des dispositions de la sixième partie du code du travail relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et de l'article 3 *bis* de l'ordonnance n° 45-2592 du 2 novembre 1945 relative au statut des huissiers instituant une obligation de formation continue à l'égard des huissiers de justice.

En sa qualité de salarié, l'huissier de justice accède, dans les conditions légales et dans les conditions de la présente convention collective, à la formation professionnelle :

- à son initiative dans le cadre du droit individuel à la formation ;
- à l'initiative de son employeur dans le cadre du plan de formation de l'étude dont il est salarié.

Les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du droit individuel à la formation seront prioritairement les actions de formation permettant aux huissiers de justice de satisfaire à leur obligation de formation continue telle que définie par l'article 3 *bis* de l'ordonnance n° 45-2592 du 2 novembre 1945 relative au statut des huissiers et l'article 21 du décret n° 2011-1230 du 3 octobre 2011 relatif à la formation professionnelle continue de certaines professions judiciaires ou juridiques réglementées.

A ce titre, constituent des actions de formation susceptibles d'être mises en œuvre dans le cadre du droit individuel à la formation :

- la participation à des formations, à caractère juridique ou professionnel, dispensées par des établissements universitaires ;
- la participation à des formations, habilitées par la chambre nationale des huissiers de justice, dispensées par des huissiers de justice ou des établissements d'enseignement.

Par ailleurs, l'huissier de justice peut bénéficier, s'il en remplit les conditions, de périodes de professionnalisation.

En toute hypothèse, et en application des dispositions du chapitre I<sup>er</sup> du décret n° 2011-1230 du 3 octobre 2011 relatif à la formation professionnelle continue de certaines professions judiciaires ou juridiques réglementées, l'huissier de justice doit assurer la mise à jour et le perfectionnement des connaissances nécessaires à l'exercice de sa profession. »

## Article 8

### *Application de l'avenant n° 42*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et s'intégrera à la convention collective du personnel des huissiers de justice.

Les parties conviennent qu'il ne pourra pas être dérogé défavorablement aux dispositions de cet avenant par la voie d'accord d'entreprise.

Il est expressément convenu entre les parties signataires que le présent avenant est subordonné à son extension, laquelle sera sollicitée du ministre chargé du travail par la chambre nationale des huissiers de justice, et ne sera donc applicable qu'au lendemain du jour de la publication de l'arrêté d'extension, date de son entrée en vigueur.

Le présent avenant sera déposé en 2 exemplaires, dont une version sur support papier adressée par lettre recommandée avec avis de réception et une version sur support électronique, auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) d'Ile-de-France.

Un exemplaire sera également déposé au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

CNHJ ;

UNHJ.

**Syndicats de salariés :**

CSFV CFTC ;

FEC FO ;

SPAAC CFE-CGC.

**Convention collective départementale**

**IDCC : 1967. – INDUSTRIES DES MÉTAUX  
(Bas-Rhin)  
(4 avril 1996)**

*(Bulletin officiel n° 1997-4 bis)*  
(Etendue par arrêté du 25 juin 1997,  
*Journal officiel* du 5 juillet 1997)

**ACCORD DU 5 NOVEMBRE 2012  
RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2013**

NOR : ASET1251406M  
IDCC : 1967

**PRÉAMBULE**

Le présent accord manifeste la volonté des partenaires sociaux d'assurer la prééminence du dialogue social et de préserver la négociation collective comme source déterminante du droit social.

Prenant en considération à la fois les intérêts des entreprises et des salariés, le présent accord assure une progression constante des salaires minima de la métallurgie du Bas-Rhin.

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

*Rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) 2013*

**Article 1.1**

*Valeur du point*

La valeur du point, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, est fixée à 4,88 € à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013.

**Article 1.2**

*Prime de panier de nuit*

La prime de panier de nuit prévue à l'article 48 des clauses communes de la convention collective de l'industrie des métaux du Bas-Rhin est fixée à 5,89 € sur la base de la RMH, base 151,67 heures, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013.

**Article 2**

*Evolution de la rémunération annuelle effective garantie (RAEG)*

Les partenaires sociaux considèrent que la grille de la RAEG doit permettre une évolution équilibrée des rémunérations minimales sur l'ensemble des niveaux de la classification. Des ajustements peuvent être rendus utiles pour certains coefficients compte tenu de la situation particulière de l'emploi, des rémunérations ou des qualifications. Ce sont ces préoccupations qui ont déterminé une attention particulière pour certains coefficients sur la présente RAEG de 2012.

### Article 3

#### *Rémunération annuelle effective garantie (RAEG) 2012*

Le barème des RAEG, base 151,67 heures pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, est fixé comme suit à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	2012
I	1	140	17 188
	2	145	17 314
	3	155	17 659
II	1	170	18 041
	2	180	18 460
	3	190	19 051
III	1	215	19 786
	2	225	20 512
	3	240	21 232
IV	1	255	21 738
	2	270	22 300
	3	285	23 735
V	1	305	25 834
	2	335	28 028
	3	365	30 278
		395	32 641

Le présent barème inclut les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

### Article 4

#### *Prime de congé annuel 2013*

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013, la valeur de la prime de congés annuels dont les modalités d'attribution sont prévues à l'article 34 de la convention collective de l'industrie des métaux du Bas-Rhin, clauses communes, est fixée à 300 €.

### Article 5

#### *Egalité femmes-hommes*

Les partenaires sociaux considèrent que la métallurgie nécessite une véritable mobilisation, pour que tout comme les hommes, les femmes puissent y exercer leurs compétences, y développer leurs talents dans leur intérêt propre et dans l'intérêt général.

Dans le cadre de l'accord national du 30 juin 2009 portant avenant à l'accord national du 19 juin 2007 relatif à l'égalité professionnelle et aux mesures permettant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, il est recommandé aux entreprises d'optimiser les études et outils réalisés par l'observatoire paritaire, prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie, [www.observatoire-metallurgie.fr](http://www.observatoire-metallurgie.fr).

Les partenaires sociaux considèrent qu'une attention particulière doit être portée à l'harmonisation nécessaire de la rémunération des femmes et des hommes.

## **Article 6**

### *Formalités de dépôt*

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail, ministère du travail, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Strasbourg.

## **Article 7**

### *Extension du présent accord*

Les parties signataires s'accordent pour faire procéder à l'extension du présent accord et chargent l'UIMM Bas-Rhin des démarches appropriées.

## **Article 8**

### *Application des dispositions du présent accord*

L'UIMM Bas-Rhin s'engage à informer ses adhérents des présentes dispositions et, dès publication de l'arrêté d'extension du présent accord, l'ensemble des entreprises de la métallurgie entrant dans le champ d'application de la convention collective.

L'UIMM Bas-Rhin s'engage à accompagner les entreprises qui rencontreraient des difficultés d'application du présent accord afin d'assurer que tous les salariés de la métallurgie du Bas-Rhin bénéficient des dispositions conventionnelles.

Fait à Eckbolsheim, le 5 novembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

UIMM Bas-Rhin.

#### **Syndicats de salariés :**

CFTC métallurgie Bas-Rhin ;

CFE-CGC métallurgie Bas-Rhin.

**Accord professionnel**  
**PANNEAUX À BASE DE BOIS**

ACCORD DU 15 JUIN 2012  
RELATIF À LA COMMISSION PARITAIRE DE VALIDATION DES ACCORDS  
NOR : ASET1251399M

**PRÉAMBULE**

Par le présent accord, les parties signataires souhaitent donner davantage de place à la négociation collective et au dialogue social tant au niveau de la branche qu'à celui des PME/TPE qui la composent.

Les organisations signataires considèrent que les syndicats représentatifs sont les interlocuteurs naturels des employeurs ou de leurs représentants, pour la négociation d'accords collectifs, au niveau de l'entreprise ou de la branche.

Toutefois, en application de la loi, les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégué syndical ont la faculté, après en avoir informé les organisations syndicales représentatives dans la branche, de négocier et de conclure des accords collectifs, avec les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou d'établissement, ou à la délégation unique du personnel, ou, à défaut, avec les délégués du personnel.

L'information de la décision d'ouvrir une négociation dans ce cadre doit être communiquée, par l'employeur à chaque organisation syndicale représentative.

Cette information, prévue par l'article L. 2232-21 du code du travail, est adressée par lettre recommandée avec avis de réception ou par courrier électronique avec demande d'avis de réception.

Les coordonnées des organisations syndicales représentatives de salariés de la branche figurent dans l'annexe I du présent accord.

Les accords collectifs conclus dans le cadre de l'article L. 2232-21 précité du code du travail ne peuvent prévoir que des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif. Toutefois, les mesures mentionnées à l'article L. 1233-21 du code du travail ne peuvent pas être mises en œuvre par ces accords collectifs.

La validité des accords collectifs, d'entreprise ou d'établissement, conclus avec les élus du personnel au comité d'entreprise ou d'établissement, ou à la délégation unique du personnel, ou, à défaut, avec les délégués du personnel, est subordonnée à leur validation par une commission paritaire de branche.

Les accords collectifs validés par la commission paritaire de branche ne peuvent entrer en application qu'après leur dépôt auprès de l'autorité administrative dans les conditions prévues par voie réglementaire, accompagnés de l'extrait de procès-verbal de validation de la commission paritaire de validation de la branche.



Le présent accord fixe les conditions de fonctionnement de la commission paritaire de validation.

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

### *Champ d'application*

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, signataires du présent accord, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises dont l'activité principale relève, dans le cadre de la catégorie 16.21Z (anciennement 202Z) de la nomenclature des activités françaises, des catégories suivantes :

- a) Fabrication de panneaux de contreplaqués multiplis en bois, de toutes épaisseurs, bruts ou poncés.
- b) Fabrication de panneaux de particules de bois ou autres matières ligneuses, bruts ou poncés.
- c) Fabrication de panneaux de fibres de bois ou autres matières ligneuses, comprimés ou non, durs ou demi-durs, bruts ou poncés.
- d) Fabrication de panneaux :
  - à âme épaisse en bois, lattés, lamellés ou panneautés, plaqués de bois ;
  - de particules replaqués de bois ;
  - à âme en placages, particules ou fibres de bois, surfacés ou mélaminés ;
  - stratifiés, peints, pré-peints, laqués, enduits, imprimés, plastifiés, etc.

A l'exception de fabrication :

- d'articles en contreplaqués galbés ou moulés (selon nature) ;
- de bois déroulés ou tranchés pour placages ;
- d'éléments en bois dits « densifiés » en blocs, planches, lames ou profilés.

## **TITRE I<sup>ER</sup>**

### **COMMISSION PARITAIRE DE VALIDATION**

## **Article 2**

### *Rôle de la commission paritaire de validation*

En application des articles L. 2232-21 et suivants du code du travail, les signataires décident de mettre en place une commission paritaire dont le rôle est de valider les accords collectifs. La commission n'exerce pas de contrôle d'opportunité de ces accords.

## **Article 3**

### *Champ de compétence*

La commission paritaire de validation de la branche de l'industrie des panneaux à base de bois est compétente pour examiner les accords conclus avec les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel, par les entreprises de moins de 200 salariés ou les établissements appartenant à des entreprises de moins de 200 salariés, en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, situées dans le champ d'application défini à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord.

## **Article 4**

### *Composition de la commission paritaire de validation*

La commission paritaire de validation est composée de deux collèges :

- le collège des salariés, composé d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;
- le collège des employeurs, composé d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

Les représentants suppléants ne siègent qu'en l'absence des représentants titulaires qu'ils remplacent.

Lorsqu'un des membres de la commission fait partie de l'entreprise dans laquelle l'accord collectif soumis à validation a été conclu, ce membre ne peut pas siéger à la réunion de la commission lors de l'examen de cet accord.

## **Article 5**

### *Autorisation d'absence*

Le salarié désigné par son organisation syndicale représentative dans la branche pour siéger à la commission paritaire de validation bénéficie, sur justification et sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins 8 jours calendaires, d'une autorisation d'absence, sans perte de rémunération, pour participer aux réunions de cette commission. L'indemnisation des frais de déplacement est celle prévue à l'article 11 de la convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois.

## **Article 6**

### *Siège de la commission paritaire de validation*

Le siège de la commission est situé à l'union des industries de panneaux de process (UIPP) située, à ce jour, 6, avenue de Saint-Mandé, 75012 Paris.

## **Article 7**

### *Secrétariat de la commission paritaire de validation*

Le secrétariat de la commission est assuré par l'union des industries de panneaux de process (UIPP).

Au titre de ce service, l'union des industries de panneaux de process (UIPP) est habilitée à facturer des frais de dossiers évalués sur une base forfaitaire.

Le secrétariat est chargé de la réception des demandes de validation et de la vérification du contenu du dossier.

Le secrétariat assure la convocation aux différentes réunions. Cette convocation indique la date, l'heure et le lieu de la réunion, ainsi que la liste des accords qui seront examinés, lors de cette réunion, en vue de leur validation.

Le secrétariat rédige le procès-verbal des réunions de la commission.

Le secrétariat notifie les décisions de la commission.

## **Article 8**

### *Présidence de la commission paritaire de validation*

La commission élit en son sein un président et un vice-président dont la durée du mandat est fixée à 2 ans. Toutefois, lorsque l'un des postes devient vacant avant cette échéance, il est procédé à une nouvelle désignation.

Le poste de président doit être assuré alternativement par un représentant patronal et un représentant salarié. Le poste de vice-président est automatiquement occupé par un représentant de l'autre collège.

Le vice-président préside les réunions en cas d'empêchement du président.

## **Article 9**

### *Organisation des réunions*

La commission paritaire de validation se réunit à la même date que la commission paritaire, dans la continuité de cette dernière.

La convocation doit être envoyée aux membres de la commission au moins 15 jours calendaires avant la date de la réunion.

Dans l'hypothèse où aucun dossier de demande de validation n'est à inscrire à l'ordre du jour, la réunion prévue est annulée.

Le secrétariat de la commission fait une présentation succincte de chaque dossier de demande de validation.

Les représentants des organisations syndicales de salariés et les représentants des employeurs sont appelés à s'exprimer, sous la direction du président qui organise les débats.

Il est ensuite passé au vote à main levée des membres présents.

## TITRE II

### PROCÉDURE DE VALIDATION

#### Article 10

##### *Saisine de la commission paritaire de validation*

La commission est saisie par la partie signataire la plus diligente de l'accord soumis à validation.

Cette saisine doit être réalisée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, adressée au secrétariat de la commission paritaire de validation (voir exemple en annexe II).

Cette lettre est accompagnée d'un dossier envoyé par courrier électronique avec les pièces en format PDF comportant :

- une copie de l'information préalable, prévue par l'article L. 2232-21 du code du travail, adressée par l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des organisations syndicales représentatives des salariés de la branche au niveau national (dont les coordonnées figurent dans l'annexe I), sur sa décision d'engager des négociations collectives ;
- un document indiquant, à la date de la signature de l'accord, l'effectif de l'entreprise calculé selon les règles fixées par l'article L. 1111-2 du code du travail ;
- un exemplaire de l'original de l'accord soumis à validation, en version papier, et un exemplaire en version numérique ;
- le double du formulaire Cerfa de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord ;
- les nom et adresse de l'entreprise, la nature de l'instance représentative au sein de laquelle l'accord a été signé, le nom des élus de cette instance ayant signé cet accord (s'ils ne figurent pas dans le texte de l'accord) ;
- le règlement forfaitaire du coût engendré par cette saisine demandé par l'union des industries de panneaux de process (UIPP).

*NB.* – En cas d'irrecevabilité du dossier, le règlement sera retourné à l'entreprise.

Si le dossier de demande ne comporte pas l'ensemble de ces documents, le secrétariat, dès réception du dossier, demande, à la partie ayant saisi la commission, de le compléter.

Tout dossier de demande incomplet, 15 jours avant la date de la réunion de la commission devant procéder à son examen, fait l'objet, conformément aux dispositions de l'article 11, d'une décision d'irrecevabilité.

Dès que le dossier est complet, le secrétariat de la commission adresse, le plus rapidement possible et au minimum 15 jours avant la réunion, par courrier ou par messagerie électronique, à chacun de ses membres, préalablement à la date de la réunion de la commission au cours de laquelle la demande de validation sera examinée, une copie de l'ensemble de ces éléments.

## Article 11

### *Décisions de la commission paritaire de validation*

A l'occasion de chaque décision, le collège des employeurs et celui des salariés doivent disposer d'un nombre égal de voix. Pour égaliser les voix de chaque collège, la règle suivante est appliquée :

- chaque collège dispose au total d'un nombre de voix égal au résultat de l'opération : (nombre de membres présents du collège employeurs) × (nombre de membres présents du collège salariés) ;
- chaque membre dispose ainsi d'un nombre de voix égal au nombre de membres présents du collège auquel il n'appartient pas.

Pour chaque accord qui lui est soumis, la commission paritaire de validation rend, conformément aux dispositions légales :

- soit une décision d'irrecevabilité ;
- soit une décision de validation ;
- soit une décision de rejet.

Elle peut aussi faire le constat qu'elle n'a pas pu se prononcer en cas d'égalité de voix.

La commission rend une décision d'irrecevabilité dans l'une des deux hypothèses suivantes :

- l'accord n'entre pas, compte tenu de l'activité principale de l'entreprise ou de l'établissement signataire de l'accord, dans le champ de compétence professionnelle de la commission ;
- la demande de validation ne comporte pas l'ensemble des documents visés à l'article 10 du présent accord.

La commission rend une décision de validation, dans l'hypothèse où l'accord est conforme aux dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

La commission rend une décision de rejet, dans l'hypothèse où l'accord ne respecte pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Conformément aux règles posées par l'article L. 2232-22 du code du travail, le contrôle de la commission ne peut pas porter sur l'opportunité de l'accord.

La validation par la commission paritaire est considérée comme acquise, dès lors qu'une majorité en nombre de suffrages exprimés s'est dégagée au sein de la commission.

Le résultat du vote, ainsi que la décision de la commission et ses motifs sont consignés dans un procès-verbal. Le procès-verbal est établi par le secrétariat et est transmis par voie électronique aux organisations syndicales qui disposent d'un délai de 3 jours pour valider ce dernier. Sans réponse dans ce délai, le procès-verbal est considéré comme approuvé.

Le procès-verbal est signé par le président et le vice-président de la commission.

Lorsque la commission saisie n'a pas pris sa décision dans un délai de 4 mois à compter de la réception du dossier complet et de la demande de validation y afférente, l'accord est réputé validé.

## Article 12

### *Notification des décisions de la commission paritaire de validation*

La décision explicite (de validation, d'irrecevabilité, de rejet ou d'impossibilité de se prononcer) de la commission est notifiée par son secrétariat, sous forme d'un procès-verbal, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, à la partie signataire qui a saisi la commission, dans un délai de 15 jours calendaires à compter de la date de la réunion au cours de laquelle la décision a été prise.

La notification s'effectue à l'adresse qui a été communiquée à la commission lors de sa saisine.

### TITRE III

## DISPOSITIONS DIVERSES

#### **Article 13**

##### *Suivi de l'accord*

Les signataires du présent accord conviennent de faire un bilan après 1 an de fonctionnement, et par la suite autant que de besoin.

#### **Article 14**

##### *Dépôt et extension*

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt auprès des services compétents du ministère du travail et au greffe du conseil des prud'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent accord.

#### **Article 15**

##### *Adhésion*

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

#### **Article 16**

##### *Dénonciation. – Révision*

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

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

Fait à Paris, le 15 juin 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

UIPP ;

UFC ;

SFPPB.

#### **Syndicat de salariés :**

FNCB CFDT.

## ANNEXE I

### COORDONNÉES DES ORGANISATIONS REPRÉSENTATIVES DES SALARIÉS DE L'INDUSTRIE DES PANNEAUX À BASE DE BOIS

---

Fédération générale force ouvrière des travailleurs du bâtiment, des travaux publics, du bois, des carrières, des matériaux de construction, du papier-carton, de la céramique, de l'exploitation thermique, 170, avenue Parmentier, CS 20006, 75479 Paris Cedex 10, tél : 01.42.01.30.00, adresse de messagerie : fjourdin@wanadoo.fr.

FNCB CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19, tél : 01.56.41.55.60, adresse de messagerie : fncb@cfdt.fr.

FIBOPA CFE-CGC, 53-63, rue du Rocher, 75008 Paris, tél : 01.55.30.13.33.

BATIMAT-TP CFTC, 251, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris, tél : 01.44.85.73.46, adresse de messagerie : fede.batimattpcftc@noos.fr.

FNSCBA (CGT), 263, rue de Paris, 93514 Montreuil, tél : 01.48.18.81.61, adresse de messagerie : administration@construction.cgt.fr.

Ces coordonnées étant susceptibles d'être modifiées les entreprises devront s'assurer de leur validité avant d'envoyer leur demande de validation.

## ANNEXE II

### SAISINE DE LA COMMISSION

#### Exemple de fiche à remplir

A retourner au secrétariat de la commission, par lettre recommandée avec avis de réception. Tout dossier incomplet ne sera pas présenté.

Nom de l'entreprise ou de l'établissement : .....

Adresse : .....

Nom de la personne à contacter : .....

Téléphone : ..... Fax : .....

Email : .....

EFFECTIF	CODE APE	CONVENTION COLLECTIVE appliquée

Cochez le signataire de l'accord :

☐ Membre(s) du CE

☐ Membre(s) de la DUP

☐ DP

Liste des documents à transmettre :

- une copie de l'information préalable, prévue par l'article L. 2232-21 du code du travail, adressée par l'employeur à chacune des organisations syndicales représentatives des salariés de la branche au niveau national, sur sa décision d'engager des négociations collectives ;
- un document indiquant, à la date de signature de l'accord, l'effectif de l'entreprise calculé selon les règles fixées à l'article L. 111-2 du code du travail ;
- un exemplaire de l'original de l'accord soumis à validation, en version papier et un exemplaire en version numérique ;
- le double du formulaire Cerfa de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord ;
- les nom et adresse de l'entreprise, la nature de l'instance représentative au sein de laquelle l'accord a été signé ainsi que le nom des élus de cette instance ayant signé l'accord (s'ils ne figurent pas dans le texte de l'accord) ;
- le règlement forfaitaire du coût engendré par cette saisine demandé par l'UIPP.

Brochure n° 3011

Convention collective nationale

IDCC : 700. – **PRODUCTION DES PAPIERS-CARTONS  
ET CELLULOSES**  
**(Ingénieurs et cadres)**

---

Brochure n° 3068

Convention collective nationale

IDCC : 707. – **TRANSFORMATION DES PAPIERS-CARTONS  
ET DE LA PELLICULE CELLULOSIQUE**  
**(Ingénieurs et cadres)**

---

Brochure n° 3242

Convention collective nationale

IDCC : 1492. – **PRODUCTION DES PAPIERS-CARTONS  
ET DE CELLULOSES**  
**(OEDTAM)**

---

Brochure n° 3250

Convention collective nationale

IDCC : 1495. – **TRANSFORMATION DES PAPIERS-CARTONS  
ET INDUSTRIES CONNEXES**  
**(OEDTAM)**

---

DÉNONCIATION PAR LETTRE DU 26 OCTOBRE 2012  
D'UNIDIS DE L'ACCORD DU 20 NOVEMBRE 2002

NOR : ASET1251402M

*UNIDIS*  
*Maison des industries des papiers et cartons*  
*23-25, rue d'Aumale*  
*75009 Paris*

Paris, le 26 octobre 2012.

Monsieur le secrétaire fédéral,

Comme annoncé ce matin à l'occasion de notre rencontre paritaire, nous vous confirmons la dénonciation, par la présente, de l'accord professionnel du 20 novembre 2002 relatif aux modalités d'organisation des commissions paritaires.



La procédure de dénonciation sera effective le 1<sup>er</sup> novembre 2012. Cette date marquera ainsi le départ du délai de préavis de 3 mois prévu par le code du travail.

Nous réitérons notre proposition à avancer sereinement dans la négociation en cours sur les raisons d'être, les moyens et le financement du dialogue social de branche. Nous ne doutons pas que les prochains mois nous permettront de trouver une issue positive à des propositions essentielles pour le devenir du dialogue social et le maintien de sa qualité.

Nous vous prions de recevoir, cher Monsieur, nos respectueuses salutations.

