2012/52 19 janvier 2013

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Premier ministre

Direction
de l'information
légale
et administrative

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

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

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

BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2012/52 DU 19 JANVIER 2013

Pages

Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.... 1
Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt ..... (*)

(*) Aucun texte du ministère de l'agriculture dans le *BO* n° 52.

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2012/52

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

Pages

Assurances (agences générales) : accord du 6 décembre 2012 relatif aux modalités de répartition de la contribution au FPSPP 4

Assurances (agences générales) : avenant n° 13 du 6 décembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013 6

Automobile (services) : accord du 27 novembre 2012 relatif aux versements au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels pour l'année 2013 8

Automobile (services) : avenant « Salaires » n° 65 du 27 novembre 2012 10

Avocats (cabinets [personnel salarié]) : avenant n° 109 du 23 novembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013 13

Bâtiment (Haute-Normandie [ETAM]) : accord du 22 octobre 2012 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013 15

Bâtiment (Haute-Normandie [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord du 22 octobre 2010 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1er janvier 2013 17

Bâtiment (Haute-Normandie [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : avenant n° 17 du 22 octobre 2012 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2013 19

Chômage partiel : avenant du 4 décembre 2012 relatif à la retraite complémentaire en cas de chômage partiel 21

Coopératives de consommation (personnel, gérants) : avenant n° 09-12 du 29 octobre 2012 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2012 22

Imprimerie (labeur et industries graphiques) : accord du 30 novembre 2012 relatif au financement de la formation professionnelle continue 24

Imprimerie (labeur et industries graphiques) : avenant du 3 décembre 2012 à l'accord du 30 novembre 2012 relatif au financement de la formation professionnelle 26

Imprimerie (labeur et industries graphiques) : accord du 7 décembre 2012 relatif à la politique salariale pour l'année 2012 27

Imprimerie (labeur et industries graphiques) : accord du 7 décembre 2012 relatif au régime de prévoyance 29

Pages

Laitière (industrie) : accord du 31 octobre 2012 relatif aux rémunérations conventionnelles 34

Métallurgie (Loir-et-Cher) : accord du 29 novembre 2012 relatif aux RAG, RMH et aux primes pour l'année 2012 49

Métallurgie (Vaucluse) : avenant n° 63 *bis* du 13 novembre 2012 relatif à la valeur du point et aux taux garantis annuels pour l'année 2012 53

Retraite et prévoyance (cadres) : avenant n° A-269 du 4 décembre 2012 modifiant la convention 56

Retraite et prévoyance (cadres) : avenant du 4 décembre 2012 relatif à la modification de la délibération D 53 58

Sociaux et socioculturels (centres) : avenant n° 05-12 du 20 novembre 2012 relatif aux salaires pour l'année 2013 59

Transports routiers (déménagement) : avenant n° 9 du 21 novembre 2012 à l'accord du 1er février 2003 relatif aux rémunérations conventionnelles 61

Brochure n° 3115

Convention collective nationale

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

ACCORD DU 6 DÉCEMBRE 2012
RELATIF AUX MODALITÉS DE RÉPARTITION DE LA CONTRIBUTION AU FPSPP

NOR : *ASET1251497M*
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 1er

Financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

Pour assurer ses missions, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), mentionné à l'article L. 6332-18 du code du travail, dispose notamment des ressources suivantes :

1. Les sommes correspondant au pourcentage mentionné à l'article L. 6332-19 du code du travail, compris entre 5 % et 13 %, de la participation légale des employeurs de moins de 10 salariés au financement de la formation professionnelle au titre de la professionnalisation et au titre du plan de formation, calculée dans les conditions définies par l'article L. 6331-2 ;

2. Les sommes correspondant au pourcentage mentionné à l'article L. 6332-19 du code du travail, compris entre 5 % et 13 %, de la participation légale des employeurs de 10 salariés et plus au financement de la formation professionnelle au titre de la professionnalisation et au titre du plan de formation, calculée dans les conditions définies par l'article L. 6331-9.

Ce pourcentage est fixé annuellement par arrêté ministériel, sur proposition des organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel.

Dans la branche des agents généraux d'assurance, les sommes visées aux 1° et 2° sont versées par l'intermédiaire d'OPCABAIA.

Article 2

Modalités de répartition de la contribution au FPSPP

Pour l'année 2013, les signataires du présent accord décident que la somme globale due par les entreprises en vue du financement du FPSPP calculée sur la base de leurs contributions légales au plan de formation et à la professionnalisation sera répartie comme suit :

– 60 % du montant de la contribution de l'entreprise au financement du FPSPP au titre de la professionnalisation ;

– 40 % du montant de la contribution des entreprises au financement du FPSPP au titre du plan de formation.

Cette répartition s'applique quel que soit l'effectif de l'entreprise pris en compte pour le calcul des contributions formation.

Article 3

Date d'effet

Le présent accord entrera en vigueur au 1er janvier 2013.

Article 4

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de 1 an.

Fait à Paris, le 6 décembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3115

Convention collective nationale

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

AVENANT N° 13 DU 6 DÉCEMBRE 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1ER JANVIER 2013

NOR : *ASET1251496M*
IDCC : *2335*

Entre :

L'AGEA,

D'une part, et

Le SN2A CFTC ;

Le SNCAMCCAA CFE-CGC ;

La FBA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu de ce qui suit :

Article 1er

Barème des salaires minima annuels bruts relevant de l'annexe I

Les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire nationale sociale, ont décidé, après avoir négocié, de réévaluer le barème des salaires minima annuels bruts figurant à l'annexe I.

Ainsi, à compter du 1er janvier 2013, le nouveau barème des salaires minima annuels bruts est le suivant :

Base 151,67 heures.

(En euros.)

CLASSE	MONTANT
1	17 217
2	18 538
3	20 072
4	22 624
5	26 685
6	34 804

Article 2

Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

1. Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le barème des salaires minima annuels bruts fixé à l'article 1er ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

2. Au sein de chaque agence, les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

Si tel n'est pas le cas, ils mettront en œuvre toutes les mesures utiles pour remédier à ces disparités salariales, et notamment celles prescrites par l'accord de branche du 18 novembre 2008 relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Fait à Paris, le 6 décembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3034

Convention collective nationale

IDCC : 1090. – **SERVICES DE L'AUTOMOBILE**
(Commerce et réparation de l'automobile,
du cycle et du motocycle
Activités connexes
Contrôle technique automobile
Formation des conducteurs)

ACCORD DU 27 NOVEMBRE 2012
RELATIF AUX VERSEMENTS AU FONDS PARITAIRE DE SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS POUR L'ANNÉE 2013

NOR : *ASET1251484M*
IDCC : *1090*

Vu l'article L. 6332-19 du code du travail ;

Considérant que les dispositions susvisées les conduisent à préciser les modalités de calcul du versement à effectuer par l'ANFA, OPCA de la branche des services de l'automobile, au profit du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;

Considérant les possibilités de répartition déterminées par la loi,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

Les sommes dues annuellement au FPSPP en application des 1° et 2° de l'article L. 6332-19 du code du travail sont calculées en pourcentage de la participation financière des employeurs telle que définie par l'article susvisé, ce pourcentage étant compris entre 5 % et 13 %. Le montant des prélèvements correspondant au pourcentage est fixé chaque année par arrêté ministériel. Il est calculé comme suit :

a) Entreprises de moins de 10 salariés

La participation financière des entreprises est intégralement prise en charge par l'ANFA, par prélèvement sur les sommes qu'elle collecte au titre du financement des actions de formation continue visé à l'article 1er de l'accord paritaire national du 18 janvier 2006 ;

b) Entreprises de 10 salariés et plus

La participation financière des entreprises, déterminée selon le tableau ci-dessous, est imputable sur leur participation à la formation continue ; cette contribution, versée à l'ANFA avant le 1er mars de chaque année, est assise sur les salaires versés au cours de l'année précédente.

ENTREPRISES (1)	CONTRIBUTION AU FPSPP EXPRIMÉE EN POURCENTAGE de l'obligation légale des entreprises (fixée chaque année par arrêté ministériel)								
	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %
De 10 à moins de 20 salariés	0,05 %	0,05 %	0,06 %	0,07 %	0,08 %	0,09 %	0,10 %	0,11 %	0,12 %
De 20 salariés et plus	0,06 %	0,07 %	0,08 %	0,10 %	0,11 %	0,12 %	0,13 %	0,14 %	0,16 %
(1) Contribution des entreprises exprimée en pourcentage de leur masse salariale.									

Le solde est réglé par l'ANFA, par prélèvement sur les sommes collectées au titre de la professionnalisation auprès des entreprises de 10 salariés et plus.

Article 2

Le présent accord fera l'objet dans les meilleurs délais des formalités légales de dépôt. Son extension sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Suresnes, le 27 novembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CNPA ;
FFC ;
FNAA ;
FNCRM ;
UNIDEC ;
GNESA.

Syndicats de salariés :

CGT-FO ;
CFTC ;
CFE-CGC ;
CSNVA ;
FGMM CFDT ;
FTM CGT.

Brochure n° 3034

Convention collective nationale

IDCC : 1090. – **SERVICES DE L'AUTOMOBILE (Commerce et réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle Activités connexes Contrôle technique automobile Formation des conducteurs)**

AVENANT « SALAIRES » N° 65 DU 27 NOVEMBRE 2012

NOR : *ASET1251481M*
IDCC : *1090*

Vu l'article L. 2241-1 du code du travail ;

Vu les barèmes de salaires minima annexés à la convention collective, modifiés en dernier lieu par avenant n° 61 du 5 juillet 2011 ;

Considérant que l'ensemble des échelons de la grille des salaires minima doit être positionné au dessus du Smic,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

Les barèmes figurant au point 1 de l'annexe « Salaires minima » de la convention collective sont modifiés comme suit :

Minima garantis pour 35 heures

Ouvriers. – Employés

(En euros.)

ÉCHELON	MONTANT
12	1 816
11	1 768
10	1 721
9	1 682
8	1 628
7	1 578
6	1 547
5	1 515
4	1 489

ÉCHELON	MONTANT
3	1 468
2	1 452
1	1 437

Maîtrise

(En euros.)

ÉCHELON	MONTANT
25	2 301
24	2 179
23	2 057
22	1 938
21	1 875
20	1 816
19	1 767
18	1 719
17	1 671

Cadres

(En euros.)

NIVEAU/DEGRÉ	MONTANT
V	4 843
IV C	4 358
IV B	4 115
IV A	3 873
III C	3 632
III B	3 389
III A	3 147
II C	2 905
II B	2 663
II A	2 420
I C	2 301
I B	2 179
I A	2 057

Article 2

La valeur du point de formation-qualification, visé à l'article 2.05 et figurant au point 2 de l'annexe « Salaires minima » de la convention collective, est portée à 3,11 €.

Article 3

Le montant de l'indemnité de panier, visée à l'article 1.10 *d* 6 et 8, et figurant au point 3 de l'annexe « Salaires minima » de la convention collective, est porté à 5,48 €.

Article 4

Il sera procédé au dépôt légal du présent accord, puis aux démarches tendant à son extension dans les meilleurs délais conformément aux dispositions de l'article L. 2261-26 du code du travail.

Article 5

Le présent accord entrera en vigueur le 1er mai 2013, à condition que l'arrêté d'extension qui le concerne ait été publié au *Journal officiel* au plus tard le 30 avril 2013. A défaut, la commission paritaire nationale se réunira dès le mois de mai 2013 pour examiner la situation et en tirer les conséquences.

Fait à Suresnes, le 27 novembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CNPA ;
FFC ;
FNAA ;
FNCRM ;
UNIDEC ;
GNESA.

Syndicats de salariés :

CGT-FO ;
CFTC ;
CFE-CGC ;
CSNVA ;
FGMM CFDT.

Brochure n° 3078

Conventions collectives nationales

CABINETS D'AVOCATS

IDCC : 1000. – **Personnel salarié**

IDCC : 1850. – **Avocats salariés**

AVENANT N° 109 DU 23 NOVEMBRE 2012 RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1ER JANVIER 2013

NOR : *ASET1251487M*
IDCC : *1000*

Entre :

La CNAE ;

La FNUJA ;

L'UPSA ;

La CNADA ;

Le SEACE ;

L'ABFP ;

Le SAFE,

D'une part, et

Le SPAAC CFE-CGC ;

La FEC FO ;

Le SNECPJJ CFTC ;

La CFDT judiciaires,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

Augmentation des minima conventionnels

Les signataires du présent avenant décident, à compter du 1er janvier 2013, une augmentation de 1,9 % des salaires minima comme suit.

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE minimum	VALEUR du point
IV	207	1 451	7,01
	215	1 492	6,94
	225	1 524	6,78
	240	1 565	6,52
III	240	1 565	6,52
	250	1 630	6,52
	265	1 728	6,52
	270	1 761	6,52
	285	1 859	6,52
	300	1 956	6,52
	350	2 283	6,52
II	385	2 511	6,52
	410	2 674	6,52
	450	2 935	6,52
	480	3 130	6,52
I	510	3 326	6,52
	560	3 652	6,52

Il est rappelé que 13 mensualités doivent être payées en application de l'article 12 modifié par l'avenant n° 46 de la convention collective.

Article 2

Les partenaires sociaux s'engagent à se revoir en juin 2013, afin de prendre en compte l'évolution du contexte économique.

Fait à Paris, le 23 novembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 2609. – **ETAM**

ACCORD DU 22 OCTOBRE 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1ER JANVIER 2013
(HAUTE-NORMANDIE)

NOR : *ASET1251493M*
IDCC : *2609*

Entre :

La FFB Haute-Normandie ;

La CAPEB Haute-Normandie,

D'une part, et

La CFE-CGC ;

La CFTC ;

La CFDT,

D'autre part,

conformément à l'accord collectif national du 26 septembre 2007 sur les salaires minima des ETAM du bâtiment, il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

Les salaires minima arrêtés après négociations entre les partenaires sociaux sont ceux figurant dans la grille suivante au 1er janvier 2013.

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE
A	1 455
B	1 528
C	1 663
D	1 831
E	2 004
F	2 243
G	2 525
H	2 690

Article 2

Ces salaires seront mis en application à compter du 1er janvier 2013.

Article 3

Aucun salaire ne peut être inférieur au Smic en vigueur.

Article 4

Le texte du présent accord, auquel pourra adhérer toute organisation syndicale non signataire, sera déposé au secrétariat des conseils de prud'hommes, ainsi qu'à la direction régionale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle.

Toute organisation non signataire adhérera au présent accord par simple déclaration au secrétariat des conseils de prud'hommes et en avisera les organisations signataires par lettre recommandée.

Fait à Mont-Saint-Aignan, le 22 octobre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

ACCORD DU 22 OCTOBRE 2010
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS AU 1ER JANVIER 2013
(HAUTE-NORMANDIE)

NOR : *ASET1251483M*
IDCC : *1596, 1597*

Entre :

La FFB Haute-Normandie ;

La CAPEB Haute-Normandie,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFTC,

D'autre part,

en application des dispositions du titre VIII, chapitre Ier et de l'article 1.3 du titre Ier des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990, concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1er mars 1962 (plus de 10 salariés), d'une part, et par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 (jusqu'à 10 salariés), d'autre part, il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

A compter du 1er janvier 2013, la valeur de référence servant au calcul des primes ou indemnités forfaitaires attribuées dans le cadre des articles 2.3 et 2.6 de la convention collective régionale du 5 avril 1993 est fixée à 0,31 €.

Article 2

A compter du 1er janvier 2013, le montant des indemnités de petits déplacements (art. 2.8 de la convention collective régionale) est fixé comme suit :

Indemnité de repas : 9,30 €.

Indemnités de transport

(En euros.)

ZONE	MONTANT
1A	1,79
1B	2,34
2	5,59
3	8,24
4	11,17
5	14,80

Indemnités de trajet

(En euros.)

ZONE	MONTANT
1A	0,78
1B	0,98
2	2,05
3	3,13
4	4,12
5	5,32

Article 3

Conformément au code du travail, le présent accord, auquel pourra adhérer toute organisation syndicale non signataire, sera déposé au secrétariat du conseil de prud'hommes de Rouen ainsi qu'à la direction départementale du travail et de l'emploi de Seine-Maritime.

Toute organisation non signataire pourra adhérer au présent accord par simple déclaration au secrétariat du conseil de prud'hommes de Rouen et en avisera les organisations signataires par lettre recommandée.

Article 4

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

Fait à Mont-Saint-Aignan, le 22 octobre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

AVENANT N° 17 DU 22 OCTOBRE 2012 RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2013 (HAUTE-NORMANDIE)

NOR : *ASET1251489M*
IDCC : *1596, 1597*

Entre :

La FFB Haute-Normandie ;

La CAPEB Haute-Normandie,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

En application des articles 12.8 et 12.9 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990, concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1er mars 1962, d'une part, et par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962, d'autre part, et conformément à l'accord du 12 février 2002 sur les barèmes des salaires minima des ouvriers et des ETAM du bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Haute-Normandie.

Article 2

Les parties signataires du présent avenant n° 17 de l'accord régional du 11 janvier 1991 ont fixé le barème des salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après, applicable au 1er janvier 2013.

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

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL
Niveau I		
Ouvriers d'exécution :		
– position 1	150	1 428
– position 2	170	1 440
Niveau II		
Ouvriers professionnels	185	1 534
Niveau III		
Compagnons professionnels :		
– position 1	210	1 654
– position 2	230	1 765
Niveau IV		
Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe :		
– position 1	250	1 926
– position 2	270	2 053

Rappel : aucune rémunération mensuelle brute ne doit être inférieure au Smic en vigueur.

Article 3

Conformément au code du travail, le présent avenant n° 17, auquel pourra adhérer toute organisation syndicale non signataire, sera déposé au secrétariat des conseils de prud'hommes ainsi qu'à la direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Toute organisation non signataire adhérera au présent accord par simple déclaration au secrétariat des conseils de prud'hommes et en avisera les organisations signataires par lettre recommandée.

Article 4

Les parties signataires conviennent que si pendant la durée d'application de cet accord des modifications législatives, conventionnelles ou réglementaires étaient mises en place et influaient sur le calcul des salaires minimaux, il conviendrait, à la demande de l'une des parties, de se réunir et, le cas échéant, de renégocier les valeurs des salaires minimaux ouvriers fixées ce jour forfaitairement.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant n° 17 au ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Mont-Saint-Aignan, le 22 octobre 2012.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

RETRAITE COMPLÉMENTAIRE EN CAS DE CHÔMAGE PARTIEL (5 février 1979)

AVENANT DU 4 DÉCEMBRE 2012

RELATIF À LA RETRAITE COMPLÉMENTAIRE EN CAS DE CHÔMAGE PARTIEL

NOR : *ASET1251491M*

Entre :

Le MEDEF ;

La CGPME ;

L'UPA,

D'une part, et

La CGT ;

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

ont été arrêtées les dispositions suivantes :

Article unique

Les dispositions du protocole du 5 février 1979 relatif à l'attribution de points de retraite en cas de chômage partiel, prorogées par avenants successifs, sont reconduites pour une durée de 1 an à compter du 1er janvier 2013.

Elles s'appliquent aussi, pour la même durée, aux périodes d'activité partielle de longue durée (APLD) instituée par décret n° 2009-478 du 29 avril 2009.

Fait à Paris, le 4 décembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3013

Accord collectif national

IDCC : 1325. – **COOPÉRATIVES DE CONSOMMATION (Gérants non salariés)**

AVENANT N° 09-12 DU 29 OCTOBRE 2012 RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1ER JUILLET 2012

NOR : *ASET1251479M*
IDCC : *1325*

Entre :

La FNCC,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

Objet

Le présent avenant modifie, à compter du 1er juillet 2012, les rémunérations minimales garanties des gérants mandataires.

Article 2

Minima garantis

Les partenaires sociaux conviennent que le montant des minima garantis à l'article 5 de l'accord collectif portant statut des gérants mandataires est fixé, à compter du 1er juillet 2012, de la façon suivante :

– succursale d'appoint : 1 560 € ;

– succursale normale : 2 290 €.

Article 3

Portée de l'article 2

Les dispositions de l'article 2 ont un caractère impératif au sens de l'article L. 2253-3, alinéa 1, du code du travail.

Article 4

Date d'application

Le présent avenant sera applicable à compter du 1er juillet 2012.

Article 5

Publicité

Cet avenant fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6 et suivants du code de travail.

Fait à Paris, le 29 octobre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3138

Convention collective nationale

IDCC : 184. – **IMPRIMERIES DE LABEUR ET INDUSTRIES GRAPHIQUES**

ACCORD DU 30 NOVEMBRE 2012

RELATIF AU FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

NOR : *ASET1251477M*
IDCC : *184*

PRÉAMBULE

Les entreprises du secteur de l'imprimerie et des industries graphiques, confrontées à une recomposition de leurs domaines d'intervention et de leurs modes opératoires qui modifie le périmètre des compétences requises ont souhaité depuis plusieurs années, pour faire face à ces mutations, construire une politique de branche ambitieuse fondée notamment sur :

– le renforcement de la prise en charge des trajectoires individuelles de formation des salariés ;
– l'établissement d'une liste d'actions prioritaires édictées par la branche ;
– l'identification des nouvelles compétences clés engendrées par ces mutations industrielles ;
– le développement de la professionnalisation, que ce soit sous la forme des périodes de professionnalisation ou des contrats ;
– l'animation du réseau des CFA de la branche ;
– l'animation du réseau de conseil de proximité ;
– la construction d'outils d'aide au reclassement, et de sécurisation professionnelle.

Article 1er

Objet

Le présent accord a pour objet de fixer les taux conventionnels et les modalités de financement de la formation professionnelle continue dans les entreprises du secteur de l'imprimerie et des industries graphiques.

Article 2

Champ d'application

Les dispositions du présent accord sont applicables aux entreprises qui relèvent de la convention collective de l'imprimerie et des industries graphiques.

Article 3

Montant des contributions au financement de la formation professionnelle continue

A compter du 1er janvier 2013, les taux de contribution conventionnels au titre du financement de la formation professionnelle continue sont fixés comme suit.

Entreprises comptant moins de 10 salariés :

– 0,25 % au titre de la professionnalisation ;

– 0,90 % au titre du plan de formation.

Ces contributions sont intégralement versées à l'AGEFOS-PME.

Entreprises de 10 salariés et plus :

– 0,50 % au titre de la professionnalisation (cette contribution est intégralement versée à l'AGEFOS-PME) ;

– 0,90 % au titre du plan de formation. Cette somme est versée à hauteur de 0,70 % à l'AGEFOS-PME. Le solde peut être versé à l'AGEFOS-PME ou utilisé conformément aux dispositions légales relatives à la formation professionnelle continue.

Ces taux conventionnels sont applicables y compris aux entreprises qui bénéficient du plan fiscal des abattements liés aux franchissements de seuils d'effectifs.

Concernant le taux de contribution au financement du congé individuel de formation, les taux légaux seuls sont applicables.

Article 4

Portée de l'accord

A compter du 1er janvier 2013, les dispositions du présent accord se substituent à toute disposition ayant le même objet figurant dans un accord paritaire national antérieur.

Article 5

Extension et entrée en vigueur

Les signataires conviennent de demander l'extension du présent accord et conditionnent son entrée en vigueur à cette extension.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CSNRBD ;

GMI ;

CSNP ;

FSCOP de la communication ;

UNIC.