*Le président.*

Brochure n° 3011

Convention collective nationale

IDCC : 700. – **PRODUCTION DES PAPIERS-CARTONS  
ET CELLULOSES**  
**(Ingénieurs et cadres)**

---

Brochure n° 3019

Convention collective nationale

IDCC : 1689. – **FABRIQUES D'ARTICLES DE PAPETERIE  
ET DE BUREAU**  
**(Ouvriers, employés, agents de maîtrise)**

---

Brochure n° 3054

Convention collective nationale

IDCC : 925. – **DISTRIBUTION ET COMMERCE DE GROS  
DES PAPIERS ET CARTONS**  
**(Ingénieurs et cadres)**

---

Brochure n° 3068

Convention collective nationale

IDCC : 707. – **TRANSFORMATION DES PAPIERS-CARTONS  
ET DE LA PELLICULE CELLULOSIQUE**  
**(Ingénieurs et cadres)**

---

Brochure n° 3135

Convention collective nationale

IDCC : 489. – **INDUSTRIES DU CARTONNAGE**

---

Brochure n° 3158

Convention collective interrégionale

IDCC : 802. – **PAPIERS-CARTONS**  
**(Distribution et commerces de gros)**  
**OETAM**

---

Brochure n° 3242

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1492. – PRODUCTION DES PAPIERS-CARTONS  
ET DE CELLULOSES  
(OEDTAM)**

---

Brochure n° 3250

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1495. – TRANSFORMATION DES PAPIERS-CARTONS  
ET INDUSTRIES CONNEXES  
(OEDTAM)**

---

ACCORD DU 11 JUIN 2012

RELATIF AUX CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1251403M

Dans le respect de l'accord de l'intersecteur papiers-cartons du 30 novembre 2011, les partenaires sociaux conviennent d'encourager la démarche « certificats de qualification professionnelle » (CQP) et CQPI (certificats de qualification professionnelle interbranche).

Afin d'unifier les initiatives et de coordonner les actions sur le sujet, ils s'entendent sur le contenu du présent document qui s'impose à tout organisme, pôle de formation ressortissant à l'intersecteur papiers-cartons désireux de proposer un CQP/CQPI et/ou de le mettre en œuvre.

Ils mandatent, au niveau national, la direction de la formation et du développement RH de l'UNIDIS, en charge de coordonner les actions de constitution, de mise en œuvre et d'information relatives aux CQP et CQPI (liste des CQP/CQPI en annexe).

Ils décident d'adapter la composition et l'organisation des jurys d'épreuves ainsi que la nomination des présidents. A cet effet, une lettre de mission de président de jury et une liste des présidents référencés ont été présentées en CPNEF IPC du 19 janvier 2012, ces deux documents sont annexés à la présente délibération.

**Définition et accessibilité du CQP**

Le CQP/CQPI est une reconnaissance professionnelle nationale de branche définie et mise en œuvre en concertation avec les partenaires sociaux de l'intersecteur papiers-cartons. Conformément à l'accord professionnel du 30 novembre 2011, il est validé en commission paritaire nationale emploi formation (CPNEF).

Il peut faire l'objet d'une inscription au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

D'une manière générale, les certificats de qualification professionnelle s'appuient, d'une part, sur un référentiel d'activités qui permet d'analyser les situations de travail et d'en déduire les connaissances et les compétences nécessaires et, d'autre part, sur un référentiel de certification qui définit les modalités et les critères d'évaluation des acquis. Le référentiel d'activités peut être commun à plusieurs branches et peut, dans ce cadre notamment, s'inscrire dans la démarche certificat de qualification professionnelle interbranche (CQPI) reconnue par la CPNEF.

Le CQP/CQPI est ouvert, d'une part, aux salariés des entreprises souhaitant voir certifier leurs compétences professionnelles et, le CQPI, d'autre part, aux intérimaires et aux jeunes et/ou aux demandeurs d'emploi désireux d'acquérir une qualification professionnelle reconnue.

Le CQP/CQPI est accessible par la voie soit de la formation en alternance, soit d'une action de validation des acquis de l'expérience après une période d'ancienneté déterminée, soit dans le cadre d'une VAE pour les non-salariés de la branche.

### **Création du CQP**

Tout organisme ou pôle de formation souhaitant proposer ou mettre en œuvre un nouveau CQP/CQPI ressortissant à l'intersecteur papiers-cartons est tenu de se rapprocher, au préalable, de la direction de la formation professionnelle et développement RH de l'UNIDIS. Celle-ci en réfère à la CPNEF.

### **Circonstances de la création du CQP**

Toute création de CQP/CQPI doit répondre à des justifications d'ordre économique, social ou technique. Elle pourra notamment faire suite à une enquête d'analyse portant notamment sur les besoins et les attentes des entreprises en matière de recrutement, de formation continue et de gestion des compétences.

La création d'un CQP/CQPI ne doit en aucun cas interférer négativement avec les certifications et les diplômes existant dans la filière de formation de l'intersecteur papiers-cartons.

La direction de la formation professionnelle est chargée de vérifier le caractère opportun de la création du CQP/CQPI. Elle en réfère aux membres de la CPNEF.

### **Description de la qualification ciblée**

Le CQP/CQPI doit disposer d'un intitulé précis et ciblé reflétant les conditions d'exercice du métier concerné.

Sa dénomination est précisée par une définition des compétences globales correspondant au métier, et par les conditions générales d'exercice du métier les plus fréquentes.

Le CQP est articulé, le cas échéant, avec d'autres certifications existantes. Il peut être mis en relation avec les fiches ou intitulés de certifications présents au sein de répertoires ou d'annuaires de métiers ou de certifications professionnelles (fiches ROME, par exemple).

### **Référentiels du CQP/CQPI**

L'obtention du CQP/CQPI certifie les compétences professionnelles du candidat au CQP/CQPI.

La démarche de certification s'articule autour :

- d'un référentiel d'activités précisant les principales activités professionnelles du métier concerné par le CQP ou par le CQPI ;
- d'un référentiel de compétences décrivant l'ensemble des compétences et connaissances associées qui doivent être mobilisées pour réaliser les activités professionnelles précisées dans le référentiel d'activités ;
- d'un référentiel de certification détaillant la forme et le contenu des épreuves de certification qui sont mises en œuvre pour observer et mesurer les compétences et connaissances associées décrites dans le référentiel de compétences.

### **Accès à la certification**

Toute personne souhaitant accéder à un CQP/CQPI ou toute entreprise souhaitant voir reconnaître la qualification professionnelle d'un de ses salariés adresse sa demande soit directement à la direction de la formation professionnelle au niveau national, soit à un organisme de formation de son choix qui sera tenu de se rapprocher de la direction de la formation professionnelle.

En fonction des profils de compétences, le candidat au CQP/CQPI est soit autorisé à accéder directement aux épreuves visant à la délivrance du CQP/CQPI, soit se voit recommander une formation complémentaire.

### **Parcours de formation**

Le contenu et la durée du parcours de formation en vue de l'obtention du CQP/CQPI sont fonction du niveau de compétences initiales du candidat au CQP/CQPI. En tout état de cause, les parcours de formation et de certification ne peuvent excéder des durées déterminées précisées pour chaque CQP/CQPI.

Le parcours de formation du candidat est mis en œuvre et financé dans le cadre des dispositions intersecteur papiers-cartons relatives à la formation professionnelle continue : période et contrat de professionnalisation, droit individuel à la formation, plan de formation de l'entreprise.

Le cas échéant, il peut être mis en œuvre dans le cadre du CIF ainsi que dans le cadre de la POE.

### **Epreuves de certification et composition du jury CQP/CQPI**

Les épreuves de certification doivent permettre de mesurer les connaissances et les compétences du candidat à travers des épreuves théoriques, pratiques et/ou professionnelles.

Chaque épreuve est décrite dans le détail et une grille permet d'associer une note à chaque connaissance ou compétence. Il est établi, par la suite, une moyenne de l'ensemble des notes qui permet au jury de se prononcer sur la délivrance du CQP/CQPI.

Sous la responsabilité de la direction formation professionnelle UNIDIS, le président de jury d'épreuve est garant du bon déroulement des épreuves, le jury est composé de 3 ou 5 membres dont 1 professionnel et 1 formateur de l'organisme de formation chargé de mettre en œuvre le CQP/CQPI.

Des personnalités qualifiées ayant participé aux parcours de formation ou disposant de compétences particulières peuvent participer au jury.

Seul un président référencé par la CPNEF peut assurer cette mission. Elle fait l'objet d'une lettre de mission.

Les règles générales d'impartialité et d'intégrité s'imposent au jury.

Les missions et responsabilités de la présidence des jurys d'épreuves CQP/CQPI seront uniquement confiées à des consultants/formateurs et/ou salariés d'entreprises experts dans les domaines requis.

Le référencement des présidents est assuré par la direction de la formation professionnelle et développement RH intersecteur papiers-cartons (UNIDIS), qui soumet à la CPNEF une proposition de listes pour validation.

Celle-ci assure un suivi régulier et prépare des synthèses à l'attention de la CPNEF intersecteur papiers-cartons.

Tout référencement validé en CPNEF est valable pour 2 ans et son renouvellement potentiel suivra la même procédure.

Les candidats doivent être informés de leurs droits et notamment des possibilités de recours en cas de contestation concernant le déroulement des épreuves ou la décision du jury.

Après validation des résultats des jurys en CPNEF, les candidats admis au CQP/CQPI se voient remettre un certificat signé conjointement par le président de la CPNEF et la direction de la formation professionnelle et développement RH de l'UNIDIS.

Le modèle de certificat est arrêté par la CPNEF (exemplaire en annexe).

## **Financement des épreuves de certification visant à l'obtention du CQP**

Les coûts relatifs à la préparation, l'organisation et le suivi des épreuves de certification sont assumés par l'organisme dispensateur de la formation qui doit les intégrer dans sa facturation. Ils sont ainsi intégrés dans le coût global de la formation nécessaire à l'accès de l'épreuve de certification.

Ils peuvent être pris en charge par l'OPCA 3+ dans le cadre des règles conventionnelles et des décisions de son conseil d'administration tendant au financement des actions de formation réalisées au titre de la professionnalisation et/ou du plan de formation de l'entreprise.

Les dépenses liées à la participation d'un salarié à un jury d'épreuve sont imputables sur la participation des entreprises à la formation professionnelle continue. Sont ainsi visés :

- les frais de transport, d'hébergement et de restauration (dans les limites fixées pour les remboursements des salariés participant aux instances décisionnaires de l'OPCA 3+) ;
- le maintien de la rémunération des salariés dans la limite de celle qu'ils auraient dû percevoir s'ils avaient réellement travaillé ;
- les cotisations sociales conventionnelles et/ou taxes sur les salaires obligatoires qui se rattachent au maintien de rémunération visé précédemment.

La prise en charge par l'OPCA 3+ des frais de fonctionnement des jurys d'épreuves peut faire l'objet d'un forfait de prise en charge arrêté par son CA après validation de la CPNEF.

## **Suivi des salariés certifiés et des CQP/CQPI**

Il appartient à la direction de la formation professionnelle au niveau national de mettre en œuvre un dispositif de suivi des titulaires des CQP/CQPI permettant de recueillir des données sociales, qui seront transmises aux membres de la CPNEF.

La direction de la formation professionnelle s'assure et rend compte également du suivi du référentiel du CQP/CQPI au regard de l'évolution des technologies et des attentes des entreprises et des salariés en matière de certification des compétences.

Fait à Paris, le 11 juin 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisations patronales :**

AFDPE ;  
FFC ;  
UNIDIS.

### **Syndicats de salariés :**

FFSCEGA CFTC ;  
FILPAC CGT ;  
FG FO papier-carton ;  
FCE CFDT ;  
FIBOPA CFE-CGC.

## ANNEXES

### Lettre de mission des présidents de jury d'épreuves CQP/CQPI

Madame, Monsieur,

Nous avons le plaisir de vous confirmer votre référencement en tant que président de jury d'épreuve CQP/CQPI au titre de la délibération CPNEF IPC du 11 juin 2012.

Nous vous confirmons qu'en qualité de président de jury d'épreuves CQP/CQPI, vous vous engagez à agir en garant :

- du respect du processus global par les acteurs concernés, à savoir le candidat, les évaluateurs et/ou formateurs, le DRH et le supérieur hiérarchique ou son représentant ;
- du bon déroulement des épreuves et de l'animation des échanges en toute impartialité et intégrité ;
- de l'évaluation objective des connaissances/compétences du candidat en s'appuyant notamment sur la synthèse des épreuves théoriques, pratiques et/ou professionnelles réalisées en respectant le référentiel du CQP/CQPI concerné ;
- du respect de la confidentialité totale concernant les candidats et leurs entreprises ;
- de la formalisation des résultats dûment commentés et illustrés à l'attention de la direction de la formation professionnelle et développement RH intersecteur papiers-cartons (UNIDIS) ;
- de toute remontée d'information utile à la satisfaction de nos interlocuteurs.

Cette responsabilité vous engage également à être :

- porteur des valeurs et visions de l'intersecteur papiers-cartons contenu tout particulièrement dans l'accord du 30 novembre 2011 ;
- promoteur des démarches de certification et de valorisation du capital humain ;
- à l'écoute des besoins et attentes de nos entreprises ;
- force de proposition dans le cadre de notre politique d'amélioration continue du service à apporter à notre secteur d'activité.

Je vous rappelle que le présent référencement est valable pour une durée de 2 ans renouvelable.

En outre, le non-respect des engagements cités ci-dessus entraîne la suspension immédiate du référencement.

Soyez assurés de toute notre implication et soutien pour vous aider à réussir dans votre mission.

Fait à Paris, le .....

Mme/M. ....

Le directeur formation professionnelle et DVT RH UNIDIS

## Liste des présidents de jury des épreuves CQP/CQPI

Production et transformation

Liste des participants :

.....  
.....

Logistique

Liste des participants :

.....  
.....

Commercial

Liste des participants :

.....  
.....

Management

Liste des participants :

.....  
.....



**Accord professionnel**  
**INTERSECTEUR PAPIERS-CARTONS**

ACCORD DU 26 JUIN 2012  
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE  
NOR : ASET1251400M

**PRÉAMBULE**

Au 1<sup>er</sup> janvier 2010, la population française compte 64,6 millions de personnes dont 51,6 % de femmes. Cette répartition des populations ne se retrouve pas dans la population salariée française. Depuis 20 ans, les femmes continuent de se porter de plus en plus sur le marché du travail et les taux d'activité des femmes et des hommes se rapprochent. L'écart de taux d'activité entre femmes et hommes était de 18 points en 1990, avec un taux d'activité de 76 % pour les hommes et de 59 % pour les femmes. En 2010, l'écart est de 9 points, le taux d'activité des femmes étant de 66 % et celui des hommes de 75 %. Les 20 dernières années sont, de ce point de vue, dans le prolongement des tendances que l'on observe depuis le début des années 1960 : au début des années 1960, l'écart de taux d'activité entre hommes et femmes de 15 ans ou plus était de plus de 40 points.

Même si on constate une nette augmentation du taux d'activité moyen des femmes, l'équilibre des effectifs n'est pas à ce jour une réalité. En 2010, la population française compte 28,3 millions d'actifs, dont 13,5 millions de femmes (47,7 %).

Tout comme les élèves et les étudiants ne s'orientent pas vers les mêmes filières d'études selon leur sexe, les femmes et les hommes ne travaillent pas dans les mêmes secteurs d'activité. 88,6 % des femmes actives sont salariées du secteur tertiaire et en particulier dans le secteur de l'administration publique, l'enseignement la santé et l'action sociale. Elles sont presque absentes du secteur de la construction et de l'agriculture, et peu présentes dans celui de l'industrie. Depuis 2001 l'industrie connaît une baisse continue de ses effectifs. Le nombre de salariés dans l'industrie a ainsi fortement baissé sur la période 2005-2009 avec une baisse de – 2,2 % par an en moyenne. Tous secteurs confondus, l'industrie a, en 2010, un effectif de 3 597 000 salariés, soit 14 % de la population active française. Il est composé de 2 604 000 hommes (72,4 %) et 992 700 femmes (27,6 %).

Ce déséquilibre va en s'accroissant dans les entreprises de l'intersecteur papiers-cartons. Il y a 66 716 salariés, dont 49 924 hommes (74,8 %) et 16 792 femmes (25,2 %). On constate donc que les femmes sont sous-représentées de 2,4 points par rapport à l'industrie générale et de 22,5 points tous secteurs confondus.

Compte tenu de ce constat, les parties signataires décident d'un certain nombre de mesures visant à corriger les déséquilibres existants.

Le présent texte s'inscrit dans le prolongement des textes européens et nationaux et des accords interprofessionnels qui visent à promouvoir et à garantir l'égalité entre les femmes et les hommes et à favoriser une plus grande mixité professionnelle :

- article 3 du préambule de la Constitution de 1946 ;
- article 141 du traité de Rome ;

- directive du 5 juillet 2006 relative à l'égalité de traitement ;
- lois du 22 décembre 1972 relative à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, du 13 juillet 1983 et du 9 mai 2001 relatives à l'égalité professionnelle, du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale et du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances ; loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites pour son titre VI visant l'égalité professionnelle femmes-hommes ;
- accords nationaux interprofessionnels du 1<sup>er</sup> mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et du 12 octobre 2006 relatif à la diversité <sup>(1)</sup>.

Les parties signataires souhaitent, en outre, réaffirmer et offrir un prolongement aux principes d'égalité de traitement et de respect de la dignité de la personne inscrits dans le préambule du titre II de l'accord professionnel intersecteur papiers-cartons du 11 mars 2008 pour l'emploi des seniors et la valorisation du capital humain.

Elles précisent que le respect de la dignité de la personne est un préalable à toute politique visant à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. Le principe d'égalité offre la possibilité à tous, femmes et hommes, d'avoir une vie professionnelle et personnelle plus harmonieuse et épanouissante.

Elles rappellent que la mise en œuvre de mesures favorisant l'égalité est un facteur d'attractivité et de développement durable des industries des papiers et cartons.

Elles relèvent qu'en près de 30 ans, la question de l'égalité professionnelle a fait l'objet de plusieurs lois et accords collectifs et constitue toujours un thème fort de concertation, de négociation et de progrès. Elles constatent que les freins à l'égalité relèvent, pour partie, de représentations socioculturelles dépassant le cadre professionnel.

Fortes de ce constat, les parties signataires décident d'adopter une approche pragmatique, non spécifiquement centrée sur les femmes et les situations de discrimination, qui invite à sortir du cliché traditionnel femmes-hommes pour repenser l'égalité professionnelle comme un défi commun s'imposant indistinctement aux individus quel que soit leur sexe et s'imposant aux négociations collectives quelle qu'en soit la thématique.

En outre, elles optent pour une démarche nouvelle visant à offrir des outils d'accompagnement aux entreprises. Ainsi, est-il prévu que le présent accord soit suivi de la rédaction d'un guide pratique listant des propositions de mesures visant à une intégration du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de l'intersecteur papiers-cartons. Ce guide, qui sera finalisé dans le courant de l'année 2012 sera annexé à l'accord.

Concrètement, les parties signataires s'engagent à inscrire l'égalité femmes-hommes au rang des principes conventionnels fondamentaux et à œuvrer pour son respect, notamment à l'occasion des négociations collectives conventionnelles et/ou intersecteur papiers-cartons, et ce quel qu'en soit le sujet.

Elles veilleront enfin à une parfaite diffusion du présent texte.

De surcroît, les parties signataires conviennent que l'implication de tous est indispensable au succès d'une démarche de mixité et d'égalité professionnelle et salariale dans l'entreprise (équipes de direction, lignes hiérarchiques, instances représentatives du personnel, salariés...).

Les parties signataires insistent sur le fait que la question de l'égalité professionnelle et de la diversité sont deux sujets distincts qui méritent d'être traités séparément. Ainsi, dans la continuité de la négociation relative à l'égalité professionnelle, elles étudieront l'opportunité d'ouvrir des discussions paritaires sur la diversité au travail.

---

(1) L'ensemble des textes ci-dessus référencés sont consultables sur le site internet de l'UNIDIS.

Toutefois, elles souhaitent rappeler que les entreprises de l'intersecteur papiers-cartons sont tenues de garantir à l'ensemble des salariés le respect des principes de non-discrimination et d'égalité de traitement en matière tout particulièrement :

- de recrutement ;
- de rémunération ;
- de formation ;
- de reclassement ;
- d'affectation ;
- de qualification ;
- de classification ;
- de promotion professionnelle ;
- de mutation ou de renouvellement de contrat,

et ce, compte tenu du principe de diversité, sans tenir compte de l'origine, du sexe, des mœurs, de l'orientation sexuelle, de l'âge, de la situation de famille ou de l'état de grossesse, des caractéristiques génétiques, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, des opinions politiques, des activités syndicales ou mutualistes, de l'exercice normal du droit de grève, des convictions religieuses, de l'apparence physique, du nom de famille ou en raison de l'état de santé ou du handicap.

## TITRE I<sup>ER</sup>

### **CHARTRE D'ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

Les principes d'égalité professionnelle, de non-discrimination et de diversité sont des valeurs essentielles de l'intersecteur papiers-cartons que ses représentants tiennent à garantir et à promouvoir.

Les parties signataires souhaitent ainsi réaffirmer les grands principes auxquels elles sont attachées et lister les leviers d'actions permettant de corriger les déséquilibres constatés en la matière dans les entreprises de l'intersecteur papiers-cartons.

Dans ce cadre, les parties signataires s'engagent à :

- repenser la culture de la négociation collective en intégrant le principe d'égalité femmes-hommes dans les processus d'élaboration de la norme conventionnelle tout particulièrement lorsque celle-ci a trait aux processus ressources humaines, et notamment aux salaires, à l'aménagement du temps de travail et à la gestion des parcours professionnels ;
- veiller à ce qu'il n'y ait pas de stéréotype, ni de catégorisation, ni de préjugé ;
- reconsidérer la question de la mixité sous l'angle de l'égalité professionnelle ;
- développer une culture professionnelle de l'égalité visant à instaurer dans les entreprises un dialogue naturel sur les bénéfices d'une égalité femmes-hommes partagée ;
- aborder plus ouvertement dans les négociations collectives les questions de l'équilibre indispensable entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- effectuer, concernant les textes conventionnels antérieurs à la signature du présent accord, un travail visant à supprimer toutes les dispositions faisant état de distinction femmes-hommes non justifiée par des raisons objectives.

Elles s'engagent tout particulièrement à lutter contre les stéréotypes, véhiculés par chacun de façon inconsciente, ainsi que contre les clichés sexistes et culturels qui peuvent mener à la violence. Elles s'engagent dans une démarche volontariste de sensibilisation permanente des hommes et des femmes de l'intersecteur papiers-cartons.

## TITRE II

### MESURES VISANT À CORRIGER LES DÉSÉQUILIBRES CONSTATÉS EN ENTREPRISE

Les parties signataires rappellent que, dans les entreprises dotées d'au moins une section syndicale, l'employeur est tenu d'engager une négociation annuelle spécifique sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et sur les mesures permettant de les atteindre.

Cette négociation doit notamment porter sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle, sur les conditions de travail et d'emploi (en particulier celles des salariés à temps partiel) et sur l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales.

Cette négociation doit s'engager à partir du rapport de situation comparée ou du rapport annuel sur la situation économique et les perspectives de l'entreprise pour sa partie consacrée à la situation comparée des femmes et des hommes remis par le chef d'entreprise au comité d'entreprise et/ou d'établissement, ou à défaut aux délégués du personnel.

En outre, elles rappellent que ce rapport établit un plan d'actions destiné à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes. Il est fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels et détermine les objectifs de progression pour l'année à venir. Il est rappelé que l'employeur qui se soustrait à ses obligations est passible de sanctions financières et/ou pénales. Les acteurs de la négociation d'entreprise se référeront aux dispositions qui suivent pour alimenter leurs réflexions.

#### **Article 2.1**

##### *Emploi. – Recrutement*

Les branches professionnelles de l'intersecteur papiers-cartons mettront à profit leurs liens avec les établissements d'enseignement pour promouvoir les principes d'égalité professionnelle femmes-hommes et de mixité prévus dans le présent accord.

Les parties signataires favoriseront, sur tous les supports de communication ainsi qu'à l'occasion des forums de recrutement et/ou de présentation des métiers, une communication dynamique et attractive en faveur de l'égalité femmes-hommes et de la mixité professionnelle à destination du monde éducatif, des jeunes, de leur famille et des futurs salariés. Elles considèrent que l'évolution vers la mixité des métiers nécessite des actions de communication dénonçant les représentations, stéréotypes et préjugés relatifs aux métiers de l'intersecteur papiers-cartons.

En outre, les partenaires sociaux s'engagent à ce que les offres d'emploi diffusées via la bourse de l'emploi intersecteur papiers-cartons, les descriptions ou référentiels nationaux portant sur les situations concrètes de travail soient rédigés de telle sorte que les métiers, emplois, fonctions et postes soient accessibles et attractifs pour les femmes et les hommes.

En tout état de cause, les branches professionnelles de l'intersecteur papiers-cartons s'attacheront, ainsi que leurs représentants au sein des différents organismes professionnels de concertation (CPENF intersecteur papiers-cartons, OPCA 3+, ADEFPA, CPC, comité de suivi de la convention nationale de coopération avec le ministère de l'éducation nationale...), à lutter contre les stéréotypes et les préjugés qui peuvent faire obstacle à l'accès de l'un ou l'autre sexe aux formations conduisant aux métiers des industries des papiers-cartons.