Syndicats de salariés :

FILPAC CGT ;

F3C CFDT ;

FFSCEGA CFTC ;

FL CGT-FO ;

IP CFE-CGC.

Brochure n° 3138

Convention collective nationale

IDCC : 184. – **IMPRIMERIES DE LABEUR ET INDUSTRIES GRAPHIQUES**

AVENANT DU 3 DÉCEMBRE 2012 À L'ACCORD DU 30 NOVEMBRE 2012 RELATIF AU FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : *ASET1251478M*
IDCC : *184*

Entre :

La CSNRBD ;

Le GMI ;

Le CSNP ;

La FSCOP de la communication ;

L'UNIC,

D'une part, et

La FILPAC CGT ;

La F3C CFDT ;

La FFSCEGA CFTC ;

La FL CGT-FO ;

L'IP CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article unique

Les contributions procédant de l'accord du 30 novembre 2012 relatif au financement de la formation professionnelle continue seront recouvrées pour la première fois sur la base des nouveaux taux fixés par l'accord, lors de la collecte réalisée en 2013 portant sur les salaires versés en 2012.

A cette fin, aux articles 3 et 4 de l'accord national paritaire du 30 novembre 2012 relatif au financement de la formation professionnelle continue dans les entreprises de l'imprimerie et des industries graphiques, les mots : « 1er janvier 2013 » sont remplacés par les mots : « 1er janvier 2012 ».

Les autres dispositions de l'accord demeurent sans changement.

L'extension du présent avenant sera demandée conjointement à celle de l'accord du 30 novembre 2012.

Fait à Paris, le 3 décembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3138

Convention collective nationale

IDCC : 184. – **IMPRIMERIES DE LABEUR ET INDUSTRIES GRAPHIQUES**

ACCORD DU 7 DÉCEMBRE 2012
RELATIF À LA POLITIQUE SALARIALE POUR L'ANNÉE 2012

NOR : *ASET1251495M*
IDCC : *184*

Les signataires rappellent que le présent accord s'applique à toutes les entreprises et qu'aucun salarié ne doit être rémunéré en dessous du salaire minimum correspondant à son groupe et à son échelon.

En outre, le présent accord paritaire s'inscrit dans le cadre de la relance du chantier de rénovation de la grille de classification qui devra s'attacher à définir de nouveaux emplois repères, à amender et compléter la définition d'emplois repères existants, et à réexaminer les écarts hiérarchiques liés aux niveaux des minima conventionnels des groupes et échelons.

Dans ce cadre, une attention particulière sera portée sur la définition du personnel d'encadrement et de l'évolution des minima conventionnels associés à cette catégorie.

Pour atteindre l'ensemble de ces objectifs, les parties signataires conviennent que la CPN élaborera un accord de méthode pour mener à bien ce travail de rénovation qui devra se traduire par un avenant à la classification en vigueur.

Enfin, la présente politique salariale se doit d'être remise en cohérence avec un outil de mesure des salaires effectifs par groupes et échelons servis dans les entreprises.

La délégation des employeurs est mandatée pour assurer la promotion de cette enquête auprès des entreprises de la branche.

Cet accord paritaire portant sur la politique salariale 2012, qui prend en compte la hausse du Smic au 1er juillet 2012 et celle programmée pour le 1er janvier 2013, s'inscrit dans un contexte économique dépressif qui frappe le secteur et met chacune des entreprises de la branche dans une situation spécifique qui exclut toute augmentation générale non maîtrisée, qui réduirait les marges de manœuvre de chacune des entreprises.

(En euros.)

GROUPE et échelon	SALAIRE MINIMUM MENSUEL au 1er décembre 2012 pour 152,25 heures
I B	3 551
I A	3 462
II	2 841

GROUPE et échelon	SALAIRE MINIMUM MENSUEL au 1er décembre 2012 pour 152,25 heures
III B	2 368
III A	1 863
IV	1 666
V C	1 527
V B	1 478
V A	1 468
VI B	1 460
VI A	1 450

Les organisations signataires demandent l'extension du présent accord.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

GMI ;

CSNP ;

FSCOP de la communication ;

UNIC.

Syndicats de salariés :

FILPAC CGT ;

F3C CFDT ;

FFSCEGA CFTC ;

IP CFE-CGC ;

FL CGT-FO.

Brochure n° 3138

Convention collective nationale

IDCC : 184. – **IMPRIMERIES DE LABEUR ET INDUSTRIES GRAPHIQUES**

ACCORD DU 7 DÉCEMBRE 2012

RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : *ASET1251498M*
IDCC : *184*

Entre :

La CSNRBD ;

Le GMI ;

La CSNP ;

La FSCOP de la communication ;

L'UNIC,

D'une part, et

La FILPAC CGT ;

La F3C CFDT ;

La FFSCEGA CFTC ;

La FL CGT-FO ;

L'IP CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

Equilibre du régime conventionnel

1. Cotisations. – Taux d'appel

Compte tenu des résultats techniques du régime prévoyance, le taux d'appel des cotisations non cadres est fixé à 90 % du taux conventionnel.

2. Clause d'examen annuel

La commission paritaire se réunit annuellement afin d'analyser la situation de l'ensemble du régime prévoyance conventionnel non cadres.

Les parties signataires s'engagent à prendre les mesures nécessaires pour assurer l'équilibre de ce régime, sans baisse des prestations et ce tant que le taux d'appel n'a pas été rétabli à hauteur de 100 % du taux conventionnel.

Article 2

Reconduction du dispositif de portabilité des garanties prévoyance procédant de l'accord paritaire en date du 26 février 2010

1. Portabilité des garanties prévoyance

Le dispositif de portabilité des garanties prévoyance procédant de l'accord paritaire en date du 26 février 2010 reste applicable en l'état pour l'année 2013 (principe de gratuité et modalités spécifiques d'application à la profession).

2. Suivi du dispositif

Un point sur le suivi technique et financier de ce dispositif sera fait en fin d'année par la commission paritaire afin de maintenir ou de modifier les modalités d'application de celui-ci, et ce en fonction des résultats du régime.

Article 3

Modifications statutaires

Les membres de la commission paritaire approuvent les modifications du règlement de la CARPILIG/P reproduites dans le document joint au présent accord.

Article 4

Date d'application de l'accord

Le présent accord est applicable à compter du 1er janvier 2013.

Les organisations signataires demandent l'extension du présent accord.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

ANCIEN TEXTE	NOUVEAU TEXTE
Titre III. – Invalidité Article 27. – Montant de la pension d'invalidité 27.1. Pour les salariés non cadres et les agents de maîtrise non bénéficiaires de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, la pension d'invalidité est égale, sous déduction du montant de celle versée par la sécurité sociale, à 95 % du salaire net de référence revalorisé tel que défini à l'article 26 ci-dessus dans la limite de trois fois le plafond annuel de la sécurité sociale. Elle ne sera, en aucun cas, supérieure à 35 % du salaire net de référence, calculé sur la moyenne des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail. 27.2. Pour les salariés cadres et agents de maîtrise bénéficiaires de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, la pension versée est égale à 35 % du salaire brut de référence tel que défini à l'article 23, dans la limite d'un plafond de la sécurité sociale. Le cumul de la prestation reçue de la sécurité sociale et de la CARPLIG/P ne peut, en aucun moment, excéder 100 % du salaire net revalorisé. 27.3. Dans le cas où le salarié cadre ou non cadre perçoit un complément versé par un autre organisme de prévoyance que Pôle emploi ou dans le cas d'une activité professionnelle, le montant de la pension d'invalidité versé par CARPILIG/P sera réduit en conséquence.	Titre III. – Invalidité Article 27. – Montant de la pension d'invalidité 27.1. Pour les salariés non cadres et les agents de maîtrise non bénéficiaires de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, la pension d'invalidité est égale, sous déduction du montant de celle versée par la sécurité sociale, à 95 % du salaire net imposable de référence revalorisé tel que défini à l'article 26 ci-dessus dans la limite de trois fois le plafond annuel de la sécurité sociale. Elle ne sera, en aucun cas, supérieure à 35 % du salaire net imposable de référence, calculé sur la moyenne des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail. 27.2. Pour les salariés cadres et agents de maîtrise bénéficiaires de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, la pension versée est égale à 35 % du salaire brut de référence tel que défini à l'article 23, dans la limite d'un plafond de la sécurité sociale. Le cumul de la prestation reçue de la sécurité sociale et de la CARPLIG/P ne peut, en aucun moment, excéder 100 % du salaire net imposable revalorisé. 27.3. Dans le cas où le salarié cadre ou non cadre perçoit un complément versé par un autre organisme de prévoyance ou par Pôle emploi ou dans le cas d'une activité professionnelle, le montant de la pension d'invalidité versé par CARPILIG/P sera réduit en conséquence.
Titre IV. – Garantie décès Article 35. – Bénéficiaires du capital décès Les membres participants salariés sont assurés au titre de la garantie décès dès la date d'entrée en vigueur dans l'entreprise adhérente. En cas de décès d'un membre participant salarié, sauf dispositions prévues aux articles 41 et 42, l'institution assure à ses ayants droit le paiement d'un capital. A défaut de désignation expresse d'un bénéficiaire par le biais d'un bulletin de désignation ou dans le cas où le bénéficiaire désigné est décédé, le capital est versé dans l'ordre suivant : – au conjoint non séparé de corps, non divorcé ; – aux enfants nés ou à naître ; – aux père et mère ; – aux frères et sœurs. Sont assimilés à des conjoints survivants : – les personnes liées par un Pacs. Le contrat de Pacs devra avoir été conclu depuis au moins 2 ans avant le décès du participant. Toutefois, en cas de naissance ou d'adoption au sein d'un couple lié par un Pacs, le délai de 2 ans n'est plus exigé ; – les personnes qui justifient d'une durée de vie commune d'au moins 2 ans.	Titre IV. – Garanties décès Article 35. – Bénéficiaires du capital décès Les membres participants salariés sont assurés au titre de la garantie décès dès la date d'entrée en vigueur dans l'entreprise adhérente. En cas de décès d'un membre participant salarié, sauf dispositions prévues aux articles 41 et 42, l'institution assure à ses ayants droit le paiement d'un capital. A défaut de désignation expresse d'un bénéficiaire par le biais d'un bulletin de désignation, ou quand le bulletin de désignation devient caduque dans les conditions définies à l'article 36, ou dans le cas où le bénéficiaire désigné est décédé, le capital est versé dans l'ordre suivant : – au conjoint non séparé de corps, non divorcé ; – aux enfants nés ou à naître, aux père et mère ; – aux frères et sœurs. Sont assimilés à des conjoints survivants : – les personnes liées par un Pacs. Le contrat de Pacs devra avoir été conclu depuis au moins 2 ans avant le décès du participant. Toutefois, en cas de naissance ou d'adoption au sein d'un couple lié par un Pacs, le délai de 2 ans n'est plus exigé ; – les personnes qui justifient d'une durée de vie commune d'au moins 2 ans.