Par ailleurs, les parties signataires souhaitent rappeler qu'elles se sont mobilisées depuis plusieurs années, dans le cadre des actions de l'OPCA FORMAPAP portant sur l'égalité et la mixité professionnelles pour :

- faciliter l'accès des femmes aux formations, métiers techniques et de production ainsi qu'aux fonctions d'encadrement au sein de l'intersecteur papiers-cartons ;

- favoriser l'accès des hommes aux formations et aux métiers majoritairement occupés par des femmes, qui correspondent entre autres à des fonctions qualités, communication, accueil...

Elles demandent aujourd'hui à l'OPCA 3+ de pérenniser ces actions.

Les parties signataires demandent aux entreprises d'appliquer le principe d'égalité professionnelle femmes-hommes dans les stages en entreprise et les différents dispositifs de formation en alternance. Elles doivent également prendre en considération le fait que l'environnement et les postes de travail doivent être adaptés à l'un et l'autre sexe et ce tout au long de la vie professionnelle. Ces dernières veilleront donc à ce qu'ils puissent être occupés indifféremment par des femmes et des hommes.

Elles souhaitent également que la part respective des femmes et des hommes embauchés tende, à qualification équivalente, vers une répartition femmes-hommes reflétant celle des taux nationaux des différentes grandes filières de formation technologique, scientifique, commerciale et administrative. L'observatoire paritaire des métiers et des qualifications de l'intersecteur papiers-cartons réalisera chaque année, dans le cadre du bilan annuel de l'intersecteur papiers-cartons, une enquête visant à comparer les taux professionnels et nationaux et à analyser, le cas échéant, la différence existante.

Dans tous les cas, les entreprises doivent sensibiliser, informer et/ou former le personnel en charge du recrutement sur le thème de l'égalité professionnelle femmes-hommes, tout particulièrement sur les dispositions contenues dans le présent accord. Cette phase est reconnue déterminante pour lutter contre les discriminations, agir en faveur de l'égalité professionnelle, la diversité des équipes et la mixité des métiers. Les parties signataires rappellent que le recrutement doit être fondé exclusivement sur les capacités professionnelles requises pour le poste considéré.

Les entreprises sensibiliseront également les personnels d'encadrement qui s'avèrent être des acteurs essentiels de la réussite de l'égalité professionnelle femmes-hommes et de la mixité au sein de l'entreprise.

Par ailleurs, les parties signataires rappellent que, dans le cadre du rapport annuel écrit sur la situation comparée des femmes et des hommes, l'employeur est tenu de fournir au moins une fois par an au comité d'entreprise et/ou d'établissement les informations permettant d'évaluer la politique de recrutement au regard des objectifs d'égalité professionnelle et de mixité. Ce rapport établit un plan d'actions destiné à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes. Il est fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels et détermine des objectifs de progression pour l'année à venir. Une synthèse de ce plan sera portée à la connaissance des salariés par voie d'affichage et publiée sur le site internet de l'entreprise s'il en existe un.

Il est enfin rappelé que la loi prévoit des indicateurs de suivi sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière de conditions générales d'emploi. Ceux-ci sont précisés dans un guide pratique à destination des entreprises (cf. art. 2.10).

## **Article 2.2**

### *Minima, rémunérations*

Les parties signataires rappellent que les négociations annuelles de branche sur les minima conventionnels sont, par principe, égalitaires et non discriminantes.

En ce qui concerne, la politique salariale des entreprises, elles rappellent que :

- les différences de rémunération constatées entre les femmes et les hommes ne se justifient que si elles sont conformes aux dispositions des articles L. 1133-1 et suivants du code du travail ;
- les entreprises doivent s'assurer, notamment lors de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, que les éléments de rémunération des femmes et des hommes sont établis selon les mêmes critères ;

- une négociation doit avoir lieu chaque année à l’initiative de l’employeur, dans le cadre de la négociation sur les salaires, afin de définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération constatés ;
- les entreprises concernées par la négociation visée ci-dessus doivent mettre en œuvre, à cet effet, les moyens les plus appropriés notamment en termes de données salariales permettant de mesurer les écarts de rémunération et l’impact des éventuelles mesures correctives retenues ;
- les écarts de rémunération ou de salaire de base ne reposant pas sur des éléments objectifs devaient être, en application de la loi du 23 mars 2006 relative à l’égalité salariale entre les femmes et les hommes, supprimés depuis le 31 décembre 2010.

Elles soulignent, en outre, que le fait d’avoir bénéficié d’un congé de maternité, d’adoption, d’un congé parental d’éducation, d’un congé de présence parentale ou de soutien familial ne constitue en aucune façon un élément objectif pouvant justifier une moindre rémunération. Elles rappellent qu’à défaut d’accord d’entreprise, les salariés de retour de congé de maternité ou de congé d’adoption doivent bénéficier, en application de la loi du 23 mars 2006, d’une garantie visant les augmentations salariales pratiquées pendant la durée de leur congé par les salariés, femmes ou hommes, relevant de la même catégorie professionnelle.

Les présentes dispositions seront systématiquement rappelées dans les accords annuels portant revalorisation des minima conventionnels des branches de l’intersecteur papiers-cartons.

Il est enfin rappelé que la loi prévoit des indicateurs de suivi sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière de rémunération. Ceux-ci sont précisés dans un guide pratique à destination des entreprises.

### **Article 2.3**

#### *Formation professionnelle*

La formation professionnelle constitue un levier majeur pour corriger les inégalités existant dans les parcours professionnels entre les femmes et les hommes.

Son accès doit être librement ouvert aux femmes et aux hommes, qu’ils aient été embauchés à temps plein ou à temps partiel.

Les entreprises qui auront constaté des inégalités dans l’accès à la formation, en se référant notamment aux indicateurs prévus par le code du travail, détermineront des objectifs chiffrés à atteindre afin d’atténuer progressivement les écarts constatés et les moyens leur permettant d’y parvenir.

Elles étudieront, à l’occasion de la discussion du plan de formation, les mesures susceptibles de favoriser une participation équilibrée des femmes et des hommes aux actions de formation telles que :

- délais de prévenance permettant la prise en compte des impératifs personnels et familiaux ;
- décentralisation de certaines actions afin de réduire l’éloignement géographique des lieux de formation, qui peut constituer un frein pour l’accès de certains salariés à ces formations ;
- recours à la formation à distance ;
- évolution des pratiques de formation : recours à des formations de durées adaptées et modulaires permettant une meilleure accessibilité pour tous ;
- objectif de progression de l’accès des femmes aux formations qualifiantes menant vers les métiers techniques ou les postes à responsabilité opérationnelle.

Les congés pour raisons familiales ne doivent pas avoir d’incidence sur les droits à formation pour le salarié et doivent, au contraire, amener les entreprises à estimer que les salariés qui en ont bénéficié doivent être considérés comme public prioritaire pour accéder aux formations, et ce afin de maintenir ou de développer le niveau de compétences de ces salariés.



En ce sens, et dans la continuité des décisions actées dans l'accord professionnel intersecteur papiers-cartons du 30 novembre 2011, les parties signataires conviennent de prioriser, dans la mesure du possible, une partie des fonds de la professionnalisation pour des formations adaptées permettant le changement de métier et favorisant la mixité et le maintien ou le développement des compétences des salariés absents pour congés familiaux de longue durée.

Elles reconnaissent également que les périodes d'absence dues à la suspension du contrat de travail pour prise d'un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé de paternité ou d'un congé parental d'éducation à temps plein ou à temps partiel sont intégrées dans le calcul des droits à DIF.

Enfin, lorsqu'une action de formation est suivie en dehors du temps de travail, l'allocation de formation versée par l'entreprise est majorée d'au moins 10 % sur justificatif des frais engagés pour la garde d'un enfant de moins de 12 ans.

Il est enfin rappelé que la loi prévoit des indicateurs de suivi sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière de formation. Ceux-ci sont précisés dans un guide pratique à destination des entreprises.

## **Article 2.4**

### *Parcours professionnel et évolution de carrière*

Les parties signataires affirment que la formation professionnelle s'avère être pour, tous les salariés, un outil majeur pour sécuriser leur parcours professionnel et faciliter leur évolution de carrière.

Une approche égalitaire et non discriminante dans la politique de promotion professionnelle permet de disposer de compétences plus larges et constitue donc un facteur favorable au développement de l'entreprise et à sa cohésion sociale. De plus, l'accès des femmes à la formation professionnelle est un élément déterminant pour leur assurer une réelle égalité de traitement dans l'évolution de leurs qualifications et le déroulement de leur carrière.

La mixité doit être favorisée dans les parcours professionnels à tous les niveaux hiérarchiques. Les entreprises doivent s'attacher à ce que les systèmes d'évaluation et les critères de promotion soient fondés sur les compétences dans la perspective que les changements d'emploi et/ou les promotions professionnelles accordées permettent une véritable mixité. Une attention particulière sera portée sur les emplois auxquels les femmes ou les hommes n'ont aujourd'hui que rarement accès.

Il est rappelé que les salariés à temps partiel doivent bénéficier d'un développement de leurs qualifications et d'un déroulement de leur carrière équivalents à celui des salariés à temps complet.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet dans le même établissement, ou à défaut dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur doit ainsi procéder à une diffusion des emplois disponibles.

Les parties signataires étudieront les mesures propres à favoriser la poursuite et le développement des dispositifs spécifiques portant sur l'égalité et la mixité professionnelles dans le cadre des actions de l'OPCA 3+.

## **Article 2.5**

### *Conciliation des temps de vie professionnelle et familiale*

Les parties signataires réaffirment le droit de chaque salarié à une vie privée, familiale et sociale en parallèle de sa vie professionnelle. Leur souhait est que chaque salarié ait la possibilité de concilier son temps de travail avec les besoins de sa vie personnelle de manière à remplir au mieux l'ensemble de ses responsabilités tant professionnelles que personnelles.

Les parties signataires rappellent que les salariés pères bénéficient de droits à la naissance de l'enfant. Les accords d'entreprise doivent tenir compte de cette évolution de la parentalité masculine qui favorise aussi une meilleure effectivité de l'égalité femmes-hommes.

Ainsi, afin de permettre cette nécessaire conciliation des impératifs de la vie professionnelle et familiale, les parties signataires demandent aux entreprises de veiller à ce que les congés pour raisons familiales (congés de maternité, de paternité, d'adoption, pour enfant malade, parental d'éducation, de présence parentale, ou de soutien de familial), ne constituent pas un frein à l'évolution professionnelle des salariés concernés. En tout état de cause, ces congés ne peuvent faire obstacle ou retarder une promotion professionnelle et ne doivent pas nuire à un déroulé normal de carrière.

Pour permettre de préparer dans les meilleures conditions les congés susvisés, un entretien pourra avoir lieu avant le départ à la demande du salarié, afin d'envisager les modalités de son déroulement et le retour en poste. Cet entretien sera l'occasion pour l'employeur et le salarié d'examiner les éventuelles conséquences résultant de la suspension du contrat de travail au regard des droits existants, notamment en matière de protection sociale et de prévoyance. Un autre entretien pourra être organisé, dans les mêmes conditions, au retour de congé en vue d'organiser au mieux la reprise du travail. Ce dernier entretien sera particulièrement important dans le cas des congés parentaux de longue durée.

L'exercice de la parentalité ne doit pas conduire à ralentir l'évolution de carrière des salariés. L'entretien de seconde partie de carrière constitue, à ce titre, un outil qui doit permettre aux femmes ou aux hommes à partir de 45 ans, de faire un bilan et de relancer, si nécessaire, leur carrière par tous les moyens appropriés. Aussi, en cas de ralentissement avéré des actions correctrices devront être engagées.

Elles rappellent que le temps partiel peut être choisi par les salariés dans le but de concilier la vie familiale et la vie professionnelle. Ce choix ne doit pas constituer un frein au déroulement de carrière des intéressés.

Il est également rappelé que, conformément à l'article L. 2242-5 du code du travail, la négociation annuelle obligatoire doit notamment porter sur les conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisations destinées à financer l'assurance vieillesse.

Pour faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, les entreprises étudieront les possibilités qu'offrent les dispositifs d'horaires variables et s'attacheront, dans la mesure du possible, à fixer des heures de réunion compatibles avec le rythme de la vie familiale ou à envisager une mesure de compensation pour les frais de garde d'un enfant de moins de 12 ans engagés exceptionnellement par le salarié. Elles s'attacheront à ce que les modifications d'horaires rendues nécessaires par les contraintes productives et/ou organisationnelles tiennent compte de délais ou de mesures d'accompagnement prenant en considération les impératifs familiaux des salariés.

Dans le même ordre d'idées, les entreprises examineront les possibilités de recourir aux moyens offerts par les nouvelles technologies pour contenir les temps de déplacement des salariés appelés à voyager dans le cadre de l'exécution du contrat de travail et/ou pour favoriser des temps de travail à domicile lorsque ceux-ci permettent une meilleure conciliation des temps de vie familiale et professionnelle.

Les parties signataires s'engagent à tenir compte des présentes dispositions à l'occasion de toutes les négociations de branches qui pourraient voir le jour sur les sujets d'organisation et d'aménagement du temps de travail.

Il est enfin rappelé que la loi prévoit des indicateurs de suivi sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière de congés et d'organisation du temps de travail dans l'entreprise. Ceux-ci sont précisés dans un guide pratique à destination des entreprises.



## **Article 2.6**

### *Rappel des dispositions légales concernant l'affichage*

L'employeur est tenu d'afficher dans les lieux du travail et dans les locaux où se fait l'embauche le texte des articles L. 225-1 à L. 225-4 du code pénal et des articles L. 3221-1 à L. 3221-7 et R. 3221-1 à L. 3221-3 du code du travail relatifs à l'égalité de rémunération femmes-hommes.

Sur les panneaux réservés à cet affichage, l'employeur fera la publicité du présent accord.

## **Article 2.7**

### *Représentation des femmes et des hommes dans les délégations syndicales*

Sauf absence de candidat, les parties signataires s'engagent à créer les conditions favorables à une représentation femmes-hommes progressivement rééquilibrée afin d'aboutir à une mixité des délégations, tant dans les instances représentatives d'employeurs que de salariés des branches professionnelles de l'intersecteur papiers-cartons.

Les parties signataires feront un point d'étape dans le semestre précédant la date d'échéance de l'accord.

## **Article 2.8**

### *Etat des lieux de la situation de l'égalité professionnelle dans l'intersecteur papiers-cartons*

Toute action visant à corriger les disparités de traitement entre les femmes et les hommes dans l'intersecteur papiers-cartons suppose une connaissance précise des situations rencontrées.

Les parties signataires ont convenu, le 30 juin 2010, de dresser un état des lieux sur la situation de l'égalité professionnelle femmes-hommes dans les entreprises de l'intersecteur papiers-cartons. Ce bilan a été établi sur la base de l'enquête de terrain réalisée par le cabinet Arborus, grâce à un partenariat avec le fonds social européen.

Il est prévu que cette étude soit complétée d'une série d'indicateurs devant permettre d'apprécier si des disparités de traitement injustifiées entre femmes et hommes existent, d'en identifier les causes puis de déterminer des mesures correctives.

Pour ce faire, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications s'appuiera notamment sur les statistiques publiques. Dans la perspective d'affiner les indicateurs de suivi, il étudiera également l'opportunité et la faisabilité d'avoir recours à un panel d'entreprises. Dans ce cadre, il est envisagé que les entreprises de plus de 300 salariés lui transmettent leur rapport annuel de situation comparée ainsi que leur éventuel accord ou plan d'action en faveur de l'égalité femmes-hommes. Les entreprises de moins de 300 salariés seront également invitées à communiquer la partie du rapport annuel sur la situation économique et les perspectives de l'entreprise consacrée à la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes.

Cet état des lieux, analysé par les partenaires sociaux dans le semestre précédant la date d'échéance de l'accord, alimentera les réflexions et les propositions en vue du renouvellement et/ou de l'intégration de nouvelles dispositions conventionnelles favorisant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

## **Article 2.9**

### *Dispositions conventionnelles éventuellement contraires au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

Avant le 31 décembre 2013, les parties signataires s'engagent à présenter, dans les commissions paritaires de négociation propres à chaque convention collective, des avenants de révision modifiant les dispositions conventionnelles qui contreviendraient à la charte d'engagements inscrite au titre I<sup>er</sup> du présent accord.

Par ailleurs, tout individu estimant être victime d'une inégalité de traitement femmes-hommes, sur la base de l'application d'une disposition conventionnelle pourra, à l'issue de la date visée ci-dessus, saisir les partenaires sociaux de chaque branche dans le cadre des commissions d'interprétations propres à chaque convention collective. Ces derniers s'engagent à examiner dans les 6 mois la discrimination portée à leur connaissance et à proposer les mesures de correction ou de suppression des dispositions textuelles.

### **Article 2.10**

#### *Guide pratique à destination des acteurs de l'entreprise*

Un guide pratique à destination des acteurs de l'entreprise sera rédigé à l'initiative de la partie patronale avant la fin de l'année 2012. Il fera l'objet d'une procédure de validation paritaire.

Ce guide sera réalisé en collaboration avec le service projet de l'OPCA 3+.

Il reprendra notamment les indicateurs de suivi prévus à l'article R. 2323-9 pour les entreprises de moins de 300 salariés et à l'article R. 2323-12 pour les entreprises d'au moins 300 salariés.

## **TITRE III**

### **DISPOSITIONS DIVERSES CONCERNANT L'APPLICATION DE L'ACCORD**

#### **Article 3.1**

##### *Champ d'application*

Le présent accord s'applique aux entreprises ressortissant au champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

- n° 3011 (IDCC 0700) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la production des papiers, cartons et celluloses ;
- n° 3054 (IDCC 0925) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la distribution des papiers et cartons, commerce de gros ;
- n° 3068 (IDCC 0707) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la transformation des papiers, cartons et de la pellicule cellulosique ;
- n° 3115 (IDCC 0489) : convention collective nationale pour le personnel des industries de cartonnage ;
- n° 3158 (IDCC 0802) : convention collective nationale de la distribution des papiers-cartons commerces de gros pour les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise ;
- n° 3242 (IDCC 1492) : convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la production des papiers, cartons et celluloses ;
- n° 3250 (IDCC 1495) : convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la transformation des papiers et cartons et des industries connexes ;
- n° 3171 (IDCC 715) : convention collective nationale des instruments à écrire et des industries connexes <sup>(1)</sup>.

#### **Article 3.2**

##### *Durée, effets*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il prendra fin, en tout état de cause, le 31 décembre 2015.

Il est entendu que les partenaires sociaux de l'intersecteur papiers-cartons se réuniront 6 mois avant cette date afin d'examiner les conditions permettant sa prorogation et de négocier, le cas

---

(1) Il est entendu que les dispositions relatives à l'éventuelle mobilisation des fonds de la formation professionnelle intersecteur ne seront pas applicables pour les entreprises ressortissant à ce secteur et non adhérente à l'OPCA 3+. Il appartiendra aux entreprises de se rapprocher de leur OPCA pour examiner dans quelle mesure il pourra favoriser la mise en œuvre des dispositions du présent accord.

échéant, les éventuels aménagements rendus nécessaires par l'évolution de la situation professionnelle au regard des principes inscrits aux titres I<sup>er</sup> et II.

Le présent accord a un effet normatif. Il ne peut y être dérogé par accord d'entreprise ou d'établissement que dans un sens plus favorable.

La partie patronale s'emploiera à obtenir son extension.

#### LEXIQUE

Egalité : fait d'être égal, fait de ne pas présenter de différence de qualité, de valeur (égalité des chances, des conditions, des droits ; égalité professionnelle).

Dignité : sentiment de la valeur intrinsèque d'une personne ou d'une chose qui commande le respect d'autrui (dignité de caractère ; dignité de la personne humaine).

Discrimination : action, fait de différencier en vue d'un traitement séparé (des éléments) les uns des autres en (les) identifiant comme distincts (discrimination tarifaire, nationale ; discrimination professionnelle).

Diversité : état de ce qui est divers (la diversité des goûts, des caractères ; diversité professionnelle).

Mixité : état, caractère de ce qui est mixte, mélange des sexes (mixité d'une population ; mixité professionnelle).

Stéréotypes : les stéréotypes sexistes se définissent comme des attitudes de discrimination à l'encontre des femmes. C'est un processus par lequel on associe, à l'un ou l'autre sexe, de façon arbitraire, rigide, restrictive et répétée, des caractéristiques personnelles et des rôles sociaux différenciés, comme par exemple « les femmes sont plus faites pour les études littéraires que scientifiques ». Les stéréotypes conduisent ainsi à une réticence à la mixité des emplois « les femmes ne sont pas faites pour... », à l'évolution des parcours professionnels des salariées « on ne peut pas nommer une femme à ce poste-là ! », à l'évolution de leur rémunération « son mari gagne bien sa vie, elle n'a pas besoin d'être augmentée ». Les stéréotypes peuvent également concerner l'équilibre des temps de vie « elle a des enfants en bas âge, elle n'est pas assez disponible ».

Intitulés des organismes cités :

ADEFPA : association pour le développement de la formation dans les industries des papiers et cartons (collecteur de la taxe d'apprentissage) ;

CPC : commission professionnelle consultative (rattachée au ministère de l'éducation nationale) ;

CPNF : commission nationale paritaire formation intersecteur papiers-cartons ;

OPCA 3+ : organisme paritaire collecteur agréé des industries de l'ameublement, du bois, des matériaux pour la construction et l'industrie, de l'intersecteur papiers-cartons.

Fait à Paris, le 26 juin 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

FFC ;

SGIEIC ;

AFDPE ;

UNIDIS.

#### **Syndicats de salariés :**

FFSCEGA CFTC ;

FPC FO.

Brochure n° 3367

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2847. – PÔLE EMPLOI**

---

ACCORD DU 11 MAI 2012

RELATIF À LA DOTATION ADDITIONNELLE POUR LES ACTIVITÉS  
SOCIALES ET CULTURELLES

NOR : ASET1251404M  
IDCC : 2847

---

**PRÉAMBULE**

Suite à l'arrêt de la cour d'appel du 5 janvier, les modalités de mutualisation nationales de la dotation additionnelle de 1,3 % destinées aux activités sociales et culturelles au profit des agents de PE ne sont plus applicables pour l'année 2012, en l'état, ainsi que l'article 44 de la convention collective nationale et de l'accord sur la gestion des activités sociales et culturelles du 22 janvier 2010.

Cependant les parties ont affirmé leur volonté partagée de permettre aux agents le bénéfice d'une mutualisation en engageant des négociations en ce sens dès février 2012. Dans l'attente de l'aboutissement des négociations, et dans la perspective de ne pas pénaliser les agents, il est acté que :

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

Pour l'année 2012, la direction générale de pôle emploi verse à chaque comité d'établissement, 75 % des 1,3 % de dotation additionnelle calculée sur la base de la masse salariale, hors cotisations sociales patronales, de l'établissement concerné en 2011 (soustraction faite des deux versements mensuels réalisés en février et mars 2012). Ce versement sera effectué au plus tard dans les 10 jours suivant la signature de l'accord.

**Article 2**

Un second versement correspondant à 22 % des 1,3 % de dotation additionnelle calculée sur la base de la masse salariale, hors cotisations sociales patronales, de l'établissement concerné en 2011. Ce versement sera effectué en octobre 2012.

**Article 3**

Pôle emploi s'engage à régulariser cette dotation au plus tard au 31 janvier 2013 sur la base de 1,3 % de la masse salariale, hors cotisations sociales patronales, effective 2012 de chaque établissement.

**Article 4**

Durant l'année 2012, la négociation se poursuit en vue d'aboutir par accord à la détermination de nouvelles modalités de gestion de la mutualisation de la dotation additionnelle de 1,3 % relative aux activités sociales et culturelles mutualisées au profit des agents de Pôle emploi, pour une mise en œuvre à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013.

## **Article 5**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il prend effet à sa date de signature et n'est valide que pour la durée de son objet, soit jusqu'au 31 décembre 2012.

## **Article 6**

Le présent accord est déposé, conformément aux modalités légales en vigueur, au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail selon les modalités en vigueur.

Fait à Paris, le 11 mai 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisation patronale :**

Pôle emploi.

### **Syndicats de salariés :**

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC emploi ;

CGT-FO ;

UNSA.

Brochure n° 3367

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2847. – PÔLE EMPLOI**

ACCORD DU 10 OCTOBRE 2012

RELATIF AUX MODALITÉS DE GESTION DES ACTIVITÉS SOCIALES

NOR : ASET1251405M

IDCC : 2847

Entre :

Pôle emploi,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFE-CGC ;

La CGT-FO ;

La CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Objet de l'accord*

En application de l'article 44 de la convention collective nationale, il est institué un niveau de gestion nationale assurant une mutualisation d'une partie de la dotation financière consacrée aux activités sociales et culturelles.