ANCIEN TEXTE	NOUVEAU TEXTE
Le concubin désigné comme bénéficiaire devra prouver l'existence d'une communauté de vie d'au moins 2 ans au jour du décès par des justificatifs probants, tel qu'un bail et des factures communes. L'institution se réserve la possibilité d'effectuer des recherches complémentaires et de rendre compte de sa décision sur l'attribution du capital décès dans un délai raisonnable. Sont considérés comme enfants à charge les enfants à la charge fiscale du défunt, les enfants nés de l'union de parents liés par un Pacs et remplissant l'une des conditions ci-dessous : – être sous contrat d'apprentissage en ne percevant pas plus que le pourcentage du Smic défini pour la troisième année d'apprentissage et être à la charge fiscale des parents ; – ne pas avoir dépassé la date anniversaire de leurs 21 ans et ne pas exercer d'activité rémunérée ; – ne pas avoir dépassé la date anniversaire de leurs 26 ans s'ils justifient de la poursuite d'études et ne pas exercer d'activité rémunérée. Aucune notion d'âge n'est retenue s'ils perçoivent une pension d'adulte handicapé. A défaut d'un bénéficiaire entrant dans une de ces catégories, le capital est acquis à l'institution.	Le concubin désigné comme bénéficiaire devra prouver l'existence d'une communauté de vie d'au moins 2 ans au jour du décès par des justificatifs probants, tel qu'un bail et des factures communes. L'institution se réserve la possibilité d'effectuer des recherches complémentaires et de rendre compte de sa décision sur l'attribution du capital décès dans un délai raisonnable. Sont considérés comme enfants à charge les enfants à la charge fiscale du défunt, les enfants nés de l'union de parents liés par un Pacs et remplissant l'une des conditions ci-dessous : – être sous contrat d'apprentissage en ne percevant pas plus que le pourcentage du Smic défini pour la troisième année d'apprentissage et être à la charge fiscale des parents ; – ne pas avoir dépassé la date anniversaire de leurs 21 ans et ne pas exercer d'activité rémunérée ; – ne pas avoir dépassé la date anniversaire de leurs 26 ans s'ils justifient de la poursuite d'études et ne pas exercer d'activité rémunérée. Aucune notion d'âge n'est retenue s'ils perçoivent une pension d'adulte handicapé. A défaut d'un bénéficiaire entrant dans une de ces catégories, le capital est acquis à l'institution.
Titre IV. – Garantie décès Article 36. – Conditions d'ouverture de droits Le capital est versé au bénéficiaire désigné par l'assuré sur le bulletin de désignation. Toutefois, toute désignation antérieure d'un ou de plusieurs bénéficiaires devient caduque en cas de mariage, Pacs, concubinage, séparation de corps ou divorce. Dans les derniers cas, cette disposition prend effet à la date à laquelle le jugement ou l'arrêt prononçant la séparation de corps ou le divorce devient définitif. En présence d'une ordonnance de non-conciliation, le capital sera versé à l'épouse non séparée, non divorcée, ou aux bénéficiaires désignés. En cas de non-établissement du lien de concubinage, la désignation sera caduque au même titre que l'ex-époux en cas de divorce ou du partenaire en cas de rupture du Pacs. A tout moment, le salarié peut désigner d'autres bénéficiaires en remplissant un nouveau bulletin de désignation et en l'envoyant à la CARPILIG/P. Ce dernier bulletin annule et remplace les précédents. Les majorations familiales sont obligatoirement versées à la personne qui a la charge des enfants mineurs au sens défini par la loi, ou directement à l'enfant s'il est majeur.	Titre IV. – Garantie décès Article 36. – Conditions d'ouverture de droits Le capital est versé au bénéficiaire désigné par l'assuré sur le bulletin de désignation. Toutefois, toute désignation antérieure d'un ou de plusieurs bénéficiaires devient caduque en cas de mariage, Pacs, concubinage, annulation de Pacs, séparation de corps ou divorce. Dans les derniers cas, cette disposition prend effet à la date à laquelle le jugement ou l'arrêt prononçant la séparation de corps ou le divorce devient définitif. En présence d'une ordonnance de non-conciliation, le capital sera versé au conjoint non séparé, non divorcé, ou aux bénéficiaires désignés. En cas de non-établissement du lien de concubinage, la désignation sera caduque au même titre que l'ex-époux en cas de divorce ou du partenaire en cas de rupture du Pacs. A tout moment, le salarié peut désigner d'autres bénéficiaires en remplissant un nouveau bulletin de désignation et en l'envoyant à la CARPILIG/P. Ce dernier bulletin annule et remplace les précédents. Les majorations familiales sont obligatoirement versées à la personne qui a la charge des enfants mineurs au sens défini par la loi, ou directement à l'enfant s'il est majeur.

ANCIEN TEXTE	NOUVEAU TEXTE
Titre V. – Rente de conjoint modulaire Article 45. – Capital de substitution Il est prévu le versement d'un capital lié au décès du participant n'ouvrant pas droit aux prestations de rente de conjoint. Son montant est de 30 % du salaire annuel limité à la tranche A.	Titre V. – Rente de conjoint modulaire Article 45. – Capital de substitution Il est prévu le versement d'un capital lié au décès du participant n'ouvrant pas droit aux prestations de rente de conjoint. Son montant est de 30 % du salaire annuel limité à la tranche A. Le versement est effectué aux personnes désignées par le participant.
Le versement est effectué aux personnes désignées par le participant. S'il n'a procédé à aucune désignation, le capital est attribué par parts égales aux enfants du participant et, à défaut, il sera versé dans l'ordre et par parts égales à ses parents, ses frères et sœurs ou, à défaut, à ses héritiers. La désignation peut être modifiée par lettre recommandée adressée à la CARPILIG/P. Par dérogation, le conjoint ou le concubin ou le partenaire lié par un Pacs âgé de plus de 65 ans au décès du participant perçoit automatiquement ce capital, et ce avec ou en l'absence de toute désignation de bénéficiaire. Si le participant devient invalide et qu'il est classé en troisième catégorie de la sécurité sociale, le capital peut lui être versé (sur sa demande), ce qui met fin définitivement à la garantie.	S'il n'a procédé à aucune désignation, le capital est attribué par parts égales aux enfants du participant et, à défaut, il sera versé dans l'ordre et par parts égales à ses parents, ses frères et sœurs ou, à défaut, à ses héritiers. La désignation peut être modifiée par lettre recommandée adressée à la CARPILIG/P. Par dérogation, le conjoint ou le concubin ou le partenaire lié par un Pacs qui a dépassé l'âge légal de liquidation de la retraite à taux plein au décès du participant perçoit automatiquement ce capital, et ce avec ou en l'absence de toute désignation de bénéficiaire. Si le participant devient invalide et qu'il est classé en troisième catégorie de la sécurité sociale, le capital peut lui être versé (sur sa demande), ce qui met fin définitivement à la garantie.
Titre V. – Rente de conjoint modulaire Article 49. – Montant de la prestation En cas de décès d'un salarié cadre ou assimilé avant son départ à la retraite, il est versé, au choix du salarié : 1. Une rente temporaire de conjoint, versée jusqu'au 65e anniversaire du bénéficiaire, d'un montant de 14 % du salaire annuel brut dans la limite de la tranche A, ou 2. Une rente temporaire de conjoint, versée jusqu'au 65e anniversaire du bénéficiaire, d'un montant de 10 % du salaire annuel brut dans la limite de la tranche A, et Une rente temporaire d'éducation au profit de chaque enfant à charge : – de 0 au 12e anniversaire : 4 % du salaire annuel brut dans la limite de la tranche A ; – du 12e au 18e anniversaire : 6 % du salaire annuel brut dans la limite de la tranche A ; – du 18e au 26e anniversaire : 8 % du salaire annuel brut dans la limite de la tranche A. De plus, le montant des rentes éducation est doublé lorsque l'enfant est, ou devient, orphelin de père et de mère. La rente éducation devient viagère pour les enfants de moins de 26 ans au moment du décès et déclarés invalides avant leur 26e anniversaire.	Titre V. – Rente de conjoint modulaire Article 49. – Montant de la prestation En cas de décès d'un salarié cadre ou assimilé avant son départ à la retraite, il est versé, au choix du salarié : 1. Une rente temporaire de conjoint, versée jusqu'à l'âge légal de liquidation de la retraite à taux plein du bénéficiaire, d'un montant de 14 % du salaire annuel brut dans la limite de la tranche A, ou 2. Une rente temporaire de conjoint, versée jusqu'à l'âge légal de liquidation de la retraite à taux plein du bénéficiaire, d'un montant de 10 % du salaire annuel brut dans la limite de la tranche A, et Une rente temporaire d'éducation au profit de chaque enfant à charge : – de 0 au 12e anniversaire : 4 % du salaire annuel brut dans la limite de la tranche A ; – du 12e au 18e anniversaire : 6 % du salaire annuel brut dans la limite de la tranche A ; – du 18e au 26e anniversaire: 8 % du salaire annuel brut dans la limite de la tranche A. De plus, le montant des rentes éducation est doublé lorsque l'enfant est, ou devient, orphelin de père et de mère. La rente éducation devient viagère pour les enfants de moins de 26 ans au moment du décès et déclarés invalides avant leur 26e anniversaire.

Brochure n° 3124

Convention collective nationale

IDCC : 112. – **INDUSTRIE LAITIÈRE**

ACCORD DU 31 OCTOBRE 2012

RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS CONVENTIONNELLES

NOR : *ASET1251488M*
IDCC : *112*

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux des coopératives et de l'industrie laitières ont décidé, par le présent accord, de réviser les classifications professionnelles.

Leur objectif a été, au vu du caractère identique des métiers et des qualifications requises, de mettre en place un nouveau dispositif de classification des emplois commun mieux adapté à la réalité des emplois et à leur évolution, favorisant le développement des compétences, la promotion sociale des salariés et la reconnaissance des acquis de la formation et de l'expérience professionnelle.

Les organisations signataires soulignent leur volonté de mettre en œuvre les moyens propres à mieux valoriser les métiers de la profession, notamment auprès des jeunes, développer l'évolution des parcours professionnels au sein de l'entreprise, et favoriser la reconnaissance des compétences au sein de la transformation laitière, dans le respect du principe d'égalité entre les femmes et les hommes.

CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le champ d'application du présent accord concerne l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières ou de la convention collective nationale de l'industrie laitière.

TITRE IER

NOUVELLES CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES

CHAPITRE IER

PRINCIPES GÉNÉRAUX

Le nouveau dispositif de classifications professionnelles des emplois est un dispositif global et commun conçu sur la base de niveaux de qualification et un positionnement des salariés en échelons, à l'intérieur de chacun de ces niveaux.

Article 1.1

Niveaux de compétence

La grille de classification des emplois comprend douze niveaux établis en fonction des compétences requises.

Ces douze niveaux de compétences se répartissent de la manière suivante :

– niveaux I à V : ouvriers, employés ;

– niveaux VI à VIII : techniciens, agents de maîtrise ;

– niveaux IX à XII : cadres.

Les niveaux de compétence ont pour objet de permettre le positionnement des emplois et de garantir l'égalité de positionnement des titulaires d'un même emploi ou d'un emploi de compétence identique.

Article 1.2

Echelons

Les échelons ont pour objet de prendre en compte la situation individuelle de chaque salarié au regard de l'emploi qu'il occupe et de garantir une équité entre les salariés. En effet, la progression du salarié au sein des échelons est fonction de l'évolution de ses compétences dans l'exercice de son activité professionnelle.

Le niveau I comporte deux échelons.

Les niveaux II à VIII comportent trois échelons par niveau.

Le niveau IX comporte deux échelons.

Les niveaux X à XII ne comportent pas d'échelon.

Article 1.3

Critères classants

Afin de déterminer le positionnement des emplois au sein des niveaux de compétence, des critères classants sont définis pour les niveaux I à VIII et pour les niveaux IX à XII.

Les huit critères classants des emplois non cadres sont les suivants :

1. Connaissances théoriques ;

2. Savoir-faire pratiques ;

3. Technicité, complexité ;

4. Qualité, hygiène, sécurité, environnement ;

5. Autonomie, initiative ;

6. Suivi du travail du titulaire de l'emploi ;

7. Transmission des savoirs et technicité des relations ;

8. Fréquence et enjeux des relations professionnelles.

A ces critères s'ajoutent deux critères spécifiques pour les emplois concernés :

– animation permanente ou encadrement permanent (intégrant l'animation).

A partir d'une analyse de son contenu, chaque emploi non cadre est positionné sur un niveau de compétence en procédant à son évaluation, de manière objective, à partir des critères classants ci-dessus énoncés, valorisés de 1 à 8. Le niveau de l'emploi est déterminé en divisant le total des valeurs obtenues par 8. Le niveau est acquis dès la décimale 0,7 du niveau inférieur.

Les cinq critères classants des emplois cadres sont les suivants :

1. Technicité, expertise ;

2. Responsabilités, enjeux ;

3. Autonomie, suivi ;

4. Communication ;

5. Management.

A partir d'une analyse de son contenu, chaque emploi cadre est positionné sur un niveau de compétence en procédant à son évaluation, de manière objective, à partir des critères classants ci-dessus énoncés, valorisés de 9 à 12. Le niveau de l'emploi est déterminé en divisant le total des valeurs obtenues par 5. Compte tenu du nombre de critères, le niveau est acquis dès la décimale 0,5 du niveau inférieur.

Article 1.4

Grilles des critères classants

Les grilles complètes des critères classants des emplois non cadres et cadres sont reproduites en annexe I du présent accord. Le lexique pour chacune des grilles et des exemples d'application seront repris dans le guide pratique de mise en place des nouvelles classifications.

Article 1.5

Filières professionnelles

Afin de permettre une meilleure visualisation des emplois les uns par rapport aux autres et des parcours de promotion sociale, les emplois sont regroupés au sein de filières professionnelles de branches.

Article 1.6

Carte des emplois

La carte des emplois permet le positionnement des emplois existants dans l'entreprise ou l'établissement au sein des filières professionnelles et sur les niveaux de compétence de la classification par l'application de la grille des critères classants.

Chapitre II

Evolution des salariés au sein des niveaux et des échelons

Article 2.1

Principe

L'évolution professionnelle des salariés au sein de l'entreprise, au travers des niveaux et des échelons, nécessite une appréciation régulière de leurs compétences.

Le passage d'un niveau à un niveau supérieur est fonction du développement des missions exercées par le salarié dans son emploi, rendu possible à la suite d'une action de formation professionnelle, ou grâce à l'expérience acquise et à la maîtrise d'une ou plusieurs autres compétences.

Le passage d'un échelon à un autre est fonction de l'évolution des compétences et des aptitudes du salarié dans l'exercice de son activité professionnelle.

Il est convenu que l'échelon 1 de chaque niveau constitue le seuil d'accueil dans le niveau correspondant.

A l'issue d'une période de pratique professionnelle effective dans cet échelon, le salarié bénéficie automatiquement de l'accès à l'échelon 2, à la seule réserve qu'il assure une tenue complète et autonome de son emploi. A défaut, la validation de cette aptitude peut nécessiter une analyse concertée avec celui-ci de la situation et la mise en œuvre d'actions préalables. A cet effet, un entretien professionnel spécifique sera réalisé par l'employeur avec le salarié pour analyser la situation et prendre les mesures permettant à ce dernier d'accéder à l'échelon 2.

Cette période de pratique professionnelle effective dans l'échelon 1 est de :

– 6 mois, pour les niveaux I et II ;

– 12 mois, pour les niveaux III, IV et V ;

– 24 mois, pour les niveaux VI, VII, VIII et IX.

Les conditions d'accès à l'échelon 2 s'apprécieront en tenant compte de la période de pratique professionnelle effective du salarié dans son emploi, antérieure à la mise en place de la nouvelle classification.

Le passage à l'échelon 3 est subordonné :

– soit à la maîtrise d'une expertise particulière par le salarié ;

– soit à l'élargissement du champ d'employabilité du salarié (polyvalence/polycompétence complète et autonome).

Article 2.2

Modalités

La situation individuelle des salariés fait l'objet d'examens périodiques, dont les modalités sont définies au sein de chaque entreprise.

Ces examens, qui peuvent être réalisés à l'occasion de l'entretien professionnel, permettent à chaque salarié de faire le point avec l'employeur, ou son représentant habilité, sur ses possibilités d'évolution dans la classification professionnelle au regard des compétences acquises et du développement de ses aptitudes et responsabilités, et compte tenu des opportunités existant dans l'entreprise.

Il est également l'occasion d'envisager les actions de formation propres à favoriser l'évolution professionnelle du salarié au sein de l'entreprise, et notamment vers d'autres filières professionnelles.

Article 2.3

Cas particulier de l'accès à un emploi de cadre

Les parties signataires souhaitent organiser l'articulation des statuts de TAM et de cadres, à cet effet, d'une part, les emplois pesés à 8,7 dans la grille applicable aux salariés non cadres doivent faire l'objet d'une pesée de validation à l'aide du système applicable aux cadres et, d'autre part, les emplois pesés à 8 dans la grille applicable aux salariés non cadres (sans critère spécifique d'animation permanente ou d'encadrement permanent) doivent faire l'objet d'une pesée de validation à l'aide du système applicable aux cadres.

Article 2.4

Garantie pour accompagner les changements de statut

Le salarié occupant un emploi de niveau V bénéficiant de l'échelon 3, promu dans un emploi de technicien-agent de maîtrise de niveau VI, accédera directement à l'échelon 2 de ce niveau.

Le salarié occupant un emploi de niveau VIII bénéficiant de l'échelon 3, promu dans un emploi de cadre de niveau IX, accédera directement à l'échelon 2 de ce niveau.

Chapitre III

Procédure de mise en place des classifications dans les entreprises

Article 3.1

Délai de mise en place dans les entreprises

Les présentes classifications entreront progressivement en vigueur dans un délai de 3 ans à compter du premier jour du mois suivant la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent accord. A l'issue de ce délai de mise en place, le présent accord s'appliquera de plein droit.

Le délai s'écoulant entre le premier jour du mois suivant la date de publication au *Journal officiel* du présent accord et l'entrée en vigueur des nouvelles classifications constitue le délai dont disposent les entreprises pour classer les emplois du personnel d'après la nouvelle grille de classification.

Durant la période transitoire, les dispositions antérieures continueront de s'appliquer.

Article 3.2

Procédure de mise en place dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux

Dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux, une commission de mise en place des classifications (incluant des représentants du personnel et des membres de la direction) sera créée par voie d'accord d'entreprise qui devra définir :

– les modalités d'information de la commission de mise en place des classifications et des institutions représentatives du personnel sur le dispositif d'ensemble et son application dans l'entreprise, notamment au moyen du guide de mise en place ;
– le calendrier de mise en œuvre ;
– les modalités d'association pour avis de cette commission sur les différentes étapes de mise en place des nouvelles classifications ;
– la composition de la commission de mise en place des classifications ;
– les modalités d'information personnalisée des salariés quant à leur nouvelle classification ;
– les modalités de recours des salariés.

Les fiches emplois seront élaborées avec la participation active d'un ou plusieurs salariés et de la hiérarchie ayant, d'une part et d'autre part, une expérience significative de l'emploi concerné.

L'accord d'entreprise devra être négocié et mis en place dans un délai maximal de 6 mois à compter du premier jour du mois suivant la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent accord.

En l'absence d'accord sur ces modalités, les propositions de l'employeur seront appliquées. Les partenaires sociaux se réservent, dans ce cas, la possibilité de saisir la commission nationale de conciliation suivant les dispositions conventionnelles en vigueur.

Article 3.3

Procédure de mise en place dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux

Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, l'employeur devra assurer l'information et la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel sur :

– le dispositif d'ensemble et son application dans l'entreprise, notamment au moyen du guide de mise en place ;
– le calendrier de mise en œuvre ;
– les conditions dans lesquelles les catégories d'emploi existant dans l'entreprise seront positionnées dans la classification ;
– les modalités d'information personnalisée des salariés quant à leur nouvelle classification ;
– les modalités de recours des salariés.

Les fiches emplois seront élaborées avec la participation active d'un ou plusieurs salariés et de la hiérarchie ayant, d'une part et d'autre part, une expérience significative de l'emploi concerné.

Les représentants élus du personnel seront informés tout au long de la phase de mise en place des classifications.

Article 3.4

Procédure de mise en place dans les entreprises dépourvues de représentants du personnel

Dans les entreprises dépourvues de représentants du personnel, l'employeur devra assurer l'information des salariés sur :

– le dispositif d'ensemble et son application dans l'entreprise, notamment au moyen d'une mise à disposition du présent accord et du guide de mise en place par voie d'affichage ;
– le calendrier de mise en œuvre ;
– les modalités d'information personnalisée des salariés quant à leur nouvelle classification ;
– les modalités de recours des salariés.

Article 3.5

Formation des membres des commissions de mise en place des classifications ou, à défaut, des représentants du personnel

Les entreprises consacreront le temps de formation nécessaire aux membres des commissions de mise en place des classifications ou, à défaut, des élus du personnel associés à la démarche de mise en place des nouvelles classifications.

Les modalités de la formation des membres de la commission de mise en place des classifications seront définies par accord d'entreprise.

Les personnes concernées bénéficieront d'au moins une journée de formation préalablement aux opérations de mise en place des nouvelles classifications. Cette formation sera assurée par un organisme choisi par l'entreprise.

Une journée de formation additionnelle au choix des organisations syndicales sera proposée pour les personnes concernées.

Les frais afférents à cette formation (coûts pédagogiques, salaires, déplacements et hébergement) seront intégralement pris en charge selon les règles en vigueur dans l'entreprise.

Article 3.6

Information des salariés

L'employeur devra informer par écrit chaque salarié de sa nouvelle classification telle qu'elle résulte du nouveau dispositif conventionnel, ainsi que de ses possibilités de recours, au plus tard 30 jours avant l'entrée en vigueur du nouveau système de classification dans l'entreprise.

Article 3.7

Conséquences du changement de système de classification

Les parties soulignent qu'il n'existe aucune concordance entre l'ancien et le nouveau système de classification.

Toutefois, lors de la mise en application de la nouvelle classification professionnelle, le salaire et le statut résultant de la classification précédente seront garantis au salarié.

Article 3.8

Contestation et recours du salarié

En cas de contestation individuelle de la nouvelle classification, le salarié pourra demander à l'employeur un réexamen de sa situation. Sa demande devra être motivée et formulée par écrit dans les 30 jours de la notification de la classification de son emploi.

Dans un délai de 1 mois à compter de sa saisine, l'employeur devra faire connaître, par écrit, sa décision motivée, après avoir eu avec le salarié un entretien. Lors de cet entretien, le salarié pourra se faire assister par une personne de son choix appartenant à l'entreprise.

Les litiges individuels éventuels devront être traités en priorité au sein de l'entreprise.

Article 3.9

Commission nationale de suivi de l'application de l'accord dans la transformation laitière

Une commission nationale de suivi sera créée au niveau de la transformation laitière. Elle sera composée, pour chacune des branches, d'un représentant par organisation syndicale de salariés reconnue représentative au sein de chaque branche et d'un nombre égal de représentants des employeurs représentant la FNCL et la FNIL.

Elle aura pour mission, pendant le délai de mise en œuvre des nouvelles classifications, de s'assurer de la mise en application de l'accord dans les entreprises, de veiller au respect de la méthode de classification définie par l'accord, d'interpréter les textes sur la demande motivée de l'un des partenaires sociaux et de dresser un bilan dans l'année qui suivra le délai de mise en place dans les entreprises.

TITRE II

RÉMUNÉRATIONS CONVENTIONNELLES

Article 4

Salaires minima mensuels

A compter de la date d'entrée en vigueur des nouvelles classifications professionnelles, les salaires minima mensuels conventionnels seront établis pour les niveaux I à XII compris de la classification professionnelle.

Ils sont définis par niveaux et par échelons.

Ils constituent les salaires minima mensuels garantis de base au-dessous desquels les salariés ne peuvent être rémunérés. Ils sont établis pour un travail à temps complet, résultant de l'horaire collectif applicable dans l'entreprise.

Article 5

Rémunérations annuelles minimales (RAM)

A compter de la date d'entrée en vigueur des nouvelles classifications professionnelles, les rémunérations annuelles minimales conventionnelles seront établies pour les niveaux I à XII de la classification professionnelle. Elles constituent les rémunérations annuelles minimales garanties au-dessous desquelles les salariés ne peuvent être rémunérés.