Conformément à l'article L. 2327-16 du code du travail, le présent accord a pour objet de définir et de préciser les modalités d'organisation de la gestion des activités sociales et culturelles communes à l'ensemble des agents de Pôle emploi.

Les parties signataires sont ainsi convenues :

- de permettre une mutualisation au niveau national de la dotation additionnelle de 1,3 % de la masse salariale hors cotisations sociales patronales de chaque établissement, dédiée aux activités sociales et culturelles communes mutualisées ;
- d'établir des principes de fonctionnement respectueux des prérogatives légales et réglementaires des comités d'établissement dans la gestion et le contrôle de leurs dotations respectives ;
- de définir les conditions de la gestion des activités sociales et culturelles communes mutualisées dans le cadre d'une délégation de gestion des comités d'établissement (CE) au profit du comité central d'entreprise (CCE).

## Article 2

### *Financement des activités sociales et culturelles communes mutualisées*

En application du paragraphe 3 *b* de l'article 44 de la convention collective nationale, chaque comité d'établissement peut, dans le cadre d'une convention de gestion, décider de reverser au comité central d'entreprise, la dotation additionnelle dédiée aux activités sociales et culturelles communes mutualisées, par la rétrocession volontaire et directe au CCE de sa subvention additionnelle d'un montant de 1,3 % de sa masse salariale hors cotisations patronales.

Chaque comité d'établissement adhère volontairement au dispositif de mutualisation institué par le présent accord. Cette adhésion facultative, qui résulte d'une délibération du comité d'établissement pouvant être prise chaque année avant le 30 septembre afin de produire ses effets l'année suivante, intervient entre le CCE et le comité d'établissement par voie de convention établie pour l'année civile. Cette convention annuelle prend ainsi effet le 1<sup>er</sup> jour de l'année civile suivant celle au cours de laquelle elle a été votée par voie de délibération et est reconduite tacitement d'année en année. Cette convention peut faire l'objet d'une dénonciation prenant effet au terme de l'année civile en cours, sous réserve du respect d'un délai de prévenance de 4 mois.

La convention de gestion précise les engagements réciproques des parties (CCE et CE) et notamment les conditions de fonctionnement permettant de garantir le strict respect des dispositions légales et réglementaires déterminant les conditions d'exclusion de l'assiette des cotisations sociales des activités sociales et culturelles bénéficiant aux agents.

## Article 3

### *Commission nationale des activités sociales et culturelles du CCE (CNASC)*

Afin de mettre en œuvre, de suivre et de contrôler la gestion des activités sociales et culturelles communes mutualisées, il est créé au sein du comité central d'entreprise une commission nationale des activités sociales et culturelles (CNASC). Cette commission est chargée de mettre en œuvre les orientations fixées par le CCE en matière de gestion des activités sociales et culturelles communes mutualisées pour l'ensemble des comités d'établissement ayant adhéré au dispositif de mutualisation.

La CNASC est installée à la première réunion ordinaire ou extraordinaire du comité central d'entreprise suivant la date à laquelle le présent accord entre en application.

Elle est composée d'un président et de 20 membres (10 titulaires et 10 suppléants) désignés en séance plénière par le CCE. Le président est élu par le CCE parmi les membres titulaires du CCE. Les 20 sièges sont attribués à des agents de Pôle emploi en activité, présentées par les organisations syndicales siégeant au CCE. Les modalités de désignation des membres sont déterminées par le CCE.

Chaque membre titulaire bénéficiant d'une voix, les décisions prises par la commission des ASC sont prises à la majorité des voix des présents (titulaire ou suppléant en cas d'absence du titulaire).

Le CCE arrête en séance plénière et en accord avec le président du CCE les conditions de certification de ses comptes et le règlement intérieur de la commission, fixant les modalités de fonctionnement de la CNASC.

L'entrée en vigueur des dispositions du présent article 3 est conditionnée à leur acceptation par voie de délibération prise par le comité central d'entreprise conformément à son règlement intérieur.

Les membres titulaires de la commission des ASC du CCE bénéficient de 30 heures de crédit-temps mensuel, les membres suppléants bénéficient de 15 heures. En cas d'empêchement du titulaire, le crédit-temps peut être attribué au suppléant. Le président bénéficie de 70 heures de crédit-temps mensuel. Ces crédits-temps s'entendent hors délai de route, ils sont considérés comme temps de travail et rémunérés comme tels lorsqu'ils sont utilisés.



## Article 4

### *Modalités du contrôle des activités sociales et culturelles mutualisées par les comités d'établissement*

Les comités d'établissement adhérant à la mutualisation exercent le contrôle qui leur est dévolu par la loi sur l'emploi de leur dotation additionnelle reversée à la CNASC dans le cadre d'une instance spécifique.

Cette instance, composée d'un représentant par comité d'établissement participant à la mutualisation, mandaté par délibération de son comité d'établissement, se réunit 2 fois par an à l'initiative du CCE représenté par son bureau. Les membres titulaires de la CNASC sont invités à participer à ces réunions.

Cette instance se réunit également à la demande d'au moins 2/3 des comités d'établissement adhérents et sur la base d'une délibération prise en réunion de comité d'établissement. Dans ce cas, cette instance est réunie par le CCE dans les 2 mois suivant la remise au CCE de la demande de réunion formée par au moins 2/3 des comités d'établissement adhérents.

Les modalités de fonctionnement de cette instance sont fixées par le CCE.

## Article 5

### *Répartition des rôles entre le CCE, la CNASC et l'instance de représentation des comités d'établissement adhérents de la mutualisation*

Le CCE est en charge par l'intermédiaire de la CNASC de la gestion administrative et technique du budget constitué des dotations des comités d'établissement adhérents ainsi que de la détermination des activités sociales et culturelles communes mutualisées. Les orientations en matière d'activités sociales et culturelles, le budget prévisionnel, la nature des activités sociales et culturelles mises à la disposition des agents des comités d'établissement adhérents ainsi que leurs conditions d'accès sont proposés par la CNASC au CCE qui, à chaque mandature, les arrête par voie de délibération.

La CNASC rend compte de son activité administrative, technique et budgétaire au CCE. Le président de la commission présente, semestriellement, un bilan d'exécution budgétaire en séance plénière du CCE. La CNASC établit annuellement un rapport de gestion détaillé comportant des indicateurs quantitatifs et qualitatifs tels que définis par le CCE au moment de la validation des orientations et prestations. Ce rapport est communiqué à chaque comité d'établissement adhérent puis présenté par le CCE à l'instance de représentation des comités d'établissement adhérents de la mutualisation.

Les orientations et les prestations relatives aux activités sociales et culturelles communes ainsi que le bilan d'activité de la commission sont présentés à l'instance de représentation des comités d'établissement adhérents de la mutualisation, réunie à l'initiative du CCE. Outre l'exercice du contrôle de l'utilisation des fonds mutualisés auprès du CCE, chaque membre de l'instance de représentation des comités d'établissement est invitée à communiquer la position de son comité d'établissement sur les orientations et prestations proposées par le CCE ainsi que sur le bilan d'activité de l'année écoulée de la CNASC, avant délibération sur ces points par le CCE.

## Article 6

### *Subvention spécifique de fonctionnement des activités sociales et culturelles mutualisées*

Pôle emploi verse annuellement une somme équivalente à 30 000 points salaire pour assurer le fonctionnement des activités sociales et culturelles.

Ce montant est proportionnellement réparti entre tous les comités d'établissement en fonction de l'effectif inscrit de chaque établissement au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année et sert au fonctionnement des activités sociales et culturelles mises en œuvre par le comité d'établissement.



Le montant ainsi déterminé est versé par Pôle emploi à chaque comité d'établissement avec sa dotation, sur une ligne comptable spécifique. Ce montant est reversé au CCE par les comités d'établissement participant à la mutualisation, en plus de leur dotation additionnelle de 1,3 %.

La direction générale prend en charge, sur justificatifs et conformément aux règles en vigueur relatives aux frais professionnels, les frais de déplacements et de restauration du représentant de chaque comité d'établissement adhérent à la mutualisation, siégeant à l'instance de représentation des comités d'établissement, dans la limite de 2 déplacements par année civile.

La direction générale prend en charge, sur justificatifs et conformément aux règles en vigueur relatives aux frais professionnels, les frais de déplacement et de restauration des membres de la commission ASC, dans la limite de 3 déplacements mensuels pour le titulaire siégeant ou son suppléant en cas d'empêchement du titulaire.

La direction générale met à disposition de la CNASC les locaux, les bureaux et les moyens bureautiques nécessaires à son fonctionnement, conformément aux règles en vigueur au sein de Pôle emploi.

Pour faciliter la gestion du dispositif installé par le présent accord, la direction autorisera le détachement d'agent(s) volontaire(s) de Pôle emploi auprès de la commission des ASC du CCE pour la prise en charge de la gestion administrative de son activité.

Ces personnels bénéficieront au terme de leur détachement d'une réintégration dans leur établissement d'origine dans un poste équivalent à celui qu'ils occupaient à la date du détachement, à des conditions de qualification et de rémunération identiques.

Le détachement de ces personnels est d'une durée minimale de 1 an renouvelable, au cours de laquelle le CCE reverse annuellement à Pôle emploi le montant des rémunérations des personnels détachés.

## **Article 7**

### *Communication de la commission nationale des activités sociales et culturelles (CNASC)*

Les informations relatives aux activités sociales et culturelles communes mutualisées proposées par la CNASC sont mises en ligne sur l'intranet Pôle emploi dans une rubrique dédiée.

## **Article 8**

### *Durée. – Entrée en vigueur*

Le présent accord, conclu pour une durée déterminée courant du 1<sup>er</sup> novembre 2012 au 31 décembre 2015, entre en vigueur à cette première date sous réserve de l'absence d'exercice du droit d'opposition ouvert consécutivement à sa notification.

Il cessera de produire ses effets à l'issue de son terme, soit le 31 décembre 2015 et, de fait, ne se transformera pas en accord à durée indéterminée. Trois mois avant son terme, les organisations syndicales signataires et/ou représentatives au sein de Pôle emploi et la direction générale s'engagent à réaliser un bilan et à se réunir afin de proposer les conditions et modalités de son renouvellement pour satisfaire aux termes de l'article 44 de la convention collective nationale de Pôle emploi.

## **Article 9**

### *Condition d'application*

La mise en œuvre effective des dispositions prévues aux articles 2 à 6 du présent accord est subordonnée à l'adoption, par le comité central d'entreprise de Pôle emploi, d'un règlement intérieur de la CNASC comprenant en annexe un modèle de convention entre le CCE et les comités d'établissement ainsi qu'à la désignation des membres de la CNASC. A défaut d'adoption de ces dispositions

par le CCE ainsi que de la désignation des membres de la CNASC, les articles 2 à 6 du présent accord ne produiront donc aucun effet.

Afin de faciliter l'installation du dispositif de mutualisation et d'adhésion des comités d'établissement, les frais de déplacement du représentant du comité d'établissement de chacun des 29 établissements, participant aux deux réunions organisées à l'initiative du CCE pour installer le dispositif auprès des comités d'établissement, sont pris en charge par la direction générale conformément aux règles en vigueur.

Par dérogation aux dispositions qui précèdent et afin de tenir compte de la date de conclusion du présent accord, l'adhésion au dispositif de mutualisation pour l'ensemble de l'année 2013 peut intervenir par voie de délibération prise par les comités d'établissement avant le 28 février 2013.

## **Article 10**

### *Consultation, dépôt et publicité*

Le présent accord a été soumis, préalablement à sa signature, à la consultation du CCE. Suite à sa signature et sous réserve de l'expiration du délai du droit d'opposition, il est déposé, conformément aux dispositions légales en vigueur, au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la DIRECCTE.

Fait à Paris, le 10 octobre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3228

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

---

**ACCORD DU 20 SEPTEMBRE 2012**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> NOVEMBRE 2012**

NOR : ASET1251401M  
IDCC : 637

**I. – Préambule**

Les partenaires sociaux s'engagent à entamer une réflexion sur le contenu des minima conventionnels (art. 60.2 de la convention collective) et sur les conditions de versement de la prime vacances (art. 67 *bis* de la convention collective), notamment en cas de départ en cours de période de référence.

Dans ce cadre, une enquête sera menée dans les entreprises de la branche pour identifier les pratiques en la matière et mesurer l'impact de toute décision qui pourrait être prise paritairement.

**II. – Barème des salaires minimaux conventionnels**

Le barème des salaires minimaux conventionnels est modifié selon l'annexe I ci-après.

La date d'application du nouveau barème est fixée au 1<sup>er</sup> novembre 2012.

Pour vérifier que le niveau des garanties dudit barème est atteint, les entreprises pourront tenir compte de tous les éléments de salaire.

Elles devront toutefois s'assurer que ces éléments de salaire peuvent être pris en compte dans le calcul, compte tenu des textes législatifs et réglementaires en vigueur et de la convention collective des industries et commerces de la récupération dans son article 60.2, relatifs au salaire minimal professionnel.

**III. – Impérativité de l'accord**

L'ensemble des dispositions du présent accord est impératif. Il ne pourra y être dérogé par accord d'entreprise que dans un sens plus favorable aux salariés.

**IV. – Égalité professionnelle. – Mesures tendant à réduire  
les écarts de rémunération**

Les partenaires sociaux sont convenus de reprendre en groupe technique, courant 2013, les réflexions sur la méthodologie nécessaire au diagnostic des écarts de rémunération dans la branche et prendre les mesures qui s'avéreront nécessaires pour les résorber, en lien avec l'accord collectif du 4 octobre 2010.

## **V. – Formalités de dépôt**

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément au code du travail.

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

Fait à Paris, le 20 septembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

FEDEREC.

**Syndicats de salariés :**

FGMM CFDT ;

CFE-CGC ;

FGT SNED CFTC.

## ANNEXE

### Barème des salaires minimaux conventionnels de la branche des industries et commerces de la récupération applicable au 1<sup>er</sup> novembre 2012

Base : 151,67 heures.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON			
	A	B	C	D
I	1 450,62	1 455,91	1 466,48	
II	1 477,07	1 487,65	1 503,52	
III	1 512,60	1 537,53	1 580,39	
IV	1 616,14	1 666,99	1 719,32	
V	1 792,72	1 897,49	2 002,27	
VI		2 091,25	2 264,15	2 646,60
VII		2 745,80	2 859,35	2 993,54

Brochure n° 3175

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1909. – ORGANISMES DE TOURISME**

AVENANT N° 11 DU 24 SEPTEMBRE 2012  
À L'AVENANT N° 5 DU 29 OCTOBRE 2008  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1251395M  
IDCC : 1909

Entre :

La FNOTSI ;

La FNGDF ;

La FNCRT ;

Le RN2D,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

Le SNEPAT FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'article 29.6.1 « Taux de cotisations et répartition » de l'avenant n° 5 du 29 octobre 2008 relatif à la formation professionnelle est complété comme suit :

« Les taux de cotisation sont les suivants, à partir de 2011 et pour les années suivantes :

Entreprises de moins de 10 salariés

– 1,05 % de la masse salariale :

– 0,15 % au titre du DIF et de la professionnalisation obligatoirement versé à l'OPCA de la branche ;

– 0,90 % au titre des actions de formation suivant le plan de formation.

Entreprises de 10 à 19 salariés

– 1,05 % de la masse salariale :

– 0,15 % au titre du DIF et de la professionnalisation obligatoirement versé à l'OPCA de la branche ;

– 0,90 % au titre des actions de formation suivant le plan de formation.

Entreprises de plus de 20 salariés

– 1,6 % de la masse salariale :

– 0,20 % pour le CIF ;

– 0,50 % au titre du DIF et de la professionnalisation obligatoirement versé à l'OPCA de la branche ;

– 0,90 % au titre des actions de formation suivant le plan de formation.

Les taux ci-dessus sont applicables au 1<sup>er</sup> janvier de l'année N sur la base des effectifs constatés sur la DADS de l'année N – 1. »

## **Article 2**

Le présent avenant prend effet à la date de signature. Il fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

(Suivent les signatures.)

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

---



# CONVENTIONS COLLECTIVES

## SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2012/48

### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Accoupage et sélection avicoles (entreprises) : avenant n° 76 du 27 septembre 2012.....</b>	87
<b>Coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles, SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre : avenant n° 85 du 12 septembre 2012 relatif aux salaires horaires minimaux au 1<sup>er</sup> septembre 2012.....</b>	89
<b>Entreprises et exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, d'aviculture et CUMA (Seine-et-Marne), entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers (Ile-de-France) : avenant n° 4 du 29 juin 2012.....</b>	91
<b>Exploitations agricoles (Gironde [salariés non cadres]) : avenant n° 27 du 8 novembre 2012 relatif à la garantie de ressources et au régime de prévoyance.....</b>	103
<b>Exploitations et entreprises agricoles (Côte-d'Or, Nièvre et Yonne) : avenant n° 47 du 4 septembre 2012.....</b>	113
<b>Exploitations et entreprises agricoles et CUMA : avenant n° 2 du 29 juin 2012.....</b>	116
<b>Exploitations et entreprises de polyculture-élevage, élevages spécialisés à l'exception de la pisciculture, de viticulture, de maraîchage, d'horticulture et de pépinière (Alsace) : avenant n° 4 du 12 septembre 2012 .....</b>	132
<b>Exploitations forestières (Midi-Pyrénées) : avenant n° 72 du 6 juillet 2012 .....</b>	134
<b>Exploitations de polyculture et d'élevage (Ile-de-France, Seine-et-Marne exceptée) : avenant n° 7 du 20 juin 2012 à l'accord du 31 août 1999 relatif à la prévoyance frais de santé.....</b>	135
<b>Scieries agricoles et exploitations forestières (Limousin) : avenant n° 26 du 23 décembre 2011 .....</b>	136

Brochure n° 3606

**Convention collective nationale**

**IDCC : 7009. – ENTREPRISES D'ACCOUVAGE  
ET DE SÉLECTION AVICOLES**

AVENANT N° 76 DU 27 SEPTEMBRE 2012

NOR : AGRS1297198M

IDCC : 7009

**PRÉAMBULE**

Dans le cadre du suivi des comptes de résultats du régime conventionnel assuré par Agri-Prévoyance, il a été constaté un déséquilibre technique et les partenaires sociaux se sont accordés afin de prendre les mesures nécessaires de retour à l'équilibre du régime de prévoyance.

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

*Prise en compte du recul de l'âge de départ à la retraite*

La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a introduit des dispositions visant à relever, de manière progressive, l'âge de départ à la retraite.

Afin de prendre en compte les impacts de cette mesure sur le régime de prévoyance, il est inséré dans l'annexe IV un article 3.6 rédigé comme suit :

« Article 3.6

*Prise en compte du recul de l'âge de départ à la retraite*

Afin de prendre en compte les effets de la loi portant réforme des retraites sur la durée de service des prestations incapacité temporaire de travail et/ou incapacité permanente de travail, il est instauré une cotisation exceptionnelle et temporaire de 0,63 % TA/TB/TC qui s'ajoute au taux de cotisation du régime.

Cette cotisation exceptionnelle et temporaire sera répartie entre l'employeur et le salarié selon le tableau de cotisations figurant à l'article 4.

Cette cotisation exceptionnelle sera prélevée pendant une durée de 36 mois.

A l'issue de cette période, la cotisation exceptionnelle et temporaire cessera d'être appelée. »

**Article 2**

*Modifications des cotisations*

L'article 4 de l'annexe IV est ainsi modifié.

« Les taux de cotisations afférents aux garanties prévoyance sont :

*(En pourcentage.)*

	PART EMPLOYEUR	PART SALARIÉ	TOTAL
Incapacité temporaire	0,39	0,69	1,08
Invalidité	0,09	0,47	0,56
Capital décès	0,19		0,19
Rente de conjoint	0,35		0,35
Rente éducation	0,11	0,03	0,14
Contribution exceptionnelle	0,13	0,08	0,21

### **Article 3**

#### *Extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

### **Article 4**

#### *Date d'effet*

Le présent avenant prend effet le premier premier jour du mois civil qui suit la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 27 septembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

CFA ;  
SNA.

#### **Syndicats de salariés :**

SNCEA CFE-CGC ;  
FNAF CGT ;  
FGA CFDT ;  
CFTC-Agri ;  
FGTA FO.

Brochure n° 3614

**Convention collective nationale**

**IDCC : 7006. – COOPÉRATIVES AGRICOLES,  
UNIONS DE COOPÉRATIVES AGRICOLES  
ET SICA DE FLEURS, DE FRUITS  
ET LÉGUMES ET DE POMMES DE TERRE  
(Métropole)**

AVENANT N° 85 DU 12 SEPTEMBRE 2012  
RELATIF AUX SALAIRES HORAIRE MINIMAUX  
AU 1<sup>ER</sup> SEPTEMBRE 2012

NOR : AGRS1297199M  
IDCC : 7006

Entre :  
La FELCOOP,  
D'une part, et  
La FGTA FO ;  
La CFTC-Agri,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

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

*Salaires au 1<sup>er</sup> septembre 2012*

A partir du 1<sup>er</sup> septembre 2012, les salaires horaires minimaux sont fixés à :

*(En euros.)*

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE MINIMUM
200	Smic
210	9,43
220	9,47
250	9,58
270	9,68
290	9,84
320	9,99
350	10,40

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE MINIMUM
380	10,79
410	11,18
440	11,60
470	12,00
500	12,43
550	13,10
610	13,89
720	15,40
840	17,02

### **Article 2**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 12 septembre 2012.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

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

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

---

**Convention collective**

**IDCC : 8117. – ENTREPRISES ET EXPLOITATIONS AGRICOLES  
DE POLY CULTURE, D'ÉLEVAGE, D'AVICULTURE ET CUMA  
(Seine-et-Marne)  
ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES, RURAUX ET FORESTIERS  
(Ile-de-France)  
(12 février 1964)**

(Etendue par arrêté du 22 mars 1965,  
*Journal officiel* du 16 avril 1965)

---

**AVENANT N° 4 DU 29 JUIN 2012**

NOR : AGRS1297203M  
IDCC : 8112, 8117

---

Entre :

La fédération départementale des syndicats des exploitants agricoles de Seine-et-Marne ;

La fédération régionale des coopératives d'utilisation de matériel agricole de Seine-et-Marne et d'Ile-de-France Ouest ;

Le groupement des entrepreneurs de travaux agricoles de l'Ile-de-France,

D'une part, et

L'UR des syndicats agroalimentaires et forestiers de la région parisienne CGT ;

La CFTC-Agri ;

L'UD FO de Seine-et-Marne ;

La section de Seine-et-Marne du SFPAAH CFDT ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'intitulé, les dispositions et l'annexe I de l'accord collectif de prévoyance initialement intitulé :  
« Accord collectif de prévoyance du 16 juin 2008 conclu dans le cadre de la convention collective de travail du 12 février 1964 concernant les entreprises et les exploitations agricoles de polycul-

ture, d'élevage, d'aviculture et les coopératives d'utilisation de matériel agricole du département de Seine-et-Marne, ainsi que les entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers de la région Ile-de-France » sont annulés et remplacés par les suivants :

« Accord collectif de prévoyance du 16 juin 2008 modifié des salariés ne relevant pas de la convention collective nationale AGIRC de 1947 des entreprises et exploitations de polyculture, d'élevage, d'aviculture, des coopératives d'utilisation de matériel agricole, des entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers de la région Ile-de-France (départements 75, 77, 78, 91, 92, 93, 94, 95).

#### PRÉAMBULE

L'avenant n° 4 du 29 juin 2012 à l'accord du 16 juin 2008 fait suite à la volonté des partenaires sociaux de fusionner les régimes de prévoyance complémentaire des salariés ne relevant pas de la convention collective nationale AGIRC de 1947 des exploitations et entreprises agricoles de polyculture, d'élevage, d'aviculture et des coopératives d'utilisation de matériel agricole du département de Seine-et-Marne, les entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers de la région Ile-de-France, avec celui des salariés ne relevant pas de la convention collective nationale AGIRC de 1947 des exploitations agricoles de polyculture et d'élevage et des coopératives d'utilisation de matériel agricole de la région Ile-de-France, Seine-et-Marne exceptée.

Les parties à l'avenant n° 4 du 29 juin 2012 ont donc convenu d'élargir le champ d'application professionnel de l'accord initial précité.

#### Article 1<sup>er</sup>

##### *Champ d'application*

Le présent accord s'applique obligatoirement à l'ensemble des employeurs et des salariés ne relevant pas de la convention collective nationale de l'AGIRC de 1947, des entreprises qui appliquent la convention collective du 12 février 1964 ou la convention collective du 6 décembre 1963.

Il s'agit des entreprises et exploitations de polyculture, d'élevage, d'aviculture, des coopératives d'utilisation de matériel agricole, des entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers de la région Ile-de-France (départements 75, 77, 78, 91, 92, 93, 94, 95).