Le barème des rémunérations annuelles minimales est établi pour un travail à temps complet, résultant de l'horaire collectif applicable dans l'entreprise.

Article 6

Rémunérations annuelles minimales (RAM)
applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel

Pour les membres de l'encadrement (agents de maîtrise et cadres) bénéficiant d'une convention individuelle de forfait, avec référence à un horaire annuel ou exprimée en jours, un barème spécifique des rémunérations annuelles minimales est établi pour une base de 1 918 heures ou de 216 jours.

Article 7

Egalité salariale entre les hommes et les femmes

Les parties signataires rappellent qu'elles se sont expressément engagées, d'une part, dans le cadre de l'accord du 12 octobre 2011 en faveur de l'égalité professionnelle dans la coopérations agricole, pour les coopératives laitières et, d'autre part, dans celui du 11 juillet 2011 sur l'emploi des femmes et des hommes dans les industries alimentaires, pour les industries laitières, à assurer l'égalité salariale entre les hommes et les femmes et à définir, le cas échéant, les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération pouvant exister entre eux.

Article 8

Mise en place des nouvelles rémunérations conventionnelles

Afin que l'entrée en vigueur des nouvelles classifications professionnelles s'accompagne de nouvelles garanties conventionnelles concernant les salaires minima mensuels et la RAM, les partenaires sociaux ont décidé d'arrêter les nouvelles grilles applicables aux entreprises relevant de la convention

collective nationale des coopératives laitières ou de la convention collective nationale de l'industrie laitière. Ces nouvelles grilles sont applicables au plus tôt à compter du premier jour suivant le mois de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent accord et s'établissent comme suit :

Grille des salaires minima mensuels

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	ÉCHELON	MONTANT
Ouvriers Employés	I	1	1 440
		2	1 445
	II	1	1 450
		2	1 456
		3	1 462
	III	1	1 462
		2	1 469
		3	1 476
	IV	1	1 476
		2	1 484
		3	1 495
	V	1	1 495
		2	1 506
		3	1 517
TAM	VI	1	1 517
		2	1 597
		3	1 677
	VII	1	1 677
		2	1 767
		3	1 857
	VIII	1	1 857
		2	1 957
		3	2 100
Cadres	IX	1	2 100
		2	2 350
	X	–	2 900
	XI	–	3 500
	XII	–	4 000

Grille des rémunérations annuelles minimales (RAM)

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	ÉCHELON	MONTANT
Ouvriers Employés	I	1	18 800
		2	18 860
	II	1	18 920
		2	18 990
		3	19 060
	III	1	19 060
		2	19 140
		3	19 220
	IV	1	19 220
		2	19 420
		3	19 620
	V	1	19 620
		2	20 020
		3	20 420
TAM	VI	1	20 420
		2	21 700
		3	22 700
	VII	1	22 700
		2	23 700
		3	24 700
	VIII	1	24 700
		2	26 700
		3	28 700
Cadres	IX	1	28 700
		2	30 200
	X	-	39 500
	XI	-	47 500
	XII	-	56 000

Grille des rémunérations annuelles minimales (RAM) spécifique

Encadrement forfaitaire sur une base de 1 918 heures ou 216 jours

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	ÉCHELON	MONTANT
TAM	VI	1	22 517
		2	23 870
		3	24 970
	VII	1	24 970
		2	26 070
		3	27 170
	VIII	1	27 170
		2	29 370
		3	31 570
Cadres	IX	1	31 570
		2	33 550
	X	–	44 000
	XI	–	52 800
	XII	–	61 600

Article 9

Révision des rémunérations conventionnelles

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, les parties signataires du présent accord se réunissent au moins une fois par an pour négocier sur les rémunérations conventionnelles. Cette négociation porte sur les salaires minima mensuels et les rémunérations annuelles minimales dont les montants figurent à l'article 8 du présent accord.

Cette négociation interviendra à la date anniversaire du présent accord.

Pendant le délai de mise en place visé à l'article 3.1 du présent accord, les grilles des salaires conventionnels minima et RAM applicables aux coopératives laitières (cf. art. 29 de la CCNCL) et aux industries laitières (cf. art. 6.2 et 6.3 de la CCNIL) seront revalorisées suivant les évolutions négociées des nouvelles grilles communes définies à l'article 8.

TITRE III

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 10

Mise à jour des dispositions conventionnelles par avenant technique

Les dispositions de la convention collective nationale des coopératives laitières et celles de la convention collective nationale de l'industrie laitière (visant notamment les références à un « coefficient », le remplacement ou l'affectation momentanée à un autre poste, les emplois ou travaux multiples...) seront mises à jour par avenant technique en conformité des dispositions du présent accord.

Article 11

A compter de la date de prise d'effet des nouvelles classifications professionnelles, les dispositions du présent accord relatives aux classifications professionnelles annulent et remplacent les dispositions actuelles ayant le même objet, figurant dans la convention collective nationale des coopératives laitières, telles qu'elles résultent de l'annexe III du 22 juin 1979, et dans la convention collective nationale de l'industrie laitière, telles qu'elles résultent de l'accord de classifications de postes du 19 juin 1991 dans diverses branches des industries agricoles et alimentaires et de l'accord national du 15 décembre 1992 sur les classifications dans l'industrie laitière.

Article 12

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter du premier jour du mois suivant la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent accord.

Article 13

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 14

Révision et dénonciation

Le présent accord a un caractère impératif pour l'ensemble de ses dispositions.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

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

Article 15

Dépôt. – Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord, qui sera déposé à la direction des relations du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Paris, le 31 octobre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNIL ;

FNCL.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT.

ANNEXE I

1. Grille des critères classants des emplois non cadres

COMPÉTENCES	NIVEAU I	NIVEAU II	NIVEAU III	NIVEAU IV	NIVEAU V	NIVEAU VI	NIVEAU VII	NIVEAU VIII
Niveau des connaissances théoriques	Savoirs généraux de base	Brevet des collèges CQP de niveau équivalent Expérience équivalente	CAP, BEP, CQP Expérience équivalente	CAP, BEP, CQP Expérience équivalente et formation théorique complémentaire	Bac, CQP Expérience équivalente	Bac + 2, CQP Expérience équivalente	Bac + 2 avec spécialisation complémentaire Expérience équivalente	Licence Expérience équivalente
Savoir-faire pratique (produit, processus, procédures)	Première pratique professionnelle permettant la prise en charge de travaux simples	Capacité à identifier et à réaliser une étape de processus dans le respect des procédures	Capacité à identifier et à réaliser plusieurs étapes d'un processus dans le respect des procédures	Capacité à réaliser des missions combinant un processus et des règles professionnelles	Capacité à réaliser des missions impliquant une combinaison de processus et règles professionnelles complexes	Capacité à prendre en charge des missions à partir d'objectifs déterminés (ponctuels et liés à un besoin déterminé) et cadrés	Capacité à prendre en charge des missions à partir d'objectifs génériques ou d'un cahier des charges	Capacité à créer et/ou à concevoir en partant d'objectifs génériques ou d'un cahier des charges
Technicité/complexité (complexité et diversité des situations rencontrées)	Travaux simples et répétitifs	Travaux successifs encadrés par des instructions et des modes opératoires précis	Travaux justifiant d'un premier niveau de technicité et supposant la combinaison de savoir-faire pratiques et théoriques	Recours à des techniques connexes et incluant la prise en compte de contraintes ponctuelles liées à l'environnement direct de l'emploi	Situations rencontrées impliquant la prise en compte de complexités liées à l'environnement de l'emploi	Prise en compte permanente des contraintes de l'environnement	Prise en compte de la diversité et de la complexité des situations dans les organisations et les procédures	Mise en œuvre et/ou coordination d'activités complexes en partant d'objectifs opérationnels

COMPÉTENCES	NIVEAU I	NIVEAU II	NIVEAU III	NIVEAU IV	NIVEAU V	NIVEAU VI	NIVEAU VII	NIVEAU VIII
QHSE (qualité, hygiène, sécurité, environnement)	Connaissance et respect des consignes de sécurité	Connaissance et respect des consignes QHSE applicables dans l'emploi	Connaissance et respect des consignes QHSE applicables dans le secteur d'activité	Prise en compte des risques que l'activité du titulaire de l'emploi peut créer pour lui-même et pour les autres. Pro activité concernant le QHSE	Contrôle de la bonne application des consignes QHSE.	Vérification de la bonne application des consignes QHSE applicables dans le secteur d'activité	Responsabilité de la bonne application des consignes QHSE applicables dans le secteur d'activité	Evaluation et optimisation de l'application des règles QHSE applicables dans le secteur d'activité
Autonomie Initiative	Le titulaire de l'emploi ne dispose d'aucune initiative technique dans l'exercice de son emploi	On attend du titulaire de l'emploi des initiatives élémentaires simples nécessaires au maintien du bon déroulement de son activité (alimentation de la machine, approvisionnement du poste de travail...)	Le titulaire de l'emploi dispose d'une autonomie technique limitée permettant le maintien des standards prévus	Le titulaire de l'emploi a la possibilité de sélectionner les modes opératoires adaptés dans le cadre de procédures existantes	Le titulaire de l'emploi a la possibilité d'adapter ses modes opératoires en partant d'informations diverses	Le titulaire de l'emploi dispose d'une marge d'initiative dans le cadre de la mission confiée, celle-ci lui permet de réaliser ses missions en partant d'informations diverses et en fonction d'objectifs déterminés	Le titulaire de l'emploi dispose d'une marge d'initiative dans le cadre des missions confiées, celles-ci lui permettent de réaliser ses missions en partant d'informations complexes et d'objectifs génériques	Le titulaire de l'emploi dispose d'une autonomie Initiatives de moyens et de méthodes au regard des objectifs à atteindre
Suivi du travail du titulaire de l'emploi	Le suivi est continu	Le suivi est régulièrement exercé en fin d'étape ou de séquence de travail selon une temporalité précise et connue	Le suivi est occasionnel, le titulaire est en autocontrôle	Le suivi porte sur la pertinence de la procédure choisie parmi des procédures existantes	Le suivi porte sur les approches et méthodes choisies	Le suivi porte sur les moyens choisis (moyens humains, techniques, matières, etc.) et les informations retenues	Le suivi porte sur les résultats à court terme – quotidien, hebdomadaire (périmètre et durée)	Le suivi porte sur les résultats élargis à moyen, long terme – mensuel, trimestriel (périmètre et durée)
Transmission des savoirs et technicité des relations	Aucune technicité ni transmission attendue	Applicative (reproduction du geste)	Explicative (explication d'une consigne)	Démonstrative (raisonnement logique)	Transfert de méthode	Recherche d'informations et évaluation	Explicitation et capacité de convaincre	Intégration

COMPÉTENCES	NIVEAU I	NIVEAU II	NIVEAU III	NIVEAU IV	NIVEAU V	NIVEAU VI	NIVEAU VII	NIVEAU VIII
Fréquence et enjeux des relations professionnelles	Rares	Ponctuelles	Régulières	Régulières avec enjeux occasionnels	Régulières et fonctionnelles	Incluant un partenariat interne régulier avec des enjeux limités	Incluant un partenariat interne et externe avec des enjeux limités	Incluant un partenariat interne et externe avec des enjeux élargis
Animation permanente uniquement Ou	Aucune			Supervision de 1 à 3 personnes rattachées opérationnellement à la ligne, ou incluses dans le cadre de l'emploi	Coordination d'un îlot ou d'une zone d'activité (ou supervision de type N IV supérieure à 3 personnes)	Animation et coordination d'un îlot, d'une zone d'activité	Animation et coordination d'une équipe ou d'un secteur	Animation et coordination d'un service Conduite de projets transverses et/ou pluridisciplinaires
Encadrement permanent (intégrant l'animation)	Aucun					Encadrement d'une équipe (moins de 10) Hiérarchie directe (le titulaire est N + 1)	Encadrement d'une équipe (de 10 à 20) Hiérarchie directe (le titulaire est N + 1)	Encadrement d'une équipe en hiérarchie directe (supérieure à 20)

Le niveau de positionnement de l'emploi s'obtient par la moyenne des valeurs choisies sur les items (total sur 8). Le seuil de déclenchement de chaque niveau se situe à 0,7 du niveau inférieur. Exemple : le N IV est acquis de 3,7 à 4,6. La valeur des critères complémentaires « animation permanente » ou « encadrement permanent » s'ajoute au total de points déjà acquis (le diviseur restant sur 8).
A partir de 8,7, l'emploi est considéré comme un emploi cadre et doit donc être pesé avec la grille cadre.