#### Article 2

##### *Incapacité temporaire de travail*

En cas d'incapacité de travail temporaire dûment justifiée par prescription médicale et ouvrant droit aux indemnités journalières légales, le salarié bénéficie d'une indemnité complémentaire versée par Agri-Prévoyance, de sorte que l'indemnisation globale (indemnité légale plus indemnité complémentaire) soit égale à 90 % du salaire brut pendant 90 jours.

Au-delà de 90 jours, Agri-Prévoyance verse au salarié une indemnité complémentaire égale à 25 % du salaire brut tant que dure le versement des indemnités journalières légales.

La rémunération brute prise en compte pour le calcul de l'indemnité journalière correspond au 360<sup>e</sup> des salaires bruts perçus par le salarié au cours des 12 mois civils précédant la date de l'arrêt de travail.

Les conditions de versement des indemnités journalières complémentaires sont les suivantes :

- en cas d'arrêt pour maladie ou accident de la vie privée, le salarié devra justifier d'une ancienneté continue de 6 mois dans l'entreprise. En cas d'arrêt pour accident du travail, de trajet ou maladie professionnelle, aucune ancienneté n'est requise ;
- le versement des indemnités journalières complémentaires intervient après un délai de carence de 7 jours en cas d'accident ou de maladie de la vie privée et, sans délai de carence, en cas d'arrêt consécutif à un accident de travail, de trajet, ou de maladie professionnelle ;

- les indemnités journalières complémentaires sont revalorisées selon les mêmes modalités que les indemnités journalières légales ;
- les prestations allouées par Agri-Prévoyance au salarié ne peuvent avoir pour effet de porter le total des indemnités nettes à une somme supérieure à la rémunération nette perçue au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail.

En cas de rupture du contrat de travail avant la fin de la période d'indemnisation, les garanties sont maintenues.

### Article 3

#### *Incapacité permanente de travail*

En cas d'attribution d'une rente accident de travail pour un taux d'incapacité au moins égal aux 2/3, ou d'une pension d'invalidité des assurances sociales agricoles de catégorie 1, 2 ou 3, Agri-Prévoyance verse au salarié une pension complémentaire mensuelle égale à 25 % de son salaire brut, et ce jusqu'à son départ à la retraite.

La rémunération brute prise en compte pour le calcul de la pension correspond au 12<sup>e</sup> des salaires bruts perçus par le salarié au cours des 12 mois civils précédant la date de l'arrêt de travail et ayant donné lieu à cotisation.

En cas d'arrêt ayant une origine privée (maladie ou accident de la vie privée), le salarié devra justifier d'une ancienneté de 6 mois dans l'entreprise. En cas d'arrêt ayant une origine professionnelle (accident de travail, de trajet ou maladie professionnelle), aucune ancienneté n'est requise.

Les prestations sont revalorisées selon les mêmes modalités que les prestations légales.

Les prestations allouées par Agri-Prévoyance au salarié ne peuvent avoir pour effet de porter le total des indemnités nettes à une somme supérieure à la rémunération nette perçue au cours des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail.

S'agissant des pensions d'invalidité en cours de service auprès d'un organisme assureur autre que celui désigné à l'article 7 ci-dessous, les revalorisations postérieures à la date d'effet du présent régime sont prises en charge par cet organisme dans la mesure où elles ne le sont pas par l'organisme antérieurement désigné.

### Article 4

#### *Décès*

Cette garantie, qui couvre le risque décès des salariés en activité dès leur embauche, comprend 3 prestations :

- un capital décès ;
- une rente annuelle d'éducation ;
- une indemnité frais d'obsèques.

Pour le bénéfice de la majoration du capital décès et de la rente éducation, sont considérés comme :  
"Enfants" :

- les enfants du salarié (légitimes, adoptés ou reconnus, nés ou à naître) ;
- les enfants recueillis par le participant et pour lesquels la qualité de tuteur lui a été reconnue ;
- les enfants qui ont été élevés par le salarié pendant 9 ans au moins avant leur 16<sup>e</sup> anniversaire ;
- les enfants dont la qualité d'ayant droit du salarié aura été reconnue par le régime de base de sécurité sociale.

"Enfants à charge" :

- les enfants âgés de moins de 18 ans, quelle que soit leur situation ;



- les enfants âgés de 18 à 26 ans lorsqu'ils sont étudiants, apprentis, demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi et non indemnisés par le régime d'assurance chômage ;
- les enfants reconnus invalides au sens de la législation des assurances sociales, quel que soit leur âge.

#### A. – Capital décès

En cas de décès du salarié, un capital décès d'un montant égal à 100 % de son salaire annuel brut, majoré de 25 % par enfant à charge, est versé par Agri-Prévoyance à la demande du ou des bénéficiaires.

Le capital est versé en priorité au conjoint survivant non séparé de corps à moins que le salarié ait fixé et notifié à Agri-Prévoyance une répartition entre son conjoint et ses descendants, cette répartition ne pouvant réduire la part du conjoint à moins de 50 % du capital.

En l'absence de conjoint survivant non séparé de corps, le capital est versé aux descendants.

En l'absence de ces bénéficiaires prioritaires, le capital est attribué dans l'ordre de préférence suivant :

- aux bénéficiaires désignés par le participant ;
- au concubin justifiant d'au moins 2 ans de vie commune ;
- aux héritiers.

Le cocontractant d'un Pacs est assimilé au conjoint non séparé de corps.

Le salaire brut pris en compte est celui des 4 derniers trimestres civils précédant le décès.

Si l'enfant devient orphelin de père et de mère, le versement du capital est doublé.

En cas d'invalidité absolue et définitive du salarié, constatée par le régime de base de la mutualité sociale agricole (3<sup>e</sup> catégorie), lui interdisant toute activité rémunérée et l'obligeant à être assisté d'une tierce personne pour les actes de la vie courante, le capital décès peut lui être versé, sur sa demande, de façon anticipée en 24 mensualités.

#### B. – Rente annuelle d'éducation

En cas de décès du salarié, chaque enfant à charge au moment du décès perçoit une rente annuelle d'éducation égale à :

- 50 points pour un enfant de 0 à 10 ans ;
- 75 points pour un enfant de 11 à 17 ans ;
- 100 points pour un enfant de 18 à 26 ans (si poursuite d'études).

La valeur du point est égale à celle du point Agri-Prévoyance revalorisée chaque année au 1<sup>er</sup> septembre (valeur au 1<sup>er</sup> septembre 2011 : 21,81 €).

#### C. – Indemnité frais d'obsèques

En cas de décès de son conjoint non séparé de corps, de son concubin justifiant d'au moins 2 ans de vie commune, de son cocontractant d'un pacte civil de solidarité ou d'un enfant à charge, le salarié perçoit, sur sa demande déposée dans les 6 mois suivant le décès et à la condition qu'il ait lui-même réglé les frais d'obsèques, une indemnité frais d'obsèques d'un montant égal à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur à la date du décès.

Le montant du plafond mensuel de sécurité sociale en 2012 est égal à 3 031 €.

#### D. – Risques exclus par la garantie décès

La garantie décès couvre tous les risques décès, à l'exclusion de ceux résultant :

- de la guerre civile ou étrangère ;
- du fait volontaire du bénéficiaire, le suicide étant toutefois pris en charge.

## Article 5

### *Assurance des charges sociales patronales*

Les charges sociales dues sur les indemnités journalières complémentaires sont payées à la caisse de mutualité sociale agricole par Agri-Prévoyance.

Les indemnités journalières sont servies par la mutualité sociale agricole nettes de cotisations salariales, mais également de CSG et CRDS.

## Article 6

### *Complémentaire frais de santé*

#### A. – Bénéficiaires

Les salariés ayant acquis 6 mois d'ancienneté continue dans une même entreprise visée à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord bénéficient, à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant celui d'acquisition de leur ancienneté de 6 mois, de la garantie santé complémentaire frais de santé.

Sont également bénéficiaires de la garantie, sans condition d'ancienneté, les salariés embauchés au plus tard dans les 3 mois par une entreprise visée à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord après avoir quitté une entreprise elle-même visée à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord et ayant acquis le bénéfice de la garantie.

Sont couverts également :

- le conjoint marié résidant en France et non séparé de droit ou de fait ;
- le concubin résidant en France, s'il justifie de 2 années de vie commune avec le salarié ou s'ils ont un enfant en commun ;
- le cocontractant d'un Pacs résidant en France ;
- les enfants à charge résidant en France : jusqu'au 18<sup>e</sup> anniversaire ou jusqu'au 26<sup>e</sup> anniversaire s'ils poursuivent leurs études ; s'ils sont en apprentissage, en contrat de qualification ou toute formation professionnelle par alternance dès lors que leurs salaires ne dépassent pas 55 % du Smic ; quel que soit leur âge s'ils sont infirmes ou titulaires d'une carte d'invalidité (pour un taux au moins égal à 80 % prévu aux articles L. 241-3 et suivants du code de la famille).

## B. – Prestations

Elles seront versées conformément au tableau ci-dessous.

	REMBOURSEMENTS		
	Régime obligatoire MSA	Régime complémentaire	Total
	<b>Hospitalisation</b>		
Frais de soins et de séjour Forfait journalier hospitalier	80 % ou 100 % BR	TM  100 %  dès le premier jour	100 % BR  100 %  dès le premier jour
Dépassement d'honoraires : secteurs conventionnés 1 et 2 (Soins et frais de séjour dont chambre particulière et frais d'accompagnement, hors maternité et psychiatrie) <sup>(1)</sup>	–	Frais réels limités à 220 % BR	Frais réels limités à 220 % BR
Maternité Frais de soins et de séjour (y compris chambre particulière)	100 % BR	Remboursement complémentaire à concurrence du tiers du PMSS par bénéficiaire et par maternité	100 % BR + remboursement complémentaire à concurrence du tiers du PMSS par bénéficiaire et par maternité
Psychiatrie Frais de soins et de séjour (y compris chambre particulière)	80 % ou 100 % BR <sup>(3)</sup>	TM + remboursement complémentaire à concurrence du tiers du PMSS par an et par bénéficiaire	100 % BR <sup>(3)</sup> remboursement complémentaire à concurrence du tiers du PMSS par an et par bénéficiaire
	<b>Frais médicaux <sup>(5)</sup></b>		
Consultation d'un médecin	70 % BR <sup>(3)</sup>	30 % BR <sup>(3)</sup>	100 % BR <sup>(3)</sup>
Radiographie	70 % BR	30 % BR	100 % BR
Auxiliaires médicaux, analyses	60 % BR <sup>(3)</sup>	40 % BR <sup>(3)</sup>	100 % BR <sup>(3)</sup>
Soins, actes techniques <sup>(4)</sup>	De 60 à 70 % <sup>(2)</sup>	100 % FR <sup>(2)</sup>	100 % FR <sup>(2)</sup>

	REMBOURSEMENTS		
	Régime obligatoire MSA	Régime complémentaire	Total
Fournitures médicales, petit et gros appareillage, pansements Dépassement d'honoraires	60 % ou 100 % BR <sup>(3)</sup>  –	TM  220 % BR <sup>(3)</sup> 5 fois par an	100 % BR <sup>(3)</sup>  220 % BR <sup>(3)</sup> 5 fois par an
<b>Pharmacie</b> <sup>(5)</sup>	15 % à 65 % BR <sup>(3)</sup>	35 % à 85 % BR <sup>(3)</sup>	100 % BR <sup>(3)</sup>
<b>Optique</b>			
Honoraires	70 % BR <sup>(3)</sup>	390 % BR <sup>(3)</sup>	460 % BR <sup>(3)</sup>
Verres, monture et lentilles (prise en charge acceptée)	60 % BR <sup>(3)</sup>	395 % BR <sup>(3)</sup> + crédit de 200 € par an et par bénéficiaire	455 % BR <sup>(3)</sup> + crédit de 200 € par an et par bénéficiaire
Lentilles non jetables (prise en charge refusée)	–	Crédit de 200 € par an et par bénéficiaire	Crédit de 200 € par an et par bénéficiaire
<b>Dentaire</b> <sup>(5)</sup>			
Honoraires	70 % BR	Frais réels restant à charge <sup>(2)</sup>	100 % des frais réels <sup>(2)</sup>
Prothèses dentaires : – prise en charge acceptée – prise en charge refusée	70 % BR  –	140 % BR + crédit annuel de 300 €  Crédit de 215 € par an et par bénéficiaire	210 % BR + crédit annuel de 300 €  Crédit de 215 € par an et par bénéficiaire
Orthodontie : – prise en charge acceptée – prise en charge refusée	100 % BR  –	200 % BR  Crédit de 400 € par an et par bénéficiaire	300 % BR  Crédit de 400 € par an et par bénéficiaire
<b>Autres</b>			
Prothèse auditive acceptée	60 % BR <sup>(3)</sup>	395 % BR <sup>(3)</sup>	455 % BR <sup>(3)</sup>
Frais de transport	65 % BR <sup>(3)</sup>	35 % BR <sup>(3)</sup>	100 % BR <sup>(3)</sup>

REMBOURSEMENTS			
	Régime obligatoire MSA	Régime complémentaire	Total
Cures thermales (prise en charge acceptée) : – honoraires – frais balnéaires – transport – forfait « actes lourds » 18 €	70 % BR <sup>(3)</sup> 65 % BR <sup>(3)</sup> – –	30 % BR <sup>(3)</sup> 35 % BR <sup>(3)</sup> – FR	100 % BR <sup>(3)</sup> 100 % BR <sup>(3)</sup> – FR
<p>PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale (3 031 € pour 2012).</p> <p>BR : base de remboursement du régime de base.</p> <p>TM : ticket modérateur.</p> <p>FR : frais réels.</p> <p>TR : tarif de responsabilité.</p> <p>(1) Les frais d'accompagnement sont pris en charge pour l'accompagnement des enfants à charge. Ces frais ne concernent que l'hébergement et les repas de l'accompagnant facturés par l'établissement.</p> <p>(2) Si secteur conventionné, le remboursement comprend la part obligatoire + la part complémentaire. Si secteur non conventionné, le remboursement est égal à 90 % des frais réels (part obligatoire + part complémentaire) limité à 300 % de BR secteur conventionné).</p> <p>(3) Ici BR : TR.</p> <p>(4) Y compris optique et dentaire.</p> <p>(5) Y compris actes de prévention, selon les conditions prévues dans l'arrêté du 8 juin 2006 fixant la liste des prestations de prévention.</p>			

Les actes de prévention couverts selon la réglementation en vigueur sont les suivants :

1. Un détartrage annuel complet sus et sous-gingival effectué en 2 séances maximum (SC12).
2. Un dépistage de l'hépatite B (codes NABM 4713, 4714, 0323, 0351).
3. Un scellement prophylactique des puits, sillons et fissures (SC8), effectué sur les première et deuxième molaires permanentes, une fois par dent et avant le 14<sup>e</sup> anniversaire.
4. Un bilan du langage oral et/ou bilan d'aptitudes à l'acquisition du langage écrit (AMO24), à condition qu'il s'agisse d'un premier bilan réalisé chez un enfant de moins de 14 ans.
5. Un dépistage une fois tous les 5 ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes suivants :
  - audiométrie tonale ou vocale (CDQP010) ;
  - audiométrie tonale avec tympanométrie (CDQP015) ;
  - audiométrie vocale dans le bruit (CDQP011) ;
  - audiométrie tonale et vocale (CDQP012) ;
  - audiométrie tonale et vocale avec tympanométrie (CDQP002).
6. L'acte d'ostéodensitométrie remboursable par l'assurance maladie obligatoire ; sans préjudice des conditions d'inscription de l'acte sur la liste mentionnée à l'article L. 162-1-7, la prise en charge au titre du présent arrêté est limitée aux femmes de plus de 50 ans, une fois tous les 6 ans.
7. Les vaccinations suivantes seules ou combinées :
  - diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âges ;
  - coqueluche : avant 14 ans ;
  - hépatite B : avant 14 ans ;
  - BCG : avant 6 ans ;
  - rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant ;
  - *Haemophilus influenzae* B ;
  - vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois.

### C. – Dispenses d'affiliation

Des dispenses d'affiliation à la complémentaire frais de santé sont possibles sur demande du salarié ou, le cas échéant, de l'apprenti dans les situations suivantes :

Le salarié est bénéficiaire de la CMUC, ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire frais de santé prévue à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale ou couvert par une assurance individuelle frais de santé. Cette dispense d'affiliation ne vaut que jusqu'à échéance du contrat individuel ;

Le salarié ou l'apprenti est en contrat à durée déterminée d'une durée supérieure à 12 mois et bénéficie d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs (sous réserve d'en apporter la preuve) ;

Le salarié est en contrat à durée déterminée d'une durée inférieure à 12 mois même s'il ne bénéficie pas par ailleurs d'une couverture ;

Le salarié à temps partiel ou l'apprenti perçoit une rémunération brute dont la cotisation à sa charge est supérieure à 10 % de cette rémunération brute.

Le salarié (sous réserve d'en apporter la preuve) bénéficie par ailleurs, y compris en tant qu'ayant droit, d'une couverture complémentaire collective et obligatoire, ou :

- du régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, du régime complémentaire maladie des industries électriques et gazières ;

- des dispositifs de protection sociale complémentaire souscrits avec la participation des employeurs publics par des fonctionnaires, des agents de droit public de l'Etat et de ses établissements publics ;
- des dispositifs de protection sociale complémentaire souscrits avec la participation des collectivités territoriales par des fonctionnaires, des agents non titulaires de droit public et droit privé des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ;
- d'un contrat d'assurance de groupe instauré au profit des travailleurs non salariés des professions non agricoles.

En cas de contrôle, l'employeur doit produire la preuve, pour chaque dossier, de la dispense d'affiliation (demande du salarié ou, le cas échéant, de l'apprenti, pièces justificatives lorsque nécessaires).

#### D. – Maintien des garanties

Les garanties cessent après la rupture du contrat de travail ou en cas de décès du salarié :

- lors d'une démission ou d'un départ en retraite, dès le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant. La cotisation du mois de départ est due ;
- lors du décès du salarié, ses ayants droit bénéficient du maintien de garanties pendant 3 mois gratuitement ;
- lors d'un licenciement, le salarié peut bénéficier du maintien des garanties pendant 3 mois gratuitement. La demande du maintien des garanties devra être effectuée pendant la période de préavis ou au plus tard, à la fin du mois suivant le départ de l'entreprise.

Au-delà, peuvent continuer à bénéficier de cette couverture à titre individuel et moyennant un tarif global majoré de 50 %, sans condition de durée :

- les anciens salariés bénéficiaires, à condition d'en faire la demande dans les 6 mois de la rupture du contrat de travail :
  - d'une rente incapacité de travail ou d'invalidité ;
  - d'une pension de retraite ;
  - s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement,
- les ayants droit de l'assuré décédé, à condition d'en faire la demande dans les 6 mois du décès.

#### Article 7

##### *Cotisations et organisme gestionnaire*

La gestion du régime de prévoyance est assurée par Agri-Prévoyance, institution de prévoyance, sise 21, rue de la Bienfaisance, 75008 Paris.

Toutes les entreprises relevant du champ d'application du présent accord sont donc tenues d'adhérer à Agri-Prévoyance pour leur personnel ne relevant pas de la convention collective nationale AGIRC de 1947.

A. – Les cotisations sont dues dès l'embauche du salarié dans l'entreprise pour la garantie décès, les garanties incapacité de travail, incapacité permanente et assurance des charges sociales.

Les cotisations, telles que fixées par l'accord d'adhésion à l'institution, sont basées sur les éléments de rémunération entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale et réparties comme suit :

*(En pourcentage.)*

	TAUX	PART PATRONALE	PART SALARIALE
Incapacité de travail	0,67	0,31 (*)	0,36
Invalidité	0,31	0,27	0,04
Décès	0,36	0,36	–

	TAUX	PART PATRONALE	PART SALARIALE
Assurance des charges sociales patronales	0,11	0,11	–
Total	1,45	1,05	0,40
(*) Cette cotisation de 0,31 % correspond au financement des dispositions sur la mensualisation prévue par les articles L. 1226-1 et D. 1226-2 du code du travail, ainsi qu'au financement des prestations complémentaires en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle.			

B. – Pour la garantie complémentaire frais de santé, hormis les cas de dispense évoqués à l'article 6, les cotisations sont dues par :

- les salariés ayant acquis 6 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise ;
- sans condition d'ancienneté, les salariés embauchés dans les 3 mois au plus tard après avoir quitté une entreprise visée à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord et ayant acquis le bénéfice de la garantie.

Les cotisations sont réparties comme suit :

COMPLÉMENTAIRE frais de santé	TOTAL	PART patronale	PART salariale
Cotisation brute 2013 (taxe CMU incluse)	65 €/mois	19,50 €/mois	45,50 €/mois
Cotisation nette 2013 (hors taxe CMU, si taux 2013 = taux 2012 de 6,27 %)	61,16 €/mois	18,35 €/mois	42,81 €/mois
Cotisation brute à compter de 2014 (taxe CMU incluse)	70 €/mois	21 €/mois	49 €/mois

Pour tout mois civil d'arrêt de travail consécutif à une maladie, à un accident ou à une maternité, la cotisation n'est pas due.

## Article 8

### *Réexamen du régime et du choix de l'organisme gestionnaire*

Les conditions et les modalités de la mutualisation des risques ainsi que le choix de l'organisme assureur sont réexaminés par les signataires de la présente convention selon une périodicité qui ne peut excéder 5 ans, conformément aux dispositions des articles L. 912-1 et L. 912-2 du code de la sécurité sociale.

## Article 9

### *Révision. – Dénonciation*

En cas de dénonciation du présent accord et de changement d'organisme assureur :

- les prestations d'incapacité temporaire et permanente en cours de service sont maintenues à leur niveau atteint au jour de la résiliation ;
- il appartiendra aux parties signataires, conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, d'organiser avec le nouvel assureur la poursuite de la revalorisation des prestations incapacité et invalidité, au moins sur la base de l'évolution du point de retraite ARRCO ;
- la garantie décès est également maintenue pour les bénéficiaires de prestations d'incapacité temporaire et permanente.

## Article 10

### *Date d'effet*

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter du premier jour du trimestre civil suivant la date de parution de l'arrêté d'extension de l'avenant n° 4 du 29 juin 2012 (et au plus tôt le 1<sup>er</sup> janvier 2013), pour une durée indéterminée.



Elles s'appliqueront aux arrêts de travail, mises en invalidité, décès et frais de santé constatés à partir de la date d'entrée en vigueur. »

## **Article 2**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui prendra effet le premier jour du trimestre civil suivant la parution de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1<sup>er</sup> janvier 2013.

Quatre exemplaires de cet avenant seront déposés à l'unité territoriale de Seine-et-Marne de la DIRECCTE Ile-de-France.

Fait à Mée-sur-Seine, le 29 juin 2012.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective départementale**

**IDCC : 9331. – EXPLOITATIONS AGRICOLES  
(Gironde)  
(1<sup>er</sup> avril 2004)**

(Etendue par arrêté du 13 août 2004,  
*Journal officiel* du 4 septembre 2004)

---

**AVENANT N° 27 DU 8 NOVEMBRE 2012**

**RELATIF À LA GARANTIE DE RESSOURCES ET AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE**

NOR : *AGRS1297197M*

IDCC : 9331

Entre :

La FDSEA de la Gironde ;

Le syndicat des entrepreneurs des territoires de la Gironde,

D'une part, et

Le SGAA de la Gironde ;

L'UD CGT de la Gironde ;

L'UD CFTC de la Gironde,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'article 57 de la convention collective du 1<sup>er</sup> avril 2004 concernant les exploitations agricoles du département de la Gironde est modifié comme suit :

« Les ouvriers des entreprises ou exploitations agricoles, y compris ceux des travaux à la tâche, à l'exclusion des travailleurs à domicile, des travailleurs saisonniers et des travailleurs temporaires visés aux articles L. 1251-1 et suivants du code du travail, qui totalisent 1 an de présence continue dans l'entreprise ou sur l'exploitation bénéficieront, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, des dispositions suivantes à condition d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité, d'être pris en charge par les assurances sociales agricoles.

Ils recevront 90 % puis 80 % du salaire journalier brut qu'ils auraient gagné s'ils avaient continué à travailler selon le barème fixé au point 1 ci-après. Le salaire journalier est calculé en jours calendaires selon la méthode du trentième, quels que soient le nombre d'heures qui auraient été travaillées dans le mois et les jours d'absence.

Pour les salariés prix-fauteurs titulaires d'un contrat de travail intermittent, l'indemnité sera calculée sur la base du montant brut total (prix fait + heures) des salaires des 12 mois précédents réduits à 1/12 puis 1/30 pour une journée d'absence. Si la période de suspension du contrat de travail pour maladie ou accident coïncide avec une période habituellement non travaillée, les dispositions du présent article ne s'appliquent pas.