2. Grille des critères classants des emplois cadres

NIVEAU	IX	X	XI	XII
Technicité/expertise (acquise par formation ou expérience équivalente)	Fonction technique ou d'études impliquant un premier niveau d'expertise dans son domaine Diplôme bac + 4 écoles d'ingénieur, de commerce, etc. Ou expérience équivalente	Le titulaire dispose d'une expertise permettant d'apporter une réponse pertinente aux situations professionnelles habituelles	Le titulaire exerce une expertise reconnue dans une dimension et une amplitude supplémentaires Il peut définir, proposer et mettre en œuvre, après accord, des solutions globales touchant son domaine d'activité	Emplois de direction générale intégrant une prise en charge globale de projets pluridisciplinaires et la participation à la définition de la stratégie de l'entreprise et de ses objectifs à long terme

NIVEAU	IX	X	XI	XII
Responsabilité/enjeux	La responsabilité du titulaire est limitée à la réalisation des missions confiées	Le titulaire est garant du respect des règles de l'art de son métier dans la prise en charge de son emploi	La délégation est limitée à son domaine d'intervention.	Le titulaire engage l'entreprise par une large délégation
Autonomie/suivi	Le titulaire de l'emploi dispose d'une large autonomie au regard des missions confiées et des objectifs préalablement définis Rend compte à un chef de service	Le titulaire participe à la définition des politiques et des objectifs de son activité Il doit être réactif, s'approprier tous les aspects de sa fonction et savoir anticiper Il doit veiller au bon déploiement des moyens (humains, techniques et financiers)	Le périmètre de son action est indiqué par des orientations stratégiques et des objectifs, pour la réalisation desquels il prend toutes les décisions utiles	Le titulaire contrôle et organise le travail dans le cadre général de son périmètre de responsabilité Rend compte à la direction générale ou aux actionnaires
Communication	Le titulaire peut avoir des relations de travail régulières avec des interlocuteurs variés dans un cadre précis et limité	Le titulaire peut assurer des relations suivies avec des interlocuteurs variés, internes et externes	Le titulaire entretient des relations régulières avec des partenaires internes et externes (capacité de persuasion, adhésion aux projets, signature d'accords, de contrats...). Assure la négociation de contrats	Le titulaire gère des relations complexes internes/externes. Conduite de négociation à forts enjeux (signatures d'accords et de contrats...)
Management	Coordination de salariés affectés au même projet ou service que lui	Le cadre de ce niveau peut assurer la direction d'un service	Le titulaire manage et anime des équipes hiérarchiques des différentes spécialités Dans son rôle de manager, il veille au développement des compétences de ses équipes et au maintien d'un bon climat social Encadrement de site de taille petite et moyenne	Encadrement et management d'unité

Brochure n° 3334

Convention collective départementale

IDCC : 2579. – **MÉTALLURGIE**
(Loir-et-Cher)

ACCORD DU 29 NOVEMBRE 2012
RELATIF AUX RAG, RMH ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2012

NOR : *ASET1251476M*
IDCC : *2579*

PRÉAMBULE

Les parties conviennent d'instituer une double garantie au profit des salariés relevant de notre profession.

D'une part, la rémunération annuelle garantie (RAG), d'autre part, la revalorisation des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) servant d'assiette de calcul à la prime d'ancienneté prévue à l'article 15 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective du 5 juillet 1991.

I. – RÉMUNÉRATION ANNUELLE GARANTIE (RAG)

Article 1er

Définition et bénéficiaires

Il est institué dans le cadre de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques et connexes du Loir-et-Cher une rémunération annuelle garantie (RAG) applicable à l'ensemble des catégories de personnel visées par la convention collective ci-dessus mentionnée, à l'exclusion des salariés visés par un contrat d'apprentissage et des salariés visés par des mesures relatives à la formation en alternance (notamment contrat de formation alternée).

La situation desdits salariés étant traitée par l'accord national de la métallurgie du 1er juillet 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Article 2

Référence horaire et abattement

La rémunération annuelle garantie constitue le salaire annuel au-dessous duquel tout salarié travaillant sur la base de l'horaire légal, soit 151,67 heures par mois, ne peut être rémunéré, sous réserve, en ce qui concerne les jeunes de moins de 18 ans, des abattements prévus par les dispositions légales et conventionnelles.

Article 3

Adaptation à l'horaire de l'entreprise

La rémunération annuelle garantie comprend les compensations pécunières dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Le barème indiqué à l'article 9 étant donné pour 151,67 heures, il doit de ce fait être adapté à l'horaire de l'entreprise, subir les majorations pour heures supplémentaires et les minorations pour recours régulier au chômage partiel dans le cadre des dispositions de l'article L. 5122-1 du code du travail.

Article 4

Formule de calcul

La rémunération annuelle garantie sera applicable *pro rata temporis* aux salariés ne comptant pas 1 an de présence continue dans l'entreprise au 31 décembre de l'année sur laquelle porte la garantie. Il en sera de même pour le personnel engagé sous contrat à durée déterminée.

La formule de calcul à appliquer sera la suivante :

$$RG = RAG \times \frac{\text{Durée en jours calendaires}}{\text{365 (année bissextile comprise)}}$$

Pour l'application de cette formule de calcul, il est clairement précisé qu'une semaine de travail doit être décomptée pour 7 jours calendaires, et ce, quand bien même le contrat de travail se terminerait, ou le départ de l'entreprise se situerait, un vendredi soir.

En outre, dans l'hypothèse où le contrat à durée déterminée se trouverait à cheval sur deux exercices, il y aura lieu de calculer *pro rata temporis* la somme des rémunérations garanties (RG) afférente à chaque exercice en procédant comme indiqué ci-dessus.

Article 5

Sommes à prendre en considération

Pour la comparaison des sommes réellement perçues par les salariés, il sera tenu compte de l'ensemble des sommes soumises à cotisation, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, à l'exclusion :

– des sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale ;

– les participations découlant de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaire ;

– des majorations visées aux articles 17 et 20 de la convention collective des industries métallurgiques du Loir-et-Cher (majoration d'incommodité pour travail exceptionnel la nuit ou le dimanche, majorations pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres) ;

– des majorations relatives au travail de nuit et en équipe pratiquées dans l'entreprise ;

– de l'indemnité de panier visée à l'article 18 de la convention collective précitée ;

– des primes d'ancienneté prévues à l'article 15 de la convention collective précitée.

Article 6

Modalité de calcul en cas d'absence

En cas d'absence du salarié pour quelque cause que ce soit durant la période considérée, il y aura lieu de calculer la rémunération brute fictive que l'intéressé aurait eue s'il avait continué de travailler normalement pendant cette absence pour maladie, accident, formation, etc., pour vérifier l'application de la garantie de rémunération fixée par suite, ne seront pas prises en considération pour cette vérification les sommes éventuellement versées par l'employeur ou par tout autre organisme pour indemniser la perte de salaire consécutive à l'absence, telles que, notamment, indemnités complémentaires de maladie, de maternité, etc.

Article 7

Modalité de calcul en cas de changement de classification

Si, au cours de l'année civile, la classification d'un salarié venait à changer, la RAG lui étant applicable sera constituée de la somme de la RAG relative à l'ancienne classification et de celle relative à la nouvelle classification calculée chacune *pro rata temporis* en jours calendaires.

Article 8

Vérification

S'agissant de rémunération annuelle minimale, la vérification interviendra pour chaque salarié en fin d'année. Si celle-ci fait apparaître qu'un salarié n'a pas perçu l'intégralité de la rémunération telle que définie ci-dessus, l'employeur devra verser un complément à concurrence du barème indiqué à l'article 9, et en tout état de cause au plus tard à la fin du mois de janvier suivant l'année civile sur laquelle porte la RAG.

La vérification et la régularisation devront intervenir en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, au plus tard à la date de rupture juridique du contrat de travail (la rémunération garantie devant être calculée dans ce cas *pro rata temporis* en jours calendaires).

Vérification semestrielle

Une vérification semestrielle sera effectuée à la fin du premier semestre d'application du présent accord. L'assiette des vérifications sera égale à 50 % des montants indiqués à l'article 9. Si cette vérification conduisait à constater que le salarié n'a pas au moins perçu 50 % des montants ci-après indiqués, les entreprises devraient procéder à une régularisation à due concurrence.

Article 9

Montant

Le barème de la rémunération annuelle garantie pour l'année 2012 s'établit comme suit :

Base 151,67 heures.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT		MONTANT
I	1	O1	140	16 950
	2	O2	145	17 050
	3	O3	155	17 100
II	1	P1	170	17 300
	2		180	17 350
	3	P2	190	17 950
III	1	P3/AM1	215	18 120
	2		225	18 130
	3	TA1/AM2	240	20 100
IV	1	TA2/AM3	255	20 900
	2	TA3	270	21 500
	3	TA4/AM4	285	23 380
V	1	AM5	305	25 090
	2	AM6	335	27 600
	3	AM7	365	30 000
(Accord national du 25 janvier 1990)			395	32 500

Les salariés mensuels au coefficient 140 depuis plus de 6 mois se verront attribuer la RAG du coefficient 145.

II. – Rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont revalorisées comme suit :

Article 1er

La valeur du point n'est pas modifiée et demeure fixée depuis le 1er janvier 2012 à 5,22 € pour un horaire de 35 heures par semaine.

Article 2

Les appointements minima comprennent les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Article 3

L'indemnité de panier n'est pas modifiée et demeure fixée depuis le 1er janvier 2012 à 7,19 €.

III. – Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes

Les parties signataires rappellent à l'ensemble des entreprises visées à l'article 1er du présent accord la nécessité de mettre en œuvre l'ensemble des dispositions relatives à 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, et notamment les articles 32, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41 de l'accord national susvisé.

Les présentes dispositions constitueront l'avenant n° 19 à l'annexe ID 2 à la convention collective des industries métallurgiques et connexes du Loir-et-Cher.

Les parties signataires demandent que soient rendues obligatoires, pour tous les employeurs compris dans le champ d'application susvisé, les dispositions du présent accord.

Dépôt

Le présent accord sera déposé à la direction des relations du travail, à Paris, en deux exemplaires et en un exemplaire auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Blois, dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Blois, le 29 novembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UIMM Loir-et-Cher.

Syndicats de salariés :

CGT-FO ;

CFTC ;

CFDT.

Convention collective départementale

IDCC : 829. – **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET CONNEXES (Vaucluse)**
(20 janvier 1976)

(Etendue par arrêté du 5 juin 1981,
Journal officiel du 13 juin 1981)

AVENANT N° 63 *BIS* DU 13 NOVEMBRE 2012

RELATIF À LA VALEUR DU POINT ET AUX TAUX GARANTIS ANNUELS POUR L'ANNÉE 2012

NOR : *ASET1251482M*
IDCC : *829*

Entre :

L'UIMM Vaucluse,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

Valeur du point au 1er septembre 2012

La valeur du point est fixée à 4,43 €. Elle est établie pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, base mensuelle de 151,67 heures.

Elle doit être adaptée à l'horaire de travail effectif et supporte ainsi les majorations légales pour heures supplémentaires, s'il y a lieu.