Calcul des retenues pour absences : la retenue sera calculée à raison de 1/30 par journée complète d'absence et/ou 1/151,67 par heure d'absence.

#### 1. Maladies et accidents de la vie privée et accidents de trajet

ANCIENNETÉ	INDEMNISATION À 90 %	INDEMNISATION À 80 %
1 à 6 ans	30 jours	30 jours
6 à 11 ans	40 jours	34 jours
11 à 16 ans	50 jours	42 jours
16 à 21 ans	60 jours	50 jours
21 à 26 ans	70 jours	59 jours
26 à 31 ans	80 jours	67 jours
31 ans et plus	90 jours	75 jours

Avec un délai de carence de 7 jours.

#### 2. Accidents du travail, maladies professionnelles

Les délais d'indemnisation visés au 1 commencent à courir à compter du premier jour d'absence.

Dans tous les cas visés aux 1 et 2 précédents, pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale de l'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des alinéas précédents.

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit des assurances sociales et des régimes complémentaires de prévoyance, mais en n'en retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements de l'employeur. Lorsque les indemnités des assurances sociales sont réduites du fait, par exemple, d'une sanction de la caisse pour non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour d'absence.

Le régime établi par le présent article ne se cumule pas avec tout autre régime ayant le même objet.

La régularisation de l'avance de la garantie de ressources est subordonnée à la communication par le salarié à l'employeur des justificatifs concernant le versement de ses indemnités journalières par la caisse de mutualité sociale agricole. »

### Article 2

L'article 58 est modifié comme suit :

« Les dispositions du régime obligatoire de prévoyance s'appliquent aux salariés ne relevant pas des articles 4 et 4 *bis* de la convention collective des cadres du 14 mars 1947 et relevant de la convention collective du 1<sup>er</sup> avril 2004.

Pour le bénéfice des garanties incapacité temporaire de travail et invalidité, il est exigé une ancienneté continue au sein de l'entreprise ou de l'exploitation d'au moins 1 année. »

### Article 3

L'article 59 est modifié comme suit :

« En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident, professionnel ou non, le salarié ayant une ancienneté continue au sein de l'entreprise ou de l'exploitation d'au moins 1 année bénéficie d'une indemnité journalière en complément de celle versée par la mutualité sociale agricole.

L'indemnisation prend effet :

- soit dès le lendemain du dernier jour d'indemnisation par l'entreprise au titre de l'article 57 de la convention collective (garantie de ressources) en cas de poursuite de l'arrêt ;
- soit, en cas de nouvel arrêt de travail n'entraînant pas la mise en œuvre de la garantie de ressources pour épuisement des droits à ladite garantie :
  - à l'expiration d'un délai de carence de 10 jours en cas d'un nouvel arrêt de travail sans rapport avec l'affection précédemment indemnisée ;
  - sans délai de carence lorsqu'il y a rechute de l'affection précédemment indemnisée, c'est-à-dire si la mutualité sociale agricole n'applique pas de délai de carence à ce nouvel arrêt.

Le salarié bénéficie, aussi longtemps que dure le versement des indemnités journalières de la MSA, d'indemnités complémentaires, de sorte que l'indemnisation globale soit égale à 67 % du salaire brut de référence sous déduction des prestations brutes versées par la MSA.

Pour le calcul et le versement des indemnités versées au titre de la garantie incapacité temporaire, le salaire brut de référence est égal au salaire annuel brut soumis à cotisations sociales au cours des 12 mois civils ayant précédé l'interruption de travail y compris les rémunérations variables telles que commissions, gratifications et primes.

Les prestations sont versées aussi longtemps que le salarié perçoit des indemnités journalières de la mutualité sociale agricole. Le versement cesse à la survenance d'un des événements suivants :

- dès la fin du versement des indemnités journalières de la mutualité sociale agricole ;
- à la liquidation de la pension de vieillesse de la mutualité sociale agricole ;
- à la date de reconnaissance par le régime de base d'un état d'incapacité permanente ou d'invalidité ;
- au 1 095<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail.

En tout état de cause, le total des prestations versées par la MSA, l'institution désignée ou tout autre organisme assureur ainsi que notamment les revenus du travail, les traitements, les prestations ASSEDIC, ne peuvent conduire le salarié à percevoir plus de 100 % de son dernier salaire net d'activité. »

### Article 4

L'article 60 est modifié comme suit :

« Le salarié ayant une ancienneté continue au sein de l'entreprise ou de l'exploitation d'au moins 1 année bénéficie, en cas d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle au taux minimum de 66,66 %, ou en cas d'invalidité reconnue par la mutualité sociale agricole 1<sup>re</sup>, 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie telles que définies par l'article 341.4 du code de la sécurité sociale, du service d'une rente.

Son montant mensuel est égal :

- pour les invalidités de catégorie 2 ou 3 ainsi que pour les incapacités permanentes consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle au taux minimum de 66,66 %, à 67 % du salaire brut de référence sous déduction des prestations brutes versées par la MSA ;
- pour les invalidités de catégorie 1, à 47 % du salaire brut de référence sous déduction des prestations brutes versées par la MSA.

Pour le calcul et le versement des indemnités versées au titre de la garantie invalidité, le salaire brut de référence est égal au salaire annuel brut soumis à cotisations sociales au cours des 12 mois civils ayant précédé l'interruption de travail y compris les rémunérations variables telles que commissions, gratifications et primes.

Les prestations sont versées aussi longtemps que le bénéficiaire perçoit une rente de la mutualité sociale agricole. Le versement cesse à la survenance d'un des événements suivants :

- le dernier jour du mois précédant la date d'effet de la liquidation de la pension de vieillesse de la mutualité sociale agricole ;
- à la date à laquelle le bénéficiaire cesse de percevoir une rente d'invalidité de la mutualité sociale agricole (pour la garantie invalidité) ;
- à la date à laquelle le taux d'incapacité accident du travail ou maladie professionnelle devient inférieur à 66,66 % (pour la garantie incapacité permanente).

En tout état de cause, le total des prestations versées par la MSA, l'institution désignée ou tout autre organisme assureur ainsi que notamment les revenus du travail, les traitements, les prestations ASSEDIC ne peuvent conduire le salarié à percevoir plus de 100 % de son dernier salaire net d'activité. Le complément de pension accordé par la mutualité sociale agricole, au titre de l'assistance d'une tierce personne, aux invalides reconnus en 3<sup>e</sup> catégorie n'entre pas dans ce calcul. »

## **Article 5**

L'article 61 est modifié comme suit :

« Article 61

*Revalorisation des prestations et du salaire brut de référence*

Article 61.1

*Revalorisation des prestations*

La revalorisation des prestations (incapacité temporaire de travail, invalidité, rente éducation) intervient chaque année et pour la première fois le 1<sup>er</sup> juillet suivant la date d'effet de la prestation. Elle est égale à l'évolution du point ARRCO, limitée au rendement net distribué par l'institution désignée sur les contrats de même nature.

Article 61.2

*Revalorisation du salaire brut de référence*

Pour la garantie invalidité, la revalorisation du salaire brut de référence est calculée entre la date de l'arrêt de travail et celle du classement en invalidité ou en incapacité permanente selon les dispositions du paragraphe précédent.

Pour la garantie décès, la revalorisation du salaire brut de référence est calculée entre la date de l'arrêt de travail et celle du décès selon les dispositions du paragraphe précédent. »

## **Article 6**

L'article 62 est modifié comme suit :

« Elles concernent tous les salariés entrant dans le champ d'application de la présente convention collective et quelle que soit leur ancienneté. Elles comprennent :

- un capital décès toutes causes ou invalidité absolue et définitive ;
- une rente éducation ;
- une allocation obsèques.

Ne sont pas couverts par la garantie décès :

- les conséquences de guerres civiles ou étrangères ;

- le bénéficiaire qui a été condamné pour avoir donné volontairement la mort au salarié. Dans ce cas, le capital doit être versé sur justification d'un jugement ayant autorité de la chose jugée déterminant toutes les responsabilités :
  - aux autres bénéficiaires désignés ;
  - ou aux bénéficiaires subséquents selon l'étude des désignations prévues dans la clause ;
- les conséquences du suicide survenant dans le délai de 1 an suivant la date d'affiliation du salarié sauf s'il était, à la date de son décès, assuré depuis au moins 1 an au titre du régime et/ou au titre d'une affiliation au contrat souscrit antérieurement par ailleurs, si ce contrat comportait une garantie collective équivalente à celle visée ci-après.

#### Article 62.1

##### *Capital décès toutes causes*

Montant :

En cas de décès toutes causes d'un salarié, il est versé un capital dont le montant est calculé en pourcentage du salaire brut de référence et en fonction de la situation familiale au moment du décès :

- tout salarié : 100 % du salaire brut de référence ;
- majoration par enfant à charge : 25 % du salaire brut de référence.

Le salaire brut de référence servant au calcul des prestations en cas de décès et d'invalidité est le salaire annuel brut soumis à cotisations sociales au cours des 12 mois civils ayant précédé le mois du décès, y compris les rémunérations variables telles que commissions, gratifications et primes.

Les enfants à charge sont les enfants du salarié, légitimes, reconnus ou adoptés, ainsi que ceux de son conjoint à condition que le salarié ou son conjoint en ait effectivement la garde, ou, s'il s'agit d'enfants du salarié, que celui-ci participe effectivement à leur entretien par le service d'une pension alimentaire.

Les enfants ainsi définis doivent être :

- nés ou à naître dans les 300 jours suivant le décès du salarié, si ce dernier est le parent légitime ;
- âgés de moins de 18 ans ;
- âgés de plus de 18 ans et de moins de 21 ans, s'ils se livrent à une activité rémunérée leur procurant un revenu inférieur au RSA annuel ;
- âgés de plus de 21 ans et de moins de 26 ans, s'ils se livrent à une activité rémunérée leur procurant un revenu inférieur au RSA annuel et s'ils poursuivent leurs études et sont inscrits à ce titre au régime de sécurité sociale des étudiants ou sont à la recherche d'un premier emploi et inscrits à ce titre à Pôle emploi,
- quel que soit leur âge, s'ils sont infirmes et titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article 173 du code de la famille, à condition que leur état d'invalidité soit survenu avant leur 18<sup>e</sup> anniversaire.

Est considéré comme conjoint :

a) Le conjoint du salarié légalement marié, non séparé de corps judiciairement à la date de l'événement donnant lieu à prestation ;

b) A défaut, le partenaire lié depuis plus de 1 an par un pacte civil de solidarité, conformément à l'article 515-1 du code civil ;

c) A défaut, le concubin du salarié, sous réserve que le concubin et le salarié soient tous les deux célibataires, veufs, séparés de corps ou divorcés, que le concubinage ait été établi de façon notoire ou déclaré comme tel au service du personnel de l'entreprise depuis plus de 1 an, et que le domicile fiscal des deux concubins soit le même.

La condition de durée de 1 an dans les deux cas précités est supprimée lorsque des enfants sont nés de cette union et répondent à la définition précédente des enfants à charge, ou lorsque le fait générateur de la prestation est d'origine accidentelle, c'est-à-dire que le décès intervient dans un délai de 1 an maximum après la date de l'accident, des suites des blessures ou lésions constatées à cette occasion.

Bénéficiaires :

Le capital est versé en priorité au(x) bénéficiaire(s) désigné(s) par le salarié. Cette désignation est opérée par lettre recommandée avec avis de réception adressée à l'institution désignée.

A défaut de bénéficiaire(s) désigné(s), ou lorsque l'ensemble des bénéficiaires a renoncé, le capital est versé selon l'ordre suivant :

- à son conjoint tel que défini ci-avant ;
- à défaut, à ses enfants nés ou à naître, vivants ou représentés, par parts égales ;
- à défaut, à ses parents par parts égales ;
- à défaut, à ses grands-parents, par parts égales ;
- à défaut, à ses ayants droit suivant la dévolution successorale.

Toutefois, lorsque le bénéficiaire n'a pas la garde des enfants à charge du participant, le montant du capital décès versé à ce bénéficiaire ne comprend pas le montant de la majoration pour enfant à charge qui sera attribué, par parts égales, à ces derniers.

#### Article 62.2

##### *Invalidité absolue et définitive*

Le salarié est considéré en état d'invalidité absolue et définitive :

- soit s'il est invalide 3<sup>e</sup> catégorie au titre de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale avec obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour les actes ordinaires de la vie ;
- soit s'il est en situation d'incapacité permanente au titre d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle reconnue par la mutualité sociale agricole au taux de 100 % et avec l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour les actes ordinaires de la vie.

En cas d'invalidité absolue et définitive, il lui sera versé par anticipation 100 % du capital « décès toutes causes » en 24 mensualités. Ce versement sera fait à condition que le salarié en fasse la demande et indépendamment de la rente d'invalidité ou d'incapacité qui lui sera servie. Le décès postérieur du salarié n'ouvre plus droit au capital « décès toutes causes ».

#### Article 62.3

##### *Rente éducation*

En cas de décès d'un salarié, il est versé à chacun des enfants à charge une rente éducation dont le montant, exprimé en pourcentage du salaire brut de référence tel que défini à l'article 62.1, est égal :

- jusqu'à 11 ans : 2,95 % du plafond annuel de la sécurité sociale ;
- de 11 à 18 ans : 4,42 % du plafond annuel de la sécurité sociale ;
- de 18 ans jusqu'au 26<sup>e</sup> anniversaire si l'enfant poursuit ses études : 5,90 % du plafond annuel de la sécurité sociale.

Les rentes prennent effet le premier jour du mois qui suit le décès du salarié. Elles sont versées au représentant légal de l'enfant s'il est mineur, et directement au bénéficiaire s'il est majeur.

En cas de décès du salarié, chaque enfant à sa charge au moment du décès perçoit une rente annuelle d'éducation, libellée en pourcentage du plafond annuel de la sécurité sociale, égale à :

- jusqu'au 11<sup>e</sup> anniversaire : 2,95 % ;
- du 11<sup>e</sup> jusqu'au 18<sup>e</sup> anniversaire : 4,42 % ;
- du 18<sup>e</sup> jusqu'au 26<sup>e</sup> anniversaire si l'enfant poursuit ses études : 5,90 %.

## Article 62.4

### *Allocations obsèques*

En cas de décès de son conjoint ou d'un enfant à charge tels que définis à l'article 62.1, non séparé de corps, de son concubin justifiant d'au moins 2 ans de vie commune ou d'un enfant à charge, le salarié perçoit une indemnité frais d'obsèques d'un montant égal à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur à la date du décès. Cette indemnité est limitée aux frais réellement supportés par le salarié.

## Article 62.5

### *Maintien des garanties décès*

Les garanties décès sont maintenues, sans cotisation, à tout salarié en arrêt de travail percevant à ce titre des prestations de l'institution désignée, à compter du premier jour d'indemnisation et sous réserve que la date de survenance de cet arrêt soit intervenue en période de couverture.

Le changement d'organisme désigné est sans effet sur le maintien de la garantie décès par l'institution au profit des bénéficiaires. »

## Article 7

L'article 63 est modifié comme suit :

« Pour assurer la gestion du régime de prévoyance défini dans le présent accord et la mutualisation entre les salariés, les organisations signataires conviennent de désigner : CRIA Prévoyance, 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff.

Les modalités et conditions de gestion s'effectuent selon les dispositions fixées dans une convention de gestion distincte conclue entre l'organisme assureur et les partenaires sociaux signataires.

Toutes les entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective sont tenues d'adhérer à CRIA Prévoyance pour leur personnel, à l'exception du personnel d'encadrement tel que défini par la convention du 2 avril 1952 concernant les ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles. »

## Article 8

L'article 64 est modifié comme suit :

### « 1. Assiette

Les cotisations sont appelées pour tous les salariés définis à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord selon les dispositions précisées ci-après.

L'assiette de calcul des cotisations est fixée par référence au salaire annuel brut déclaré par l'entreprise à la mutualité sociale agricole, dans la limite des tranches A et B.

### 2. Taux de cotisations

Le taux global des cotisations destinées au financement des prestations définies aux articles 3, 4 et 6 est fixé à 1,23 % de l'assiette et est garanti pour une durée de 3 ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013, sauf en cas d'évolution de la réglementation et notamment celle relative à la sécurité sociale et à la fiscalité.

Cette cotisation est ventilée comme suit :

- incapacité temporaire de travail : 0,425 % ;
- invalidité : 0,425 % ;
- garantie décès (capital décès ou IAD, rente éducation, allocation obsèques) : 0,38 %.

Au terme de cette période les cotisations seront révisables chaque année en fonction de l'équilibre technique du régime.



En sus du taux de cotisation global et en application de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, il a été décidé d'instaurer au titre de l'année 2013 une cotisation supplémentaire destinée à permettre la revalorisation des prestations incapacité temporaire, invalidité, rente éducation en cours de versement au 1<sup>er</sup> janvier 2013.

Cette cotisation finance également la revalorisation de la base des garanties décès prévue au bénéfice des personnes en arrêt de travail au 1<sup>er</sup> janvier 2013. Cette revalorisation est réalisée dans les conditions prévues à l'article 61.

La cotisation supplémentaire s'élève à 0,254 % de l'assiette.

### 3. Répartition

La garantie incapacité temporaire est financée par le salarié. La garantie invalidité est financée par l'employeur.

Le financement de la garantie décès (capital décès ou IAD, rente éducation, allocation obsèques) est réparti à hauteur de 60 % à la charge de l'employeur et de 40 % à la charge du salarié.

La cotisation particulière de l'année 2013 au titre de la revalorisation des prestations en cours est financée par une cotisation particulière égale à 0,254 % des rémunérations brutes versées à tous les salariés bénéficiant des garanties incapacité temporaire de travail et invalidité définies aux articles 59 et 60.

Cette cotisation est répartie de la façon suivante :

- 0,135 % à la charge de l'employeur ;
- 0,119 % à la charge du salarié.

### 4. Tableaux des cotisations

Couverture des salariés ayant une ancienneté inférieure à 1 an  
(1<sup>er</sup> janvier 2013 au 1<sup>er</sup> janvier 2015)

(En pourcentage.)

GARANTIES	PART EMPLOYEUR	PART SALARIÉ
Décès, allocation obsèques, rente éducation	0,228	0,152
Total	0,38	

Couverture des salariés ayant une ancienneté supérieure à 1 an

(En pourcentage.)

GARANTIES	COTISATIONS à effet au 1 <sup>er</sup> janvier 2013		COTISATIONS à effet au 1 <sup>er</sup> janvier 2014		COTISATIONS à effet au 1 <sup>er</sup> janvier 2015	
	Part employeur	Part salarié	Part employeur	Part salarié	Part employeur	Part salarié
Décès, allocation obsèques	0,228	0,152	0,228	0,152	0,228	0,152
Incapacité temporaire	0	0,425	0	0,425	0	0,425
Incapacité professionnelle permanente, invalidité	0,425	0	0,425	0	0,425	0
Revalorisation des sinistres incapacité, invalidité et rentes éducation	0,135	0,119				

GARANTIES	COTISATIONS à effet au 1 <sup>er</sup> janvier 2013		COTISATIONS à effet au 1 <sup>er</sup> janvier 2014		COTISATIONS à effet au 1 <sup>er</sup> janvier 2015	
	Part employeur	Part salarié	Part employeur	Part salarié	Part employeur	Part salarié
Total	0,788	0,696	0,653	0,577	0,653	0,577
	1,484		1,23		1,23	

## 5. Conditions de suspension des garanties

Le bénéfice des garanties est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période donnant lieu à rémunération ou indemnisation (maintien total ou partiel de salaire par l'employeur ou indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées par l'employeur ou pour son compte par un organisme tiers), moyennant le paiement des cotisations correspondantes.

Toutefois, en cas d'arrêt de travail pour maladie, maternité ou accident (toutes origines), les garanties sont maintenues sans versement de cotisations.

En cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu au paiement d'un salaire par l'employeur et intervenant après la date d'affiliation au régime et pour une autre cause que l'arrêt de travail pour maladie, maternité, accident, les garanties prévues en cas de décès peuvent continuer à être accordées, sous réserve que l'intéressé en fasse la demande et qu'il règle la totalité de la cotisation correspondante. »

### Article 9

L'article 65 est modifié comme suit :

#### « Article 65.1

##### *Suivi du régime*

Les modalités de mise en œuvre pratique des garanties prévues par l'accord font l'objet d'une convention de gestion séparée qui définit entre l'organisme assureur et les partenaires sociaux notamment :

- la constitution d'une commission paritaire de suivi ;
- les réunions et le rôle de la commission paritaire de suivi,
- la réalisation d'un bilan annuel sur les cotisations perçues, les frais de gestion, les prestations versées, les revalorisations instituées, les provisions constituées ;
- les modalités de modification des cotisations et des garanties.

#### Article 65.2

##### *Clause de réexamen*

Les conditions et les modalités de la mutualisation des risques ainsi que le choix de l'organisme assureur sont réexaminés par les signataires de la présente convention, selon une périodicité qui ne peut excéder 5 ans, conformément aux dispositions des articles L. 912-1 et L. 912-2 du code de la sécurité sociale.

En cas de cessation d'une garantie suite à la révision du présent accord, l'organisme assureur maintiendra les prestations en cours de service à la date d'effet de la dénonciation à leur niveau atteint à cette date, dans l'hypothèse où les partenaires sociaux ne procéderaient pas à la désignation d'un nouvel organisme assureur.

En cas de dénonciation du présent accord par l'une ou l'autre des parties, l'organisme assureur maintiendra les prestations en cours de service à la date d'effet de la dénonciation à leur niveau

atteint à cette date, dans l'hypothèse où les partenaires sociaux ne procéderaient pas à la désignation d'un nouvel organisme assureur.

En cas de changement d'organisme assureur, l'organisme concerné transférera au nouvel assureur les provisions mathématiques, correspondant aux prestations en cours de service à la date de la résiliation. Ainsi le nouvel assureur procédera au versement des prestations jusqu'à leur terme.

Les partenaires sociaux, en application de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, organiseront les modalités de la poursuite des revalorisations avec le nouvel organisme assureur et/ou tout autre organisme pouvant assurer ce type de prestation. »

#### **Article 10**

Les dispositions du présent avenant prennent effet au 1<sup>er</sup> janvier 2013. Celui-ci est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et, sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai de 1 an à compter du préavis.

#### **Article 11**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à la DIRECCTE, unité territoriale de la Gironde.

Fait à Bordeaux, le 8 novembre 2012.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 8262. – EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES  
(Côte-d'Or, Nièvre, Yonne)  
(21 novembre 1997)**

(Etendue par arrêté du 23 mars 1998,  
*Journal officiel* du 26 mars 1998)

---

**AVENANT N° 47 DU 4 SEPTEMBRE 2012**

NOR : AGRS1297202M

IDCC : 8262

Entre :

La fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles de Bourgogne ;

La fédération entrepreneurs des territoires de Bourgogne ;

La fédération entrepreneurs des territoires de l'Yonne ;

La fédération CUMA de Bourgogne,

D'une part, et

L'UR CFTC de Bourgogne ;

L'UR CFE-CGC de Bourgogne ;

L'UR CGT-FO de Bourgogne,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le champ d'application de la convention collective du 21 novembre 1997 est étendu aux entreprises de travaux agricoles et ruraux, ainsi qu'aux coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) de la Nièvre et de l'Yonne.

Il en résulte la suppression du second alinéa de l'article 2 de la convention collective, dont la rédaction sera désormais la suivante :

« Article 2

*Champ d'application territorial*

La présente convention régit tous les travaux effectués dans tous les établissements dont le siège, représenté par les bâtiments principaux d'exploitation, est situé sur le territoire des départements de la Côte-d'Or, de la Nièvre et de l'Yonne, même si les terrains de cultures s'étendent sur d'autres départements, et ceci où que soient domiciliés les employeurs et les salariés. »

## Article 2

La rédaction de l'article 28 sur la prime d'ancienneté est précisée, elle sera désormais la suivante :

### « Article 28

#### *Prime d'ancienneté*

Une prime d'ancienneté est versée aux salariés justifiant d'une ancienneté minimale de 4 ans au sens de l'article 19.

Elle est calculée sur la base du salaire brut moyen mensuel versé au cours des 12 mois civils précédant la date anniversaire de l'embauche selon les taux suivants :

- 20 % à partir de 4 ans d'ancienneté ;
- 40 % à partir de 7 ans d'ancienneté ;
- 60 % à partir de 10 ans d'ancienneté.

La base de calcul de la prime inclut tous les éléments de rémunération soumis à cotisations sociales, à l'exclusion de la prime d'ancienneté versée au titre de l'année précédente.

La prime d'ancienneté est versée pour la première fois avec la paie du mois au titre duquel la condition d'ancienneté a été acquise, puis chaque année avec la paie de ce même mois.

Les parties peuvent convenir d'un commun accord de mensualiser son versement. Cette modalité de versement ne peut toutefois être la cause d'une réduction du montant global annuel auquel le salarié peut prétendre. »

## Article 3

La révision (avenant n° 45 du 29 novembre 2011) de la convention nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres des entreprises agricoles du 2 avril 1952 a prévu l'abaissement de 20 à 7 jours du délai de carence précédant le versement des indemnités journalières complémentaires en cas d'incapacité temporaire pour les salariés cadres. La disposition de la convention collective du 21 novembre 1997 prévoyant, pour les cadres, le versement d'indemnités complémentaires à compter du 8<sup>e</sup> jour en cas d'arrêt de travail devient donc sans objet et le taux de la cotisation prévue par ladite convention collective pour garantir le versement d'indemnités journalières dès le 4<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail peut être revu à la baisse. Il en résulte que la rédaction de l'article 53 de la convention collective sera désormais la suivante :

### « Article 53

#### *Prévoyance*

Les salariés cadres, ou cotisant au régime de retraite complémentaire des cadres en vertu d'une décision de l'AGIRC, sont bénéficiaires du régime complémentaire de prévoyance institué par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952. En complément de ce régime national obligatoire, les salariés cadres, ou cotisant au régime de retraite complémentaire des cadres en vertu d'une décision de l'AGIRC, rattachés à la présente convention collective, bénéficient d'indemnités journalières complémentaires dès le 4<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail en cas d'incapacité temporaire de travail résultant de maladie ou d'accident de la vie privée, en contrepartie du versement d'une cotisation dont le taux est fixé comme suit :

(En pourcentage.)

TRANCHE DU SALAIRE	TAUX GLOBAL	PART SALARIALE	PART PATRONALE
A	0,10	0,08	0,02
B	0,17	0,14	0,03

#### **Article 4**

Les articles 1<sup>er</sup> et 2 du présent avenant entreront en vigueur le lendemain du jour de la publication de son arrêté d'extension.

L'article 3 entrera en vigueur le premier jour du semestre civil suivant la date de signature du présent avenant, soit le 1<sup>er</sup> janvier 2013.

#### **Article 5**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé en un exemplaire à la DIRECCTE de Bourgogne à Dijon.

Fait à Pouilly-en-Auxois, le 4 septembre 2012.

(Suivent les signatures.)

**Accord collectif national**  
**CONDITIONS DE TRAVAIL EN AGRICULTURE**  
**(23 décembre 2008)**

AVENANT N° 2 DU 29 JUIN 2012

NOR : AGRS1297200M

Entre :

La FNSEA ;

La FNEDT ;

L'UNEP ;

La FNB ;

La FFPF ;

La FNCUMA ;

L'USRTL,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La CFTC de l'agriculture ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

En 2008, les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles ont conclu un accord sur les conditions de travail en agriculture. Elles ont, préalablement à toutes obligations législatives, posé les bases d'une réflexion sur la pénibilité notamment en instaurant une commission paritaire nationale dédiée à l'amélioration des conditions de travail en agriculture (CPNACTA).

Par le présent avenant, les organisations syndicales de salariés et professionnelles veulent réaffirmer leur volonté de s'impliquer dans l'amélioration des conditions de travail pour le secteur agricole. Cette volonté doit se traduire par la mise en place de politiques de prévention concrètes. La prévention doit faire partie intégrante de toutes les réflexions menées sur l'emploi et ce quel que soit le niveau auquel ces réflexions sont menées (de l'entreprise à la branche).

Aujourd'hui, globalement, le nombre d'accidents du travail et maladies professionnelles en agriculture depuis 2006 est en baisse constante (baisse de près de 11 % entre 2006 et 2010). Et cette tendance est applicable en 2010 aux accidents du travail proprement dit (baisse de 3,2 % entre 2009 et 2010) et aux accidents de trajet (baisse de 0,3 % entre 2009 et 2010). Le nombre de maladies professionnelles reconnues se stabilise depuis 2005. De même le taux de fréquence (nombre

d'AT/MP par million d'heures travaillées) diminue régulièrement depuis 2006. En revanche, le critère de gravité reste préoccupant, puisque le taux de gravité (nombre de jours indemnisés par 10 000 heures travaillées) comme l'indice de gravité (somme des taux d'incapacité professionnel permanent) ont subi de légères hausses en 2010. Pour apporter une vision plus précise de l'évolution des données relatives aux accidents du travail et aux maladies professionnelles, les chiffres sont détaillés en annexe I par secteur d'activité, (source : CCMSA, rapport du conseil supérieur des prestations sociales agricoles, décembre 2011).

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles reconnaissent que le secteur agricole présente encore des risques professionnels pour la santé et la sécurité des salariés, dont certains sont inhérents aux conditions d'exercice de l'activité agricole. Toutefois, elles estiment pouvoir réduire ces risques en s'attachant à définir des objectifs pragmatiques pour que l'ensemble des entreprises agricoles, et non pas seulement celles visées par la loi, évolue vers une amélioration des conditions de travail. Au-delà de la nécessaire vigilance sur la détermination et le respect des normes et l'organisation des certifications pour les matériels et les équipements de travail collectifs et individuels mis sur le marché, elles tiennent à s'engager dans de véritables actions de prévention ayant des effets directs sur la protection des salariés.

La prévention de la pénibilité ne doit pas être à la seule destination des grandes entreprises. C'est pour cela que les organisations syndicales de salariés et professionnelles sont attachées à une démarche impliquant toutes les entreprises agricoles. Le but est non seulement de préserver la santé des salariés mais aussi d'assurer une meilleure efficacité économique des entreprises. En améliorant la qualité de vie au travail des salariés agricoles, elles comptent développer les compétences, notamment les compétences en matière de prévention, de tous les salariés en agriculture.

Cette détermination des organisations syndicales de salariés et professionnelles s'inscrit dans une démarche à long terme qui devra être rythmée par des rendez-vous réguliers. A cet effet, un bilan sera effectué tous les 3 ans.

Le présent avenant est conclu conformément aux articles L. 2241-4 du code du travail et L. 138-29, L. 138-30 et L. 138-31 du code de la sécurité sociale. Il vient en complément de l'accord national de 2008.

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

### *Champ d'application et durée*

Le présent avenant est applicable sur l'ensemble du territoire, y compris les départements d'outre-mer, aux salariés et employeurs des exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie aux 1° (à l'exception de la conchyliculture, des centres équestres, entraîneurs de chevaux de courses, champs de courses et des parcs zoologiques), 2°, 3° (à l'exception de l'Office national des forêts) et 4° de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime, ainsi qu'aux coopératives d'utilisation de matériel agricole.

Le présent avenant est conclu pour une durée de 3 ans.

## **Article 2**

### *Facteurs de risque*

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles reconnaissent que parmi les facteurs de pénibilité énumérés par les textes législatifs, ceux repris ci-dessous sont susceptibles de concerner simultanément ou non une ou plusieurs activités agricoles. C'est pourquoi elles considèrent qu'une attention particulière doit leur être portée, notamment dans le cadre de l'établissement du document unique d'évaluation des risques.



Pour les entreprises de plus de 50 salariés, elles soulignent que l'employeur, dans le cadre du programme annuel de prévention des risques professionnels ainsi que pour le rapport annuel des risques professionnels, doit consulter, pour avis, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Elles insistent sur la nécessité de prendre également en compte pour l'évaluation de ces risques, un facteur général : le vieillissement. Elles rappellent que l'accord national de 2008 sur les conditions de travail propose dans la mise en œuvre du dispositif d'aménagement de fin de carrière, des spécificités pour les salariés reconnus comme ayant été soumis à une pénibilité (cf. art. 9, point 3, de l'accord). Elles estiment également important que lorsque des salariés sont exposés à des risques professionnels et particulièrement à ceux cités ci-après, la fréquence des visites médicales doit être la périodicité la plus réduite.

Elles tiennent également à rappeler que l'entretien et la maintenance des machines et du matériel contribuent à la prévention des risques professionnels.

Pour les organisations syndicales de salariés et professionnelles, l'analyse de ces facteurs doit contribuer à réduire la pénibilité et par là améliorer les conditions de travail.

### 2.1. Manutentions manuelles

La manutention manuelle de charges correspond à toute activité nécessitant de recourir à la force humaine, par un effort physique d'un ou plusieurs salariés pour soulever, abaisser, transporter, déplacer ou retenir un objet de quelque façon que ce soit.

Dans le cadre d'une action de manutention manuelle, différents éléments sont à prendre en considération :

- le poids, le volume et les dimensions de la charge ;
- la nature de la charge (animal, produit, matériel) ;
- l'existence ou non de prises facilitant sa saisie et sa tenue ;
- le rythme et la fréquence des manutentions manuelles (effort physique) ;
- l'environnement et les conditions dans lesquelles les manutentions manuelles sont réalisées (climat, terrain sur lequel repose la charge, mode de port et positionnement du corps par rapport à la charge, conditions du déplacement avec la charge, emplacement et hauteur de prise et dépose).

Pour procéder à l'évaluation des risques, les conseils suivants peuvent être suivis :

- faire un inventaire détaillé des différentes charges manutentionnées manuellement ;
- identifier les situations de travail qui implique des actions de manutention manuelle ;
- caractériser les conditions relatives à ces différentes manutentions (fréquences, distances de déplacement, situations réelles...) ;
- évaluer les risques et les transcrire, le cas échéant, dans le document unique.

Des actions pour prévenir les risques liés à la manutention manuelle de charges et les diminuer quand ils existent peuvent alors être mises en place comme par exemple :

- étudier les conditionnements et les colisages en vue de les optimiser ;
- mécaniser les opérations de manutention manuelle ;
- planifier et gérer les approvisionnements ;
- aménager les accès, circulations et zones de stockage ;
- utiliser des accessoires ou des aides à la manutention ;
- informer et former le personnel.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles confient à la CPNACTA le soin de participer à cette prévention, dans la mesure de ses capacités, en réalisant une nouvelle campagne de sensibilisation sur le port de charges auprès de l'ensemble des employeurs et des salariés agricoles.

## 2.2. Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles réitèrent leur volonté de développer des actions de prévention. En 2010, la CPNACTA a réalisé un livret sur la prévention des TMS à destination des 150 000 entreprises agricoles.

A ce titre, les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles rappellent qu'il est important, d'une part, que le salarié n'hésite pas à signaler toute apparition d'une douleur auprès de ses collègues, son employeur, son médecin ou encore un conseiller en prévention de la MSA et, d'autre part, que l'employeur soit à l'écoute de ses salariés pour pouvoir agir rapidement.

A travers cet avenant, elles veulent poursuivre leur démarche pour supprimer ou au moins réduire le risque de TMS et la pénibilité. Trois axes sont déterminants : la conception des postes de travail, l'organisation spatiale de la situation de travail et l'organisation même du travail.

Plusieurs types d'actions sont envisageables :

- organiser l'activité pour limiter les risques de TMS liés aux postures :
  - en agissant sur les méthodes de travail ;
  - en limitant la sollicitation des opérateurs lors de la réalisation des tâches les plus difficiles par l'aménagement du temps et rythme de travail (par exemple : pauses régulières pour la récupération) ;
  - en favorisant l'alternance dans l'exécution des travaux ;
- mettre à disposition des équipements d'aménagement du poste du travail améliorant les conditions de réalisation du travail :
  - faciliter les déplacements dans les zones de travail ;
  - faciliter la circulation et l'arrivée des matériels et matériaux ;
  - aménager les postes de travail en hauteur ;
  - fournir des équipements complémentaires ;
- agir sur les dimensions des postes de travail et sur la conception des ouvrages ;
- prendre en compte les risques d'apparition de TMS lors du choix des équipements de travail par l'organisation par exemple d'essais *in situ*, en sollicitant l'avis des opérateurs et en impliquant les salariés et le CHSCT ou les délégués du personnel s'ils existent :
  - privilégier les matériels limitant les postures bras levés et/ou extension ;
  - privilégier les matériels limitant les postures « dos courbé » ;
  - favoriser les outils de coupe ou de serrage démultipliant la force exercée ;
  - choisir les matériels limitant ou améliorant les postures à genoux et les travaux au niveau du sol ;
- porter une attention particulière à la tenue en main.

## 2.3. Vibrations

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles considèrent :

- qu'une exposition fréquente et/ou importante aux vibrations mécaniques peut être à l'origine de maladies d'os, des articulations et du système nerveux ;
- que des vibrations transmises au corps entier peuvent être facteurs d'accidents ;
- que des vibrations transmises au système main-bras peuvent provoquer un ensemble de symptômes pouvant se traduire par des troubles circulatoires, des lésions ostéo-articulaires, des troubles péri-articulaires.

Le risque est caractérisé par la combinaison de l'intensité des vibrations et de la durée d'exposition à ces vibrations. Pour chaque mode de transmission (main-bras et corps entier), il faut se référer aux valeurs d'exposition journalière et limites d'exposition définies légalement (caractéristiques en annexe II).

Deux types d'actions sont à privilégier :

- choisir le matériel, les options ainsi que les équipements de travail les plus adaptés ;
- agir sur l'organisation du travail :
  - sur le temps d'exposition en organisant l'activité par la mise en place de rotation entre les salariés ;
  - par la définition d'alternance ;
  - par la réalisation de pauses régulières.

#### 2.4. Risques chimiques

Les substances chimiques ou leurs mélanges, sous forme de gaz, de liquide, de solide, peuvent provoquer des effets plus ou moins graves sur la santé en cas de contact unique ou répété avec la peau, par inhalation ou par ingestion.

Ces effets peuvent être :

- aigus, comme des irritations, brûlures, troubles de conscience ;
- chroniques sur de nombreux organes, allergies, pneumoconioses, cancers.

Certaines affections peuvent se manifester des années après l'arrêt de l'exposition.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles sont conscientes du caractère d'urgence à mettre en place dans chaque entreprise des démarches de prévention. La mesure à privilégier, car la plus efficace, est la suppression du risque par la substitution de l'agent dangereux (soit en le remplaçant par un agent non ou moins dangereux, soit en modifiant le procédé de travail par un autre non ou moins dangereux). Les mesures visant à réduire le risque n'interviennent que lorsque la substitution n'a pas été possible.

#### 2.5. Bruit

Le bruit est un son perçu comme désagréable. C'est un son non désiré ressenti comme une agression.

Dans une perspective de prévention, c'est la pression acoustique (reçue par l'opérateur au niveau des oreilles) qui doit être considérée.

La réglementation fixe des seuils à ne jamais dépasser et indique des actions à mettre en place selon ces seuils (caractéristiques en annexe II).

Ce type de situations peut se rencontrer :

- lors de la conduite ou l'exposition à des véhicules et engins bruyants ;
- lors de l'utilisation ou l'exposition à des machines et outils attaquant, transformant ou conditionnant la matière ;
- lors de l'exposition dans des environnements bruyants.

Des facteurs aggravants sont à prendre en compte :

- la position de l'opérateur par rapport à la source ;
- la durée d'exposition ;
- l'environnement favorisant la propagation du bruit ;
- les équipements de travail mal entretenus ou vétustes.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles préconisent la mise en place des actions suivantes pour prévenir du bruit comme facteur de risque pour la santé du salarié :

- vérifier les niveaux d'exposition dans les fiches de constructeurs ;
- supprimer ou limiter la production de bruit en agissant en amont, dès la conception ou lors de la préparation des travaux ;
- choisir des équipements selon leurs caractéristiques acoustiques (exemple : oreillettes thermo-moulées) ;

- réduire le niveau de bruit au niveau des machines ;
- conduire une démarche de réduction de l'exposition au bruit en agissant sur les temps d'exposition par l'organisation de l'activité.

### **Article 3**

#### *Poly-expositions*

Afin de parvenir à la réduction ou à la disparition du ou des risques ou de l'exposition à un ou plusieurs risques, les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles rappellent tout d'abord qu'il appartient à l'employeur de mettre en œuvre toutes mesures permettant :

- d'éviter le risque ;
- d'évaluer le risque qui ne peut être évité ;
- de combattre les risques à la source ;
- d'adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail et le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production ;
- de tenir compte des évolutions techniques ;
- de remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui l'est moins ;
- de planifier la prévention en y intégrant dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants ;
- de prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle et optimiser leur utilisation ;
- de donner les instructions appropriées aux salariés.

Lors de la mise en œuvre concrète de ces principes, les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles demandent aux entreprises agricoles de choisir, en fonction des impératifs liés aux types de production ou travaux, les solutions de prévention permettant de réduire ou de supprimer l'exposition à une nuisance (prévention primaire) ou d'opter pour des mesures correctives qui en atténuent les effets, en privilégiant à cet effet les solutions collectives (prévention secondaire).

Parallèlement, elles rappellent que chaque salarié, dans le cadre des instructions qu'il reçoit, doit prendre soin en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou omissions au travail.

### **Article 4**

#### *Engagements de la branche agricole*

Pour accompagner les entreprises, les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles, dans une démarche globale de prévention, se fixent pour objectif :

1. D'assurer une meilleure information des entreprises et de leurs salariés sur les risques et les facteurs de pénibilité ainsi que sur les moyens d'y remédier afin de leur permettre une meilleure identification de ces risques et de ces facteurs.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles veulent poursuivre le travail de réflexion mené au sein de la CPNACTA autour de la prévention. Elles ont adressé aux 150 000 entreprises agricoles un document pratique reprenant quelques principes de prévention et sur lequel les employeurs peuvent s'appuyer pour informer les salariés lors de leur embauche ou de changement d'emploi des éventuels risques pour la santé et les moyens de les éliminer ou du moins de les réduire.

2. De réduire les facteurs de risques et pénibilité inhérents à la manutention des matériaux et produits mis en œuvre et aider à leur prise en compte dans l'exécution des tâches dans les entreprises agricoles.

A ce titre, les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles s'engagent à signer d'ici à 3 ans trois conventions d'objectifs nationales supplémentaires. Elles estiment qu'une augmentation de 10 % des contrats de prévention est un objectif minimum à atteindre pour le secteur agricole.

Dans le cadre de l'accord national sur les conditions de travail de 2008, elles avaient souhaité que l'accès aux contrats de prévention soit simplifié. Pour répondre à cette attente, un dispositif d'aides financières simplifiées (AFSA) a été aménagé pour la mise en place d'actions de prévention dans les entreprises agricoles. Les organisations syndicales de salariés et professionnelles veilleront donc à ce qu'au moins une centaine d'AFSA soit signée en 2012 et, pour pouvoir à terme assurer une mutualisation des actions de prévention réalisées, en vue d'une généralisation à toutes les entreprises agricoles, elles déterminent des objectifs prioritaires pour le ciblage de ces actions.

### 3. De favoriser localement la réflexion paritaire sur les conditions de travail.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles ont eu l'occasion, à plusieurs reprises, d'affirmer leur attachement aux CPHSCT. Ces commissions doivent devenir l'instance de référence en matière de prévention des risques dans les entreprises agricoles en proposant des solutions pragmatiques aux différents problèmes liés à la santé et à la sécurité au travail. C'est grâce aux efforts conjugués de tous les acteurs de la prévention que les conditions de travail en agriculture continueront à s'améliorer.

Dans cette intention, les organisations syndicales de salariés et professionnelles ont intensifié les missions de la CPHSCT dans l'accord national sur les conditions de travail en agriculture en 2008. Elles confirment, dans le présent avenant, le rôle incontournable de la CPNACTA dans la désignation des membres des CPHSCT et réitèrent leur ambition à créer au niveau national, via la CPNACTA, une dynamique pour alimenter les CPHSCT.

Pour que ce dispositif prenne l'ampleur qu'il mérite, les organisations syndicales de salariés et professionnelles s'engagent à ce que 50 % du territoire soient dotés d'une CPHSCT d'ici à 3 ans.

### 4. De poursuivre le travail mené dans le cadre de l'axe 9 du plan Ecophyto 2008-2018.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles s'inscrivent dans la démarche de prévention des risques professionnels liés à l'utilisation des produits phytosanitaires telle qu'envisagée dans le cadre de l'axe 9 du plan Ecophyto et particulièrement pour les axes suivants :

- recenser et généraliser les systèmes agricoles et les moyens connus permettant de réduire l'utilisation des pesticides ;
- former à la réduction et sécuriser l'utilisation des pesticides ;
- participer au suivi national du plan et sa déclinaison territoriale et communiquer sur la réduction de l'utilisation des produits phytosanitaires.

## Article 5

### *Commissions paritaires d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CPHSCT)*

Pour favoriser la constitution de CPHSCT, les organisations syndicales de salariés et professionnelles décident de compléter l'accord national du 16 avril 2001, article 2, 1<sup>er</sup> point c relatif à la mise en place des CPHSCT en autorisant à être désignés comme membre d'une CPHSCT :

- des représentants salariés, membres de CHSCT d'entreprises relevant du champ d'application des CPHSCT ;
- des représentants salariés ou employeurs ayant cessé leur activité relevant du champ d'application des CPHSCT depuis moins de 2 ans.

Elles précisent également que, l'objectif étant la couverture la plus large possible dans la mise en place des CPHSCT, les organisations syndicales de salariés et professionnelles peuvent compléter leur délégation lorsque les autres organisations de leur collège n'ont pas procédé à leurs désignations malgré les relances de la CPNACTA. Dans ce cas, les organisations non présentes ne peuvent effectuer de désignation sur le mandat en cours pendant 2 ans.

## **Article 6**

### *Formation et acquisition de compétences*

#### **6.1. Formation à la santé et à la sécurité**

Pour les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles, la réduction des risques pour la santé et la sécurité des salariés suppose notamment l'acquisition de gestes professionnels intégrant ces notions de sécurité dans l'apprentissage du métier. Dans cette perspective, elles soulignent l'importance que la formation à la santé, la prévention et la sécurité fasse partie intégrante des enseignements technologiques, pratiques et généraux dispensés dans le cadre des formations initiales et de l'apprentissage.

La formation professionnelle continue doit répondre à cette même logique. A cette fin, elles exigent que toutes les formations, pour qu'elles soient prises en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé, doivent être systématiquement accompagnées d'un volet prévention en matière de santé et sécurité au travail en lien avec la formation dispensée. Pour ce faire, elles chargent la CPNE de définir, à l'attention du FAFSEA, les préconisations et orientations à suivre.

#### **6.2. Formation dans le cadre de la sécurisation du parcours professionnel**

Afin d'éviter, dans toute la mesure du possible, les phénomènes d'usure professionnelle liée à l'exercice d'un même métier ou d'une même tâche, les organisations syndicales de salariés et professionnelles souhaitent favoriser l'acquisition de compétences variées par les salariés, notamment ceux exposés simultanément à plusieurs facteurs de pénibilité.

Elles entendent promouvoir la qualification des salariés et la polyvalence des emplois et invitent à cet effet les entreprises à former leurs salariés pour leur permettre d'acquérir des compétences élargies favorisant l'exercice d'un métier de spécialité différente ou connexe.

Dans cet objectif, elles invitent les employeurs à examiner, à l'occasion des entretiens professionnels et des dispositifs mis en place dans l'accord national agricole du 11 mars 2008 relatif à l'emploi des seniors dans les entreprises agricoles, les besoins en formation du salarié et, en tant que de besoin, les possibilités de changement d'affectation de l'intéressé et les passerelles existantes vers d'autres métiers.

## **Article 7**

### *Portée du présent avenant*

Les dispositions des conventions ou accords collectifs locaux et les conventions ou accords d'entreprise ne peuvent déroger au présent avenant, sauf dispositions plus favorables.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles rappellent que le présent avenant a une portée nationale, qu'il couvre donc l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application défini à l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus. En conséquence, en application de l'article L. 138-31, alinéa 2, du code de la sécurité sociale, le présent avenant permet aux entreprises agricoles occupant de 50 à moins de 300 salariés entrant dans ce champ d'être couvertes par cet avenant en matière de prévention de la pénibilité.

### **Article 8**

#### *Entrée en vigueur*

Le présent avenant entrera en vigueur dès sa signature.

### **Article 9**

#### *Dénonciation. – Révision*

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

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

### **Article 10**

#### *Dépôt et extension*

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Fait à Paris, le 29 juin 2012.

(Suivent les signatures.)



## ANNEXE I

### CHIFFRES

#### Extraits du rapport 2011 du Conseil supérieur des prestations sociales agricoles

##### 1.1. Evolution du nombre d'AT/MP avec ou sans arrêt

	2006	2007	2008	2009	2010
Accident du travail proprement dit	66 817	65 110 – 2,6 %	63 592 – 2,3 %	61 129 – 3,9 %	58 979 – 3,5 %
Accident de trajet	4 533	4 422 – 2,4 %	4 182 – 5,4 %	4 258 1,8 %	4 231 – 0,6 %
Maladies professionnelles	3 338	3 305 – 1,0 %	3 446 4,3 %	3 334 – 3,3 %	3 384 1,5 %
Tous types AT/MP	74 688	72 837 – 2,5 %	71 220 – 2,2 %	68 721 – 3,5 %	66 594 – 3,1 %

Source : CCMSA/DERS/SID SST, extractions de données faites le 3 juillet 2012 en date de paiement.

##### 1.2. Données générales sur la sinistralité

	2006	2007	2008	2009	2010
Nombre AT/MP avec ou sans arrêt	74 688	72 837 – 2,5 %	71 220 – 2,2 %	68 721 – 3,5 %	66 594 – 3,1 %
Nombre d'heures travaillées en millions (*)	1 259	1 267 0,7 %	1 266 – 0,1 %	1 257 – 0,7 %	1 254 – 0,2 %
Taux de fréquence des AT/MP avec ou sans arrêt (*)	53,8	52,2 – 3,1 %	51,3 – 1,7 %	49,8 – 3,0 %	47,5 – 4,4 %
Nombre d'AT/MP mortels	95	100 5,3 %	86 – 14,0 %	88 2,3 %	73 – 17,0 %
Nombre de jours indemnisés	2 938 896	2 944 366 0,2 %	2 968 668 0,8 %	3 078 215 3,7 %	3 144 631 2,2 %
(*) Hors élèves pour lesquels la notion d'heures travaillées n'existe pas.					

Source : CCMSA/DERS/SID SST, extractions de données faites le 3 juillet 2012 en date de paiement.

##### 1.3. Evolution des principaux indicateurs depuis 2003 Tous secteurs confondus

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Taux de fréquence (nombre d'accidents proprement dits avec arrêts par millions d'heures travaillées)	37,0	35,5	34,5	33,8	33,3	32,5	31,7	31,2
Taux de gravité (nombre de jours indemnisés par 10 000 travaillées)	19,0	17,5	17,0	16,7	16,6	16,7	17,3	17,7



	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Indice de gravité (somme des IPP par millions d'heures travaillées)	45,1	48,7	45,1	44,0	39,9	36,2	34,2	35,2
Nombre de maladies professionnelles avec ou sans arrêt	2 984	3 013	3 350	3 338	3 305	3 446	3 334	3 384

Source : CCMSA/DERS/SID SST extractions de données faites 3 juillet 2012 en date de paiement.

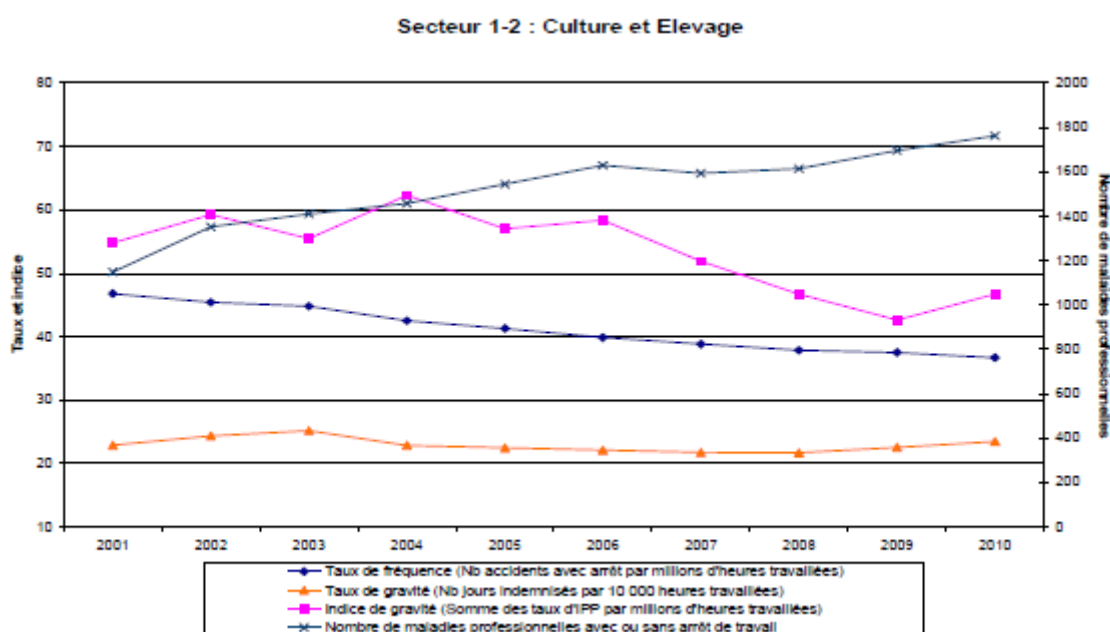
### Secteur « culture et élevage »

En 2010, le secteur culture-élevage représente :

- 44 % du nombre total trimestriel moyen de travailleurs ;
- 36 % du nombre total d'heures de travail déclarées ;
- 43 % du nombre total d'accidents du travail avec arrêt ;
- 47 % du nombre total d'accidents graves.

De 2005 à 2010 :

- baisse constante du taux de fréquence (36,7 AT avec arrêt par millions d'heures travaillées en 2010) ;
- hausse du taux de gravité depuis 2009 (23,5 jours indemnisés pour 10 000 heures travaillées en 2010) ;
- augmentation de l'indice de gravité en 2010 (46,7 IPP par millions d'heures travaillées en 2010) ;
- hausse globale du nombre de maladies professionnelles reconnues (1 762 en 2010).



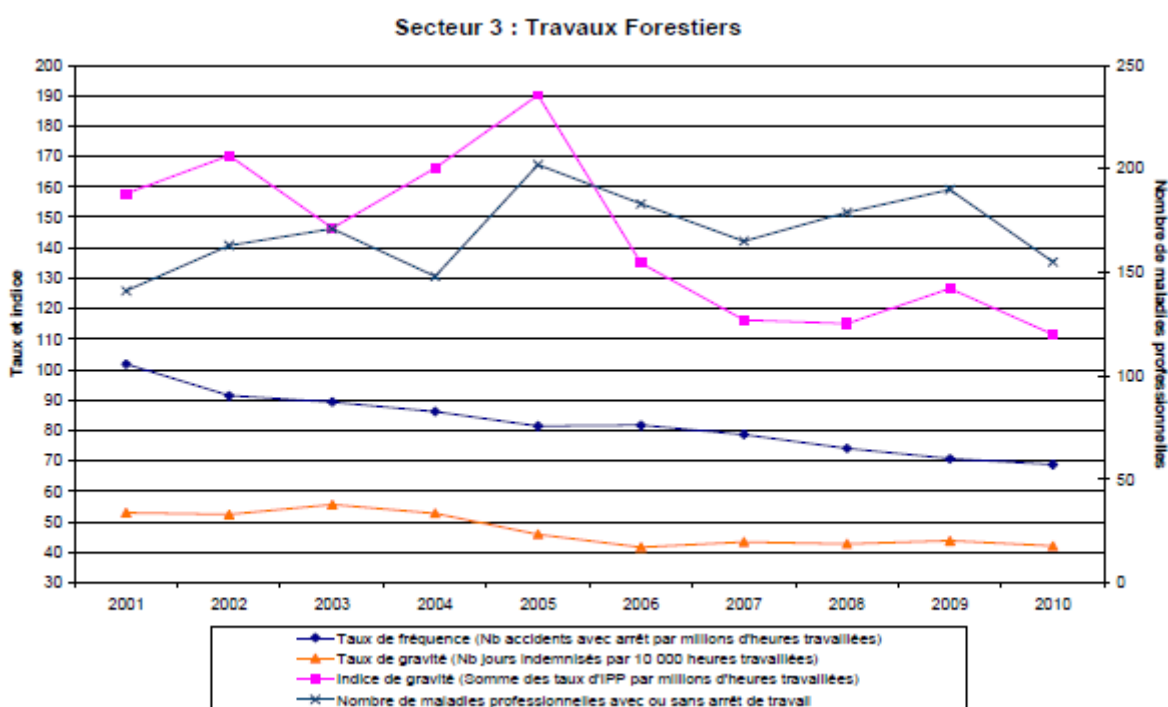
### Secteur « travaux forestiers »

En 2010, le secteur travaux forestiers représente :

- 2 % du nombre total trimestriel moyen de travailleurs ;
- 3 % du nombre total d'heures de travail déclarées ;
- 7 % du nombre total d'accidents du travail avec arrêt ;
- 8 % du nombre total d'accidents graves.

De 2005 à 2010 :

- baisse du taux de fréquence (68,8 AT avec arrêt par millions d'heures travaillées en 2010) ;
- relative stabilité du taux de gravité (42,1 jours indemnisés pour 10 000 heures travaillées en 2010) ;
- baisse de l'indice de gravité en 2010 (111,16 IPP par millions d'heures travaillées en 2010) ;
- baisse du nombre de maladies professionnelles reconnues (155 en 2010).



#### Secteur « travaux agricoles – paysagisme »

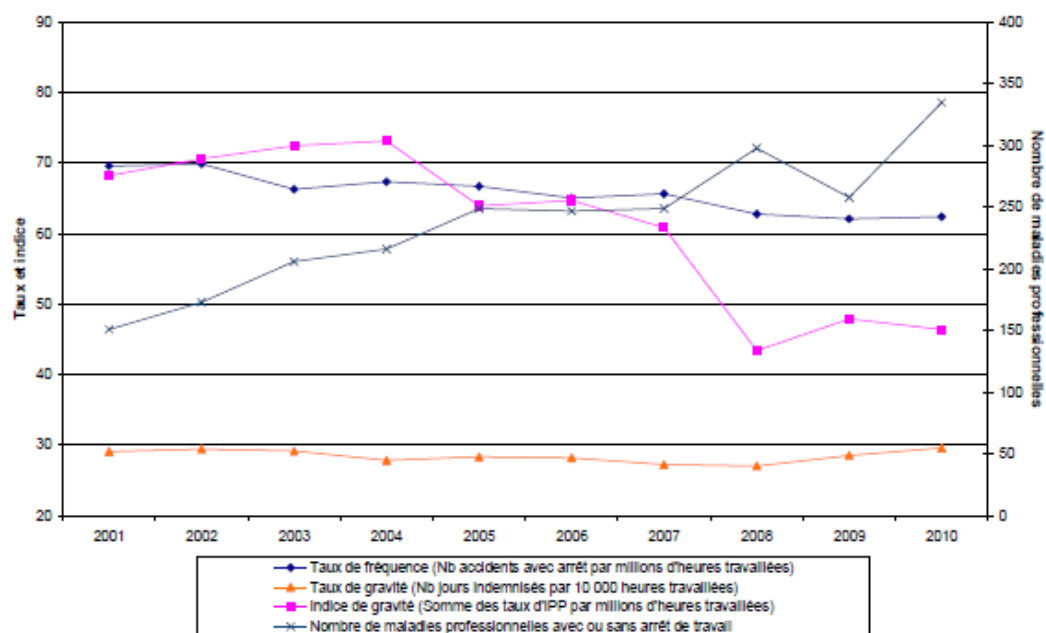
En 2010, le secteur culture-élevage représente :

- 8 % du nombre total trimestriel moyen de travailleurs ;
- 11 % du nombre total d'heures de travail déclarées ;
- 21 % du nombre total d'accidents du travail avec arrêt ;
- 16 % du nombre total d'accidents graves.

De 2005 à 2010 :

- stabilité du taux de fréquence sur les 3 dernières années (62,4 AT avec arrêt par millions d'heures travaillées en 2010) ;
- hausse du taux de gravité (29,6 jours indemnisés pour 10 000 heures travaillées en 2010) ;
- stabilité de l'indice de gravité depuis 2009 (46,7 IPP par millions d'heures travaillées en 2010) ;
- hausse du nombre de maladies professionnelles reconnues (333 en 2010).

#### Secteur 4 : Travaux Agricoles - Paysagisme



## ANNEXE II

### CARACTÉRISTIQUES TECHNIQUES DES FACTEURS DE RISQUE

#### Vibrations

Elles se caractérisent par leur fréquence, mesurée en hertz, leur amplitude, mesurée en mètres, et leur accélération, mesurée en mètres par seconde au carré ( $m/s^2$ ).

C'est la combinaison entre l'intensité des vibrations et la durée d'exposition à celles-ci qui crée le risque.

Le code du travail définit pour chaque mode de transmission :

- une valeur d'exposition journalière (rapportée à une période de référence de 8 heures) déclenchant la mise en place d'actions de prévention (art. R. 4443-2 du code du travail) ;
- une valeur d'exposition journalière (rapportée à une période de référence de 8 heures) limite à ne pas dépasser (art. R. 4443-1 du code du travail).

	VIBRATIONS TRANSMISES aux mains et aux bras	VIBRATIONS TRANSMISES à l'ensemble du corps
Valeurs d'exposition journalière déclenchant l'action de prévention	2,5 $m/s^2$	0,5 $m/s^2$
Valeurs limites d'exposition (VLE)	5 $m/s^2$	1,15 $m/s^2$

#### Bruit

Sont pris en compte deux paramètres :

- l'exposition « moyenne » sur 8 heures, notée  $L_{ex}$ , 8 h – A ;
- le niveau de bruit impulsionnel maximal (émissions sonores ponctuelles mais intensives) dit « niveau crête », notée  $L_{pc}$  – C.

Chacun de ces paramètres est comparé à trois seuils :

- la valeur d'exposition inférieure (VAI) ;
- la valeur d'exposition supérieure (VAS) ;
- la valeur limite d'exposition (VLE) : est prise en compte l'atténuation assurée par les protecteurs auditifs individuels portés.

SEUILS	PARAMÈTRES		ACTIONS DE PRÉVENTION
	EXPOSITION moyenne sur 8 heures – $L_{ex}$ , 8 h	EXPOSITION à un niveau de bruit impulsionnel maxi – $L_{pc}$	
Valeurs d'exposition inférieures	80 dB(A)	135 dB(C)	Mesures collectives et/ou individuelles
Valeurs d'exposition supérieures	85 dB(A)	137dB(C)	Mesures de réduction et actions renforcées
Valeurs limites d'exposition	87 dB(A)	140 dB(C)	Ne peuvent être dépassées

« Art. R. 4434-1. – La réduction des risques d'exposition au bruit se fonde, notamment, sur :

1° La mise en œuvre d'autres procédés de travail ne nécessitant pas d'exposition au bruit ou nécessitant une exposition moindre ;

2° Le choix d'équipements de travail appropriés émettant, compte tenu du travail à accomplir, le moins de bruit possible ;

3° Dans le cas d'équipements de travail utilisés à l'extérieur des bâtiments, la possibilité de mettre à la disposition des travailleurs des matériels conformes aux dispositions prises en application du décret n° 95-79 du 23 janvier 1995 concernant la lutte contre le bruit et relatif aux objets bruyants et aux dispositifs d'insonorisation ;

4° La modification de la conception et de l'agencement des lieux et postes de travail ;

5° L'information et la formation adéquates des travailleurs afin qu'ils utilisent correctement les équipements de travail en vue de réduire au minimum leur exposition au bruit ;

6° Des moyens techniques pour réduire le bruit aérien en agissant sur son émission, sa propagation, sa réflexion, tels que réduction à la source, écrans, capotages, correction acoustique du local ;

7° Des moyens techniques pour réduire le bruit de structure, par exemple par l'amortissement ou par l'isolation ;

8° Des programmes appropriés de maintenance des équipements de travail et du lieu de travail ;

9° La réduction de l'exposition au bruit par une meilleure organisation du travail, en limitant la durée et l'intensité de l'exposition et en organisant convenablement les horaires de travail, en prévoyant notamment des périodes de repos.

« Art. R. 4434-2. – Lorsque les valeurs d'exposition supérieures, définies au 2° de l'article R. 4431-2, sont dépassées, l'employeur établit et met en œuvre un programme de mesures techniques ou d'organisation du travail visant à réduire l'exposition au bruit, en prenant en considération, notamment, les mesures mentionnées à l'article R. 4434-1. »

« Art. R. 4434-6. – Lorsqu'en dépit des mesures de prévention mises en œuvre en application du présent chapitre, des expositions dépassant les valeurs limites d'exposition sont constatées, l'employeur :

1° Prend immédiatement des mesures pour réduire l'exposition à un niveau inférieur à ces valeurs limites ;

2° Détermine les causes de l'exposition excessive et adapte les mesures de protection et de prévention en vue d'éviter tout renouvellement. »

« Art. R. 4434-7. – En cas d'impossibilité d'éviter les risques dus à l'exposition au bruit par d'autres moyens, des protecteurs auditifs individuels, appropriés et correctement adaptés, sont mis à la disposition des travailleurs dans les conditions suivantes :

1° Lorsque l'exposition au bruit dépasse les valeurs d'exposition inférieures définies au 3° de l'article R. 4431-2, l'employeur met des protecteurs auditifs individuels à la disposition des travailleurs ;

2° Lorsque l'exposition au bruit égale ou dépasse les valeurs d'exposition supérieures définies au 2° de l'article R. 4431-2, l'employeur veille à ce que les protecteurs auditifs individuels soient effectivement utilisés. »

« Art. R. 4435-1. – Le médecin du travail exerce une surveillance médicale renforcée pour les travailleurs exposés à des niveaux de bruit supérieurs aux valeurs d'exposition supérieures définies au 2° de l'article R. 4431-2. Cette surveillance a pour objectif le diagnostic précoce de toute perte auditive due au bruit et la préservation de la fonction auditive.

Art. R. 4435-2. – Un travailleur dont l'exposition au bruit dépasse les valeurs d'exposition inférieures définies au 3° de l'article R. 4431-2 bénéficie, à sa demande ou à celle du médecin du travail, d'un examen audiométrique préventif. Cet examen a pour objectif le diagnostic précoce de toute perte auditive due au bruit et la préservation de la fonction auditive, lorsque l'évaluation et les mesurages prévus à l'article R. 4433-1 révèlent un risque pour la santé du travailleur. »

« Art. R. 4436-1. – Lorsque l'évaluation des risques fait apparaître que des travailleurs sont exposés sur leur lieu de travail à un niveau sonore égal ou supérieur aux valeurs d'exposition inférieures, définies au 3° de l'article R. 4431-2, l'employeur veille à ce que ces travailleurs reçoivent des informations et une formation en rapport avec les résultats de l'évaluation des risques et avec le concours du service de santé au travail. (...) »

Accord collectif

**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE PRÉVOYANCE  
DES SALARIÉS NON CADRES DES EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES  
DE POLYCLTURE-ÉLEVAGE, ÉLEVAGES SPÉCIALISÉS  
(À L'EXCEPTION DE LA PISCICULTURE), VITICULTURE,  
DE MARAÎCHAGE, D'HORTICULTURE ET DE PÉPINIÈRE  
(Alsace)  
(17 décembre 2007)**

(Etendu par arrêté du 8 juin 2009,  
*Journal officiel* du 18 juin 2009)

AVENANT N° 4 DU 12 SEPTEMBRE 2012

NOR : AGRS1297201M

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Bas-Rhin ;  
La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Haut-Rhin ;  
Le syndicat des pépiniéristes viticoles d'Alsace ;  
La fédération des syndicats de maraîchers d'Alsace ;  
L'association des viticulteurs d'Alsace ;  
Le groupement des producteurs négociants du vignoble alsacien ;  
L'association des fermes-auberges du Bas-Rhin ;  
L'association des fermes-auberges du Haut-Rhin ;  
Le syndicat des horticulteurs du Bas-Rhin ;  
Le syndicat des horticulteurs du Haut-Rhin ;  
Le syndicat des pépiniéristes d'Alsace ;  
Le syndicat des entrepreneurs des territoires du Bas-Rhin ;  
Le syndicat des entrepreneurs des territoires du Haut-Rhin ;  
La section CUMA de Coop de France Alsace,

D'une part, et

L'UR d'Alsace CFDT ;  
L'UR d'Alsace CFTC ;  
L'UR d'Alsace CGT ;  
L'union des syndicats CGT-FO du Haut-Rhin,

D'autre part,

il a été convenu de ce qui suit.

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

Dans l'article 2 « Régime de prévoyance obligatoire », au 5<sup>e</sup> alinéa, « Dispositions communes », le paragraphe 1.2 « Taux de cotisations et répartitions » est ainsi modifié :

#### **« 1.2. Taux de cotisations et répartitions »**

Les garanties du présent accord sont financées par une cotisation globale de 1,72 % ainsi répartie :

*(En pourcentage.)*

	TAUX	PART PATRONALE	PART OUVRIÈRE
Décès	0,15	0,08	0,07
Incapacité de travail	0,86	0,45 (*)	0,41
Invalidité	0,55	0,48	0,07
Assurance charges sociales patronales	0,16	0,16	–
Total	1,72	1,17	0,55
(*) Correspond au financement de la garantie légale résultant de l'article 7 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 modifié par la loi de modernisation du marché du travail du 28 juin 2008 ainsi qu'au financement des prestations complémentaires en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle.			

### **Article 2**

Les autres dispositions de l'accord ne sont pas modifiées.

### **Article 3**

Le présent avenant prend effet au 1<sup>er</sup> janvier 2013.

### **Article 4**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Schiltigheim, le 12 septembre 2012.

(Suivent les signatures.)



**Convention collective**

**IDCC : 8731. – EXPLOITATIONS FORESTIÈRES  
(Midi-Pyrénées)  
(1<sup>er</sup> décembre 1982)**

(Etendue par arrêté du 2 mars 1983,  
*Journal officiel* du 30 mars 1983)

---

**AVENANT N° 72 DU 6 JUILLET 2012**

NOR : AGRS1297205M  
IDCC : 8731

---

Entre :

L'union régionale des syndicats d'exploitants forestiers et scieurs de Midi-Pyrénées ;  
Les entrepreneurs des territoires Midi-Pyrénées,

D'une part, et

L'union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT de Midi-Pyrénées ;  
La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le taux servant au calcul du remboursement des frais de déplacement, tel que fixé aux articles 30 et 33 de la présente convention, est fixé à 0,33 € le kilomètre à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2012.

**Article 2**

Un exemplaire du présent avenant sera remis à chacune des organisations signataires et deux exemplaires seront déposés à la DIRECCTE Midi-Pyrénées, unité territoriale de la Haute-Garonne.

**Article 3**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Toulouse, le 6 juillet 2012.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 8112. – EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE  
ET D'ÉLEVAGE**

**(Ile-de-France, Seine-et-Marne exceptée)**

**(6 décembre 1963)**

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

**AVENANT N° 7 DU 20 JUIN 2012**

**À L'ACCORD DU 31 AOÛT 1999 RELATIF À LA PRÉVOYANCE FRAIS DE SANTÉ**

NOR : AGRS1297196M

IDCC : 8112

Entre :

La FDSEAIF ;

La FCUMA,

D'une part, et

Le SNCEA CFE-CGC ;

L'URSAF CGT ;

Le SFPAH CFDT ;

La CFTC-Agri ;

La FGTA FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'ensemble des dispositions de l'accord sont abrogées.

**Article 2**

La prise d'effet du présent avenant à l'accord de prévoyance complémentaire frais de santé du 31 août 1999 est subordonnée à l'entrée en vigueur de l'avenant n° 4 du 29 juin 2012 à l'accord de prévoyance du 16 juin 2008 concernant les entreprises et les exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, d'aviculture et les coopératives d'utilisation de matériel agricole du département de Seine-et-Marne, ainsi que les entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers de la région Ile-de-France. Il est rappelé que ce dernier prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> jour du trimestre civil qui suivra la parution de son arrêté d'extension, et au plus tôt le 1<sup>er</sup> janvier 2013.

**Article 3**

Les parties signataires demandent l'extension de cet avenant qui sera déposé à l'unité territoriale de la DIRECCTE d'Ile-de-France.

Fait à Paris, le 20 juin 2012.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**  
**IDCC : 8741. – SCIERIES AGRICOLES**  
**ET EXPLOITATIONS FORESTIÈRES**  
**(Limousin)**  
**(1<sup>er</sup> septembre 1998)**  
(Etendue par arrêté du 2 juillet 1999,  
*Journal officiel* du 17 juillet 1999)

---

**AVENANT N° 26 DU 23 DÉCEMBRE 2011**

NOR : AGRS1297204M  
IDCC : 8741

---

Entre :

Le SEFSIL ;

L'EDT,

D'une part, et

L'UR CGT du Limousin ;

L'UR CFTC du Limousin ;

L'UR FO du Limousin ;

L'UR CFDT du Limousin ;

L'UR CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'article 2 de l'avenant n° 25 du 10 mai 2011 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 2

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, prendra effet au premier jour du trimestre suivant la date de signature de son arrêté d'extension. »

**Article 2**

Chacune des organisations signataires recevra un exemplaire du présent avenant, dont 2 exemplaires seront déposés à la DIRECCTE du Limousin, unité territoriale de la Haute-Vienne, section centrale du travail, 2, allée Saint-Alexis, BP 13203, 87032 Limoges Cedex.

Fait à Limoges, le 23 décembre 2011.

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165120480-001212

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours

---