Article 2

TGA à compter de l'année 2012

Le présent avenant institue à compter de 2012 un barème des taux garantis annuels (TGA) s'appliquant aux administratifs et techniciens et agents de maîtrise hors ateliers, aux ouvriers, et aux agents de maîtrise d'atelier, occupant les fonctions définies par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié sur les classifications.

Les TGA ne serviront pas de base de calcul à la prime d'ancienneté.

Les taux garantis annuels sont fixés par un barème figurant en annexe du présent avenant et constituent les appointements minimaux annuels garantis à partir de 2012, sur la base de l'horaire légal, de 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois. Ils seront adaptés proportionnellement

à l'horaire de travail effectif lorsque celui-ci sera inférieur et devront supporter les majorations d'heures supplémentaires en cas d'horaires supérieurs à 35 heures par semaine.

Pour la vérification de l'application de cette garantie, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaires, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, c'est-à-dire de toutes les sommes brutes figurant sur les bulletins de paye et supportant des cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

– la prime d'ancienneté prévue par la convention collective ;
– les sommes versées au titre de l'intéressement des salariés et de la participation aux résultats des entreprises n'ayant pas le caractère de salaire ;
– les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisation en vertu de la législation de la sécurité sociale ;
– la majoration pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des dispositions de la convention collective de Vaucluse ;
– les primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

Les compensations pécuniaires versées au titre de l'ensemble des réductions de la durée du travail sont à prendre en compte pour la comparaison des rémunérations réelles et des taux de garantis annuels.

S'agissant de taux garantis annuels, la vérification intervient en fin d'année pour chaque salarié ou, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la rupture du contrat de travail.

Les valeurs fixées par le barème sont applicables *pro rata temporis* en cas d'entrée en fonction, de changement de classement, de suspension ou de départ de l'entreprise en cours d'année.

Article 3

Dépôt légal

Le présent avenant, établi en vertu des articles L. 2221-1 et suivants du code du travail, fera l'objet des modalités de publicité et de dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Avignon, le 13 novembre 2012.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des taux garantis annuels (année 2012)

(En euros.)

NOUVELLE CLASSIFICATION TEG (35 heures)			OUVRIERS	MAÎTRISE d'atelier	ADMINISTRATIFS et techniciens
1		140	16 949		16 949
2	N1	145	16 949		16 949
3		155	16 949		16 949
4		170	17 038		17 038
5	N2	180			17 096
6		190	17 300		17 137
7		215	17 513	17 729	17 157
8	N3	225			17 377
9		240	18 223	18 451	17 853
10		255	18 632	18 884	18 229
11	N4	270	19 723		19 285
12		285	20 813	21 102	20 357
13		305		22 166	21 381
14	N5	335		24 333	23 481
15		365		26 501	25 576
16		395		28 662	27 661

Convention collective nationale

RETRAITE ET PRÉVOYANCE DES CADRES
(Accord du 14 mars 1947)
(15 juin 1983)

(Etendue par arrêté du 14 mars 1987,
Journal officiel du 13 mai 1987)

AVENANT N° A-269 DU 4 DÉCEMBRE 2012
MODIFIANT LA CONVENTION

NOR : *ASET1251492M*

Les organisations soussignées conviennent que la liste des signataires précédant le texte de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 est complétée comme suit :

« Signataires de la convention collective nationale du 14 mars 1947 :

Le mouvement des entreprises de France (MEDEF) ;

La confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME) ;

L'union professionnelle artisanale (UPA),

D'une part, et

La confédération française de l'encadrement CFE-CGC ;

L'union des cadres et ingénieurs de la CGT-FO (FO cadres) ;

L'union confédérale des ingénieurs et cadres CFDT cadres ;

L'union générale des ingénieurs, cadres et assimilés (UGICA) CFTC ;

L'union générale des ingénieurs, cadres et techniciens (UGICT) CGT,

D'autre part. »

L'article 1er de la convention (1er alinéa) est complété comme suit :

« Le mouvement des entreprises de France (MEDEF), la confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME), l'union professionnelle artisanale (UPA) et les organisations syndicales ci-dessus désignées… ».

Le reste de l'article est sans changement.

L'article 2 de la convention (1er alinéa) est complété comme suit :

« Les entreprises membres d'une organisation adhérente au MEDEF ou à la CGPME ou à l'UPA, ainsi que les entreprises auxquelles la présente convention a été rendue applicable en vertu d'arrêtés d'extension ou d'élargissement (1), doivent … ».

Le reste est sans changement.

A l'article 8, dans le paragraphe 4, au deuxième alinéa, la dénomination « UGRC » est remplacée par « AG2R retraite AGIRC ».

Les dispositions de l'article 14 sont supprimées.

A l'article 15, dans le A du chapitre Ier, relatif à la composition et au fonctionnement de la commission paritaire, le premier alinéa est désormais libellé comme suit :

« Pour l'accomplissement des fonctions visées ci-dessus, la commission paritaire est composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales de cadres, signataires de la convention, et d'un nombre égal de représentants de la délégation des employeurs, désignés par le MEDEF conjointement avec la CGPME et l'UPA (1). »

Dans le renvoi (1), les quatrième et septième alinéas sont désormais libellés comme suit : « un nombre égal de représentants de la délégation des employeurs, désignés par le MEDEF conjointement avec la CGPME et l'UPA ; ».

Dans le A du chapitre II, relatif à la composition et au fonctionnement de la commission paritaire chargée de l'approbation des comptes, le premier alinéa est désormais libellé comme suit :

« Pour accomplir les tâches visées aux trois précédents alinéas, la commission paritaire, qui se réunit une fois par an, est composée de quatre représentants titulaires et de deux suppléants pour chacune des organisations syndicales de cadres, signataires de la convention, et d'un nombre égal de représentants des employeurs, titulaires et suppléants, désignés par le MEDEF conjointement avec la CGPME et l'UPA. »

Le reste de l'article est sans changement.

Fait à Paris, le 4 décembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CGPME ;

MEDEF.

Syndicats de salariés :

CFE-CGC ;

UGICT CGT ;

CFTC cadres ;

CFDT cadres ;

CGT-FO cadres.

Convention collective nationale

RETRAITE ET PRÉVOYANCE DES CADRES
(Accord du 14 mars 1947)
(15 juin 1983)

(Etendue par arrêté du 14 mars 1987,
Journal officiel du 13 mai 1987)

AVENANT DU 4 DÉCEMBRE 2012
RELATIF À LA MODIFICATION DE LA DÉLIBÉRATION D 53

NOR : *ASET1251494M*

Entre :

La CGPME ;

Le MEDEF,

D'une part, et

La CFE-CGC ;

L'UGICT CGT ;

La CFTC cadres ;

La CFDT cadres ;

La CGT-FO cadres,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La délibération D 53 intitulée « Composition de la commission de contrôle visée à l'article 27 de l'annexe I à la convention » est modifiée comme suit :

Le deuxième alinéa est désormais libellé comme suit : « pour le collège des adhérents, cinq titulaires et cinq suppléants désignés par le MEDEF conjointement avec la CGPME et l'UPA, ».

Le reste de la délibération est sans changement.

Fait à Paris, le 4 décembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3218

Convention collective nationale

IDCC : 1261. – **ACTEURS DU LIEN SOCIAL ET FAMILIAL (Centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local)**

AVENANT N° 05-12 DU 20 NOVEMBRE 2012 RELATIF AUX SALAIRES POUR L'ANNÉE 2013

NOR : *ASET1251475M*
IDCC : *1261*

Entre :

Le SNAECSO,

D'une part, et

La FNSS CFDT ;

L'USPAOC CGT ;

La FNSCS CFTC ;

La FFSAS CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

Rémunération minimum de branche

Dans l'article 1.3 du chapitre V de la convention collective nationale, le troisième alinéa du paragraphe « Définitions » est ainsi modifié. Il annule et remplace le précédent :

« Le plancher conventionnel est fixé à 17 246 € annuels bruts. »

Les autres dispositions de l'article 1.3 du chapitre V de la convention collective nationale restent inchangées.

Article 2

Valeur du point

La valeur du point est fixée à 52,90 €.

Article 3

Entrée en vigueur, dépôt et extension

Le présent accord entrera en vigueur au 1er janvier 2013.

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Les signataires demandent l'extension du présent protocole d'accord dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

Fait au Kremlin-Bicêtre, le 20 novembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3085

Convention collective nationale

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

AVENANT N° 9 DU 21 NOVEMBRE 2012 À L'ACCORD DU 1ER FÉVRIER 2003 RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS CONVENTIONNELLES

NOR : *ASET1251486M*
IDCC : *16*

Entre :

L'UFT ;

L'UNOSTRA,

D'une part, et

La FGT CFTC ;

L'UNCP FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'accord du 1er février 2003 sur les rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement modifié en dernier lieu par l'avenant n° 8 du 26 mars 2012 est à nouveau modifié comme suit :

Article 1er

A l'article 3 « Revalorisation des rémunérations conventionnelles », les points 1 et 2 sont remplacés par :

« 1. Taux horaires

Les taux horaires conventionnels des personnels ouvriers, employés et techniciens et agents de maîtrise sont revalorisés à compter du 1er décembre 2012 conformément aux tableaux joints au présent avenant.

2. Rémunérations annuelles garanties

Les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres sont revalorisées à compter du 1er décembre 2012 conformément aux tableaux joints au présent avenant. »

Il est précisé que l'emploi aide-déménageur, coefficient 120 D, est réservé au personnel sous contrat CDD d'usage en transport de déménagement (saisonnier et/ou journalier) ainsi qu'au personnel en CDI ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Les partenaires sociaux soulignent qu'ils prennent soin, conformément aux dispositions des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, de tendre à la suppression des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes, et de promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 2

Les tableaux annexés au présent avenant seront intégrés dans les annexes I, II, III et IV de la convention collective.

Article 3

Le présent avenant entre en application à sa signature.

Article 4

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

Fait à Paris, le 21 novembre 2012.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barèmes des rémunérations conventionnelles au 1er décembre 2012

Personnel ouvriers

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE à l'embauche
120 D	9,41
128 D	9,45
138 D	9,55
150 D	10,00

En application de l'avenant n° 3, les tableaux ci-dessus sont majorés, le cas échéant, de :

– 1,50 % pour les personnels C1 titulaires du permis de conduire C ;

– 2 % pour les personnels C2 titulaires du permis de conduire EC.

En application de l'annexe I de la convention collective, les tableaux ci-dessus sont majorés, le cas échéant (travail un jour férié ou dimanche, art. 7 ou 7 *quater*), de 10,11 € ou 23,56 €.

Heure de dépassement d'amplitude (accord du 22 septembre 2005) : 6,50 €.

Heure de temps de liaison (accord du 22 septembre 2005) : 6,50 €.

Personnel employés

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE à l'embauche
105, 110, 115	9,41
120	9,45
125	9,50
132,50	9,55
140	9,65
148,50	9,75

Personnel techniciens et agents de maîtrises

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE à l'embauche
1	150	10,10
2	157,50	10,20
3	165	10,50
4	175	11,10

GROUPE	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE à l'embauche
5	185	11,75
6	200	12,70
7	215	13,65
8	225	14,30

Personnel ingénieurs et cadres

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	ANCIENNETÉ dans le groupe (1)	RÉMUNÉRATION annuelle garantie	PAIEMENT mensuel minimum
1	100	Jusqu'à 5 ans	30 538	2 290
2	106,50	Jusqu'à 5 ans	32 523	2 439
3	113	Jusqu'à 5 ans	34 509	2 588
4	119	Jusqu'à 5 ans	36 340	2 725
5	132	Jusqu'à 5 ans	40 310	3 023
6	145	Jusqu'à 5 ans	44 280	3 321

(1) Article 5, alinéa 4.

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165120520-001212

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours