

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2013/04 DU 16 FÉVRIER 2013

	<u>Pages</u>
Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social....	1
Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt	149

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2013/04

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Architecture (entreprises [Aquitaine]) : accord du 17 décembre 2012 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2013.....	4
Architecture (entreprises [Basse-Normandie]) : accord du 30 novembre 2012 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2013.....	6
Architecture (entreprises [Bretagne]) : accord du 5 décembre 2012 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2013.....	8
Architecture (entreprises [Champagne-Ardenne]) : accord du 28 novembre 2012 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2013	10
Architecture (entreprises [Corse]) : accord du 5 décembre 2012 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2013	12
Architecture (entreprises [Guadeloupe]) : accord du 11 décembre 2012 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2013	14
Architecture (entreprises [Guyane]) : accord du 14 décembre 2012 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2013.....	16
Architecture (entreprises [Haute-Normandie]) : accord du 19 novembre 2012 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2013.....	18
Architecture (entreprises [Languedoc-Roussillon]) : accord du 27 novembre 2012 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2013	20
Architecture (entreprises [Martinique]) : accord du 12 décembre 2012 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2013	22
Architecture (entreprises [Nord - Pas-de-Calais]) : accord du 19 décembre 2012 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2013.....	24
Architecture (entreprises [Pays de la Loire]) : accord du 17 décembre 2012 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2013.....	26
Audiovisuel (électronique, équipement ménager) : avenant n° 3 du 15 novembre 2012 à l'accord n° 29 du 8 avril 2005 relatif au contrat de professionnalisation.....	28
Bâtiment (Limousin [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord du 6 décembre 2012 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} janvier 2013	30

Bâtiment (Limousin [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord du 6 décembre 2012 relatif aux primes conventionnelles et d'outillage au 1 ^{er} janvier 2013.....	32
Bâtiment (Limousin [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord du 6 décembre 2012 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 ^{er} janvier 2013.....	35
Bâtiment (Limousin [ETAM]) : accord du 6 décembre 2012 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2013	37
Bâtiment et travaux publics (Guyane [ETAM]) : rectificatif au <i>Bulletin officiel</i> n° 2012-44 du 24 novembre 2012 à la convention collective régionale du 5 décembre 2011.....	39
Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie : accord du 6 décembre 2012 relatif à la répartition de la contribution au FPSPP pour l'année 2013.....	40
Bois de pin maritime (Gascogne) : avenant n° 1 du 25 septembre 2012 à l'accord du 5 juillet 2010 relatif à l'organisation de la négociation collective	42
Enseignement privé à distance : avenant n° 19 du 4 juillet 2012 relatif à la révision des salaires	44
Enseignement privé à distance : accord du 10 octobre 2012 relatif à la désignation de l'OPCA PL.....	46
Grands magasins : accord du 3 décembre 2012 relatif à la formation professionnelle	48
Imprimerie (labour et industries graphiques) : accord du 7 décembre 2012 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} juin 2013	62
Mannequins (agences [adultes]) : accord du 13 décembre 2012 relatif aux rémunérations minimales au 1 ^{er} janvier 2013	64
Mannequins (agences [moins de 16 ans]) : accord du 13 décembre 2012 relatif aux rémunérations minimales au 1 ^{er} janvier 2013.....	66
Métallurgie (Loiret) : accord du 17 décembre 2012 relatif à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2013	68
Métallurgie (Loiret) : accord du 17 décembre 2012 relatif aux rémunérations annuelles garanties au 1 ^{er} janvier 2012	69
Mutualité : accord du 5 décembre 2012 relatif à la politique salariale au 1 ^{er} janvier 2013.....	71
Notariat : avenant rectificatif n° 20 <i>bis</i> du 13 décembre 2012 à l'avenant n° 20 du 15 novembre 2012 relatif au plan de formation et aux modalités d'application de la corrélation diplôme-classification	74
Régies de quartier : convention collective du 2 avril 2012	75
Restauration rapide : avenant n° 1 du 15 novembre 2012 relatif au financement du paritarisme	131
Transports routiers : avenant n° 7 du 19 décembre 2012 à l'accord du 30 juin 2004 relatif aux conditions d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques	133
Transports routiers : avenant n° 60 du 19 décembre 2012 relatif aux frais de déplacement des ouvriers.....	139
Transports routiers : accord du 19 décembre 2012 relatif aux rémunérations annuelles garanties au 1 ^{er} janvier 2013	142

Brochure n° 3062

Convention collective nationale

IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

ACCORD DU 17 DÉCEMBRE 2012
RELATIF AUX SALAIRES ET À LA VALEUR DU POINT
AU 1^{ER} JANVIER 2013
(AQUITAINE)

NOR : ASET1350115M

IDCC : 2332

Entre :

Le SDA,

D'une part, et

La FNCB SYNATPAU CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point (VP) est fixée par la CPR à 7,39 € pour l'ensemble des départements de la région, à compter du 1^{er} janvier 2013, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

Article 2

Cette valeur de point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006 applicable à compter du 24 mars 2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

Article 5

Le présent accord sera transmis par le président de la commission paritaire régionale, pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Bordeaux, le 17 décembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

Convention collective nationale
IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

ACCORD DU 30 NOVEMBRE 2012
RELATIF AUX SALAIRES ET À LA VALEUR DU POINT
AU 1^{ER} JANVIER 2013
(BASSE-NORMANDIE)
NOR : ASET1350101M
IDCC : 2332

Entre :

Le SDA ;

L'UNSA,

D'une part, et

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

La CFE-CGC BTP ;

La CGT-FO BTP ;

La FNCB SYNATPAU CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point (VP) est fixée par la CPR à 7,36 € pour l'ensemble des départements de la région, à compter du 1^{er} janvier 2013, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

Article 2

Cette valeur de point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006 applicable à compter du 24 mars 2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

Article 5

Le présent accord sera transmis par le président de la commission paritaire régionale, pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Caen, le 30 novembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

Convention collective nationale

IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

ACCORD DU 5 DÉCEMBRE 2012

RELATIF AUX SALAIRES ET À LA VALEUR DU POINT

AU 1^{ER} JANVIER 2013

(BRETAGNE)

NOR : ASET1350105M

IDCC : 2332

Entre :

Le SDA,

D'une part, et

La CFE-CGC BTP ;

La FNSCBA CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point (VP) est fixée par la CPR à 7,30 € pour l'ensemble des départements de la région, à compter du 1^{er} janvier 2013, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

Article 2

Cette valeur de point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006 applicable à compter du 24 mars 2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

Article 5

Le présent accord sera transmis par le président de la commission paritaire régionale, pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Rennes, le 5 décembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

Convention collective nationale

IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

ACCORD DU 28 NOVEMBRE 2012

RELATIF AUX SALAIRES ET À LA VALEUR DU POINT

AU 1^{ER} JANVIER 2013

(CHAMPAGNE-ARDENNE)

NOR : ASET1350100M

IDCC : 2332

Entre :

Le SDA,

D'une part, et

La FG FO BTP ;

La FNCB SYNATPAU CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point (VP) est fixée par la CPR à 7,21 € pour l'ensemble des départements de la région, à compter du 1^{er} janvier 2013, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

Article 2

Cette valeur de point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006 applicable à compter du 24 mars 2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

Article 5

Le présent accord sera transmis par le président de la commission paritaire régionale, pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Châlons-en-Champagne, le 28 novembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

Convention collective nationale

IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

ACCORD DU 5 DÉCEMBRE 2012
RELATIF AUX SALAIRES ET À LA VALEUR DU POINT
AU 1^{ER} JANVIER 2013
(CORSE)

NOR : ASET1350104M

IDCC : 2332

Entre :

Le SDA ;

L'UNSFA,

D'une part, et

La FNCB SYNATPAU CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point (VP) est fixée par la CPR à 7,25 € pour l'ensemble des départements de la région, à compter du 1^{er} janvier 2013, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

Article 2

Cette valeur de point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006 applicable à compter du 24 mars 2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

Article 5

Le présent accord sera transmis par le président de la commission paritaire régionale, pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Ajaccio, le 5 décembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

Convention collective nationale

IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

ACCORD DU 11 DÉCEMBRE 2012

RELATIF AUX SALAIRES ET À LA VALEUR DU POINT

AU 1^{ER} JANVIER 2013

(GUADELOUPE)

NOR : ASET1350114M

IDCC : 2332

Entre :

Le SDA ;

L'UNSFA,

D'une part, et

La FNCB SYNATPAU CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point (VP) est fixée par la CPR à 7,32 € pour l'ensemble de la région, à compter du 1^{er} janvier 2013, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

Article 2

Cette valeur de point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006 applicable à compter du 24 mars 2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

Article 5

Le présent accord sera transmis par le président de la commission paritaire régionale, pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Baie-Mahault, le 11 décembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

Convention collective nationale

IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

ACCORD DU 14 DÉCEMBRE 2012
RELATIF AUX SALAIRES ET À LA VALEUR DU POINT
AU 1^{ER} JANVIER 2013
(GUYANE)

NOR : ASET1350112M

IDCC : 2332

Entre :

L'UNSEA,

D'une part, et

La FNCB SYNATPAU CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point (VP) est fixée par la CPR à 7,32 € pour l'ensemble de la région, à compter du 1^{er} janvier 2013, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

Article 2

Cette valeur de point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006 applicable à compter du 24 mars 2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

Article 5

Le présent accord sera transmis par le président de la commission paritaire régionale, pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Cayenne, le 14 décembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

Convention collective nationale

IDCC : 2332. – **ENTREPRISES D'ARCHITECTURE**

ACCORD DU 19 NOVEMBRE 2012

RELATIF AUX SALAIRES ET À LA VALEUR DU POINT

AU 1^{ER} JANVIER 2013

(HAUTE-NORMANDIE)

NOR : ASET1350103M

IDCC : 2332

Entre :

Le SDA ;

L'UNSFA,

D'une part, et

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

La CGT-FO BTP,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point (VP) est fixée par la CPR à 7,35 € pour l'ensemble des départements de la région, à compter du 1^{er} janvier 2013, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

Article 2

Cette valeur de point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006 applicable à compter du 24 mars 2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

Article 5

Le présent accord sera transmis par le président de la commission paritaire régionale, pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Rouen, le 19 novembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

Convention collective nationale

IDCC : 2332. – **ENTREPRISES D'ARCHITECTURE**

ACCORD DU 27 NOVEMBRE 2012

RELATIF AUX SALAIRES ET À LA VALEUR DU POINT

AU 1^{ER} JANVIER 2013

(LANGUEDOC-ROUSSILLON)

NOR : ASET1350102M

IDCC : 2332

Entre :

Le SDA ;

L'UNSFSA,

D'une part, et

La CFE-CGC BTP ;

La fédération BATIMAT-TP CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point (VP) est fixée par la CPR à 7,17 € pour l'ensemble des départements de la région, à compter du 1^{er} janvier 2013, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

Article 2

Cette valeur de point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006 applicable à compter du 24 mars 2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

Article 5

Le présent accord sera transmis par le président de la commission paritaire régionale, pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Montpellier, le 27 novembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

Convention collective nationale

IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

ACCORD DU 12 DÉCEMBRE 2012
RELATIF AUX SALAIRES ET À LA VALEUR DU POINT
AU 1^{ER} JANVIER 2013
(MARTINIQUE)

NOR : ASET1350113M

IDCC : 2332

Entre :

L'UNSEA,

D'une part, et

La FNCCB SYNATPAU CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point (VP) est fixée par la CPR à 7,33 € pour l'ensemble de la région, à compter du 1^{er} janvier 2013, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

Article 2

Cette valeur de point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006 applicable à compter du 24 mars 2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

Article 5

Le présent accord sera transmis par le président de la commission paritaire régionale, pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Fort-de-France, le 12 décembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

Convention collective nationale

IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

ACCORD DU 19 DÉCEMBRE 2012

RELATIF AUX SALAIRES ET À LA VALEUR DU POINT

AU 1^{ER} JANVIER 2013

(NORD - PAS-DE-CALAIS)

NOR : ASET1350111M

IDCC : 2332

Entre :

La SDA ;

L'UNSFA,

D'une part, et

La FNCB SYNATPAU CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point (VP) est fixée par la CPR à 7,24 € pour l'ensemble des départements de la région, à compter du 1^{er} janvier 2013, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

Article 2

Cette valeur de point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006 applicable à compter du 24 mars 2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

Article 5

Le présent accord sera transmis par le président de la commission paritaire régionale, pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Lille, le 19 décembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

Convention collective nationale

IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

ACCORD DU 17 DÉCEMBRE 2012
RELATIF AUX SALAIRES ET À LA VALEUR DU POINT
AU 1^{ER} JANVIER 2013
(PAYS DE LA LOIRE)
NOR : ASET1350116M
IDCC : 2332

Entre :

Le SDA ;

L'UNSFA,

D'une part, et

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

La FG FO construction ;

La CFE-CGC BTP,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point (VP) est fixée par la CPR à 7,36 € pour l'ensemble des départements de la région, à compter du 1^{er} janvier 2013, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

Article 2

Cette valeur de point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006 applicable à compter du 24 mars 2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

Article 5

Le présent accord sera transmis par le président de la commission paritaire régionale, pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Nantes, le 17 décembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3076

Convention collective nationale

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

AVENANT N° 3 DU 15 NOVEMBRE 2012
À L'ACCORD N° 29 DU 8 AVRIL 2005
RELATIF AU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

NOR : ASET1350106M
IDCC : 1686

PRÉAMBULE

Vu les articles L. 6325-11, L. 6325-13 et L. 6325-14-1 du code du travail ;

Vu l'article 7.1 de l'accord n° 29 du 8 avril 2005, étendu par arrêté du 7 octobre 2005 publié au *Journal officiel* du 19 octobre 2005,

les entreprises des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager contribuent à la formation des jeunes et des demandeurs d'emploi en favorisant l'insertion professionnelle, notamment des personnes de faible niveau de qualification et les plus éloignées de l'emploi.

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre aux titulaires de compléter leur formation initiale, de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des publics les plus éloignés du marché du travail et de suivre une des formations diplômantes et certifiantes (titres à finalité professionnelle ou certificats de qualification professionnelle), correspondant aux besoins des entreprises du secteur, reconnues par la convention collective des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager ou qui seraient enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles, ultérieurement à la conclusion du présent avenant.

Afin de permettre aux bénéficiaires de contrats de professionnalisation d'accéder à leur premier emploi et à de réelles perspectives d'évolution professionnelle, les signataires du présent avenant entendent poursuivre leurs actions à l'attention des jeunes âgés de 16 à 25 ans et des demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, en s'attachant à la qualité de leur accueil et de leur professionnalisation, au service de leur insertion.

Ils rappellent que les contrats de professionnalisation peuvent être également conclus pour :

- les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA) ;
- les bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ;
- les bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- et les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

C'est dans cette perspective que les signataires du présent avenant conviennent de définir les modalités de poursuite et de financement des actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des enseignements dans le cadre d'un contrat de professionnalisation.

Article 1^{er}

Poursuite du financement du contrat de professionnalisation en cas de rupture anticipée du contrat non imputable à son bénéficiaire

En cas de rupture anticipée du contrat de professionnalisation d'une durée au moins égale à 12 mois, l'OPCA désigné par la branche poursuivra le financement de la formation pendant 3 mois si le bénéficiaire n'est pas à l'origine de la rupture, sauf en cas de faute grave ou lourde.

Article 2

Application de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Les modalités de dénonciation ou de révision du présent avenant se feront dans les conditions légales en vigueur.

Article 3

Dépôt et extension

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

Fait à Paris, le 15 novembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FEDELEC ;
FENACEREM.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;
FCS CGT.

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 6 DÉCEMBRE 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} JANVIER 2013
(LIMOUSIN)

NOR : ASET1350127M

IDCC : 1596, 1597

Entre :

La FFB Limousin ;

La CAPEB Limousin ;

La FSCOP Limousin,

D'une part, et

L'URCB CFDT Limousin,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'accord national, signé le 12 février 2002, relatif à la durée légale du travail pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés de la région Limousin se sont réunies afin de déterminer les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Limousin.

Article 2

Les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des salaires minima des ouvriers du bâtiment de la région Limousin, base 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, comme indiqué dans le tableau ci-après :

(En euros.)

CATÉGORIE professionnelle	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL au 1 ^{er} janvier 2013 (base 151,67 heures)	SALAIRE HORAIRE au 1 ^{er} janvier 2013
Niveau I Ouvriers d'exécution :			
– position 1	150	1 445,42	9,53
– position 2	170	1 496,98	9,87
Niveau II Ouvriers professionnels	185	1 586,47	10,46
Niveau III Compagnons professionnels :			
– position 1	210	1 709,32	11,27
– position 2	230	1 815,49	11,97
Niveau IV Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe :			
– position 1	250	1 942,89	12,81
– position 2	270	2 052,10	13,53

Article 3

Tout salarié embauché au coefficient 150 ne pourra être maintenu dans cette position que pendant une période n'excédant pas 6 mois.

Article 4

L'article de l'avenant n° 15 du 9 octobre 1972 demeure valable en ce qu'il précise que le salaire de l'ouvrier ne devra jamais être inférieur à un taux fixé à 0,01 € au-dessus du Smic.

Article 5

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Limoges, le 6 décembre 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 6 DÉCEMBRE 2012
RELATIF AUX PRIMES CONVENTIONNELLES ET D'OUTILLAGE
AU 1^{ER} JANVIER 2013
(LIMOUSIN)
NOR : ASET1350123M
IDCC : 1596, 1597

Entre :

La FFB Limousin ;

La CAPEB Limousin ;

La FSCOP Limousin,

D'une part, et

L'URCB CFDT Limousin,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 1.31 de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment, en date du 8 octobre 1990, les montants des primes conventionnelles, pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, applicables dans la région Limousin, sont modifiés ainsi qu'il suit :

L'exercice normal du métier ne peut donner lieu à l'attribution d'aucune prime particulière.

Seuls les travaux occasionnels, tels que définis ci-dessous, présentant des conditions d'insalubrité, de pénibilité ou de nuisance particulières seront indemnisés aux taux prévus.

1. Travaux de fumisterie

- a) Travaux occasionnels de ramonage : 0,72 € de l'heure à compter du 1^{er} janvier 2013.
- b) Travaux occasionnels de démontage ou piquage de chaudière, travaux effectués dans les fours occasionnels, foyers, conduits et gaines de cheminées : 0,72 € de l'heure à compter du 1^{er} janvier 2013.

2. Travaux en hauteur, dans l'eau, au marteau-piqueur

- a) Montage et démontage occasionnels d'échafaudages volants, d'échafaudages de pied, de grues, de sapines à une hauteur supérieure à 10 mètres au bord du vide, mesurés à partir de la surface de réception ou, à défaut, du sol : 1,47 € de l'heure à compter du 1^{er} janvier 2013.
- b) Travaux occasionnels sur échafaudages volants ou nacelles : 0,72 € de l'heure à compter du 1^{er} janvier 2013.
- c) Travaux occasionnels à la corde à nœuds : 1,10 € de l'heure à compter du 1^{er} janvier 2013.
- d) Travaux occasionnels sans échafaudages à plus de 10 mètres au bord du vide, mesurés à partir de la surface de réception ou, à défaut, du sol : 0,72 € de l'heure à compter du 1^{er} janvier 2013.
- e) Travaux occasionnels dans plus de 10 cm d'eau : 0,72 € de l'heure à compter du 1^{er} janvier 2013.
- f) Utilisation pendant plus de 1 heure d'un marteau-piqueur ou d'un brise-béton : 1,10 € de l'heure à compter du 1^{er} janvier 2013.

3. Pénibilité due aux conditions d'insalubrité, d'ambiance ou de nuisance

- a) Utilisation occasionnelle pendant une durée supérieure à 4 heures de produits soumis à la législation fixant les conditions d'emballage ou d'étiquetage des substances et préparations dangereuses : 0,72 € de l'heure à compter du 1^{er} janvier 2013.
- b) Utilisation occasionnelle pendant une durée supérieure à 4 heures de matières caustiques, irritantes ou corrosives : 0,72 € de l'heure à compter du 1^{er} janvier 2013.
- c) Travaux effectués pendant une durée supérieure à 4 heures dans des vapeurs d'acide : 0,72 € de l'heure à compter du 1^{er} janvier 2013.
- d) Travaux pendant une durée supérieure à 4 heures dans des fosses d'aisance après vidange : 0,72 € de l'heure à compter du 1^{er} janvier 2013.
- e) Travaux pendant une durée supérieure à 4 heures dans des puits ou fouilles en tranchées dont le diamètre est inférieur à 2 mètres et la profondeur supérieure à 8 mètres : 0,72 € de l'heure à compter du 1^{er} janvier 2013.
- f) Travaux pendant une durée supérieure à 4 heures dans des locaux où la température à l'intérieur, ou bien est supérieure à 45 degrés, ou bien est supérieure à 35 degrés et accuse une différence de 20 degrés par rapport à la température extérieure : 0,72 € de l'heure à compter du 1^{er} janvier 2013.
- g) Travaux exécutés avec port de casque et lance thermique : 0,72 € de l'heure à compter du 1^{er} janvier 2013.
- h) Travaux de projection de béton à la lance : 0,72 € de l'heure à compter du 1^{er} janvier 2013.
- i) Travaux de carottage et sciage de béton : 0,72 € de l'heure à compter du 1^{er} janvier 2013.

Article 2

En ce qui concerne la prime d'outillage, l'assiette forfaitaire horaire est fixée à 10,44 € à compter du 1^{er} janvier 2013.

Article 3

Les présentes dispositions entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2013 et feront l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Limoges, le 6 décembre 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 6 DÉCEMBRE 2012
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS
AU 1^{ER} JANVIER 2013
(LIMOUSIN)
NOR : ASET1350125M
IDCC : 1596, 1597

Entre :

La FFB Limousin ;

La CAPEB Limousin ;

La FSCOP du Limousin,

D'une part, et

L'URCB CFDT Limousin,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 1.31 de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment, en date du 8 octobre 1990, les montants des petits déplacements, pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, applicables dans la région Limousin, sont modifiés ainsi qu'il suit :

1. Indemnité de repas au 1^{er} janvier 2013 : sous-zone 1A, 1B et autres zones : 10,44 €.

Il est rappelé que l'indemnité de repas n'est pas due par l'employeur lorsque :

– l'ouvrier prend effectivement son repas à sa résidence habituelle ;

- un restaurant d'entreprise existe sur le chantier et le repas est fourni avec une participation financière de l'entreprise égale au montant de l'indemnité de repas ;
- le repas est fourni gratuitement ou avec une participation financière de l'entreprise égale au montant de l'indemnité de repas.

2. Indemnité de transport au 1^{er} janvier 2013 :

- sous-zone 1A : 0,71 € ;
- sous-zone 1B : 1,57 € ;
- zone 2 : 4,79 € ;
- zone 3 : 7,95 € ;
- zone 4 : 11,15 € ;
- zone 5 : 14,33 €.

3. Indemnité de trajet au 1^{er} janvier 2013 :

- sous-zone 1A : 0,71 € ;
- sous-zone 1B : 1,59 € ;
- zone 2 : 3,28 € ;
- zone 3 : 4,68 € ;
- zone 4 : 6,08 € ;
- zone 5 : 7,51 €.

Article 2

Les présentes dispositions entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2013.

Article 3

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Limoges, le 6 décembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 2609. – **ETAM**

ACCORD DU 6 DÉCEMBRE 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2013
(LIMOUSIN)

NOR : ASET1350122M

IDCC : 2609

Entre :

La FFB Limousin ;

La CAPEB Limousin ;

La FSCOP Limousin,

D'une part, et

L'URCB CFDT Limousin ;

La CFE-CGC BTP Limousin,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies afin de déterminer les salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment de la région Limousin.

Article 2

Les parties signataires du présent accord ont fixé, pour les entreprises dont l'horaire collectif est de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Limousin comme indiqué dans le tableau ci-après.

Barème applicable à compter du 1^{er} janvier 2013

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE minimum mensuel
A	1 467,67
B	1 558,58
C	1 623,52
D	1 760,88
E	1 917,05
F	2 196,72
G	2 500,24
H	2 857,40

Article 3

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), dépôt des accords collectifs à Paris 15^e, et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Limoges.

Article 4

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

Fait à Limoges, le 6 décembre 2012.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective régionale
BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS**

**IDCC : 3128. – ETAM
(Guyane)**

RECTIFICATIF AU *BULLETIN OFFICIEL* N° 2012-44
DU 24 NOVEMBRE 2012 À LA CONVENTION COLLECTIVE RÉGIONALE
DU 5 DÉCEMBRE 2011

NOR : ASET1251314Z
IDCC : 3128

Page 56 :

Au septième alinéa :

Au lieu de :

« Ce mécanisme encourage l'acquisition par les jeunes d'une première expérience la formation a été effectuée à l'initiative du salarié. »,

Lire :

« Ce mécanisme encourage l'acquisition par les jeunes d'une première expérience professionnelle. »

Brochure n° 3051

Convention collective nationale

**IDCC : 567. – BIJOUTERIE, JOAILLERIE, ORFÈVREURIE
ET ACTIVITÉS QUI S'Y RATTACHENT**

ACCORD DU 6 DÉCEMBRE 2012

RELATIF À LA RÉPARTITION DE LA CONTRIBUTION AU FPSPP

POUR L'ANNÉE 2013

NOR : ASET1350132M

IDCC : 567

PRÉAMBULE

L'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 et la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ont instauré une contribution au profit du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), calculée sur la base des obligations légales de financement de la formation professionnelle continue des entreprises prévues aux articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail.

Le taux de cette contribution, égal à un pourcentage compris entre 5 % et 13 % de ces obligations légales, est fixé chaque année par arrêté ministériel sur proposition des organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel.

Conformément aux dispositions du nouvel article L. 6332-19 du code du travail, un accord de branche peut répartir le montant du pourcentage appliqué au titre du plan de formation et de la professionnalisation pour le versement des sommes affectées au FPSPP.

Le présent accord a pour objet de préciser la répartition de la contribution versée au FPSPP, au titre du plan de formation et de la professionnalisation, dans le cadre du taux fixé chaque année par arrêté ministériel, pour les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises relevant de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie cadeau.

Article 1^{er}

Répartition retenue

Le montant de la contribution au FPSPP est réparti de façon égale entre la contribution des entreprises au financement du plan de formation et la contribution au financement de la professionnalisation, soit :

- 50 % du montant de la contribution de l'entreprise au financement du FPSPP au titre de la professionnalisation ;
- 50 % du montant de la contribution des entreprises au financement du FPSPP au titre du plan de formation.

En cas de modification du taux de contribution au FPSPP (fixé annuellement par arrêté ministériel), celui-ci serait appliqué selon les mêmes modalités de répartition.

Article 2

Entreprises de moins de 10 salariés

A partir de 2013, les entreprises employant moins de 10 salariés seront redevables, au travers d'AGEFOS PME, d'une contribution au FPSPP égale au pourcentage de leur participation retenu chaque année par les pouvoirs publics.

Cette contribution au FPSPP se divisera en deux parts de montant égal sur les contributions « professionnalisation » et « plan de formation ».

Article 3

Entreprises de 10 à moins de 20 salariés

A partir de 2013, les entreprises employant 10 à moins de 20 salariés seront redevables, au travers d'AGEFOS PME, d'une contribution au FPSPP égale au pourcentage de leur participation retenu chaque année par les pouvoirs publics.

Cette contribution au FPSPP se divisera en 2 parts de montant égal sur les contributions « professionnalisation » et « plan de formation ». La part de contribution FPSPP prélevée sur la partie « plan de formation » est incluse dans le versement de 0,50 % effectué auprès d'AGEFOS PME.

Article 4

Entreprises de 20 salariés et plus

A partir de 2013, les entreprises employant 20 salariés et plus seront redevables, au travers d'AGEFOS PME, d'une contribution au FPSPP égale au pourcentage de leur participation retenu chaque année par les pouvoirs publics.

Cette contribution au FPSPP se divisera en deux parts de montant égal sur les contributions « professionnalisation » et « plan de formation ». La part de contribution FPSPP prélevée sur la partie « plan de formation » est incluse dans le versement de 0,50 % effectué auprès d'AGEFOS PME.

Article 5

Entrée en vigueur et extension

Le présent accord est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par le code du travail. Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt et il fera l'objet des formalités d'extension prévues par le code du travail.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les signataires du présent accord conviennent de faire un bilan avant la fin de l'année civile précédant la collecte suivante et de réexaminer, le cas échéant, la répartition de la contribution au FPSPP.

Fait à Paris, le 6 décembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNBJOC.

Syndicats de salariés :

FGMM CFTD ;

FM CGT-FO ;

FCMTM CFE-CGC ;

FTM CGT.

Convention collective interrégionale

**IDCC : 172. – INDUSTRIE DU BOIS DE PIN MARITIME
EN FORÊT DE GASCOGNE**

(29 mars 1956)

(Etendue par arrêté du 6 septembre 1956,
Journal officiel du 5 octobre 1956)

AVENANT N° 1 DU 25 SEPTEMBRE 2012

À L'ACCORD DU 5 JUILLET 2010

RELATIF À L'ORGANISATION DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

NOR : ASET1350133M

IDCC : 172

Entre :

La fédération des industries du bois d'Aquitaine ;

L'union des industries régionales du pin maritime,

D'une part, et

La FNCB CFDT ;

La FIBOPA CFE-CGC ;

La FNSCBA CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 3.5 de l'accord du 5 juillet 2010 relatif à l'organisation de la négociation collective est abrogé et remplacé par les dispositions définies ci dessous.

Article 2

L'article 3.5 « Financement des frais exposés par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs pour l'animation et l'information des participants à la négociation collective » est ainsi rédigé :

« Lorsque, à la fin de l'exercice, il est constaté que les frais mentionnés à l'article 3.4 n'ont pas entièrement consommé le produit des cotisations recueillies, le solde peut être réparti entre les organisations syndicales représentatives de salariés (50 %) et les organisations d'employeurs (50 %) ayant participé à au moins la moitié des réunions de négociation collective au cours de l'exercice écoulé, pour le financement des frais exposés par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs, pour l'animation et l'information des participants à la négociation collective. »

Article 3

Date d'application

Le présent avenant rentrera en vigueur le jour de sa signature.

Article 4

Dépôt et extension

Les parties signataires conviennent d'effectuer le dépôt du présent avenant auprès des services compétents du ministère du travail en confiant les démarches aux fédérations d'employeurs.

Elles conviennent de demander l'extension et confient aux fédérations d'employeurs signataires le soin de faire les démarches nécessaires à l'extension dans les meilleurs délais après signature.

Fait à Gradignan, le 25 septembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3235

Convention collective nationale
IDCC : 2101. – ENSEIGNEMENT PRIVÉ À DISTANCE

AVENANT N° 19 DU 4 JUILLET 2012

RELATIF À LA RÉVISION DES SALAIRES

NOR : ASET1350109M

IDCC : 2101

Lors de la réunion de négociation annuelle sur la revalorisation des rémunérations qui s'est tenue le 4 juillet 2012, les partenaires sociaux présents à cette réunion ont pris les décisions suivantes :

La valeur du point qui sert de base à la classification passe de 5,90 € à 6,03 €, soit une augmentation de 2,2 % par rapport à avril 2011, étant précisé que pour les deux premiers coefficients 233 et 236 de la classification, c'est le Smic (soit, au 1^{er} juillet 2012, 1 425,67 € bruts par mois pour 151,67 heures de travail) qui s'appliquera.

Les bases de rémunération des correcteurs de devoirs à domicile évoluent également de 2,2 % selon les modalités suivantes :

- devoir simple ou très simple (QCM court ou moyen, exercice ne nécessitant pas de long commentaire, etc. dont la durée de correction serait en moyenne de l'ordre de 5 minutes) : de 0,83 € à 1,20 € bruts selon le niveau de la classe, la complexité, etc. ;
- devoir à durée et complexité moyennes (QCM long, devoir rédigé, exercice nécessitant des annotations, etc. dont la durée de correction serait en moyenne de l'ordre de 10 minutes) : de 1,66 € à 2,39 € bruts selon le niveau de la classe, la complexité, etc. ;
- devoir plus complexe et/ou plus long à corriger (dissertation, devoir exigeant de nombreuses annotations, etc. dont la durée de correction serait en moyenne de l'ordre de 15 minutes) : de 2,49 à 3,61 € bruts selon le niveau de la classe, la complexité, etc.

Ces mesures sont applicables à compter du 1^{er} juillet 2012 et feront l'objet d'une demande d'extension.

Les partenaires sociaux présents conviennent également :

- de poursuivre la révision de la grille des classifications, l'objectif étant une nouvelle grille applicable au 1^{er} janvier 2013 ;
- d'engager une négociation sur la prévoyance pour une mise en application au plus tard en septembre 2013.

Fait à Paris, le 4 juillet 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CHANED.

Syndicats de salariés :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

SYNEP CFE-CGC.

Brochure n° 3235

Convention collective nationale
IDCC : 2101. – ENSEIGNEMENT PRIVÉ À DISTANCE

ACCORD DU 10 OCTOBRE 2012
RELATIF À LA DÉSIGNATION DE L'OPCA PL

NOR : ASET1350108M

IDCC : 2101

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche de l'enseignement privé à distance prennent acte :

- de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation tout au long de la vie ;
- de la modification, par décret du 22 septembre 2010 pris en application de la loi du 24 novembre 2009, du seuil de collecte nécessaire pour qu'un organisme collecteur paritaire agréé puisse obtenir l'agrément des pouvoirs publics ;
- de la disparition fin 2011 de l'OPCA EFP, du fait du relèvement du seuil de collecte.

En application des dispositions législatives et réglementaires susvisées, les parties se sont réunies afin de désigner un OPCA pour la branche de l'enseignement privé à distance.

Les parties à cet accord rappellent que la présente désignation doit permettre :

- le développement de la politique de formation définie et déjà menée par la branche de l'enseignement privé à distance et déterminée par ses instances paritaires compétentes ;
- le financement optimal de cette politique et l'accès à des ressources complémentaires ;
- l'association effective du secteur dans les projets globaux ou intersectoriels menés par l'OPCA qui sera rejoint.

Au cours de leur réunion du 29 novembre 2011, les partenaires sociaux ont fait le choix de l'OPCA PL comme OPCA de la branche de l'enseignement privé à distance. Toutefois dans l'attente de la possibilité effective d'adhésion à l'OPCA PL, les établissements d'enseignement privé à distance ont pu adhérer pour l'année 2012 à un OPCA interprofessionnel.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord concerne :

- les établissements privés d'enseignement à distance relevant de la convention collective nationale de l'enseignement privé à distance ouverts sous le régime des articles L. 444-1 et suivants du code de l'éducation ;
- les personnels salariés de ces établissements.

Article 2

Désignation de l'OPCA

Les parties signataires désignent l'OPCA PL (organisme paritaire collecteur agréé des professions libérales), dont le siège social est 4, rue du Colonel-Driant, 75046 Paris Cedex 01, comme OPCA de la branche de l'enseignement privé à distance.

A compter du 1^{er} janvier 2013, les entreprises relevant de la branche de l'enseignement privé à distance versent à l'OPCA PL :

- la totalité de la collecte de la professionnalisation ;
- la contribution, au taux en vigueur, à reverser au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) ;
- et pour les entreprises de 10 salariés et plus, une part significative des versements au titre du plan de formation, décidée par avenant à la convention collective de la branche,

étant rappelé que pour les entreprises de moins de 10 salariés, le versement intégral est obligatoire.

L'article 10.8 de la convention collective sera modifié en conséquence.

Article 3

Section paritaire professionnelle

Les signataires du présent accord associent la présente désignation au souhait de la création d'une section paritaire professionnelle (SPP) ou de l'intégration dans une section paritaire professionnelle existante, au sein d'OPCA PL, permettant le développement et le financement de la politique de formation menée par la branche de l'enseignement privé à distance et déterminée par ses instances paritaires compétentes.

Article 4

Durée et extension

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et peut être dénoncé ou révisé dans les conditions légales, relatives à la dénonciation ou à la révision des accords de branche.

Le présent accord a un caractère normatif. Il fera l'objet d'une demande d'extension mais il est d'ores et déjà applicable aux adhérents de la CHANED.

Fait à Paris, le 10 octobre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CHANED.

Syndicats de salariés :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

SYNEP CFE-CGC.

Brochure n° 3082

Convention collective nationale

IDCC : 2156. – GRANDS MAGASINS ET MAGASINS POPULAIRES

ACCORD DU 3 DÉCEMBRE 2012
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE
NOR : ASET1350099M

PRÉAMBULE

Le présent accord est conclu en application des dispositions des accords nationaux interprofessionnels du 5 décembre 2003 et du 20 janvier 2009 et des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, notamment les lois du 4 mai 2004 et du 24 novembre 2009 relatives à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle des grands magasins et des magasins populaires considèrent qu'il est de l'intérêt commun des salariés et des entreprises de renouveler les objectifs et les moyens de la formation professionnelle continue et de développer une politique d'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle.

Cette politique doit permettre à chaque salarié de devenir acteur de son parcours professionnel, en élargissant, complétant ou renouvelant sa qualification, ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles.

Elle doit également permettre à chaque entreprise de maintenir et d'améliorer sa compétitivité, en particulier par la qualité du service rendu à la clientèle, en s'adaptant aux mutations économiques, technologiques et organisationnelles des marchés, notamment en termes de consommation et d'urbanisme.

Pour atteindre ces objectifs, les parties signataires du présent accord conviennent des dispositions ci-après qui se substituent aux dispositions ayant le même objet dans la convention collective de la branche.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et établissements, sis dans le territoire métropolitain et les DOM, qui exercent l'activité de grand magasin ou de magasin populaire, définie sous le code NAF 52.1H et 52.1E. Les codes NAF attribués par l'INSEE aux employeurs constituent une présomption de classement.

Sont également compris dans le champ de cet accord l'ensemble des établissements des sociétés de grands magasins ou de magasins populaires qui n'exercent pas une activité nettement différenciée de celle de grand magasin ou de magasin populaire et qui ont opté ou opteront pour l'application de la convention collective des grands magasins et magasins populaires, et notamment :

- les magasins de ces sociétés n'ayant pas une activité commerciale spécialisée ;

- leurs sièges sociaux et autres établissements administratifs ;
- les centrales d'achat des sociétés de grands magasins ou de magasins populaires (NAF 51.1P et 51.1U) ;
- les entrepôts rattachés à la date du 1^{er} mars 1998 aux conventions collectives des grands magasins ou des magasins populaires.

Article 2

Axes prioritaires de développement de la formation professionnelle

Dans l'intérêt commun des salariés et des entreprises de la branche, les partenaires sociaux décident de se mobiliser autour d'axes prioritaires de formation. Sont considérées comme prioritaires, notamment au titre des périodes de professionnalisation et de l'exercice du droit individuel à la formation (DIF) :

Les formations ayant pour objectif :

- d'entretenir et d'accroître les compétences professionnelles des salariés dans tous les domaines essentiels pour la branche ;
- de favoriser l'évolution des salariés par l'acquisition de connaissances et de compétences professionnelles complémentaires et de faciliter l'accès à un nouvel emploi dans l'entreprise par l'acquisition ou le développement d'une qualification ;
- de développer les aptitudes et les compétences des salariés concernés en matière de tutorat et d'encadrement.

Et, en particulier, les formations dont l'objectif de professionnalisation est défini par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche (CPNEFP), en tenant compte de celles, retenues comme des priorités par la convention collective de la branche, dont la liste suit :

- actions relatives au comportement et à la communication :
 - amélioration de la relation vendeur/client, en mettant l'accent sur les disciplines formant à la négociation commerciale ;
 - amélioration de la qualité et de l'efficacité des relations humaines dans l'équipe de travail et dans l'entreprise ;
- actions d'entretien, de mise à jour et de développement des connaissances et compétences professionnelles portant notamment sur :
 - la formation de l'acheteur ;
 - les techniques de vente (argumentaire de vente, vente visuelle : merchandising, étalage) ;
 - les procédures d'encaissement ;
 - la gestion des stocks et le processus de commande ;
 - la connaissance des produits ;
 - les techniques comptables ;
 - la gestion budgétaire ;
 - l'informatique de gestion et la bureautique ;
 - la gestion de la qualité (produits, relations avec la clientèle, etc.),

et, en outre, pour les fonctions d'encadrement, portant sur :

- l'entraînement aux relations humaines, l'animation d'une équipe et le management ;
- l'organisation du travail (analyse et organisation des tâches, motivation, délégation...), la gestion du temps et des coûts ;
- le rôle en matière de formation et de sécurité.

Article 3

Adhésion au FORCO

Conformément aux dispositions législatives et conventionnelles en vigueur, les parties signataires conviennent d'adhérer à l'accord du 17 novembre 1993, modifié par les accords du 10 novembre 1994 et du 23 septembre 2011, portant création et mise en conformité de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) des entreprises relevant du secteur du commerce et de la distribution, désigné sous le sigle FORCO.

Les parties signataires s'assurent, dans le cadre de la CPNEFP, du respect par le FORCO des priorités de formation et des règles de financement définies par la branche en cohérence avec les propositions de la section professionnelle paritaire (SPP) des grands magasins et des magasins populaires, créée au sein de l'OPCA par l'accord de branche du 15 mars 2012. Ils veillent à ce que soit assuré un suivi spécifique de branche pour les contributions des entreprises comprises dans le champ d'application du présent accord.

Article 4

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche

Pour accompagner les entreprises dans la définition de leur politique de formation et les salariés dans l'élaboration de leur projet professionnel, les parties signataires du présent accord décident de mettre en place, au niveau national, un observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans la branche professionnelle des grands magasins et des magasins populaires, confié à l'observatoire prospectif du commerce géré par le FORCO.

L'observatoire du FORCO remet à la CPNEFP, au moins une fois par an, un état quantitatif de l'évolution des emplois, des métiers et des formations.

Les travaux de l'observatoire de la branche portent principalement :

- sur les métiers et les qualifications existant dans la branche et sur les formations qui y préparent ;
- sur les données chiffrées du marché de l'emploi, avec la répartition hommes-femmes, dans les métiers auxquels préparent ces différentes formations, ainsi que sur le taux d'insertion professionnelle à l'issue de ces formations ;
- sur les conséquences prospectives des évolutions démographiques, économiques, technologiques et organisationnelles, notamment en termes de consommation ou d'urbanisme, sur ces métiers et ces qualifications.

La fonction de comité paritaire de pilotage de l'observatoire de la branche est assurée par la CPNEFP dans les mêmes conditions de fonctionnement.

Il se compose des membres titulaires et des membres suppléants de la CPNEFP, en nombre égal pour les représentants des organisations syndicales et pour ceux de l'UCV. Il se réunit de façon *ad hoc*, au moins une fois par an. Le secrétariat du comité de pilotage est effectué dans les mêmes conditions que celui de la CPNEFP, conformément à l'accord de branche relatif à la CPNEFP du 21 novembre 2001.

Le comité paritaire de pilotage définit le programme de travail annuel de l'observatoire et les moyens qui lui sont alloués. Il rend un avis sur les résultats des travaux.

En tant que de besoin, le comité paritaire de pilotage peut établir des partenariats avec les observatoires d'autres branches professionnelles, en particulier celles du secteur du commerce et de la distribution, et commander des travaux à des organismes publics ou privés, notamment des organismes paritaires, compétents dans le domaine de l'emploi et de la formation.

Les travaux de l'observatoire sont financés dans les conditions prévues par les dispositions conventionnelles et réglementaires en vigueur.

En tenant compte des travaux réalisés dans le cadre de l'observatoire de la branche, la CPNEFP examine périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de son champ professionnel.

Elle précise les axes prioritaires de développement de la formation professionnelle de la branche visés à l'article 2 du présent accord et la liste des diplômes, titres, certificats de qualification professionnels et formations dont l'objectif de professionnalisation est reconnu dans la branche.

Article 5

Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Les partenaires sociaux de la branche rappellent leur volonté de favoriser l'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle continue.

Ils incitent les entreprises à assurer cette égalité lors de l'élaboration des priorités de formation et de la définition des actions à mettre en œuvre, en tenant notamment compte des contraintes liées à l'exercice de la parentalité.

A cet effet, ils chargent la CPNEFP d'examiner les conditions dans lesquelles l'OPCA pourrait, le cas échéant, être autorisé à majorer le remboursement des heures de formation.

Les parties signataires rappellent l'importance de faciliter le retour de congé parental, en particulier par la réalisation d'une action de bilan de compétence, de validation des acquis de l'expérience (VAE) et de remise à niveau si cela s'avère nécessaire, dans le cadre du DIF pour les salariés qui en feraient la demande ou de la période de professionnalisation, notamment pour ceux qui ont les plus faibles niveaux de qualification.

Les parties signataires recommandent aux entreprises de la branche de faciliter l'évolution des femmes qui le souhaitent, en utilisant la diversité des dispositifs de formation professionnelle, en particulier la VAE.

Article 6

Contrats de professionnalisation

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent encourager le développement des contrats de professionnalisation dans les entreprises.

Ce contrat est ouvert :

- aux jeunes de 16 à 25 ans révolus, sans qualification professionnelle ou sans diplôme et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers souhaités ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, dès leur inscription à Pôle emploi, quand une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi ;
- à tous les publics spécifiques visés par les dispositions législatives en vigueur.

Il a pour objectif de permettre à leurs bénéficiaires d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), ou une qualification professionnelle reconnue dans la classification de la convention collective de la branche ou un certificat de qualification professionnelle (CQP) validé par la CPNEFP de la branche, en particulier le certificat de qualification professionnelle interbranches (CQPI).

Le contrat de professionnalisation est mis en place dans les conditions prévues par les dispositions conventionnelles et réglementaires en vigueur, notamment celles visant la rémunération.

Les parties signataires conviennent que tout titulaire d'un contrat de professionnalisation, ayant suivi avec assiduité les actions de formation et s'étant présenté aux évaluations prévues, bénéficie d'une majoration de 5 % de la rémunération annuelle minimale fixée par l'accord interprofession-

nel, calculée sur la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation et versée lors des 2 derniers mois de ce contrat ou de cette action de professionnalisation.

Les parties signataires demandent aux entreprises de s'engager, durant la durée du contrat ou de la période durant laquelle sont mises en œuvre les actions de professionnalisation, à fournir au titulaire du contrat une activité professionnelle en relation avec l'objectif de professionnalisation et à lui assurer une formation, dispensée par un organisme de formation ou par l'entreprise elle-même, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, qui lui permette d'obtenir une qualification professionnelle.

Elles recommandent aux entreprises d'accorder une attention particulière à l'embauche des titulaires de contrat de professionnalisation ayant suivi avec assiduité les actions de formation et s'étant présentés aux évaluations prévues.

Lorsque le contrat est à durée déterminée, il est conclu pour une durée de 6 à 12 mois. Lorsqu'il est à durée indéterminée, la durée durant laquelle sont mises en œuvre les actions de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois.

Lorsque le contrat est à durée déterminée, il peut être renouvelé si le bénéficiaire, qui a obtenu la qualification visée au premier contrat, prépare une qualification supérieure ou complémentaire.

Les partenaires sociaux de la branche décident de porter la durée du contrat ou de la période durant laquelle sont mises en œuvre les actions de professionnalisation jusqu'à 24 mois et la durée des actions d'évaluation, de personnalisation du parcours, d'accompagnement externe et de formation jusqu'à 50 % de la durée du contrat ou de la période, lorsqu'ils donnent lieu à la préparation d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle (CQP ou CQPI) validé par la CPNEFP de la branche.

En conséquence, ils chargent la CPNEFP :

- d'établir la liste des qualifications professionnelles correspondant aux besoins de la branche, qui font l'objet d'une priorité de prise en charge financière par l'OPCA, en tenant compte des axes prioritaires de formation définis à l'article 2 du présent accord,

et, en cohérence avec les propositions de la SPP de la branche :

- de fixer les forfaits horaires sur la base desquels l'OPCA prend en charge les contrats et les périodes durant lesquelles sont mises en œuvre les actions de professionnalisation, en tenant compte de la possibilité de moduler ces forfaits en fonction de la nature et du coût de la prestation ;
- d'organiser le suivi des engagements financiers au niveau de l'OPCA pour permettre la prise en charge des priorités définies par la branche ;
- de faire un bilan régulier sur les priorités de la branche et les engagements financiers relatifs aux contrats de professionnalisation.

Article 7

Périodes de professionnalisation

Les partenaires sociaux de la branche décident d'ouvrir l'accès aux périodes de professionnalisation au bénéfice de l'ensemble des salariés de la branche sous contrat de travail à durée indéterminée, en fonction des axes prioritaires de formation définis à l'article 2 du présent accord.

Ces périodes sont ouvertes en priorité au bénéfice :

- des salariés qui n'ont aucune qualification professionnelle reconnue par un titre ou un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique ou par un certificat de qualification professionnelle ;
- des salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations ;

- des salariés qui n’ont pas bénéficié d’un stage de formation depuis 3 ans, soit au titre du plan de formation, soit dans le cadre du congé individuel de formation ;
- des salariés qui ont au moins 20 ans d’activités professionnelles et, en tout état de cause, ceux qui ont 45 ans et plus, et qui disposent de 1 an de présence dans leur entreprise ;
- des salariées qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité et des salariés qui reprennent leur activité professionnelle après un congé parental ;
- des salariés handicapés ;
- des salariés inaptes qui ont accepté une proposition de reclassement dans l’entreprise ;
- des salariés qui envisagent la création ou la reprise d’une entreprise.

Ces périodes ont pour objectif de favoriser le maintien dans l’emploi de ces salariés en leur permettant :

- d’acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle reconnue dans la classification de la convention collective de la branche ou un certificat de qualification professionnelle validé par la CPNEFP de la branche (CQP ou CQPI) ;
- ou de participer à une action de formation dont l’objectif de professionnalisation est défini par la CPNEFP, conformément aux axes prioritaires de formation définis à l’article 2 du présent accord.

La durée minimale des périodes de professionnalisation est fixée conformément aux dispositions législatives et conventionnelles en vigueur. Cette durée minimale ne s’applique pas au bilan de compétences ou à la validation des acquis de l’expérience (VAE), ni aux périodes de professionnalisation des salariés âgés d’au moins 45 ans.

L’accès à la période de professionnalisation est proposé par l’employeur ou demandé par le salarié, avec l’accord de l’employeur. Il est notamment examiné au cours de l’entretien professionnel visé à l’article 12 du présent accord. L’employeur peut toutefois surseoir à sa réalisation en cas d’absence simultanée de 2 % des effectifs, calculés au niveau de chaque établissement.

Le bénéfice de la période de professionnalisation est subordonné au financement par l’OPCA, sur les fonds mutualisés, des frais d’évaluation, d’accompagnement et de formation et des éventuels frais annexes (transport, hébergement, restauration).

En conséquence, les partenaires sociaux de la branche chargent la CPNEFP :

- d’établir la liste des qualifications professionnelles correspondant aux besoins de la branche qui feront l’objet d’une priorité de prise en charge financière par l’OPCA, en tenant compte des axes prioritaires de formation définis à l’article 2 du présent accord,

et, en cohérence avec les propositions de la SPP de la branche :

- de fixer les critères et les forfaits sur la base desquels l’OPCA prend en charge les périodes de professionnalisation, en tenant compte de la possibilité de moduler ces forfaits en fonction de la nature et du coût de la prestation ;
- d’organiser l’échéancier des engagements financiers au niveau de l’OPCA pour permettre la prise en charge des priorités définies par la branche ;
- de faire un bilan régulier sur les priorités de la branche et les engagements financiers relatifs aux périodes de professionnalisation.

Les actions de formation liées à la période de professionnalisation et effectuées pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié par l’entreprise.

La réalisation des actions de formation peut s’effectuer, pour tout ou partie, en dehors du temps de travail, soit à l’initiative du salarié en application du droit individuel à la formation (DIF), soit à l’initiative de l’employeur, après accord écrit du salarié, dans le cadre du plan de formation de l’entreprise.

Dans les deux cas, l'entreprise définit avec le salarié la nature des engagements auxquels elle souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail, dans le cadre d'une période de professionnalisation, peuvent excéder le montant des droits ouverts au titre du DIF, dans la limite de 80 heures sur une même année civile.

Article 8

Droit individuel à la formation (DIF)

Les partenaires sociaux de la branche décident que tout salarié de la branche, employé à temps plein, sous contrat de travail à durée indéterminée et ayant une ancienneté minimum de 1 an dans son entreprise, bénéficie d'un droit individuel à la formation (DIF), à raison de 21 heures par année civile. Pour les salariés à temps partiel, ce droit est calculé au *pro rata temporis*, avec la garantie d'une durée minimale de 7 heures. Ce droit est plafonné à 126 heures.

Ils conviennent d'ouvrir aux entreprises la possibilité de prendre l'année civile comme période de référence pour le calcul des droits.

Dans ce cas, tout salarié sous contrat de travail à durée indéterminée, justifiant de 1 année d'ancienneté dans l'entreprise au 1^{er} janvier de l'année de changement de période de référence, acquiert au 31 décembre de l'année qui précède le changement de période de référence des droits calculés *pro rata temporis* de sa durée de présence dans l'entreprise.

Tout salarié est informé chaque année par écrit des heures acquises au titre du DIF.

Les parties signataires rappellent que tout salarié, sous contrat de travail à durée déterminée, peut bénéficier d'un DIF, calculé *pro rata temporis*, à l'issue d'un délai de 4 mois, dans les conditions d'ancienneté et de prise en charge financière définies par le dispositif du congé individuel de formation (CIF), sur la demande du salarié.

La mise en œuvre du DIF, dans le cadre du dispositif législatif et conventionnel en vigueur, relève de l'initiative du salarié, en liaison avec son entreprise.

Le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF est arrêté, après accord formalisé entre le salarié et l'employeur, en tenant éventuellement compte des conclusions de l'entretien professionnel visé à l'article 12 du présent accord et des axes prioritaires de formation définis à l'article 2.

Pendant la durée des actions de formation, réalisées en dehors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'entreprise d'une allocation de formation qui correspond à 50 % de sa rémunération nette, telle que définie par les dispositions réglementaires en vigueur.

Pour faciliter la mise en œuvre du DIF, les parties signataires conviennent que les heures de formation liées au DIF peuvent se réaliser, pour tout ou partie, pendant le temps de travail, dans le cadre d'un accord formalisé entre le salarié et l'entreprise.

Les frais de formation et d'accompagnement, ainsi que les éventuels frais annexes (transport, hébergement, restauration), correspondant aux droits ouverts au titre du DIF, sont à la charge de l'entreprise et imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

Lorsque les actions effectuées au titre du DIF relèvent des publics prioritaires visés à l'article 7 du présent accord et des axes prioritaires de formation définis à l'article 2, les parties signataires décident qu'elles peuvent être financées, dans la limite de 25 % des fonds disponibles dans le cadre des fonds mutualisés au niveau de la branche. Cette limite est réexaminée chaque année par la CPNEFP.

Elles demandent à l'OPCA de prendre en charge sur ces fonds, et dans les conditions fixées par la CPNEFP, en cohérence avec les propositions de la SPP de la branche, les frais de formation et d'accompagnement, et les éventuels frais annexes (transport, hébergement, restauration), relevant de ces actions prioritaires.

Transférabilité et portabilité du DIF

La transférabilité et la portabilité du DIF s'effectuent dans les conditions prévues par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur :

- en cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action (bilan de compétences, VAE ou formation) soit engagée avant la fin du délai-congé ;
- en cas de licenciement du salarié, le DIF est transférable, sauf faute lourde, pour financer une action sur la base du montant de l'allocation formation, sous réserve que la demande soit faite avant la fin du préavis ;
- en cas de départ à la retraite, le DIF n'est pas transférable.

Les parties signataires recommandent aux entreprises de la branche de porter une attention particulière aux possibilités de reprise éventuelle des droits au DIF acquis par des salariés dans une entreprise relevant du champ d'application du présent accord ;

- après rupture du contrat de travail, la portabilité du droit à DIF, qui se fait à l'initiative du bénéficiaire, est assurée :
 - pendant sa prise en charge par l'assurance chômage, en accord avec le référent chargé de son accompagnement, sur les fonds de l'OPCA dont relève son entreprise d'origine ;
 - pendant les deux années suivant son embauche, en accord avec son nouvel employeur, sur les fonds de l'OPCA de ce dernier. A défaut d'accord de l'employeur et dans le cas où l'employeur relève de la branche, les actions de formation éligibles sont celles définies par les axes prioritaires de formation visés à l'article 2 du présent accord.

Article 9

Plan de formation de l'entreprise

Le plan de formation élaboré chaque année par l'entreprise, en application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, détermine la politique de formation de l'entreprise. Il tient compte, le cas échéant, du programme pluriannuel établi par l'entreprise et des orientations définies au niveau de la branche.

Les actions du plan de formation sont mises en œuvre dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur, qui distinguent :

- les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise qui constituent un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération ;
- les actions de développement des compétences des salariés qui peuvent, en application d'un accord formalisé entre le salarié et l'employeur, notamment lors de l'entretien professionnel, se dérouler en dehors du temps de travail dans la limite, par année civile et par salarié, de 80 heures ou de 5 % du forfait en jours ou en heures et bénéficier du versement par l'entreprise d'une allocation de formation qui correspond à 50 % de sa rémunération nette.

Dans ce cas, elles donnent lieu à un engagement de l'entreprise sur les conditions de reconnaissance des connaissances acquises par le salarié et de l'évolution de sa qualification.

Les frais de formation, de transport, d'hébergement et de repas engagés lors d'actions de formation conduites dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, ainsi que les salaires, charges sociales et allocations de formation qui s'y rapportent, sont à la charge de l'entreprise et imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

Article 10

Rôle des institutions représentatives

Les partenaires sociaux de la branche rappellent le rôle essentiel des institutions représentatives du personnel en matière de formation professionnelle, notamment celui des commissions de formation.

Le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel, émet chaque année un avis sur l'exécution du plan de formation de l'année précédente et sur le projet de plan de formation de l'année à venir, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Deux réunions spécifiques du comité d'entreprise doivent être prévues.

Au plus tard 3 semaines avant chacune des réunions, des informations et des documents, dont la liste est fixée par les dispositions conventionnelles et réglementaires en vigueur, doivent être adressés aux membres du comité d'entreprise ou d'établissement, aux délégués syndicaux et aux membres de la commission de formation, pour leur permettre de participer à l'élaboration du plan et de préparer les délibérations.

Au cours de la première réunion, qui a lieu avant le 1^{er} octobre, le comité d'entreprise :

- examine le bilan des actions réalisées et en cours de réalisation ;
- est consulté sur les orientations générales en matière de formation dans l'entreprise et sur les projets pour l'année à venir, en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise.

Au cours de la deuxième réunion, qui a lieu avant le 31 décembre, le comité d'entreprise délibère :

- sur le projet de plan de formation de l'entreprise ;
- sur le procès-verbal de consultation qui accompagne la déclaration par l'employeur du montant de sa participation.

Il délibère également sur les conditions de mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation et la mise en œuvre du DIF.

Article 11

Rôle de l'encadrement

Les partenaires sociaux de la branche rappellent également le rôle indispensable du personnel d'encadrement dans la détection des besoins de formation individuels et collectifs, dans l'information sur les dispositifs de formation, dans l'accompagnement et l'élaboration des parcours professionnels et dans la formation des salariés dont il a la responsabilité.

Pour lui permettre d'assumer ces missions, les entreprises doivent notamment :

- lui assurer l'accompagnement nécessaire à la conduite des entretiens professionnels ;
- l'informer sur les principaux dispositifs de formation ;
- mettre à sa disposition les moyens matériels pour les mener à bien (guide, brochure, note et information en ligne...).

Article 12

Développement du tutorat

Les partenaires sociaux de la branche s'accordent à reconnaître le rôle primordial des tuteurs pour assurer, dans les entreprises, l'accueil et l'encadrement des jeunes, des demandeurs d'emploi et des salariés, en stages ou périodes de formation, contrats et périodes de professionnalisation, apprentissage.

Ils recommandent aux entreprises de la branche de donner à ces derniers les moyens nécessaires à l'exercice de leur mission.

La fonction tutorale a pour objet :

- d’accompagner le salarié dans l’élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel, d’aider, d’informer et de guider le salarié de l’entreprise qui participe à une action de formation dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation ;
- de contribuer à l’acquisition de connaissances, de compétences et d’aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d’actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer à l’évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation.

Le tuteur est choisi par l’employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés de l’entreprise, en tenant compte de son emploi et de son niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l’action de formation. Il doit justifier d’une expérience professionnelle d’au moins 2 ans.

Afin de pouvoir assurer ses missions tout en continuant à exercer son emploi dans l’entreprise, le tuteur, compte tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer du temps nécessaire au suivi du salarié titulaire du contrat ou de la période de professionnalisation.

Pour les contrats de professionnalisation et d’apprentissage, le tuteur suit les activités de deux salariés au plus.

Les parties signataires demandent aux entreprises de veiller à mobiliser dans le cadre du tutorat l’expérience et les compétences professionnelles des salariés seniors, dans la mesure où ces derniers auront le profil requis pour exercer cette mission et qu’ils seront volontaires et formés.

Le tuteur bénéficie, préalablement à l’exercice de sa mission, d’une préparation adaptée, destinée notamment à développer la qualité de l’accueil et de l’accompagnement du tutorat et, si nécessaire, d’une formation spécifique à cette fonction.

Les parties signataires du présent accord conviennent de charger la CPNEFP de fixer, dans le respect des dispositions conventionnelles et réglementaires en vigueur, en cohérence avec les propositions de la SPP de la branche, les conditions de prise en charge par l’OPCA des actions de préparation et de formation ainsi que celles des coûts liés à l’exercice de la fonction tutorale.

Article 13

Parcours professionnel

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent favoriser pour tout salarié les possibilités d’exercer son droit à l’information, à l’orientation et à la qualification professionnelles pour lui permettre de progresser au cours de sa vie professionnelle d’au moins un niveau en acquérant une qualification correspondant aux besoins prévisibles de l’économie à court ou moyen terme.

Entretien professionnel et entretien de seconde partie de carrière

Les partenaires sociaux de la branche rappellent que tout salarié :

- ayant au moins 2 années d’activité dans une même entreprise, bénéficie, au minimum tous les 2 ans, d’un entretien professionnel ;
- ou à compter de son 45^e anniversaire, et sous réserve de 1 an d’ancienneté dans l’entreprise, de l’entretien professionnel de seconde partie de carrière, conformément aux dispositions conventionnelles en vigueur. L’entretien professionnel de deuxième partie de carrière est renouvelable tous les 5 ans, à l’initiative du salarié.

Ces entretiens sont l’occasion de faire le point sur les compétences, les besoins en formation, la situation et l’évolution professionnelle du salarié et, pour l’entretien de seconde partie de carrière, de l’informer sur les modalités d’accès au bilan de compétences, à la validation des acquis de l’expérience (VAE) et, le cas échéant, à une action de formation.

Ils se déroulent dans les conditions déterminées par l'entreprise, en tenant compte, dans la mesure du possible, des spécificités de chaque organisation d'entreprise et des garanties à rechercher dans l'intérêt du salarié, notamment en matière de préparation et de confidentialité.

Sont notamment discutés les points suivants :

- l'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation ;
- l'identification des objectifs de professionnalisation et des dispositifs de formation qui permettraient au salarié d'améliorer ses compétences ou de renforcer sa qualification ;
- les conditions de réalisation de la formation pendant ou en dehors du temps de travail et, dans le deuxième cas, les engagements réciproques de l'employeur et du salarié ;
- à l'initiative du salarié, l'utilisation éventuelle du DIF ;
- et, le cas échéant, l'exercice de la fonction tutorale.

Passeport orientation et formation

Le passeport orientation et formation est un document personnel, établi à l'initiative du salarié et qui reste sa propriété. Il lui permet de retracer son cursus en matière de formation initiale et continue, ses expériences professionnelles et bénévoles. Il a pour but de l'amener à faire le point sur ses connaissances, compétences et aptitudes et de lui permettre de les valoriser, notamment lors des entretiens professionnels.

Il recense en particulier :

- les diplômes, titres et autres certifications obtenus à l'occasion de la formation initiale ;
- les expériences professionnelles, y compris les périodes de stage ou de formation en entreprise, ainsi que les compétences, connaissances et aptitudes professionnelles utilisées ou acquises grâce à ces expériences ;
- les titres, diplômes, CQP ou CQPI, et autres certifications ou habilitations obtenues dans le cadre de la formation professionnelle continue, notamment par la VAE ;
- les actions de formation suivies dans le cadre de la formation professionnelle continue, y compris en période d'inactivité professionnelle ;
- les activités de tutorat.

Les partenaires sociaux de la branche recommandent vivement la mise à disposition pour tout salarié d'un modèle de passeport orientation et formation, conformément aux dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Bilan de compétences

Les parties signataires rappellent que tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences ou d'une validation des acquis de l'expérience. L'accès au congé de bilan de compétences relève d'une démarche individuelle du salarié.

Elles demandent qu'après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail et d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience.

La prise en charge financière de ces actions de bilan de compétences est assurée, sur la demande du salarié, par le dispositif du CIF ou par celui du DIF.

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les partenaires sociaux de la branche s'accordent sur l'importance de la validation des acquis de l'expérience. Ils s'engagent à développer l'information des salariés et des entreprises sur ce dispositif et recommandent aux entreprises d'en favoriser l'accès à tout salarié qui le souhaite, dans le cadre du dispositif législatif et réglementaire en vigueur.

Ils encouragent en particulier l'accès à la validation des acquis de l'expérience en vue de l'acquisition :

- de tout ou partie d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle ;
- de tout ou partie d'un certificat de qualification professionnelle (CQP ou CQPI) validé par la CPNEFP de la branche.

Article 14

Dispositions financières

Pour permettre la mise en œuvre des axes prioritaires de développement de la formation professionnelle décidés par la branche et assurer une gestion optimale des ressources des entreprises, les parties signataires du présent accord décident des affectations suivantes :

Contribution des entreprises employant au moins 20 salariés

Ces entreprises consacrent, chaque année, au financement des actions de formation professionnelle continue une contribution minimale équivalant à 1,60 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Dans ce cadre, elles effectuent, avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la contribution :

- un versement, correspondant à 0,20 % des rémunérations versées pendant l'année de référence, aux fonds de gestion du congé individuel de formation (FONGECIF) à compétence interprofessionnelle et régionale dont elles relèvent ;
- un versement, correspondant au minimum à 0,50 % des rémunérations versées pendant l'année de référence, à l'OPCA désigné par la branche, pour assurer le financement des priorités mises en place par le présent accord, notamment :
 - des actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation ;
 - des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
 - des frais de formation et, le cas échéant, des frais annexes (transport, hébergement, restauration) liés à la réalisation d'actions reconnues prioritaires par la branche professionnelle pour l'exercice du DIF ;
 - des dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications visé à l'article 4 du présent accord ;
- l'affectation du solde de leur contribution au financement par l'entreprise des dépenses liées à la mise en œuvre d'actions réalisées au bénéfice de leurs salariés, telles que définies ci-après :
 - actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation ou dans celui du DIF ;
 - prise en charge des frais annexes (transport, hébergement, restauration) ainsi que des rémunérations et des charges sociales légales et conventionnelles, correspondant à la durée des actions mises en œuvre dans le cadre du plan de formation et, le cas échéant, des contrats ou périodes de professionnalisation ;
 - prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail ;
 - et, plus généralement, actions et moyens imputables au titre de la formation professionnelle continue.

Contribution des entreprises employant de 10 à moins de 20 salariés

Ces entreprises consacrent, chaque année, au financement des actions de formation professionnelle continue une contribution minimale équivalant à 1,05 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Dans ce cadre, elles effectuent, avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la contribution :

- un versement, correspondant au minimum à 0,15 % des rémunérations versées pendant l'année de référence, à l'OPCA désigné par la branche, pour assurer le financement des priorités mises en place par le présent accord, notamment :
 - des actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation ;
 - des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
 - des frais de formation et, le cas échéant, des frais annexes (transport, hébergement, restauration) liés à la réalisation d'actions reconnues prioritaires par la branche professionnelle pour l'exercice du DIF ;
 - des dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications visé à l'article 4 du présent accord ;
- l'affectation du solde de leur contribution au financement par l'entreprise des dépenses liées à la mise en œuvre d'actions réalisées au bénéfice de leurs salariés, telles que définies ci-après :
 - actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation ou dans celui du DIF ;
 - prise en charge des frais annexes (transport, hébergement, restauration) ainsi que des rémunérations et des charges sociales légales et conventionnelles, correspondant à la durée des actions mises en œuvre dans le cadre du plan de formation, et, le cas échéant, des contrats ou périodes de professionnalisation ;
 - prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail ;
 - et, plus généralement, actions et moyens imputables au titre de la formation professionnelle continue.

Contribution des entreprises employant moins de 10 salariés

Ces entreprises consacrent, chaque année, au financement des actions de formation professionnelle continue une contribution minimale, versée en totalité à l'OPCA désigné par la branche, avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la contribution, et équivalant à 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Cette contribution est affectée au financement des priorités mises en place par le présent accord, notamment :

- à concurrence d'un minimum de 0,15 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence :
 - des actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation ;
 - des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
 - des dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications visé à l'article 4 du présent accord ;
- à concurrence du solde du montant des versements :
 - des actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation ou dans celui du DIF ;
 - du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions de formation réalisées en dehors du temps de travail ;
 - et, plus généralement, des actions et moyens imputables au titre de la formation professionnelle continue.

Les sommes collectées par l'OPCA au titre des contributions minimales de 0,50 % et 0,15 %, visées ci-dessus, sont mutualisées au niveau de la branche dès leur réception.

Contributions des entreprises au titre du fonds de sécurisation
des parcours professionnels (FPSPP)

Une part de ces contributions, fixée annuellement par décret et comprise entre 5 % et 13 %, est reversée annuellement par l'OPCA désigné par la branche au FPSPP.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, à défaut d'accord de branche, le taux retenu par décret s'applique de la même façon à chaque contribution.

Article 15

Dispositions finales

Le présent accord prend effet à compter du 1^{er} janvier 2013.

Le présent accord annule et remplace l'accord relatif à l'accès des salariés des grands magasins et des magasins populaires à la formation tout au long de la vie professionnelle du 12 janvier 2005.

A l'issue d'un délai de 3 ans après son entrée en vigueur, un bilan d'application des dispositions du présent accord sera établi au sein de la CPNEFP afin de préparer la négociation périodique dans la branche.

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peuvent déroger à l'ensemble des dispositions du présent accord, sauf clauses plus favorables aux salariés.

Le présent accord est notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément aux dispositions prévues par le code du travail.

A l'expiration du délai d'opposition, il sera déposé à la direction générale du travail conformément aux dispositions législatives en vigueur. Un exemplaire sera communiqué au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Chacune des parties signataires pourra demander la révision du présent accord conformément aux dispositions prévues par le code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander, sans délai, l'extension du présent accord auprès du ministre chargé du travail, conformément aux dispositions du code du travail, l'UCV étant chargée des formalités à accomplir.

Fait à Paris, le 3 décembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UCV.

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC.

Brochure n° 3138

Convention collective nationale

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

ACCORD DU 7 DÉCEMBRE 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} JUIN 2013

NOR : ASET1350121M

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 la perspective d'une nouvelle grille de classification et des nouveaux emplois repères qui y seront associés.

Les partenaires sociaux se réuniront dans le courant du troisième trimestre 2013 pour finaliser la politique salariale 2013.

(En euros.)

GROUPE et échelon	SALAIRE MINIMUM MENSUEL au 1 ^{er} juin 2013 (base 152,25 heures)
I B	3 604
I A	3 514
II	2 883
III B	2 404
III A	1 891
IV	1 691
V C	1 550
V B	1 500
V A	1 490
VI B	1 482
VI A	1 472

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 :

F3C CFDT ;
FFSCEGA CFTC ;
FL CGT-FO.

Brochure n° 3318

Convention collective nationale

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

ACCORD DU 13 DÉCEMBRE 2012
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES AU 1^{ER} JANVIER 2013

NOR : ASET1350119M
IDCC : 2397

Entre :

Le SYNAM,

D'une part, et

Le SNAPAC CFDT ;

La FCCS CFE-CGC ;

La FASAP FO ;

La F3C CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les parties se sont rencontrées pour examiner la situation de la politique salariale pour l'année 2013 afférente aux mannequins adultes.

Elles sont convenues de l'application d'une augmentation en 2013 de 1,5 % sur la rémunération brute horaire minima des mannequins du T7 au T10, pour les prestations relevant de l'article 12 ainsi que pour les rémunérations correspondant à des prestations en presse rédactionnelle (tarifs A à G).

Cette augmentation est applicable à dater du 1^{er} janvier 2013.

Fait à Paris, le 13 décembre 2012.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

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

Publicité et défilé

(En euros.)

TAUX HORAIRE MAJORÉ	7	8	9	10
1 heure	88,75	104,00	136,95	170,80

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

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

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

Presse rédactionnelle

(En euros.)

TAUX HORAIRE MAJORÉ	A	B	C	D	E	F	G
1 heure	31,85	37,15	43,50	49,95	57,30	64,70	80,70

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

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

1 heure (taux horaire majoré) : 60,80 €.

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

Brochure n° 3318

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

ACCORD DU 13 DÉCEMBRE 2012
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES AU 1^{ER} JANVIER 2013
NOR : *ASET1350120M*
IDCC : 2397

Entre :

Le SYNAM,

D'autre part, et

Le SNAPAC CFDT ;

La FCCS CFE-CGC ;

La FASAP FO ;

La F3C CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les parties se sont rencontrées pour examiner la situation de la politique salariale pour l'année 2013 afférente aux mannequins mineurs de moins de 16 ans.

Elles sont convenues de l'application d'une augmentation en 2013 de 1 % sur la rémunération brute horaire minimale des mannequins mineurs de moins de 16 ans pour l'ensemble de leurs rémunérations.

Ces augmentations sont applicables à dater du 1^{er} janvier 2013.

Fait à Paris, le 13 décembre 2012.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE II

Rémunérations horaires brutes minimales mannequins enfants (hors congés payés)

(En euros.)

PRISE DE VUE publicité, défilé	CATALOGUE VPC	PRESSE rédactionnelle	TOURNAGE film publicitaire	ESSAYAGE technique	ESSAYAGE préparatoire
64,85	56,50	44,90	80,60	56,50	50 % du minimum horaire de la catégorie

Convention collective départementale
IDCC : 1966. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
(Loiret)
(31 janvier 1997)

(Bulletin officiel n° 1997-7 bis)
(Etendue par arrêté du 14 juin 2004,
Journal officiel du 23 juin 2004)

ACCORD DU 17 DÉCEMBRE 2012
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1^{ER} JANVIER 2013

NOR : ASET1350117M
IDCC : 1966

Entre :

L'UIMM du Loiret,

D'une part, et

La CFTC du Loiret ;

La CGT-FO du Loiret ;

La CFE-CGC du Loiret,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Valeur du point et rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)

La valeur du point applicable dans les entreprises de la métallurgie du Loiret est fixée à 4,86 € à compter du 1^{er} janvier 2013, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont obtenues en multipliant la valeur du point par le coefficient attribué au poste du salarié. Elles servent de base au calcul de la prime d'ancienneté.

Il est rappelé que les rémunérations minimales hiérarchiques des ouvriers sont majorées de 5 % et celles des agents de maîtrise exerçant un commandement en atelier de 7 %.

Les rémunérations minimales hiérarchiques étant fixées pour la durée légale du travail, leurs montants doivent être adaptés à l'horaire de travail effectif et supporter le cas échéant les majorations légales pour heures supplémentaires.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale
IDCC : 1966. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
(Loiret)
(31 janvier 1997)

(Bulletin officiel n° 1997-7 bis)
(Etendue par arrêté du 14 juin 2004,
Journal officiel du 23 juin 2004)

ACCORD DU 17 DÉCEMBRE 2012
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES
AU 1^{ER} JANVIER 2012
NOR : ASET1350118M
IDCC : 1966

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

Rémunérations annuelles garanties (RAG)

En considération de l'esprit de l'accord national du 28 juillet 1998 et de son avenant du 29 janvier 2000 et en application de l'article 10 de la convention collective du 31 janvier 1997, des rémunérations annuelles garanties ont été fixées, à partir de l'année 2012, suivant le barème figurant en annexe au présent accord.

Fait à La Chapelle-Saint-Mesmin, le 17 décembre 2012.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Barème des rémunérations annuelles garanties applicable à partir de l'année 2012

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

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	ADMINISTRATIFS et techniciens	OUVRIERS	AGENTS de maîtrise d'atelier
I	1	140	16 950	16 950	
	2	145	16 995	16 995	
	3	155	17 015	17 015	
II	1	170	17 085	17 120	
	2	180	17 125		
	3	190	17 245	17 460	
III	1	215	17 545	17 820	18 275
	2	225	18 030		
	3	240	18 610	18 975	19 395
IV	1	255	19 750	20 165	20 585
	2	270	20 865	21 330	
	3	285	21 990	22 480	23 105
V	1	305	23 680		25 080
	2	335	25 990		27 560
	3	365	28 275		31 100
	3	395	30 765		32 725

Brochure n° 3300

Convention collective nationale

IDCC : 2128. – MUTUALITÉ

**ACCORD DU 5 DÉCEMBRE 2012
RELATIF À LA POLITIQUE SALARIALE AU 1^{ER} JANVIER 2013**

NOR : ASET1350107M

IDCC : 2128

PRÉAMBULE

La politique salariale de la branche au titre de l'année 2013 a fait l'objet d'une négociation qui s'est déroulée les 26 octobre et 21 novembre 2012.

Les parties signataires, ayant pris en compte les préoccupations des salariés et le contexte économique des entreprises de la branche, ont conclu le présent accord.

Elles rappellent qu'en application des principes posés par la convention collective nationale du 31 janvier 2000, la négociation de branche ne constitue pas le seul facteur d'évolution des rémunérations des salariés des organismes mutualistes.

A ce titre, les décisions prises par la branche doivent inciter au dialogue social et à la négociation au sein des organismes dans le cadre de la gestion d'une politique globale de rémunération intégrant tant les augmentations collectives que les mécanismes de progression individuels.

Article 1^{er}

A compter du 1^{er} janvier 2013, les rémunérations minimales annuelles garanties (RMAG) sont établies conformément au tableau joint en annexe.

Article 2

A compter du 1^{er} janvier 2013, la valeur du point est fixée à 7,97 €.

Article 3

A compter du 1^{er} janvier 2013, aucun salarié soumis à la convention collective nationale de la mutualité ne devra percevoir une rémunération annuelle brute inférieure à 19 000 €. Cette rémunération s'entend :

- pour une durée du travail hebdomadaire de 35 heures ;
- pour une année complète de travail effectif ou assimilé ;
- hors éléments de rémunération liés à l'ancienneté.

Article 4

Le présent accord prend effet au 1^{er} janvier 2013. Il fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social. Il fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de la formation professionnelle et de l'emploi et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 5 décembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UGEM.

Syndicat de salariés :

CFDT.

ANNEXE

Montants des rémunérations minimales annuelles garanties applicables à compter du 1^{er} janvier 2013

(En euros.)

NIVEAU	MONTANT 2012	MONTANT 2013	AUGMENTATION
E1	17 027,07	17 282,48	1,5 %
E2	17 447,20	17 708,91	1,5 %
E3	18 091,66	18 272,58	1,0 %
E4	18 901,05	19 090,06	1,0 %
T1	20 764,26	20 930,37	0,8 %
T2	23 920,57	24 111,93	0,8 %
C1	26 089,91	26 220,36	0,5 %
C2	35 337,09	35 513,78	0,5 %
C3	42 934,07	43 148,74	0,5 %
C4	62 340,27	62 651,97	0,5 %
D	26 089,91	26 220,36	0,5 %

La valeur du point pour l'année 2013 est fixée à 7,97 €, soit une augmentation de 1 %.

Brochure n° 3134

Convention collective nationale

IDCC : 2205. – NOTARIAT

AVENANT RECTIFICATIF N° 20 *BIS* DU 13 DÉCEMBRE 2012
À L'AVENANT N° 20 DU 15 NOVEMBRE 2012 RELATIF AU PLAN DE FORMATION
ET AUX MODALITÉS D'APPLICATION DE LA CORRÉLATION DIPLÔME-CLASSIFICATION

NOR : ASET1350134M
IDCC : 2205

Entre :

Le CSN,

D'une part, et

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT ;

Le SNCTN CFE-CGC ;

La FGCEN CGT-FO ;

La FNPSE CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'avenant n° 20 du 15 novembre 2012 à la convention collective nationale du 8 juin 2001 ayant fait l'objet d'une erreur matérielle dans la numérotation des articles qui en altère la lisibilité, le texte de celui-ci est rectifié comme suit :

Les termes « Article 5 » sont remplacés par les termes « Article 3 ».

Article 2

Entrée en vigueur. – Dépôt. – Publicité. – Extension

Le présent avenant entre en vigueur le 1^{er} janvier 2013.

Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Il sera soumis à la procédure d'extension prévue à l'article L. 2261-24 du code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 13 décembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3369

Convention collective nationale
IDCC : 3105. – RÉGIES DE QUARTIER

NOR : ASET1250881M
IDCC : 3105

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux sont conscients que :

- les régies de quartier, de territoire, CNLRQ, associations et autres structures adhérentes ne doivent pas être un espace de non-droit. Au contraire, elles doivent offrir des conditions de travail décentes, une politique de formation performante et une aide à l'élaboration de projets professionnels aux salariés ;
- la spécificité des activités exercées est directement liée à la satisfaction des besoins sociaux exprimés par les habitants du quartier ou du territoire. Il est donc impossible de définir une activité dominante pouvant conditionner l'application d'une convention collective de branche professionnelle. De là, la nécessité de concevoir un champ d'application spécifique ;
- faire de l'insertion des personnes en grande difficulté l'axe prioritaire de leur politique. L'élaboration d'une convention collective a pour but de donner à ces personnes un statut de travail qui constitue une première démarche pédagogique d'insertion dans les conditions normales du travail salarié.

La convention collective a pour vocation d'assurer des garanties uniformes à l'ensemble des salariés du réseau CNLRQ et des autres structures adhérentes.

Toutes les régies de quartier ou de territoire seront tenues d'appliquer cette convention collective négociée avec les partenaires sociaux.

Si la convention collective a pour but de préciser les conditions d'emploi et de travail, elle doit aussi tenir compte du fait que chaque régie de quartier ou de territoire est un moyen qui permet l'insertion de salariés.

Le caractère spécifique d'une régie de quartier ou de territoire est de conjuguer services de proximité, demande sociale et droit au travail. Les partenaires sociaux ont eu la volonté d'aboutir à un accord répondant à cette spécificité, définissant son champ d'application et les conditions de travail des salariés.

HISTORIQUE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Le syndicat des employeurs régies de quartier, conscient de la nécessité d'établir une convention spécifique (convention collective nationale professionnelle) pour les salariés des régies de quartier ou de territoire, expose le programme de développement social qu'il a l'intention de promouvoir en s'appuyant sur les principes posés par la charte nationale des régies de quartier.

Le dispositif régie de quartier articule une double démarche d'entreprise en vraie grandeur et de développement social et communautaire.

Ce n'est pas un dispositif public mais la résultante d'une volonté partenariale locale.

La démarche régie de quartier repose sur une triple exigence qui en fait son originalité :

- une intervention territorialisée qui vise à améliorer les modes de gestion technique urbaine (à l'échelle d'une cité, d'un ou plusieurs quartiers ou territoire...) en les mettant en synergie avec un mode de gestion sociale qui donne la priorité à la participation directe des habitants comme salariés et au sens le plus large comme acteurs ;
- le souci, sur ce territoire, de l'insertion des personnes les plus en difficulté ;
- la recreation de lien social sur le territoire, une dimension de développement social visant à reconstruire de nouveaux modes de démocratie dans la gestion du local à partir d'une logique communautaire.

Cette démarche est favorisée par l'élaboration et la mise en place de formations d'habitants acteurs de quartier à l'initiative du CNLRQ qui en assume la prise en charge, et de formations qualifiantes adaptées aux métiers exercés au sein de la régie de quartier.

Par leur capacité à gérer des marchés et à exécuter des prestations de qualité, par leur aptitude à initier des services toujours mieux adaptés aux besoins des habitants, les régies sont porteuses d'une démarche d'insertion par l'économie pour les habitants du quartier ou du territoire et pour la requalification du quartier ou du territoire lui-même.

Le projet économique doit en particulier être transparent et ne peut en aucun cas s'appuyer sur l'unique mise en place d'un dispositif de traitement social du chômage ou du relais politique (RSA...) ; une place peut, par contre, être faite dans l'entreprise pour ces mesures, dans le respect des réglementations en vigueur.

La viabilité économique du projet a pour base les conditions de prix du marché : soit des marchés récupérables par les bailleurs sur les locataires (ex. : entretien des immeubles, des vide-ordures...), soit des marchés sur charges non récupérables (ex. : peinture des entrées d'immeubles...) ou des marchés confiés par les communes qui sont alors pris en charge par les impôts locaux.

TITRE I^{ER}

RÈGLES GÉNÉRALES

Article 1.1

Champ d'application

La présente convention collective s'applique à l'ensemble des personnels des régies de quartier, de territoire, du comité national de liaison des régies de quartiers, des groupements d'employeurs de régies et des associations et œuvrant dans les mêmes finalités, quelle que soit la nature de leur contrat et l'emploi qu'ils occupent, sur l'ensemble du territoire national français y compris les départements d'outre-mer.

Elles seront nommées dans le texte et ses annexes sous le vocable « régies ».

Le dispositif régie de quartier et de territoire résulte d'une volonté de partenariat local qui s'inscrit dans les logiques de l'économie sociale et solidaire :

- intervenant sur un territoire donné (à l'échelle d'une cité, d'un ou plusieurs quartiers, d'une commune ou d'une communauté de communes), elle vise à améliorer les modes de gestion des espaces publics en les combinant avec un mode de gestion social qui donne la priorité à la participation directe des habitants, que ce soit comme salarié ou comme acteurs sociaux ;
- avec sur ce territoire des problématiques économiques et d'exclusions sociales ;
- avec pour but fondamental la recreation de lien social et de citoyenneté,

et dont les activités concrètes résultent d'une réflexion et d'une mise en œuvre qui privilégie la dimension collective (participation des habitants, des élus de la collectivité, des organismes de logement et tout acteur local).

La spécificité des activités exercées est directement liée à la satisfaction des besoins sociaux et/ou à l'insertion professionnelle exprimée par ses habitants, comme le rappelle le préambule.

Il est donc impossible de définir une activité technique dominante pouvant conditionner l'application d'une convention collective de branche sectorielle.

La participation des habitants, l'accès à la citoyenneté et la création d'activité d'utilité sociale confirme la régie de quartier et de territoire comme un moyen de développement d'une économie du local et de requalification des quartiers et des territoires.

Les régies de quartier et de territoire sont une réponse originale et efficace.

Elles se singularisent en contribuant à recréer, à réorganiser et revitaliser le territoire à partir d'activités de proximité répondant aux vrais besoins de la population.

Article 1.2

Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Article 1.3

Révision

La révision est une procédure permettant d'adapter les dispositions conventionnelles.

La révision est la modification par voie d'avenant de tout ou partie de la convention collective.

L'avenant devra préciser explicitement qu'il porte révision de la convention collective ou de ses annexes.

La révision se fait à la demande d'une partie signataire, notifiée et explicitée par son auteur aux autres signataires, par lettre recommandée avec avis de réception et accompagnée d'un projet d'avenant.

La présente convention collective ne pourra être révisée qu'après un préavis de 3 mois, sauf en cas d'accord de l'ensemble des parties signataires pour écourter ce délai de préavis.

La révision de la présente convention collective ne pourra pas être sollicitée par l'une des parties signataires avant un délai de 6 mois à compter de son dépôt.

L'avenant portant révision de tout ou partie de la convention collective se substitue de plein droit aux stipulations de la convention ou accords qu'il modifie. Cet avenant est opposable dès son dépôt à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par la convention collective.

La présente convention collective ainsi que ses avenants ne réduisent pas les droits ou avantages acquis antérieurement. Ils doivent, au contraire, tendre à une amélioration de ces droits et avantages.

Article 1.4

Dénonciation

La convention peut être dénoncée par toute partie contractante.

La dénonciation doit être notifiée et explicitée par son auteur aux autres signataires de la présente convention collective par lettre recommandée avec avis de réception.

Cette dénonciation doit donner lieu à dépôt conformément à la législation en vigueur.

La date de dépôt de la dénonciation fait courir le délai de préavis.

La dénonciation ne prend effet qu'à l'expiration de ce préavis.

La durée du préavis est fixée à 3 mois.

La convention dénoncée continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention ou, à défaut, pendant une période de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis.

Au vu de l'avancement des négociations, les partenaires sociaux pourront convenir de prolonger la période de 12 mois.

Si la convention dénoncée n'est pas remplacée par une nouvelle convention à la fin du délai fixé, les salariés conservent les avantages individuels acquis du fait de la convention dénoncée.

Article 1.5

Effets

La présente convention collective ne peut, en aucun cas, porter atteinte aux avantages acquis individuellement ou collectivement, antérieurement à la signature de ladite convention en ce qui concerne les salaires, les conditions et la durée de travail, ni motiver la rupture du contrat de travail.

Un accord d'entreprise ne peut en aucun cas déroger dans un sens défavorable à la convention collective nationale.

TITRE II

DROIT SYNDICAL. – REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

Article 2.1

Déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et exercice de leurs fonctions

L'exercice du droit syndical est reconnu dans le respect des droits et libertés garantis par la constitution de la république et par les dispositions législatives en vigueur.

Le syndicat employeurs régies de quartiers s'engage à le faire respecter.

A cet effet, les organisations syndicales représentatives sont habilitées à organiser des réunions d'information dans l'enceinte des régies entrant dans le champ d'application de la présente convention collective, dans un respect mutuel des charges de chacun.

Ces réunions pourront avoir lieu pendant le temps de travail des salariés concernés.

L'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale ne sera pas prise en considération en ce qui concerne, notamment, l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'évolution de carrière, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures disciplinaires, le licenciement.

Les employeurs ou leurs représentants sont tenus au respect de cette disposition.

Chaque syndicat de salariés peut décider de constituer au sein de la structure une section syndicale, même dans les régies de moins de 50 salariés, pour assurer la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres.

Les organisations syndicales auront à leur disposition dans chaque structure, un panneau d'affichage.

Un exemplaire des documents affichés est remis à l'employeur ou son représentant simultanément à l'affichage.

Dans les régies comportant au moins 100 salariés, un local sera mis à la disposition des sections syndicales par l'employeur ou son représentant.

Dans les régies qui comptent un nombre de salariés inférieur à 100, l'employeur ou son représentant prendra toute disposition pour qu'un lieu (local, salle) situé dans l'enceinte de la structure ou à l'extérieur et à proximité, soit mis à disposition pour permettre l'exercice du droit syndical.

Dans les régies où une section syndicale existe, quel que soit le nombre de salariés, l'employeur ou son représentant recherchera les possibilités les mieux adaptées pour qu'un local aménagé soit mis à la disposition de la section syndicale.

Il permettra également l'accès au matériel nécessaire à son fonctionnement (téléphone, photocopieur, télécopieur entre autres).

La collecte des cotisations syndicales est autorisée au sein de la structure et pendant le temps de travail, de même que la distribution de toute publication syndicale.

Les adhérents peuvent se réunir dans l'enceinte de leur structure en dehors des heures de travail une fois par mois, après information de l'employeur ou de son représentant.

La section syndicale peut inviter des personnes extérieures à participer à des réunions, mais elle doit en informer préalablement l'employeur ou son représentant.

Pour permettre l'activité syndicale, il est attribué à chaque organisation ayant la charge de celle-ci un crédit annuel de 240 heures. Ce crédit d'heures est utilisé par chaque organisation ou délégué mandaté pour réunir les personnels dans ou hors des locaux de la structure.

Ce crédit d'heures ne peut servir à d'autres buts que l'intérêt des salariés de la structure. Le temps passé par les participants est imputé sur ce crédit et payé comme temps de travail effectif sur demande et sur justificatif.

Un accord doit déterminer les mesures à mettre en œuvre pour concilier la vie professionnelle avec l'engagement syndical et pour prendre en compte l'expérience acquise, dans le cadre de l'exercice de mandat, par les représentants du personnel désignés ou élus dans leur évolution professionnelle. Les parties signataires s'engagent à ouvrir une négociation à ce sujet dans l'année suivant le dépôt du présent accord.

Article 2.2

Délégués syndicaux et représentants de sections syndicales

a) Délégués syndicaux

Dans les régies, chaque syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical dès lors qu'il y a plus de 10 salariés.

Les heures prises pour l'exercice des mandats syndicaux sont considérées comme temps de travail dans la limite du crédit d'heures sous-mentionné.

Dans les régies de moins de 50 salariés, le délégué syndical dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

Ce temps est déterminé par rapport au nombre de salariés de chaque structure :

- de 10 à 15 salariés : 40 heures par an ;
- de 16 à 30 salariés : 50 heures par an ;
- de 31 à 49 salariés : 120 heures par an.

Pour les régies occupant de 50 à 150 salariés, le temps dont dispose le délégué syndical est calculé compte tenu de l'effectif des salariés de la structure concernée :

- de 50 à 80 salariés : 122 heures par an ;
- de 81 à 110 salariés : 124 heures par an ;
- de 111 à 150 salariés : 126 heures par an.

Calcul de l'effectif pour l'application des articles afférents au droit syndical et aux délégués syndicaux :

Dans le cadre de leur spécificité, les régies de quartier ou associations emploient des salariés à temps partiel et des salariés à temps complet.

Le calcul de l'effectif se fait sur la base du nombre de contrats de travail, et quelle que soit la nature des contrats et quelle que soit leur durée, réalisée sur l'année civile précédente.

b) Représentants de sections syndicales

Dès lors qu'ils ont plusieurs adhérents dans la structure, chaque syndicat qui y est représentatif, chaque syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel ou chaque organisation syndicale qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et est légalement constituée depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre la structure concernée peut constituer au sein de cette structure une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres conformément aux dispositions législatives en vigueur.

Chaque syndicat qui constitue une section syndicale au sein d'une structure de 50 salariés ou plus peut, s'il n'est pas représentatif dans la structure, désigner un représentant de la section pour le représenter au sein de cette structure.

Le représentant de la section syndicale bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs.

Le mandat du représentant de la section syndicale prend fin, à l'issue des premières élections professionnelles suivant sa désignation, dès lors que le syndicat qui l'a désigné n'est pas reconnu représentatif dans la structure. Le salarié qui perd ainsi son mandat de représentant syndical ne peut pas être désigné à nouveau comme représentant syndical au titre d'une section jusqu'aux 6 mois précédant la date des élections professionnelles suivantes dans la structure.

Dans les régies qui emploient moins de 50 salariés, les syndicats non représentatifs dans l'entreprise qui constituent une section syndicale peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un délégué du personnel comme représentant de la section syndicale. Ce mandat de représentant ouvre droit à un crédit d'heures mentionné ci-après.

Chaque représentant d'une section syndicale et chaque délégué du personnel désigné comme représentant d'une section syndicale dispose d'une durée minimale de 4 heures par mois pour exercer ses fonctions.

Les heures de délégation sont considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale.

Article 2.3

Délégués du personnel

Les régies de plus de 10 salariés équivalent temps plein doivent organiser tous les 4 ans les élections de délégués du personnel.

Pour tenir compte de la spécificité des missions des régies de quartier et de la nature des personnels, il est possible de procéder tous les 2 ans au renouvellement selon les modalités fixées à l'article L. 2314-27 du code du travail.

Pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués du personnel élus ont un crédit d'heures mensuel de 10 heures.

Dans les régies de 25 salariés et plus équivalent temps plein, ce crédit d'heures mensuel est porté à 15 heures.

Le temps attribué aux délégués élus pour l'exercice de leurs fonctions est considéré comme temps de travail et payé comme tel.

Le temps de travail mensuel d'un salarié à temps partiel ne peut être réduit de plus d'un tiers par l'utilisation du crédit d'heures auquel il peut prétendre pour l'exercice de mandats qu'il détient. Le solde éventuel de ce crédit d'heures payées peut être utilisé en dehors des heures de travail de l'intéressé.

Conditions pour être électeur :

Avoir 3 mois de présence effective dans la structure dans les 6 mois précédant la date des élections et être âgé de 16 ans au moins.

Calcul de l'effectif :

Pour calculer le nombre de salariés à partir duquel les élections des délégués du personnel doivent être organisées et le nombre de délégués du personnel devant être élus dans les régies, les salariés sont pris en compte dans les conditions suivantes :

1. Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein et les travailleurs à domicile sont pris intégralement en compte dans l'effectif de la structure. Sont considérés comme salariés à temps plein ceux qui ont un contrat supérieur ou égal à 130 heures mensuelles.

2. Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent, les salariés mis à la disposition de la structure par une structure extérieure qui sont présents dans les locaux de la structure utilisatrice et y travaillent depuis au moins 1 an, ainsi que les salariés temporaires sont pris en compte dans l'effectif de la structure à proportion de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents.

Toutefois, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés mis à disposition par une structure extérieure, y compris les salariés temporaires, sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, notamment du fait d'un congé maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation.

3. Les salariés à temps partiel dont la durée du travail est inférieure à 130 heures par mois, quelle que ce soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte dans les conditions prévues par la loi et les règlements.

Conditions d'éligibilité :

Avoir 6 mois de présence effective dans la structure dans les 12 mois précédant la date des élections et être âgé de 18 ans au moins.

Les salariés travaillant à temps partiel simultanément dans plusieurs structures ne sont éligibles que dans l'une de ces structures. Ils choisissent dans laquelle ils font acte de candidature.

Article 2.4

Commission et comité d'entreprise

Dans les régies relevant de la présente convention collective dont le nombre de salariés est compris entre 10 et 50 salariés, il est institué une commission ayant des attributions d'ordre professionnel, d'ordre social et d'ordre économique coordonnée par les délégués du personnel et présidée par l'employeur.

Le temps passé par les membres de la commission en réunion en présence de l'employeur est considéré comme du temps de travail et payé comme tel.

Un comité d'entreprise à part entière est constitué dans les régies relevant de la présente convention collective qui ont un effectif de salariés supérieur à 50.

Dans les régies de moins de 200 salariés, l'employeur peut décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise (délégation unique du personnel). Il ne peut prendre cette décision qu'après avoir consulté les délégués du personnel et s'il existe, le comité d'entreprise.

Pour tenir compte de la spécificité des missions des régies de quartier et de territoire et des personnels, il est possible de procéder tous les 2 ans au renouvellement de cette instance selon les modalités fixées à l'article L. 2324-28 du code du travail.

Quel que soit le seuil d'effectif, les élections des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise ont lieu à la même date.

Calcul de l'effectif :

Pour calculer le nombre de salariés à partir duquel les élections du comité d'entreprise doivent être organisées et le nombre de représentants au comité d'entreprise devant être élus dans les régions, les salariés sont pris en compte dans les conditions suivantes :

1. Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein et les travailleurs à domicile sont pris intégralement en compte dans l'effectif de la structure. Sont considérés comme salariés à temps plein ceux qui ont un contrat supérieur ou égal à 130 heures mensuelles.

2. Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent, les salariés mis à la disposition de la structure par une structure extérieure qui sont présents dans les locaux de la structure utilisatrice et y travaillent depuis au moins 1 an, ainsi que les salariés temporaires sont pris en compte dans l'effectif de la structure à proportion de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents.

Toutefois, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés mis à disposition par une structure extérieure, y compris les salariés temporaires, sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, notamment du fait d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation.

3. Les salariés à temps partiel dont la durée du travail est inférieure à 130 heures par mois, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte dans les conditions prévues par la loi et les règlements.

Crédit d'heures mensuel :

Pour l'exercice de leurs fonctions, les élus du comité d'entreprise ayant les attributions définies ci-dessus et les représentants syndicaux au comité d'entreprise bénéficient d'un crédit d'heures mensuel porté à 20 heures.

Elections. – Conditions d'électorat et d'éligibilité :

Les élections du comité d'entreprise sont organisées dans les mêmes conditions et selon la même périodicité que celles définies pour les élections des délégués du personnel.

Les conditions d'électorat et d'éligibilité sont les mêmes que celles concernant les délégués du personnel définies à l'article relatif aux élections des délégués du personnel.

Participation au financement des œuvres sociales :

L'employeur de chaque structure s'engage à verser 0,5 % minimum de la masse salariale brute au comité d'entreprise pour participer au financement des activités sociales et culturelles en sus de la dotation de fonctionnement prévue par la loi ⁽¹⁾.

Toutefois, la dotation aux œuvres sociales ne pourra être inférieure à celle attribuée les années précédant la création du comité d'entreprise.

Carence du comité d'entreprise :

En l'absence de comité d'entreprise, par suite d'une carence constatée aux élections, les attributions économiques de celui-ci sont exercées temporairement par les délégués du personnel.

(1) L'employeur verse au comité d'entreprise une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalant à 0,2 % de la masse salariale brute. Ce montant s'ajoute à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles, sauf si l'employeur fait déjà bénéficier le comité d'une somme ou de moyens en personnel équivalant à 0,2 % de la masse salariale brute (art. L. 2325-43 du code du travail).

Article 2.5

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Dans les régies relevant de la présente convention collective dont le nombre de salariés est inférieur à 50, les délégués du personnel exercent les missions attribuées au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Dans les régies relevant de la présente convention collective employant au moins 50 salariés, sont créés des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dont les conditions de fonctionnement et attributions sont définies dans le cadre des dispositions législatives en vigueur.

Pour l'exercice de leur fonction, les représentants du personnel au CHSCT disposent d'un crédit d'heures conforme à la législation en vigueur.

Ce temps s'ajoute aux heures passées aux réunions et aux enquêtes menées par le CHSCT dans les conditions légales.

Ce temps est considéré comme temps de travail et payé comme tel.

Les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité, et des conditions de travail bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leur mission.

Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant 4 ans, consécutifs ou non.

Dans les régies où il n'existe pas de comité d'hygiène, de sécurité, et des conditions de travail et dans lesquels les délégués du personnel sont investis des missions de ce comité, les délégués du personnel bénéficient de la formation prévue pour les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

La formation est assurée par le biais d'un stage de formation d'une durée maximale de 5 jours dispensé par un organisme agréé dans les conditions prévues par la législation et la réglementation en vigueur pour les régies de moins de 300 salariés.

Dans les régies de 300 salariés et plus, la formation est assurée dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

La charge financière de la formation des représentants du personnel au comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail incombe à l'employeur dans les conditions et limites déterminées par voie réglementaire.

Article 2.6

Prévention, hygiène et sécurité. – Médecine du travail

Chaque structure relevant de la présente convention collective doit adhérer à un service de médecine du travail.

Visites d'embauche et examens périodiques :

Chaque salarié doit faire l'objet d'un examen médical au plus tard avant l'expiration de la période d'essai.

Les salariés soumis à une surveillance médicale renforcée en application des dispositions de l'article R. 4624-19 du code du travail bénéficient de cet examen avant leur embauche.

En outre, tout salarié peut bénéficier d'un examen médical à la demande de l'employeur ou à sa demande.

Temps payé :

Le temps nécessaire aux examens médicaux, y compris les examens complémentaires est soit pris sur les heures de travail des salariés et sans qu'aucune retenue de salaire puisse être effectuée, soit

rémunéré comme temps de travail normal dans le cas où ces examens ne pourraient avoir lieu pendant les heures de travail.

Les frais de transport afférents à ces examens médicaux sont pris en charge par chaque structure concernée.

Prévention, hygiène et sécurité :

Une information précise sur les produits et machines qui sont utilisés et une formation à l'utilisation de ces produits et machines doivent être faites régulièrement.

Chaque salarié effectuant un travail salissant reçoit au minimum une fois par an des vêtements de travail spécifiques au poste qu'il occupe.

A chaque salarié effectuant des travaux présentant des risques particuliers, doit être remis obligatoirement des vêtements de sécurité adaptés à son poste de travail.

Ils doivent être renouvelés dès que leur usure n'assure plus une sécurité réelle.

La fourniture et le remplacement des équipements précités sont à la charge exclusive de l'employeur.

Un règlement intérieur pourra préciser les conditions dans lesquelles sont organisées l'hygiène et la sécurité dans les régies et sur les lieux de travail.

Il est nécessaire de réviser le document unique d'évaluation des risques au moins une fois par an en application de l'article R. 4121-2 du code du travail.

Par ailleurs, les signataires de la présente convention collective appliquent l'accord du 31 juillet 2010 relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la branche de l'économie sociale.

TITRE III

RECRUTEMENT. – LICENCIEMENT

Article 3.1

Embauche

Contrat de travail :

Chaque salarié bénéficie d'un contrat de travail écrit.

Le contrat de travail précise :

- la date d'embauche ;
- la nature du contrat et son lieu d'exécution ;
- la fonction exercée par le salarié ;
- le temps de travail du salarié ;
- le salaire ;
- les mentions prévues par la législation en vigueur pour les contrats de travail des salariés à temps partiel, notamment :
 - la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
 - les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;
 - les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit aux salariés ;
 - les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat ;
- la période d'essai ;

- la référence à l'accord collectif national dont un exemplaire est remis au salarié ;
- la référence aux accords locaux plus favorables s'ils existent.

Toute modification du contrat de travail doit faire l'objet d'un avenant écrit au contrat.

Article 3.2

Bulletins de salaire

Il sera remis à chaque salarié un bulletin de salaire, dans les conditions définies aux articles L. 3243-2 et suivants du code du travail :

- avec l'accord du salarié concerné, cette remise peut être effectuée sous forme électronique, dans les conditions de nature à garantir l'intégralité des données ;
- il ne peut être exigé aucune formalité de signature ou d'émargement autre que celle établissant que la somme reçue correspond bien au montant net figurant sur ce bulletin.

Ce bulletin de salaire comporte toutes les mentions légales et réglementaires obligatoires, notamment :

- nom et adresse de l'employeur ;
- information concernant l'immatriculation à la sécurité sociale ;
- intitulé de la convention collective de branche applicable ;
- nom, emploi et classification du salarié ;
- période et nombre d'heures de travail ;
- nature et montant des accessoires de salaire soumis à cotisations ;
- rémunération brute du salarié ;
- montant de la CSG et de la CRDS ;
- nature et montant des cotisations salariales et patronales ;
- nature et montant des autres déductions éventuellement effectuées sur la rémunération (retenue pour absence non rémunérée, retenue pour retard, indemnités journalières versées par la sécurité sociale ou un régime de prévoyance) ;
- nature et montant des sommes s'ajoutant à la rémunération et non soumises aux cotisations patronales et salariales (frais professionnels, remboursement de transport) ;
- net à payer et date de paiement ;
- congés payés ;
- conservation du bulletin de paie.

Article 3.3

Période d'essai

La période d'essai est fixée de la façon suivante :

Pour les contrats à durée indéterminée :

- 1 mois pour les salariés non cadres ;
- 3 mois pour les cadres, renouvelable une fois.

Conformément aux règles législatives en vigueur, durant cette période, le contrat pourra être rompu par l'une ou l'autre partie en respectant le délai de prévenance prévue par les dispositions législatives et réglementaires.

Pour les contrats à durée déterminée :

- durée initialement prévue au contrat au plus égale à 6 mois : 1 jour par semaine de travail, dans la limite de 2 semaines maximum ;
- durée du contrat supérieure à 6 mois : 1 jour par semaine de travail dans la limite de 1 mois maximum.

Article 3.4

Repos hebdomadaire

Les salariés doivent avoir un repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs dont le dimanche.

En raison du caractère spécifique des régies de quartier ou structures adhérentes, après obtention d'autorisation administrative adéquate, il peut être dérogé à la règle définie précédemment. Afin de répondre à la nécessité d'effectuer certains travaux ou missions le dimanche, quelle que soit la nature du contrat de travail, ces 2 jours peuvent être attribués séparément et à d'autres jours de la semaine après accord préalable du salarié.

Pour les salariés à temps partiel dont le contrat de travail n'excède pas 20 heures hebdomadaires et prévoit que la répartition des heures de travail est faite sur une période de 6 jours en continu, compte tenu de la nature de l'activité et de la durée de leur travail, le repos hebdomadaire peut être limité à un seul jour. Il doit être donné le dimanche et doit avoir une durée minimale de 24 heures consécutives conformément aux articles L. 3132-2 et L. 3132-3 du code du travail.

Article 3.5

Travail du dimanche. – Règles compensatoires

En raison du caractère spécifique des régies de quartier ou associations, après obtention d'autorisation administrative adéquate, il peut être dérogé à la règle définie à l'article 3.4 susmentionné afin de répondre à la nécessité d'effectuer certains travaux ou missions le dimanche.

Règles compensatoires :

Les salariés à temps plein ou à temps partiel appelés à effectuer des heures de travail le dimanche bénéficieront d'une majoration de salaire de 20 % pour chaque heure de travail effectuée le dimanche et d'un repos compensateur égal à la période de travail.

Le repos compensateur est assimilé à une période de travail effectif et payé comme tel.

Les salariés qui sont sous contrat de travail prévoyant que leur seul jour d'activité est le dimanche bénéficieront d'une majoration de 100 % de leur rémunération.

Article 3.6

Travail de nuit

Est réputé travail de nuit le travail effectué entre 21 heures et 6 heures du matin.

Tout salarié travaillant habituellement ou occasionnellement de nuit aura droit à une majoration de 20 % de son salaire de base tel que défini dans la grille de classification annexée au présent accord.

Article 3.7

Congés

Les congés annuels :

Tout salarié a droit chaque année à des congés payés par l'employeur dans les conditions fixées aux articles L. 3141-1 et suivants du code du travail.

Le salarié qui justifie avoir travaillé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum de 10 jours de travail effectif à droit à un congé de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail, quel que soit le temps de travail contractuellement effectué.

La durée totale du congé exigible ne peut excéder 30 jours ouvrables.

Ces congés doivent être obligatoirement pris dans la période de référence de l'année considérée ⁽¹⁾.

(1) Pour avoir droit à un congé payé, il faut avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum de 10 jours de travail effectif (art. L. 3141-3 du code du travail). Les congés payés se calculent à partir des périodes de travail effectuées sur la période de référence, c'est-à-dire entre le 1^{er} juin (n - 1) et le 31 mai de l'année n (art. R. 3141-3 du code du travail).

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables, sauf pour les salariés étrangers ou originaires des départements et territoires d'outre-mer assimilés justifiant qu'ils se rendent dans des départements et territoires d'outre-mer ou dans leur pays d'origine (hors Union européenne).

Par dérogation aux règles susmentionnées, les salariés étrangers ou originaires des départements et territoires d'outre-mer assimilés justifiant qu'ils se rendent dans des départements et territoires d'outre-mer ou dans leur pays d'origine (hors Union européenne) ont la faculté de réserver une partie de leurs congés d'une année pour le grouper avec le congé de l'année suivante sans que ce cumul ne puisse excéder 2 semaines.

Pour les salariés étrangers ou originaires des départements et territoires d'outre-mer souhaitant bénéficier de cette faculté, la demande de congés doit être présentée au moins 3 mois avant le début des congés.

L'année de référence pour le calcul du droit au congé va du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

L'indemnité de congés payés est calculée :

- soit sur la base du 10^e de la rémunération totale brute perçue entre le 1^{er} juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours ;
- soit à partir de la règle dite du maintien du salaire, c'est-à-dire le salaire qui aurait été perçu pendant le congé si le salarié avait travaillé.

C'est le calcul de la méthode la plus favorable à chaque salarié qui est retenu.

Congés pour événements familiaux :

Tout salarié, sans condition d'ancienneté, bénéficie sur justification d'une autorisation d'absence :

- mariage ou Pacs du salarié : 7 jours calendaires ;
- mariage ou Pacs d'un enfant : 2 jours ouvrés ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 4 jours ouvrés ;
- décès du conjoint : 4 jours ouvrés ;
- décès d'un enfant : 4 jours ouvrés ;
- décès de la mère : 2 jours ouvrés ;
- décès du père : 2 jours ouvrés ;
- décès de la belle-mère : 2 jours ouvrés ;
- décès du beau-père : 2 jours ouvrés ;
- décès d'une sœur : 2 jours ouvrés ;
- décès d'un frère : 2 jours ouvrés.

Ces jours doivent être pris au moment de l'événement ou dans un délai de 1 mois maximum à compter de l'événement.

Enfants malades :

Il peut être accordé un congé supplémentaire rémunéré dans la limite de 5 jours, par année civile, aux mères ou pères de famille pour soigner, en cas de besoin, un enfant malade dont l'état a été médicalement constaté.

Ces cas doivent être motivés et justifiés par la présentation d'un certificat médical attestant qu'il s'agit bien d'une maladie pour laquelle les soins à donner nécessitent une présence auprès du malade. Ces absences peuvent être prises par demi-journées.

Elles sont assimilées à des jours de travail effectifs pour la détermination de la durée des congés annuels.

Rentrée scolaire :

Les mères ou pères de famille bénéficieront de 2 heures rémunérées prises sur la journée de travail pour accompagner le ou les enfants à l'occasion de la rentrée scolaire de septembre, jusqu'à la rentrée de la 6^e incluse.

Absence autorisée pour événement exceptionnel :

Il peut être accordé aux salariés des jours d'absence supplémentaires, dans la limite de 2 journées par année civile, rémunérées, pour des faits relatifs à la vie civile, tels que convocation officielle, certaines démarches administratives, etc.

Ces absences peuvent être fractionnées par demi-journées ou par tranche horaire.

Jours fériés :

La législation en vigueur prévoit actuellement 11 jours de fêtes légales, qui sont des jours fériés :

- 1^{er} Mai : le 1^{er} Mai est le seul jour férié obligatoirement chômé ; une indemnité égale au salaire perdu est versée au salarié ; l'indemnité n'est pas due lorsque le 1^{er} Mai coïncide avec le jour de repos hebdomadaire ou avec la journée habituellement chômée dans la structure ;
- autres jours fériés : les jours fériés chômés sont payés au salarié sans condition d'ancienneté sur la base du salaire normalement perçu pour une période équivalente de travail effectif, sauf si ces jours coïncident avec un jour de repos habituel.

Article 3.8

Absences

Toute absence du salarié doit être notifiée et justifiée à l'employeur soit préalablement dans le cas d'une absence prévisible, soit dans un délai de 2 jours ouvrés dans le cas contraire.

En cas d'absence non justifiée, l'employeur doit s'enquérir par lettre recommandée avec avis de réception auprès du salarié des motifs de son absence et le mettre en demeure de reprendre son travail. Sauf en cas de force majeure, à défaut de réponse dans un délai de 3 jours ouvrables, l'employeur pourra engager une procédure disciplinaire.

Article 3.9

Mesures favorisant l'embauche et les conditions de travail des personnes handicapées

L'ensemble des parties à la présente convention s'engage à promouvoir l'accès au travail de toute personne handicapée dans les emplois existant au sein des régies et à leur assurer des conditions de travail adaptées à leur handicap.

Conformément à la loi, une négociation sur les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés doit être engagée chaque année dans les entreprises.

La négociation doit porter, notamment, sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi, les actions à la sensibilisation au handicap de l'ensemble du personnel de l'entreprise.

Il est toutefois précisé que, conformément à l'article L. 2242-13 du code du travail, lorsqu'un accord d'entreprise comportant de telles mesures existe, la périodicité de la négociation est, en principe, portée à 3 ans, sous réserve de modifications législatives à venir.

En outre, un rapport annuel sera établi par l'observatoire paritaire de la négociation collective institué par la présente convention afin d'appréhender la situation des emplois des handicapés dans les régies entrant dans le champ d'application de la présente convention collective, et de permettre une négociation à l'échelon national.

Article 3.10

Conditions de travail des femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitant, des jeunes travailleurs, des travailleurs à temps partiel et des travailleurs à domicile

Les régies entrant dans le champ d'application de la présente convention doivent porter une attention particulière aux conditions de travail des femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitant, des jeunes travailleurs, des travailleurs à temps partiel et des travailleurs à domicile qui doivent, en tout état de cause, être conformes à la législation en vigueur.

Un accord d'entreprise peut prévoir des dispositions plus favorables sur les conditions de travail des femmes enceintes.

Article 3.1.1

Egalité. – Non-discrimination

Aucun candidat à une embauche, à une promotion professionnelle, à un nouveau poste de travail, à une formation professionnelle et, de façon générale, aucun salarié ne peut être sanctionné, lésé, évincé, faire l'objet de mesure discriminatoire, que ce soit par le biais d'une discrimination directe ou indirecte, en raison, notamment, de son sexe, de son origine, de son apparence, de ses croyances religieuses ou personnelles, quelles soient vraies ou supposées, de son état de santé ou de son handicap, de son état de grossesse, de ses opinions politiques ou syndicales, de son âge, de l'exercice des droits de grève, de son nom, de sa situation de famille, de ses mœurs, de ses activités syndicales ou associatives.

Tout employeur entrant dans le champ d'application du présent accord collectif doit appliquer le principe général du droit « à travail égal, salaire égal » et ne peut en aucun cas tenir compte du sexe du salarié ou de tout autre élément discriminatoire pour déterminer sa rémunération, ses primes et accessoires de salaire.

Les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes qui ne reposeraient sur aucune raison objective répondant à une exigence professionnelle essentielle et déterminante doivent être supprimés.

Dans les délais et les conditions prévues par la loi, les partenaires sociaux s'engagent à négocier sur la question des salaires afin de définir et de programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

L'organisation du travail et les conditions de travail des salariés doivent être définies en respectant les principes de non-discrimination susmentionnés.

Le principe de non-discrimination fondé sur le sexe, l'appartenance ou la non-appartenance vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle en matière d'affiliation et d'engagement dans une organisation syndicale ou professionnelle, d'accès à l'emploi, d'emploi, de formation professionnelle et de travail, ainsi que de conditions de travail et de promotion professionnelle ne fait pas obstacle aux différences de traitement fondées sur les motifs susvisés lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée.

Article 3.12

Rupture du contrat de travail

Démission :

Une fois leur période d'essai achevée, en cas de départ volontaire, les salariés en contrat à durée indéterminée sont tenus de respecter un préavis de :

- 3 mois pour le personnel cadre ;
- 1 mois pour les salariés non cadres.

Pour tenir compte du rôle d'insertion des régies de quartier, les modalités suivantes seront appliquées pour tous les emplois occupés par un salarié en parcours d'insertion, quelle que soit la nature du contrat :

- moins de 6 mois de présence : 1 semaine de préavis ;
- au-delà de 6 mois de présence : 1 mois de préavis.

Toutefois, dans un souci de garantir leur insertion professionnelle, ces salariés, sauf les cadres, qu'ils soient liés par un contrat à durée déterminée ou par un contrat à durée indéterminée, pourront quitter la régie de quartier sans préavis pour un emploi plus qualifié sur justification.

Licenciement. – Préavis :

1. Délai de préavis

Pour les contrats à durée indéterminée :

Dans le cas d'un licenciement pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde, les salariés bénéficieront d'un préavis de :

- 1 semaine en cas d'ancienneté inférieure à 6 mois ;
- 1 mois en cas d'ancienneté comprise entre 6 mois et 2 ans ;
- 2 mois en cas d'ancienneté supérieure à 2 ans ;
- 3 mois pour le personnel cadre.

Pour les contrats à durée déterminée :

Après la période d'essai, le contrat ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave, de force majeure, d'incapacité constatée par le médecin du travail ou d'un commun accord des parties.

Il peut également être rompu avant l'échéance du terme à l'initiative du salarié lorsque celui-ci justifie de la conclusion d'un contrat à durée indéterminée, à charge dans ce cas pour le salarié de respecter, sauf accord contraire ou différent des parties, un préavis dont la durée est calculée conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date du rupture du contrat.

2. Indemnités de licenciement

En cas de licenciement pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde, les salariés percevront l'indemnité légale de licenciement en vigueur à la date du licenciement.

3. Critères de licenciement collectif ou individuel pour motif économique

En cas de licenciement collectif ou individuel pour motif économique, il convient d'appliquer les dispositions législatives en vigueur, concernant les critères d'ordre des licenciements retenus et, notamment, en priorité la situation familiale.

Pour tenir compte de la spécificité des activités telles que définies dans le préambule de la présente convention, l'ancienneté et les nécessités de services pourront également être pris en compte.

4. Départ et mise à la retraite

Les salariés percevront une indemnité conforme à la législation en vigueur à la date de départ ou de mise à la retraite.

Article 3.13

Intéressement. – Participation. – Epargne salariale

Les régies de quartier et associations entrant dans le champ d'application de la convention collective exercent une activité à but non lucratif. Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que l'une des spécificités des régies de quartier consiste à promouvoir l'économie solidaire ainsi que les valeurs contenues dans la charte des régies de quartier.

Lorsque la mise en place d'un dispositif de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale s'avérera possible, les modalités de mise en œuvre de ces dispositifs seront déterminées conformément à la législation en vigueur.

TITRE IV

PRÉVOYANCE. – MUTUELLE

Article 4.1

Retraite complémentaire des salariés

Tous les salariés des régies doivent être affiliés à un régime de retraite complémentaire.

Article 4.2

Prévoyance

Les régies de quartier ou de territoire et le siège du CNLRQ sont tenus d'adhérer à un organisme de prévoyance en faveur des salariés.

Les partenaires sociaux signataires de la présente convention collective ont mis en place un régime de prévoyance obligatoire au bénéfice de l'ensemble des salariés des régies.

Les modalités et les garanties sont précisées dans l'annexe I de la présente convention.

Article 4.3

Mutuelle

Afin d'aider l'accès aux soins pour tous, le syndicat des employeurs régies de quartier incite fortement chaque structure à prendre des dispositions pour faciliter l'adhésion des salariés, quelle que soit la nature du contrat de travail, à une mutuelle régie par le code de la mutualité.

Les régies pourront aussi se saisir d'un protocole d'accord négocié entre le syndicat employeurs des régies de quartier et un organisme mutualiste ayant un champ national leur offrant des tarifs préférentiels.

Article 4.4

Maladie

Absences. – Indemnisation :

1. Absences

Le salarié doit informer le plus rapidement possible l'employeur ou son représentant de son absence pour maladie ou accident et devra en justifier par certificat médical expédié dans les 2 jours ouvrés, sauf situation imprévisible et insurmontable.

2. Indemnisation

En cas de subrogation, les garanties relatives au maintien de salaire prévu à l'annexe I ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

De la même manière, dans l'éventualité où le calcul des éléments pris en considération pour la fixation de la rémunération fait ressortir un montant excédentaire, l'employeur ne peut prétendre au bénéfice de cet excédent. Dans le cas où la situation se présenterait, l'employeur serait tenu de verser cette somme au profit des œuvres sociales de la structure.

TITRE V

CLASSIFICATIONS. – FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 5.1

Classifications

Les éléments essentiels servant à la détermination des classifications professionnelles et des niveaux de qualification font l'objet d'une grille de classification précisée en annexe II de la présente convention collective intitulée « Grille de classification ».

Tout salarié bénéficiera des salaires minima garantis par les accords relatifs aux classifications et aux salaires qui figurent en l'annexe II.

La valeur du point fait l'objet d'une négociation annuelle.

Article 5.2

Formation professionnelle

Les signataires de la présente convention collective adhèrent à l'accord national interprofessionnel du 15 janvier 2011 relatif aux parcours d'évolution professionnelle et à la formation tout au long de la vie dans l'économie sociale.

La formation doit être envisagée en tenant compte des besoins des salariés face au marché de l'emploi, mais aussi des demandes des habitants du champ d'action de la régie.

Tout sera mis en œuvre pour permettre aux salariés des régies, qu'ils travaillent à temps plein ou à temps partiel, d'envisager une formation adaptée à leurs besoins soit répondant à un projet professionnel individuel, soit répondant à l'amélioration de leur formation initiale, afin d'aider au retour ou à l'accès sur le marché de l'emploi traditionnel, avec le plus d'atouts possibles.

L'élaboration des plans de formation au sein des régies sera l'occasion de travailler en partenariat avec les signataires de l'accord collectif, le comité national de liaison des régies de quartier, les acteurs de l'emploi, de l'insertion et de la formation localement, les autres intervenants professionnels et associatifs sur le quartier, et les habitants.

Afin de satisfaire à ces objectifs, les régies mettront tout en œuvre pour obtenir des financements spécifiques afin de permettre la réalisation des projets de formation.

Chaque régie adhérente a l'obligation d'adhérer à un OPCA (organisme paritaire collecteur agréé) défini en annexe III.

Le taux de participation à la formation professionnelle continue de chaque régie de quartier est conventionnellement fixé au minimum légal, augmenté d'un taux uniforme de 0,15 % de la masse salariale brute, quelle que soit la taille de la régie.

Cette contribution complémentaire financera la préparation et la mise en œuvre d'actions collectives de formations jugées stratégiques et prioritaires par les signataires du présent accord.

Les éléments relatifs à l'OPCA désigné, au contrat de professionnalisation, à la période de professionnalisation et au droit individuel à la formation font l'objet d'une annexe III intitulée « Formation professionnelle ».

Article 5.3

Salaire minimum national professionnel des salariés sans qualification et salaire applicable par catégories professionnelles

Le salaire minimum national professionnel des salariés sans qualification et l'ensemble des éléments affectant le calcul du salaire applicable par catégories professionnelles ainsi que les procédures et la périodicité prévues pour sa révision sont fixés par accord annexé à la présente convention collective.

TITRE VI

SUIVI DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Les représentants des organisations syndicales représentatives des salariés et des employeurs sont dûment mandatés par leurs organisations pour participer aux commissions paritaires nationales suivantes :

Article 6.1

Commission paritaire nationale de négociations

Elle est composée paritairement des organisations représentatives au niveau national.

Elle se réunira au moins une fois par an, ainsi qu'à la demande de toutes les composantes dans le mois suivant la formulation de cette demande, ou dans les 2 mois suivant la demande d'au moins une des composantes.

Elle est chargée du suivi et de l'évaluation de la convention collective nationale, d'anticiper les évolutions liées à la branche professionnelle. Elle est compétente en matière de révision de la présente convention et peut la compléter par voie d'avenants.

Elle est composée d'un représentant et un suppléant par organisation syndicale représentative et du même nombre de représentants du syndicat employeur.

Article 6.2

Commission paritaire nationale de gestion et du suivi de la prévoyance

Attributions de la commission :

- propose les évolutions du protocole avec les organismes gestionnaires de prévoyance ;
- propose par délibération des interprétations à donner concernant la prévoyance ;
- étudie et propose une solution aux litiges portant sur l'application du régime de prévoyance ;
- émet par ailleurs toutes observations et suggestions qu'elle juge utile ;
- délibère sur tous les documents d'information concernant le régime que diffuse le gestionnaire ;
- informe une fois par an et par écrit les membres de la commission sur la gestion et la situation du régime.

D'autre part, elle assure le contrôle du régime de prévoyance. Elle propose les taux de cotisations ainsi que la nature des prestations à négocier avec l'organisme de prévoyance.

A cet effet, l'organisme de prévoyance lui communique chaque année les documents financiers ainsi que leur analyse commentée, nécessaire à ses travaux avant le 1^{er} juillet suivant la clôture de l'exercice au plus tard, ainsi que les informations et documents complémentaires qui pourraient s'avérer nécessaires.

La commission peut demander la participation à titre consultatif des représentants de l'organisme gestionnaire.

Composition :

La commission est composée d'un titulaire et d'un suppléant par organisation syndicale représentative signataire de la convention collective et d'autant de représentants du syndicat employeurs titulaires et suppléants.

Fonctionnement :

Cette commission se réunit au moins deux fois par an et à la demande de l'un des membres ou de l'organisme gestionnaire.

Article 6.3

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation

Emploi :

- étudie l'évolution de l'emploi en fonction des évolutions réglementaires et législatives qui régissent la profession ;
- étudie l'évolution de l'emploi, tant sur le plan quantitatif que qualitatif à l'aide des données collectées au niveau de la branche professionnelle.

L'étude de ces documents permettra une analyse des besoins et la définition des orientations et objectifs en matière de formation.

Formation :

La commission est plus particulièrement chargée de :

- regrouper l'ensemble des données qui permettront d'établir le bilan des actions de formation réalisées dans le cadre du plan de formation, du congé individuel de formation, etc. ;
- définir les moyens à mettre en œuvre pour que puisse être réalisée une véritable politique d'insertion professionnelle pour les publics accueillis ;
- mettre en œuvre avec les partenaires concernés des engagements de développement de la formation professionnelle dans la branche.

Composition :

Elle est composée d'un représentant et d'un suppléant de chaque organisation syndicale signataire de la convention collective et un nombre égal de représentants du syndicat employeur.

Fonctionnement :

La commission se réunit au moins une fois par an.

Elle peut à tout moment faire appel à toute personne ou organisme qualifié.

Article 6.4

Commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation

Il est institué une commission d'interprétation et de conciliation commune à toutes les parties signataires.

Cette commission est composée d'un collège salarié et d'un collège employeur.

Le collège salarié se compose d'un membre titulaire de chacune des organisations syndicales représentatives dans le champ professionnel du présent accord.

Le collège employeur est composé d'un nombre de représentants titulaires égal en nombre à la représentation salariée.

Cette commission siègera, en tant que besoin, au plan national à l'adresse du comité national de liaison des régies de quartier.

Interprétation :

Les membres de la commission peuvent exercer un rôle de conseil sur les aspects techniques du présent accord auprès des bénéficiaires entrant dans son champ d'application.

La commission peut être saisie à tout moment de tout litige relatif à l'interprétation des dispositions du présent accord.

Les règles relatives au fonctionnement de la commission feront l'objet d'un éventuel règlement intérieur élaboré par ses membres au cours de la première réunion qui se tiendra à cette fin à la demande de la partie la plus diligente, à compter de la publication de l'arrêté d'extension du présent accord.

Il est d'ores et déjà précisé que chaque organisation d'employeur ou de salarié représentative dans les régies relevant du champ d'application du présent accord peut saisir la commission d'interprétation d'un litige relatif à l'interprétation ou l'application du présent accord par lettre recommandée avec avis de réception. La lettre doit exposer les points de l'accord dont l'interprétation est sollicitée afin qu'ils puissent être valablement examinés par la commission. La commission devra statuer sur les points soumis à son interprétation dans un délai de 1 mois à compter de sa saisine.

Au terme des débats qui auront lieu entre les membres de la commission, l'avis de la commission, après délibération à la majorité des membres présents, sera consigné sur un procès-verbal d'interprétation signé par le secrétaire de la commission désigné en début de séance.

Conciliation :

En cas de conflit collectif de travail susceptible de survenir entre les employeurs et les salariés liés par la présente convention collective, la partie la plus diligente pourra saisir une commission de conciliation par lettre recommandée avec avis de réception en exposant les motifs du conflit.

Elle se réunira dans le délai maximum de 1 mois à compter de la saisine effectuée par l'une ou par l'autre partie.

Article 6.5

Modalités de prise en compte des demandes relatives aux thèmes de négociation

Les organisations liées par la présente convention collective doivent respecter les articles L. 2241-1 et suivants du code du travail relatifs aux négociations professionnelles obligatoires.

Dans les structures entrant dans le champ d'application de la présente convention collective de plus de 10 salariés, équivalent temps plein, l'employeur ou son représentant est tenu d'engager, chaque année, une négociation avec les organisations syndicales sur les salaires effectifs, la durée effective du travail, l'organisation du temps de travail, l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, les moyens à mettre en œuvre pour faire disparaître les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, ainsi que toute autre négociation annuelle obligatoire, telle que prévue par le code du travail et la législation en vigueur.

Toute organisation syndicale représentative dans les structures entrant dans le champ d'application du présent accord pourra demander à l'employeur l'ouverture de négociations sur des thèmes autres que ceux pour lesquels une négociation annuelle est obligatoire au moins tous les 2 ans, sauf en ce qui concerne les thèmes pour lesquels le législateur a prévu une périodicité spécifique.

Article 6.6

Observatoire paritaire de la négociation collective

Un observatoire paritaire de la négociation collective est instauré par le présent accord.

Cet observatoire est composé d'un membre titulaire de chacune des organisations syndicales représentatives dans le champ du présent accord.

Le collège employeur est composé d'un nombre de représentants titulaires égal en nombre à la représentation salariée.

Tout accord ou convention d'entreprise ou d'établissement conclu pour la mise en œuvre d'une disposition législative par une entreprise entrant dans le champ d'application du présent accord doit être transmis à cet observatoire dans les 15 jours de sa conclusion.

Toute dénonciation d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement doit être notifiée à cet observatoire dans un délai de 2 semaines à compter de cette dénonciation.

Cet observatoire se réunit une fois par an à l'initiative de la partie la plus diligente afin d'étudier les accords et conventions conclus par les entreprises ou établissements entrant dans son champ d'application ainsi que ceux dénoncés.

Un rapport est établi à la suite de cette réunion afin de dresser un inventaire du contenu des accords et conventions conclus par les entreprises ou établissements entrant dans son champ d'application et des dénonciations intervenues.

Cet observatoire fera également un point sur les thèmes de négociation à engager au regard des dispositions conventionnelles et législatives.

Article 6.7

Garanties accordées aux salariés participant aux négociations et aux réunions des instances paritaires

Les salariés participant aux négociations de la présente convention, de ses avenants et annexes, ainsi que ceux participant aux réunions des instances paritaires instituées par le présent accord, désignés dans les limites des contingents fixés pour chaque collège, peuvent s'absenter de leur travail sur justificatif (exemple : sur convocation du syndicat employeur) pour exercer leurs missions sans que cela ne puisse être considéré par l'employeur comme constituant une absence injustifiée et donner lieu à diminution de salaire ou une sanction disciplinaire.

Les salariés bénéficieront du temps nécessaire pour assister aux réunions susmentionnées.

Les salariés devront avertir leur employeur de cette absence par écrit au moins 1 semaine au préalable et préciser la durée de cette absence. Le temps ainsi passé aux négociations et aux réunions de l'instance paritaire instituée par le présent accord sera considéré comme temps de travail effectif s'il est pris sur les heures habituellement travaillées et rémunéré comme tel.

Les frais de déplacement pour participer aux négociations susmentionnées ou aux réunions des instances paritaires instituées par le présent accord seront pris en charge par le syndicat, sur présentation de justificatifs.

Article 6.8

Dépôt et entrée en vigueur

La partie la plus diligente des organisations signataires de la présente convention en notifie le texte à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de la procédure de signature.

La convention collective et tout avenant ou annexe seront déposés par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Le dépôt des textes conventionnels doit être accompagné d'une copie du courrier, du courrier électronique ou du récépissé ou d'un avis de réception daté de notification du texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

En outre, la partie la plus diligente remettra un exemplaire de la convention collective et tout avenant ou annexe au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

La convention collective, ses avenants et annexes seront applicables à partir du jour qui suivra leur dépôt auprès des services compétents.

Cependant, les régies appliquant déjà un accord collectif autre que la présente convention collective et qui soit adhéreront volontairement à la présente convention collective, soit viendront à être qualifiées, postérieurement au dépôt de la présente convention collective, disposeront d'un délai maximum de 1 année à compter de leur adhésion ou de l'acquisition du statut de régie de quartier pour mettre en œuvre les dispositions de la présente convention collective.

Les organisations syndicales représentatives souhaitant adhérer à la présente convention collective ainsi que les structures adhérentes à une organisation ou groupement signataire de la présente convention collective qui entrent dans son champ d'application disposeront d'un délai maximum de 1 année pour mettre en œuvre les dispositions de la présente convention collective.

Les partenaires sociaux signataires adhèrent à la présente convention collective et dans le même temps sollicitent l'extension de la convention collective nationale de régies de quartier auprès de la commission nationale de négociation collective du ministère du travail.

Fait à Paris, le 2 avril 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Syndicat des employeurs régies de quartier.

Syndicats de salariés :

Fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT ;

Fédération nationale des personnels des organismes sociaux CGT ;

Fédération nationale action sociale CGT-FO ;

Fédération BATIMAT-TP CFTC ;

Syndicat national de l'urbanisme de l'habitat et des administrateurs de biens CFE-CGC.

ANNEXE I

PRÉVOYANCE

Dans la présente annexe, les salariés des régies de quartier seront désignés par le vocable « participant(s) » ; les employeurs, régies de quartiers ou de territoire, le comité national de liaison des régies de quartiers (CNLRQ) et associations est désigné par le vocable « régies ».

Article 1^{er}

Indemnisation de la maladie et régime de prévoyance de l'ensemble du personnel

Article 1.1

Bénéficiaires

Les bénéficiaires du régime de prévoyance sont l'ensemble du personnel des régies entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des régies de quartier, quels que soient la nature de leur contrat de travail et le nombre d'heures effectuées, présents au travail ou dont la suspension du contrat de travail prévue par le code du travail donne lieu à un maintien de salaire partiel ou total par l'employeur ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur.

Bénéficient également des garanties instituées au présent article sans contrepartie de cotisations, et pendant une durée de 1 mois à compter de la date de rupture du contrat de travail, les participants des régies licenciés et inscrits à Pôle emploi.

Article 1.2

Garanties du régime de prévoyance

Le présent accord institue les garanties de prévoyance suivantes :

- maintien de salaire ;
- incapacité de travail ;
- invalidité ;
- décès ;
- rente temporaire de conjoint ;
- rente éducation.

Article 1.2.1

Définition des garanties du régime de prévoyance

Article 1.2.1.1

Garantie maintien de salaire

a) Maintien de salaire des participants travaillant dans les départements autres que ceux du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle

Le participant justifiant d'une ancienneté de 3 mois dans le secteur d'activité, absent pour maladie ou accident, dûment constaté par certificat médical et indemnisé par la sécurité sociale, bénéficie d'indemnités journalières complémentaires sous déduction des prestations brutes versées par la sécurité sociale (reconstituées de manière théorique pour les participants ne bénéficiant pas des prestations de sécurité sociale en raison d'un nombre d'heures cotisées insuffisant pour ouvrir droit aux prestations en espèces de la sécurité sociale) et après application d'un délai de franchise de

5 jours en cas de maladie ou accident de la vie privée, et sans franchise en cas d'accident du travail ou maladie professionnelle dans les conditions suivantes :

ANCIENNETÉ APPRÉCIÉE dans le secteur d'activité	MONTANT MENSUEL ET DURÉE	
	1 ^{re} période : 90 % du salaire brut moins IJSS ⁽¹⁾ brutes	2 ^e période : 66,66 % du salaire brut moins IJSS brutes
3 mois à 5 ans	30 jours	30 jours
5 ans à 10 ans	40 jours	40 jours
10 ans à 15 ans	50 jours	50 jours
15 ans à 20 ans	60 jours	60 jours
20 ans à 25 ans	70 jours	70 jours
25 ans à 30 ans	80 jours	80 jours
A partir de 30 ans	90 jours	90 jours

⁽¹⁾ IJSS : indemnités journalières de la sécurité sociale.

L'ancienneté s'apprécie pour l'application du présent article au premier jour d'arrêt de travail.

Il sera tenu compte pour la détermination des durées et des taux d'indemnisation, des indemnités versées au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, de telle sorte que le total indemnisé sur ces 12 mois ne dépasse pas la durée applicable en vertu des dispositions contenues au tableau récapitulatif ci-dessus.

b) Maintien de salaire des participants travaillant dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle

Le maintien de salaire des participants travaillant dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle est régi par les dispositions du droit local, à savoir l'article 616 du code civil local.

Ainsi, les participants travaillant dans ces départements, quel que soit la nature de leur contrat de travail, absents au travail pour cause de maladie ou une cause revêtant un caractère de force majeure pris en charge ou non (cas des participants n'ayant pas de droits ouverts aux prestations en espèces de la sécurité sociale) par la sécurité sociale, bénéficient du maintien intégral de leur salaire brut sans délai de carence et sans condition d'ancienneté pour une durée qui ne peut toutefois excéder 45 jours. Il sera tenu compte, pour la détermination de la durée d'indemnisation, des indemnités versées au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, de telle sorte que le total indemnisé sur ces 12 mois ne dépasse pas la durée applicable en vertu des dispositions énoncées ci-dessus et rappelées dans le tableau récapitulatif ci-dessous.

CONDITIONS DE LA GARANTIE	MONTANT DE LA PRESTATION	DURÉE DU VERSEMENT
Dès l'embauche Sans franchise	100 % du salaire brut	45 jours

Article 1.2.1.2

Garantie incapacité de travail

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident d'origine professionnelle ou non, pris en charge ou non par la sécurité sociale ⁽¹⁾, le participant, ayant au moins 3 mois d'ancienneté dans la branche d'activité (sans condition d'ancienneté pour les participants exerçant leur activité professionnelle

(1) Exclusivement dans ce dernier cas au profit des participants n'ayant pas suffisamment cotisé ou effectué un nombre d'heures suffisant pour ouvrir droit aux prestations de la sécurité sociale.

dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle), bénéficie d'indemnités journalières complémentaires.

Article 1.2.1.2.1

Point de départ de la garantie

Les indemnités journalières complémentaires sont versées en complément et en relais de la 2^e période des obligations de maintien de salaire telles que définies à l'article 1.2.1.1 *a* et en relais des obligations de maintien de salaire pour les participants relevant des dispositions du *b* de l'article 1.2.1.1.

Article 1.2.1.2.2

Montant de la prestation

Le montant des indemnités journalières complémentaires s'élèvent à 70 % du salaire brut de référence, déduction faite des indemnités journalières brutes de la sécurité sociale (reconstituées de manière théorique pour les participants n'ayant pas suffisamment cotisé ou ayant effectué un nombre d'heures insuffisant pour ouvrir droit aux prestations de sécurité sociale). En tout état de cause, le total des prestations versées ne pourra être supérieur au salaire net perçu par le participant si ce dernier avait travaillé normalement.

Article 1.2.1.2.3

Durée du service des prestations

Les prestations cessent d'être versées :

- à la reprise du travail ;
- au 1 095^e jour d'arrêt de travail ;
- à la date d'effet de la mise en invalidité ou incapacité permanente professionnelle ;
- à la date de liquidation de la pension vieillesse ;
- à la date de décès du participant ;
- à la cessation de paiement par la sécurité sociale des indemnités journalières.

Article 1.2.2

Garantie invalidité

Lorsque le participant ayant au minimum 3 mois d'ancienneté dans la branche d'activité est classé par la sécurité sociale dans l'une des catégories d'invalides mentionnées à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou, par le médecin contrôleur de l'organisme assureur du régime sur avis du médecin traitant, pour les participants n'ayant pas suffisamment cotisé ou ayant effectué un nombre d'heures insuffisant pour ouvrir droit aux prestations sécurité sociale, ou en cas d'incapacité permanente professionnelle du participant d'un taux supérieur à 33 %, l'organisme assureur lui verse une rente complémentaire à la pension d'invalidité versée par la sécurité sociale.

Article 1.2.2.1

Montant de la prestation

Lorsque le participant est classé en invalidité de 1^{re} catégorie ou lorsqu'il a un taux d'incapacité permanente professionnelle compris entre 33 % et 66 %, il lui est versé une rente complémentaire à celle servie par la sécurité sociale d'un montant de 7,5 % du salaire brut de référence.

Lorsque le participant est classé en invalidité de 2^e catégorie ou lorsqu'il a un taux d'incapacité permanente professionnelle supérieur ou égal à 66 % et inférieur à 100 %, il lui est versé une rente complémentaire à celle servie par la sécurité sociale d'un montant de 12,5 % du salaire brut de référence.

Lorsque le participant est classé en invalidité de 3^e catégorie ou lorsqu'il a un taux d'incapacité permanente professionnelle égal à 100 %, il lui est versé une rente complémentaire à celle servie par la sécurité sociale d'un montant de 12,5 % du salaire brut de référence avec une majoration d'un montant de 25 % de la majoration pour tierce personne versée par la sécurité sociale.

Pour le participant non pris en charge par la sécurité sociale, car n'ayant pas suffisamment cotisé ou ayant effectué un nombre d'heures insuffisant pour ouvrir droit aux prestations sécurité sociale, l'organisme assureur se substitue à la sécurité sociale et verse une rente égale à :

- pour une invalidité de 1^{re} catégorie ou un taux d'incapacité permanente professionnelle compris entre 33 % et 66 % : 37,5 % du salaire brut de référence ;
- pour une invalidité de 2^e catégorie ou un taux d'incapacité permanente professionnelle supérieur ou égal à 66 % et inférieur à 100 % : 62,5 % du salaire brut de référence ;
- pour une invalidité de 3^e catégorie ou un taux d'incapacité permanente professionnelle égal à 100 % : 62,5 % du salaire brut de référence et 25 % de la majoration pour tierce personne versée par la sécurité sociale.

En aucun cas, le cumul d'un revenu d'activité, de la rente de la sécurité sociale et de la rente d'invalidité ne peut conduire le participant à percevoir un revenu supérieur à 100 % de son salaire net d'activité.

Article 1.2.2.2

Durée du service des prestations

La rente complémentaire cesse d'être versée :

- lorsque le participant ne perçoit plus la rente d'invalidité de la sécurité sociale ;
- au jour où la pension vieillesse de la sécurité sociale est substituée à la rente d'invalidité ;
- lorsque le participant ne bénéficie pas d'une ouverture de droit à prestations de sécurité sociale du fait d'une insuffisance d'heures cotisées :
 - à la date à laquelle le participant aura atteint l'âge mentionné au premier alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale ;
 - et/ou à la date de liquidation de sa pension de vieillesse ;
 - et/ou par décision du médecin conseil de l'organisme assureur.

Article 1.2.3

Garantie capital décès

Article 1.2.3.1

Garantie « décès toute cause »

En cas de décès du participant quelle qu'en soit la cause, avant la liquidation de sa pension de retraite, il est versé au bénéficiaire un capital d'un montant égal à 100 % du salaire brut de référence défini à l'article 1.4.1.

A ce montant s'ajoute, pour les participants « cadres », une majoration du capital d'un montant de 75 % du salaire brut de référence par enfant à charge ⁽¹⁾.

Article 1.2.3.2

Garantie décès accidentel

En cas de décès accidentel du participant relevant de la catégorie cadre (on entend par décès accidentel toute atteinte corporelle non intentionnelle de la part de l'assuré provenant de l'action soudaine et imprévisible d'une cause extérieure), le montant du capital supplémentaire versé au bénéficiaire est de 100 % du salaire brut de référence.

Article 1.2.3.3

Dévolution du capital décès

Le participant peut désigner un ou plusieurs bénéficiaires du capital décès dans un document nommé « désignation de bénéficiaire » qu'il aura complété, signé et retourné à l'organisme assureur. Ainsi, en cas de décès du participant, le bénéficiaire du capital sera en premier lieu le ou les bénéficiaires désignés par le participant. A défaut de désignation particulière, le capital sera dévolu dans l'ordre suivant :

- au conjoint du participant ⁽²⁾, à défaut ;
- à ses enfants par parts égales entre eux, à défaut ;
- aux ascendants par parts égales entre eux, à défaut ;
- le capital revient à la succession.

Article 1.2.3.4

Garantie double effet

Le décès postérieur ou simultané du conjoint du participant non cadre (avant l'âge mentionné à l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein ou avant la liquidation de sa pension de retraite) non remarié entraîne le versement au profit des

(1) Indépendamment de la législation fiscale, sont considérés à charge du participant les enfants légitimes nés ou à naître, reconnus, adoptifs ou recueillis de l'assuré ou de son conjoint ou de son concubin ou de son partenaire auquel l'assuré est lié par un pacte civil de solidarité qui remplissent cumulativement les conditions suivantes à la date du décès ou de l'incapacité de travail :

- être âgés de moins de 21 ans ;
- ne pas exercer d'activité professionnelle ou n'exercer qu'une activité professionnelle procurant des revenus inférieurs à 55 % du Smic ;
- être considérés comme fiscalement à la charge du participant, ou percevoir du participant une pension alimentaire déductible de son revenu imposable, les enfants reconnus atteints d'un handicap les empêchant de se livrer à une quelconque activité rémunératrice ;
- les enfants qui poursuivent leurs études, qui bénéficient du régime des étudiants en application de l'article L. 381-3 du code de la sécurité sociale et âgés de moins de 26 ans ;
- les enfants nés dans les 300 jours postérieurement au décès du participant et dont la filiation avec celui-ci est établie sont considérés comme enfants à charge.

(2) Pour l'attribution du capital décès, il faut entendre par conjoint l'époux ou l'épouse du participant non divorcé(e) par un jugement définitif, mais aussi par assimilation le concubin lorsque à la date du décès du participant le concubinage était notoire et permanent à savoir qu'il peut être justifié d'une communauté de vie d'au moins 2 ans ou qu'un enfant reconnu par le participant est né de cette union et que le concubin vivent sous le même toit. Les concubins ne doivent pas être par ailleurs mariés ou pacsés avec un tiers. Est également assimilé au conjoint le partenaire auquel le participant est lié par un pacte civil de solidarité conclu depuis au moins 2 ans à la date du décès du participant.

enfants restant à charge ⁽¹⁾ par parts égales entre eux d'un capital égal 100 % du montant du capital décès toutes causes.

En cas de décès accidentel du conjoint du participant cadre postérieurement ou simultanément à celui du participant, il est versé aux enfants à charge par parts égales entre eux un capital d'un montant de 200 % du montant du capital décès toute cause (hors majorations).

Article 1.2.3.5

Garantie invalidité absolue et définitive (IAD)

Le participant classé par la sécurité sociale (ou le médecin-conseil de l'organisme assureur pour les participants n'ayant pas de droits ouverts aux prestations en espèce de la sécurité sociale) dans la troisième catégorie d'invalides telle que définie à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ⁽²⁾ (soit l'invalidé qui, étant absolument incapable d'exercer une profession, est, en outre, dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie) avant la liquidation de sa pension de retraite, peut demander le versement par anticipation de 50 % du montant du capital « décès toute cause ». Lors de son décès ultérieur intervenu avant la liquidation de sa pension de vieillesse ou de la substitution de la pension de vieillesse à la rente d'invalidité de la sécurité sociale, il sera versé au bénéficiaire le différentiel restant dû.

Tableau récapitulatif des capitaux versés

GARANTIES	MONTANT DES GARANTIES	
	Participants non cadres	Participants cadres
Décès toute cause	100 % du salaire brut de référence	100 % du salaire brut de référence + 75 % du salaire brut de référence par enfant à charge
Décès accidentel		100 % du salaire brut de référence
Double effet toute cause	100 % du capital décès toute cause	
Double effet accidentel		200 % du capital décès toute cause hors majorations pour enfants à charge
IAD	50 % du capital décès toute cause	50 % du capital décès toute cause

(1) Indépendamment de la législation fiscale, sont considérés à charge du participant les enfants légitimes nés ou à naître, reconnus, adoptifs ou recueillis de l'assuré ou de son conjoint ou de son concubin ou de son partenaire auquel l'assuré est lié par un pacte civil de solidarité qui remplissent cumulativement les conditions suivantes à la date du décès ou de l'incapacité de travail :

- être âgés de moins de 21 ans ;
- ne pas exercer d'activité professionnelle ou n'exercer qu'une activité professionnelle procurant des revenus inférieurs à 55 % du Smic ;
- être considérés comme fiscalement à la charge du participant, ou percevoir du participant une pension alimentaire déductible de son revenu imposable, les enfants reconnus atteints d'un handicap les empêchant de se livrer à une quelconque activité rémunératrice ;
- les enfants qui poursuivent leurs études qui bénéficient du régime des étudiants en application de l'article L. 381-3 du code de la sécurité sociale et âgés de moins de 26 ans ;
- les enfants nés dans les 300 jours postérieurement au décès du participant et dont la filiation avec celui-ci est établie sont considérés comme enfants à charge.

(2) En vue de la détermination du montant de la pension, les invalides sont classés comme suit :

1. Invalides capables d'exercer une activité rémunérée ;
2. Invalides absolument incapables d'exercer une profession quelconque ;
3. Invalides qui, étant absolument incapables d'exercer une profession, sont, en outre, dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

GARANTIES	MONTANT DES GARANTIES	
	Participants non cadres	Participants cadres
Si décès du participant avant la liquidation de sa pension de vieillesse ou de la substitution de la pension de vieillesse à la rente d'invalidité de la sécurité sociale, il sera versé au bénéficiaire le différentiel restant dû.	50 % du capital décès toute cause	50 % du capital décès toute cause

Article 1.2.4

Garantie rente temporaire de conjoint

Lors du décès du participant, il est versé à son conjoint ⁽¹⁾ survivant une rente temporaire de conjoint jusqu'à son 60^e anniversaire.

Article 1.2.4.1

Montant de la garantie

Le montant de la rente est de 15 % du salaire brut de référence limité à la tranche B. Elle est versée trimestriellement à terme d'avance.

Article 1.2.4.2

Point de départ de la prestation

Le point de départ du versement de la prestation est fixé au premier jour du mois civil suivant le décès.

Article 1.2.5

Garantie rente éducation

Lors du décès du participant ou de son classement par la sécurité sociale ou le médecin-conseil de l'organisme assureur (pour les participants n'ayant pas cotisé un nombre d'heures suffisant pour ouvrir droit aux prestations en espèces de la sécurité sociale) en invalidité absolue et définitive (IAD), il est versé à ses enfants à charge une rente éducation.

Article 1.2.5.1

Montant de la garantie

Le montant de la rente est de :

- 10 % du salaire brut de référence pour les enfants de moins de 16 ans ;
- 15 % du salaire brut de référence pour les enfants de 16 à moins de 18 ans ;
- 20 % du salaire brut de référence pour les enfants de 18 à moins de 26 ans.

Article 1.2.5.2

Notion d'enfant à charge et conditions de la garantie

Sont considérés à charge pour le bénéfice de la rente éducation indépendamment de la position fiscale les enfants à naître, nés viables, recueillis (soit les enfants de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint, du concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité) du participant décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

(1) Pour l'attribution de la rente de conjoint, il faut entendre par conjoint l'époux ou l'épouse du participant, non divorcé(e) par un jugement définitif, mais aussi par assimilation le concubin lorsque à la date du décès du participant le concubinage était notoire et permanent à savoir qu'il peut être justifié d'une communauté de vie d'au moins 2 ans. Les concubins ne doivent pas être par ailleurs mariés ou pacsés avec un tiers. Est également assimilé au conjoint le partenaire auquel le participant est lié par un pacte civil de solidarité conclu depuis au moins 2 ans à la date du décès du participant. En cas de naissance ou d'adoption dans le couple concubin ou lié par un Pacs, le délai de 2 ans de vie commune n'est pas exigé.

Sont également considérés comme enfants à charge au moment du décès du participant les enfants du participant, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :

- jusqu'à leur 18^e anniversaire sans condition ;
- jusqu'à leur 26^e anniversaire sous condition soit :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
 - d'être en apprentissage ;
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes, associant d'une part des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et d'autre part l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits à Pôle emploi comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;
 - d'être employés dans un ESAT ou dans un atelier protégé en tant que travailleur handicapé ;
 - sans limitation de durée en cas d'invalidité constatée avant le 26^e anniversaire, équivalente à une invalidité de 2^e ou 3^e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical, ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé ou qu'ils soient titulaires de la carte d'invalidité civile, sous réserve d'être âgé de moins de 26 ans à la date du décès du participant ;
- en tout état de cause, les enfants répondant aux conditions ci-dessus doivent obligatoirement être à la charge du participant.

Article 1.2.5.3

Point de départ de la garantie

Le point de départ du versement de la rente éducation est fixé au premier jour du mois civil suivant le décès ou la reconnaissance de l'invalidité absolue et définitive (IAD) du participant.

La rente est versée trimestriellement à terme d'avance.

Article 1.2.5.4

Cessation de la garantie

La rente éducation cesse d'être versée au plus tard à la fin du trimestre civil au cours duquel l'enfant perd sa qualité d'enfant à charge. En tout état de cause, le service de la rente cesse au jour du décès du bénéficiaire.

Article 1.3

Revalorisation des prestations

Les prestations servies dans le cadre du présent régime seront revalorisées selon l'évolution du point ARRCO, aux mêmes dates d'effet. Les prestations afférentes à la rente d'éducation et de conjoint sont revalorisées selon un coefficient et une périodicité fixés par le conseil d'administration de l'OCIRP.

Article 1.4

Définition de certaines notions

Article 1.4.1

Définition du salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal au salaire brut ayant donné lieu à cotisation au cours des 12 mois précédant le décès ou l'arrêt de travail. Pour les participants

ayant été en arrêt de travail au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, ou n'ayant pas 12 mois d'ancienneté dans les régions, le salaire sera reconstitué de manière théorique.

Le salaire de référence est limité à la tranche B de la rémunération.

Le salaire de référence pour la garantie maintien de salaire est le salaire brut que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé.

Article 1.4.2

Assiette des cotisations

L'assiette des cotisations est calculée sur les éléments de la rémunération brute entrant dans l'assiette des cotisations de la sécurité sociale.

Cette assiette est limitée à la tranche B de la sécurité sociale.

Les participants en cours d'indemnisation par le présent régime continuent de bénéficier de l'ensemble des autres garanties sans contrepartie de cotisations.

Article 1.4.3

Notion d'accident

On entend par accident toute atteinte corporelle ou lésion non intentionnelle de la part du participant, provenant de l'action soudaine et imprévisible d'une cause extérieure.

Article 1.5

Cotisations du régime de prévoyance

Les cotisations afférentes au régime de prévoyance du personnel des régions de quartier sont les suivantes :

(En pourcentage.)

GARANTIES	COTISATIONS non-cadres	COTISATIONS cadres		COTISATIONS non-cadres Alsace-Moselle	COTISATIONS cadres Alsace-Moselle	
	TA/TB	TA	TB	TA/TB	TA	TB
Capital décès (assureur GNP)	0,20	0,45	0,45	0,20	0,45	0,45
Rente temporaire de conjoint (assureur OCIRP)	0,18	0,25	0,25	0,18	0,25	0,25
Rente éducation (assureur OCIRP)	0,21	0,25	0,25	0,21	0,25	0,25
Garantie incapacité (assureur GNP)	0,30	0,34	0,34	0,30	0,34	0,34
Garantie invalidité (assureur GNP)	0,20	0,21	0,21	0,20	0,21	0,21
Total cotisations garanties de prévoyance	1,09	1,50	1,50	1,09	1,50	1,50
Garantie maintien de salaire (assureur GNP)	0,57	0,40	1,10	1,25	1,08	1,78
Cotisation totale	1,66	1,90	2,60	2,34	2,58	3,28

La cotisation totale, hors celle afférente à la garantie maintien de salaire qui est exclusivement à la charge de l'employeur, est répartie à hauteur de 70 % à la charge de l'employeur et 30 % à la charge

du participant. La cotisation de la tranche A des salaires des participants relevant de la catégorie cadres est intégralement à la charge de l'employeur.

Par ailleurs, la cotisation afférente à la garantie incapacité de travail TA/TB des participants non cadres est à la charge exclusive du participant.

Article 1.6

Désignation de l'organisme assureur du régime de prévoyance

Après appel d'offres, les partenaires sociaux de la branche professionnelle des régies de quartier ont décidé de confier la gestion du régime de prévoyance de la branche susmentionnée au groupement national de prévoyance (GNP) et à l'OCIRP, unions d'institutions de prévoyance agréées, régies par les dispositions du livre IX du code de la sécurité sociale, dont les sièges sociaux sont situés respectivement au 33, avenue de la République, 75011 Paris et au 10, rue Cambacérès, 75008 Paris. Le GNP est assureur des risques « incapacité de travail, invalidité et décès ». L'OCIRP est l'organisme assureur désigné pour la couverture des garanties « rente temporaire de conjoint » et « rente éducation ». Le GNP reçoit délégation de la part de l'OCIRP pour appeler les cotisations et régler les prestations.

Pour adhérer auxdits organismes, chaque régie de la branche devra compléter et signer un bulletin d'adhésion.

Une notice d'information reprenant l'ensemble des garanties du régime de prévoyance conventionnel, les conditions et modalités de liquidation des prestations, sera adressée à chaque régie adhérente, qui devra en remettre un exemplaire à chaque participant.

Les organismes assureurs signeront avec les partenaires sociaux de la branche une convention de gestion « contrat de garanties collectives » précisant les modalités de gestion du régime.

Article 1.7

Réexamen des conditions de la mutualisation

Les organismes assureurs susmentionnés sont désignés pour 5 ans.

Six mois avant le terme de cette période, les partenaires sociaux se réuniront afin d'examiner les modalités d'organisation de la mutualisation des risques. Cet examen aura lieu au plus tard tous les 5 ans conformément aux dispositions du premier alinéa de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Article 1.8

Changement d'organisme assureur

En cas de dénonciation ou de non-reconduction des organismes assureurs, les prestations en cours de service à la date de dénonciation, résiliation ou non-reconduction continueront d'être servies par les organismes assureurs résiliés ou non reconduits à un niveau au moins égal à celui de la dernière prestation due ou payée.

Conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, les garanties afférentes au décès seront maintenues pour les personnes bénéficiaires des prestations incapacité-invalidité à la date de dénonciation ou de non-renouvellement.

La revalorisation des prestations continuera au moins sur la base déterminée à la date de la dénonciation de la désignation et devra faire l'objet d'une négociation avec le ou les organismes assureurs suivants.

Article 1.9

Clause de migration obligatoire

En vertu des dispositions de l'article L. 912-1 du code de sécurité sociale, les régies relevant du champ d'application de la convention collective nationale des régies de quartier doivent obligatoirement couvrir leur personnel pour les risques mentionnés au présent avenant auprès du GNP et de l'OCIRP.

Les entreprises qui, à la date de signature du présent avenant, ont souscrites un contrat ou adhérentes à un autre organisme que ceux désignés par les partenaires sociaux de la branche doivent résilier leur contrat actuel pour rejoindre les organismes désignés et participer à la mutualisation avant le 1^{er} janvier 2012.

Article 1.10

Compensation financière

Les organismes assureurs désignés demanderont aux régies qui leur demandent d'adhérer, à une date postérieure à la date à laquelle ils y étaient tenus en vertu des dispositions susmentionnées et si un ou plusieurs salariés sont éligibles aux prestations du régime, le versement d'une indemnité, qui sera égale, pour l'incapacité-invalidité ou le maintien des garanties décès, à la provision mathématique calculée sur la base des tables légales et taux techniques en vigueur, et au montant des capitaux décès et capitaux constitutifs des rentes le cas échéant. Si ladite régie n'a pas de salariés en arrêt de travail à la date d'adhésion, elle devra s'acquitter des cotisations non versées depuis la date d'obligation.

Lorsque la régie qui demande son adhésion au régime conventionnel avait souscrit un contrat de prévoyance avec un assureur autre que ceux désignés par les partenaires sociaux, seul le différentiel avec les garanties conventionnelles et la revalorisation des prestations servies par l'organisme assureur quitté seront pris en compte pour le calcul de cette compensation financière. En contrepartie du transfert d'engagements, un transfert de la provision relative au maintien de la garantie décès auprès du précédent assureur pourra être demandé par les assureurs désignés.

Sont considérées comme « risques en cours » les personnes se trouvant dans l'une des situations suivantes :

- les salariés en arrêt de travail, en mi-temps thérapeutique, en invalidité ou incapacité permanente, indemnisés par la sécurité sociale et non couverts par un précédent organisme assureur ;
- les salariés et anciens salariés qui bénéficient ou peuvent prétendre au bénéfice de prestations périodiques complémentaires aux prestations de la sécurité sociale au titre d'un précédent contrat collectif de prévoyance ;
- les bénéficiaires de rentes éducation ou de conjoint en vertu d'un précédent contrat collectif de prévoyance.

Aucune indemnité n'est due par les régies qui rejoindront les organismes désignés dans les 6 mois qui suivent leur création.

En tout état de cause, les adhésions susceptibles de se voir appliquer les dispositions du présent article seront soumises à la décision de la commission nationale paritaire de prévoyance.

Article 1.11

Commission paritaire nationale de prévoyance

Le présent article crée une commission paritaire nationale de gestion et de suivi du régime de prévoyance.

Article 1.11.1

Attributions de la commission

La commission :

- propose par délibération les interprétations à donner concernant le régime de prévoyance ;
- étudie et propose une solution aux litiges portant sur l'application du régime de prévoyance ;
- émet par ailleurs toutes observations et suggestions qu'elle juge utile ;
- délibère sur tous les documents d'information concernant le régime que diffuse le gestionnaire ;
- informe une fois par an et par écrit les membres de la commission sur la gestion et la situation du régime ;
- assure le contrôle du régime de prévoyance. Elle propose les taux de cotisation ainsi que la nature des prestations à négocier avec l'organisme de prévoyance.

A cet effet, l'organisme de prévoyance lui communique chaque année les documents financiers ainsi que leur analyse commentée, nécessaires à ses travaux avant le 31 août suivant la clôture de l'exercice au plus tard, ainsi que les informations et documents complémentaires qui pourraient s'avérer nécessaires.

La commission peut demander la participation à titre consultatif des représentants de l'organisme gestionnaire.

Article 1.11.2

Composition

La commission est composée d'un titulaire et d'un suppléant par organisation syndicale et par organisation patronale représentatives dans la branche professionnelle signataire du présent avenant.

Article 1.11.3

Fonctionnement

Cette commission se réunit en tant que besoin, *a minima* une fois par an, et à la demande de l'un des membres ou de l'organisme gestionnaire.

La présidence est assurée alternativement par un représentant du ou des syndicats employeurs et un représentant des organisations syndicales et sera définie par le règlement intérieur.

Le secrétariat est assuré par la partie employeur.

ANNEXE II

GRILLE DE CLASSIFICATION

Article 1^{er}

Objet de l'avenant

Le présent avenant, signé par les partenaires sociaux, a pour objet la mise en place d'une grille de classification dans les régies de quartier et au comité national de liaison des régies de quartier (CNLRQ) et association nommées dans le texte sous le vocable « régies ».

Chaque convention collective et/ou accord collectif doit déterminer la classification des emplois dans la branche qu'elle recouvre en indiquant les qualifications professionnelles correspondantes affectées d'un coefficient hiérarchique.

C'est ce qu'on appelle la grille de classification.

La qualification professionnelle doit reconnaître les compétences, les tâches et les responsabilités exercées réellement par les salariés.

Article 2

Modalités d'application

La grille de classification des régies n'a pas pour but de décrire de manière détaillée le travail de chacun. Ce qui est possible dans chaque régie ne peut pas être fait au niveau national. C'est pourquoi, dans chaque régie, il est conseillé d'établir une fiche de poste indiquant précisément les tâches à effectuer et les exigences.

Au niveau national, il a été construit un cadre général pour que chacun puisse repérer où il se situe. Ce cadre permet aussi de faire un classement des emplois et donc un niveau de rémunération minimal.

Article 3

Salariés concernés

La grille de classification concerne tous les salariés des régies.

Article 4

Entrée en vigueur

L'annexe II de la convention collective nationale des régies de quartier est opposable aux parties signataires à compter de la date de signature par les partenaires sociaux.

Le positionnement du salarié dans la grille de classification ne peut se traduire par une diminution du salaire réel précédemment perçu.

Niveaux de qualifications, échelons, coefficients hiérarchiques dans les régies de quartier et à la délégation générale du comité national de liaison des régies de quartier

EMPLOI	NIVEAU – ÉCHELON	COEFFICIENT
Ouvriers et employés		
Opérateur de quartier et employé de bureau	I a	150
	I b	160
	I c	170
	I d	180

EMPLOI	NIVEAU – ÉCHELON	COEFFICIENT
Opérateur de quartier qualifié	I a	150
	I b	160
	I c	170
	I d	180
Opérateur de quartier responsable d'un chantier	II a	170
	II b	180
	II c	190
	II d	200
Opérateur de proximité qualifié	II a	170
	II b	180
	II c	190
	II d	200
Secrétaire	II a	170
	II b	180
	II c	190
	II d	200
Aide-comptable	II a	170
	II b	180
	II c	190
	II d	200
Secrétaire	III a	190
	III b	200
	III c	210
	III d	220
Comptable	III a	190
	III b	200
	III c	210
	III d	220
Opérateur de quartier responsable de chantiers et/ou de projets	III a	190
	III b	200
	III c	210
	III d	220
Agents de maîtrise et agents fonctionnels, Personnel d'encadrement, assistants techniques		
Secrétaire de direction	IV a	220
	IV b	230
	IV c	240
	IV d	250

EMPLOI	NIVEAU – ÉCHELON	COEFFICIENT
Comptable	IV a	220
	IV b	230
	IV c	240
	IV d	250
Coordonnateur technique de chantiers	IV a	220
	IV b	230
	IV c	240
	IV d	250
Coordonnateur social	IV a	220
	IV b	230
	IV c	240
	IV d	250
Directeur adjoint, directeur		
	V a	280
	V b	310
	V c	340
	V d	370
Attaché à la délégation générale du comité national de liaison des régies de quartier		
Adjoint au délégué général de la délégation générale du comité national de liaison des régies de quartier	V a	280
	V b	310
	V c	340
	V d	370
Délégué général du comité national de liaison des régies de quartier		
Responsable de la délégation générale du comité national de liaison des régies de quartier	VI a	400
	VI b	420

Critères de la grille de classification par catégorie

EMPLOI	NIVEAU	TYPE D'ACTIVITÉ	DEGRÉ D'AUTONOMIE	RESPONSABILITÉ	FORMATION professionnelle de base	MISSIONS
Opérateur de quartier et employé de bureau	I	Exécution de tâches simples	Reçoit les consignes fixant : - l'objet du travail - les moyens - le mode opératoire - les opérations de conformité - l'ordre de succession des tâches	Limitée à des vérifications simples	Pas d'expérience Niveau inférieur ou égal à VI éducation nationale	Tâches élémentaires
Opérateur de quartier qualifié	I	Travail qualifié	Reçoit les consignes fixant : - l'objet du travail - les moyens - le mode opératoire Autonomie pour : - les opérations de conformité - l'ordre de succession des tâches	Prend les initiatives nécessaires pour exécuter les tâches	Niveau V éducation nationale ou expérience 3 ans ou niveau équivalent	Ensemble des opérations du métier Expérience du métier
Opérateur de quartier responsable d'un chantier	II	Exécution d'un travail simple avec une équipe Il travaille avec les exécutants	Reçoit les instructions fixant : - l'objet du travail - les moyens Autonomie pour : - le mode opératoire - les opérations de conformité - l'ordre de succession des tâches	Coordonne la prise d'initiative nécessaire pour exécuter les tâches	Niveau V éducation nationale ou expérience 3 ans ou niveau équivalent	Capacité et expérience dans un métier donné et capacité à exécuter une tâche au moyen de quelques salariés de niveau I

EMPLOI	NIVEAU	TYPE D'ACTIVITÉ	DEGRÉ D'AUTONOMIE	RESPONSABILITÉ	FORMATION professionnelle de base	MISSIONS
Opérateur de proximité qualifié	II	Travail relationnel dominant	Reçoit les instructions fixant : - l'objet du travail - les moyens Autonomie pour : - le mode opératoire - les opérations de conformité - l'ordre de succession des tâches	Prend les initiatives nécessaires pour réaliser les missions	Niveau V, éducation nationale, ou expérience 3 ans ou niveau équivalent	Il participe à la mise en œuvre d'un projet de proximité
Secrétaire	II	Travail qualifié	Reçoit les instructions fixant : - l'objet du travail - les moyens Autonomie pour : - le mode opératoire - les opérations de conformité - l'ordre de succession des tâches	Prend les initiatives nécessaires pour exécuter les tâches	Niveau CAP ou BEP ou niveau équivalent	Rédige des réponses à des correspondances simples Organise un classement rationnel de documents Réunit les éléments nécessaires à la constitution d'un dossier ou d'un planning Assure des fonctions d'accueil

EMPLOI	NIVEAU	TYPE D'ACTIVITÉ	DEGRÉ D'AUTONOMIE	RESPONSABILITÉ	FORMATION professionnelle de base	MISSIONS
Aide-comptable	II	Travail qualifié	Reçoit les instructions fixant : - l'objet du travail - les moyens Autonomie pour : - le mode opératoire - les opérations de conformité - l'ordre de succession des tâches	Prend les initiatives nécessaires pour exécuter les tâches	Niveau CAP ou BEP ou niveau équivalent	Sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique : - exécute des travaux d'écritures comptables - tient des fichiers suivant directives du responsable de la comptabilité - tient les comptes clients et fournisseurs - établit les factures
Secrétaire	III	Travail très qualifié Exploite des données et des informations	Reçoit les instructions fixant : - la nature du travail - les moyens Autonomie sur : - le mode opératoire - les opérations de conformité - l'ordre de succession des tâches	Est apte à déterminer les priorités des tâches à accomplir	Niveau BEP avec expérience professionnelle confirmée ou bac professionnel ou niveau équivalent	A partir de directives générales, rédige et présente la correspondance simple Assure un secrétariat de réunion, en présente le compte rendu et le rédige Assure des fonctions d'accueil Peut être chargé de démarches extérieures simples, administratives ou diverses, directement liées au fonctionnement du secrétariat Animation d'une équipe administrative

EMPLOI	NIVEAU	TYPE D'ACTIVITÉ	DEGRÉ D'AUTONOMIE	RESPONSABILITÉ	FORMATION professionnelle de base	MISSIONS
Comptable	III	Travail très qualifié Exploite des données et des informations	Reçoit les instructions fixant : - la nature du travail - les moyens Autonomie sur : - le mode opératoire - les opérations de conformité - l'ordre de succession des tâches	Organise son travail en fonction des tâches à accomplir	Niveau BEP avec expérience professionnelle confirmée ou bac professionnel ou niveau équivalent	Connaît les rouages de la comptabilité générale et d'exploitation Etablit des calculs de ratios, de tenue de comptabilité et de synthèse sur directives précises Etablit une interprétation élémentaire de résultats Responsable de la tenue permanente d'une caisse et de comptes bancaires
Opérateur de quartier responsable de chantiers et/ou de projets	III	Travail très qualifié	Reçoit les instructions fixant : - la nature du travail - les moyens Autonomie pour : - le mode opératoire - les opérations de conformité - l'ordre de succession des tâches	Organisation et coordination des tâches à accomplir	Niveau V éducation nationale ou compétence équivalente Expérience 3 ans minimum dans la gestion d'une équipe Formation interne Capacité d'intervention dans plusieurs activités	Dirige une équipe pour la réalisation de projets A la responsabilité de l'organisation et de l'exécution du travail Gestion d'équipes avec éventuellement des salariés en insertion Il établit des devis simples et assure l'approvisionnement de ses chantiers

EMPLOI	NIVEAU	TYPE D'ACTIVITÉ	DEGRÉ D'AUTONOMIE	RESPONSABILITÉ	FORMATION professionnelle de base	MISSIONS
Secrétaire de direction	IV	Travail très qualifié de nature administrative	Sous contrôle de la direction, complète les instructions reçues par tout moyen approprié Reçoit les instructions pour la nature du travail, autonomie pour le reste	Choix des méthodes et des moyens en vue du résultat à atteindre	Niveau III éducation nationale ou compétence équivalente Bon niveau d'expérience dans le travail social Bonne expérience du monde de l'insertion	Est le collaborateur immédiat du directeur de la régie de quartier Outre les capacités demandées au secrétaire niveau III, il peut recevoir délégation du directeur pour l'accomplissement de tâches précises, notamment le suivi et la gestion administrative du personnel Il supplée le directeur dans l'exercice de certaines tâches En cas d'absence de celui-ci, il peut être amené à prendre des décisions urgentes
Comptable	IV	Travail très qualifié	Sous contrôle de la direction, complète les instructions reçues par tout moyen approprié Reçoit les instructions pour la nature du travail, autonomie pour le reste	Contrôle de la réalisation Choix des méthodes et des moyens en vue du résultat à atteindre Initiative dans la recherche de l'utilisation rationnelle des moyens mis à sa disposition	Niveau III éducation nationale ou compétence équivalente Bon niveau d'expérience en comptabilité et gestion financière	Assure la responsabilité de l'ensemble du secteur comptable de la régie de quartier Est responsable de l'établissement d'un bilan, de l'analyse et de l'interprétation d'un compte de résultats. Il propose des solutions liées aux problèmes de gestion Il a la responsabilité des obligations de la régie de quartier envers les administrations et les services fiscaux Il établit les budgets prévisionnels selon les directives de la direction

EMPLOI	NIVEAU	TYPE D'ACTIVITÉ	DEGRÉ D'AUTONOMIE	RESPONSABILITÉ	FORMATION professionnelle de base	MISSIONS
						Il gère, avec l'équipe de direction, toutes les opérations financières
Coordonnateur technique de chantiers et/ou de projets	IV	Conduite de travaux d'exécution clairement définis Réalisation de programmes définis dans le cadre de l'économie sociale	Sous le contrôle de la direction Adaptation par tous moyens appropriés, au plan humain et technique, des instructions reçues	Contrôle de la réalisation : - conformité et délais Initiative dans la recherche de l'utilisation rationnelle des moyens mis à sa disposition	Niveau III éducation nationale ou compétence équivalente Expérience de management technique	En collaboration avec la direction : - il est responsable de la filière technique de la régie de quartier - il organise les différents chantiers et peut être amené à les négocier - il établit les devis - il veille à la gestion et à l'entretien du matériel - il dirige le personnel technique et coordonne toute l'activité en collaboration avec les différents responsables d'équipes - il coordonne la mise en œuvre de projets et en assure le suivi - il est attentif aux problématiques de l'insertion
Coordonnateur social	IV	Réalisation de programmes définis Mise en œuvre de projets dans le cadre de l'activité sociale	Sous le contrôle de la direction Adaptation par tous moyens appropriés au plan humain et technique des instructions reçues	Initiative dans la recherche de l'utilisation rationnelle des moyens mis à sa disposition	Niveau III éducation nationale ou compétence équivalente Expérience en management social	Il suscite et accompagne les projets des habitants et participe à leur mise en œuvre. Il est responsable de l'accompagnement et du suivi social du personnel de la régie de quartier

EMPLOI	NIVEAU	TYPE D'ACTIVITÉ	DEGRÉ D'AUTONOMIE	RESPONSABILITÉ	FORMATION professionnelle de base	MISSIONS
						<p>Il est chargé de mettre en œuvre les plans de formation</p> <p>Il est chargé de suivre les itinéraires professionnels des salariés à l'interne et à l'externe</p>
Directeur adjoint	V	<p>Assure la réalisation des objectifs de la régie de quartier</p> <p>Propose des objectifs et les moyens à mettre en œuvre</p>	Large autonomie de jugement et d'initiative dans le cadre déterminé avec la direction	Remplit une mission dont il est responsable au niveau qualité, coûts, délais	<p>Niveau III éducation nationale ou compétence équivalente</p> <p>Expérience nécessaire en ressources humaines</p> <p>Bonne connaissance du public des quartiers</p>	<p>Il seconde le directeur dans l'ensemble de ses fonctions :</p> <ul style="list-style-type: none"> - montage de projets - recrutement et gestion du personnel - gestion du budget <p>Il est capable de prendre des initiatives et d'assurer les responsabilités au plus haut niveau en cas d'absence temporaire du directeur</p>
Directeur	V	<p>Assure la réalisation des objectifs de la régie de quartier</p> <p>Propose au conseil d'administration, des objectifs et des moyens à mettre en œuvre dans le cadre des orientations définies par celui-ci</p>	Très large autonomie de jugement et d'initiative dans le cadre des orientations définies par le conseil d'administration, il rend compte à celui-ci ou à son représentant	Très large responsabilité de gestion	<p>Niveau II éducation nationale ou compétence équivalente</p> <p>Expérience nécessaire dans la gestion d'une structure entreprise</p> <p>Bonnes connaissances dans le milieu de l'action sociale</p> <p>Bonne connaissance du public des quartiers</p>	<p>Le directeur reçoit obligatoirement une délégation écrite du président du conseil d'administration précisant la nature et l'étendue de ses missions dans le cadre du projet de la régie de quartier</p>

EMPLOI	NIVEAU	TYPE D'ACTIVITÉ	DEGRÉ D'AUTONOMIE	RESPONSABILITÉ	FORMATION professionnelle de base	MISSIONS
Attaché à la délégation générale du comité nationale liaison des régions de quartier (CNLRQ)	V	Assure la réalisation des objectifs de son secteur Propose des objectifs et les moyens à mettre en œuvre	Large autonomie de jugement et d'initiative	Remplit une mission dont il est responsable Il est garant des résultats de son secteur, sous la responsabilité du délégué général	Niveau III éducation nationale ou compétence équivalente	Dans le cadre déterminé avec le délégué général, il est chargé de l'animation et de la gestion de son secteur ainsi que du développement des projets
Délégué général du comité national de liaison des régions de quartier (CNLRQ)	VI	Assure la réalisation des objectifs du réseau national Propose des objectifs et les moyens à mettre en œuvre	Très large autonomie de jugement et d'initiative dans le cadre des options définies par le conseil d'administration	Très large responsabilité de gestion	Niveau II éducation nationale ou compétence équivalente	Le délégué général reçoit obligatoirement une délégation écrite du président du conseil d'administration du comité national de liaison des régions de quartier précisant la nature et l'étendue de ses missions dans le cadre des décisions du conseil d'administration du CNLRQ

Application de la grille de classification dans les régies de quartier

Procédure de mise en œuvre :

Le positionnement du salarié dans la grille de classification ne peut se traduire par une diminution du salaire réel précédemment perçu.

Dans les régies de quartier pourvues d'un délégué syndical désigné par l'une des cinq organisations syndicales représentatives (CFDT, CGT, CGT-FO, CFTC, CFE-CGC), l'employeur devra négocier un accord de procédure de mise en place de la nouvelle classification.

Le positionnement du salarié dans la grille de classification ne peut se traduire par une diminution du salaire réel précédemment perçu.

L'accord de mise en place devra comporter :

- la procédure choisie ;
- le calendrier des différentes étapes ;
- la méthode d'analyse des emplois ;
- le rôle de la hiérarchie ;
- le rôle du salarié ;
- le contrôle par les représentants du personnel ;
- la formalisation des résultats ;
- l'information des salariés ;
- le bilan et le suivi dans l'entreprise.

L'accord de mise en place ou, à défaut, la décision unilatérale de l'employeur pour les régies dépourvues de délégué syndical devra respecter les phases suivantes :

- information du personnel sur le dispositif d'ensemble ;
- description précise de l'emploi ;
- validation du contenu de l'emploi par le titulaire de l'emploi et la hiérarchie ;
- positionnement de l'emploi dans les niveaux de la grille de classification ;
- information personnalisée des salariés ;
- communication de la grille des emplois ainsi réalisée.

Voie de recours :

En cas de contestation par un salarié de son classement dans la grille de classification, celui-ci peut demander à l'employeur un examen de sa situation.

Dans un délai de 1 mois, l'employeur fera connaître sa décision au salarié lors d'un entretien pris sur son temps de travail et rémunéré comme tel. Le salarié pourra se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de la régie, qui sera indemnisée dans les mêmes conditions, ou d'un représentant d'une organisation syndicale représentative dûment mandaté à cet effet.

Evolution professionnelle des salariés des régies :

Chaque année, un entretien individuel sera réalisé suivant la forme adéquate à chaque régie (par un supérieur hiérarchique ou par la direction). L'entretien a pour objet l'examen de la situation du salarié ainsi que de l'évolution de ses tâches et des caractéristiques de son emploi (responsabilité, autonomie, formation professionnelle) pouvant justifier un changement d'emploi ou d'échelon.

Dans le cas où aucune évolution s'avérerait possible, il doit lui en être indiqué les raisons.

L'entretien doit permettre de faire le point sur les acquis professionnels et les possibilités de formation.

Clause de sauvegarde :

Chaque salarié des niveaux I, II, III et IV doit bénéficier d'une évolution professionnelle régulière.

L'évolution professionnelle peut se faire de deux manières :

- a) A la suite d'une formation pouvant déboucher sur un changement de catégorie et/ou d'emploi ;
- b) Par une modification de la position du salarié dans la grille de classification.

1. Dans un délai de 2 années consécutives, chaque salarié doit bénéficier d'une formation adaptée lui permettant de progresser professionnellement et lui donnant la possibilité de préparer et de réussir le moment venu sa sortie de la régie. Au terme de la deuxième année, il lui sera attribué une augmentation de 3 points salaire différentiels.

2. Au terme de 3 années consécutives, si le salarié est toujours au même niveau, même échelon et même coefficient, il lui sera attribué 5 points salaire différentiels, quel que soit son contrat de travail s'il a effectué une formation validée par le plan de formation de la régie et qui aura fait l'objet d'une remise par l'établissement de formation :

- d'un certificat de qualification professionnel ;
- ou d'une unité capitalisable ;
- ou d'un diplôme figurant sur la liste contenue dans l'accord de la commission paritaire nationale emploi-formation du 22 février 2006 et en fonction des besoins de la structure et/ou du projet professionnel du salarié.

Ces deux augmentations ne se cumulent pas.

Cet avantage ne sera pas attribué dans le cas où l'intéressé aurait refusé la formation proposée.

3. Si au terme de 4 années consécutives, le salarié n'a bénéficié d'aucune évolution et qu'aucune proposition écrite de formation ne lui a été faite, il lui est attribué une augmentation de 10 points salaire différentiels.

Le recours à la clause de sauvegarde n'intervient qu'une seule fois par échelon.

Chacune des parties contractantes se réserve le droit de demander la révision de cet accord. La demande de révision devra être accompagnée de nouvelles propositions améliorant le dispositif existant.

Commission d'interprétation :

Dans le cas où un désaccord persistant subsisterait dans l'application de la grille de classification, ou qu'il naîtrait un différend sur l'interprétation de certaines de ses dispositions, il pourra être fait appel, par le directeur de la régie ou par un délégué syndical d'une des cinq organisations représentatives, à la commission paritaire des régies de quartier statuant en commission d'interprétation (art. 6.4 de la convention collective nationale).

Les décisions de cette commission sont applicables de droit, nonobstant toute voie légale de recours devant les juridictions compétentes.

Utilisation de la grille

Chaque convention collective doit déterminer la classification des emplois dans la branche qu'elle recouvre, en indiquant les qualifications professionnelles correspondantes affectées d'un coefficient hiérarchique.

C'est ce qu'on appelle la grille de classification.

La qualification professionnelle doit reconnaître les compétences, les tâches et les responsabilités exercées réellement par les salariés.

La grille de classification des régies n'a pas pour objet de décrire de manière détaillée le travail de chacun. Ce qui est possible dans chaque régie ne peut pas être fait au niveau national. C'est pourquoi, dans chaque régie, il est conseillé d'établir une fiche de poste indiquant précisément les tâches à effectuer, et les exigences. Au niveau national il a été construit un cadre général pour que chacun puisse repérer où il se situe, et permettre un classement des emplois et donc un niveau de rémunération minimal.

Pour situer les emplois, que ce soit à l'embauche ou au travail, chaque régie dispose de neuf repères.

Premier repère : la catégorie

La catégorie est une indication de la place occupée dans l'entreprise, au niveau des responsabilités et de la qualification :

- les ouvriers et les employés : cette catégorie correspond à des emplois d'exécution ;
- les agents de maîtrise et agents fonctionnels, le personnel d'encadrement et les assistants techniques. Cette catégorie correspond soit à des emplois spécialisés (ex. : comptable 2^e échelon, secrétaire de direction), soit à des emplois d'encadrement (ex. : coordonnateur technique, responsable de chantier) ;
- les cadres de direction.

Deuxième repère : l'emploi

L'appellation de l'emploi commune à toutes les régies permet la mobilité d'une régie à l'autre et donne une première indication des fonctions concernées.

Troisième repère : le niveau

Le niveau correspond au positionnement des emplois les uns par rapport aux autres [ex. : l'aide comptable est de niveau II, il est donc au-dessus de l'opérateur de quartier (niveau I) et au-dessous du directeur (niveau V)].

Quatrième repère : le type d'activité

Le type d'activité indique les exigences relatives à l'emploi (ex. : travail qualifié), et les caractéristiques de l'activité (ex. : réalisation de programmes dans le cadre de l'économie sociale). Pour trouver une définition plus large et plus précise de l'activité, il faut se rapprocher du huitième repère : missions.

Cinquième repère : le degré d'autonomie

Ce repère indique la liberté d'action de chacun pour exécuter son travail :

Le salarié reçoit des consignes ou des instructions qui accordent une liberté d'initiative plus ou moins grande suivant le niveau de son emploi (ex. : le comptable, sous contrôle de la direction,

complète les instructions reçues par tous moyens appropriés). Dans l'exemple choisi la direction ordonne et le comptable a la compétence pour choisir les moyens d'exécuter les consignes.

Sixième repère : la responsabilité

Il s'agit de la responsabilité liée à l'emploi.

La responsabilité vient préciser l'autonomie personnelle dans le cadre de son emploi (ex. : comptable : contrôle de la réalisation. Choix des méthodes et des moyens en vue du résultat à atteindre. Initiative dans la recherche de l'utilisation rationnelle des moyens mis à sa disposition).

Septième repère : la formation professionnelle de base

Le critère formation indique le niveau de diplôme et l'expérience professionnelle (ex. : coordonnateur social : expérience en management social). Le domaine d'expérience professionnelle est, le cas échéant, précisé.

Huitième repère : les missions

Les missions représentent les grandes tâches qui composent l'emploi et qui renvoient aux objectifs et à l'activité de la régie.

Neuvième repère : les échelons

Les échelons, pour chaque emploi, sont au nombre de quatre. Le premier échelon correspond à l'échelon d'accueil dans l'emploi (quand on est débutant dans l'emploi). Les échelons suivants correspondent à la confirmation dans l'emploi, avec une expérience de plus en plus grande, ou une formation additionnelle renforçant les capacités à occuper pleinement l'emploi.

A chaque échelon correspond un salaire minimum, c'est-à-dire le salaire brut (avant déduction des charges sociales des salariés) garanti au titulaire de l'emploi, quel que soit son contrat de travail (CDD ou CDI).

Lexique de la grille de classification

Pour les termes suivants : catégorie, emploi, niveau, activité, autonomie, responsabilité, formation professionnelle de base, mission et échelon, la définition et son explication figurent dans le chapitre utilisation de la grille.

Conformité	Concordance de la démarche ou des résultats obtenus avec les consignes, les instructions ou les objectifs fixés La conformité s'apprécie au regard des normes techniques en vigueur dans le métier
Coordonner	Organiser le travail de plusieurs en vue de réaliser un objectif (ex. : organiser l'intervention de différents corps d'état, en vue de la réfection d'un appartement)
Initiative	Ce qui relève de la seule décision du salarié. Aptitude à agir et à entreprendre spontanément
Instructions	Explications verbales ou écrites indiquant de manière générale les conditions d'intervention et les objectifs à atteindre
Management	Manière ou façon d'organiser le travail d'une équipe
Mode opératoire	Suite explicite d'opérations ordonnées dont le respect conditionne l'efficacité de l'exécution, et donc le résultat à obtenir

Niveau de formation	<p>Ces niveaux font référence à ceux fixés par l'éducation nationale en matière de diplômes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – VI : sans diplôme – V : CAP ou BEP – IV : bac – III : BTS ou DUT – II et I : formations supérieures de 2^e et 3^e cycle.
Succession des tâches	Ordre dans lequel se préparent et s'organisent chronologiquement les différentes opérations (voir aussi mode opératoire)
Consignes	Formulation écrite ou orale qui contient toute précision utile pour l'exécution des tâches

ANNEXE III

FORMATION PROFESSIONNELLE

Vu l'accord collectif national professionnel régies de quartier du 12 avril 1999 ;
Vu l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 ;
Vu l'accord interprofessionnel du 15 janvier 2011 relatif aux parcours d'évolution professionnelle et à la formation tout au long de la vie dans l'économie sociale ;
Vu la loi n° 2004-391 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social ;
Vu la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

L'organisme désigné pour l'ensemble des régies de quartier, du comité national de liaisons des régies de quartier et associations est Uniformation, 43, boulevard Diderot, BP 80057, 75560 Paris Cedex 12.

Section 1

Contrat de professionnalisation et période de professionnalisation

1. Contrat de professionnalisation (art. L. 6325-1 et suivants du code du travail)

Les parties signataires confirment que les régies de quartier favoriseront l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes de 16 à 25 ans révolus et des demandeurs d'emploi de 26 ans et plus par la conclusion de contrats de professionnalisation.

Ce type de contrat a pour objectif de permettre aux bénéficiaires d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ou une qualification professionnelle reconnue dans la grille de classification (cf. annexe II « Grille de classification »).

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail de type particulier soit à durée déterminée, soit à durée indéterminée.

L'action de professionnalisation d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée ou qui se situe au début d'un contrat de professionnalisation à durée indéterminée est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois.

Ces durées pourront être portées jusqu'à 24 mois dans les cas suivants :

- tout jeune âgé de 16 à 25 ans révolus ou demandeur d'emploi de 26 ans et plus sorti du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ;
- toute formation ou parcours de professionnalisation permettant à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications des conventions collectives appliquées dans le champ de compétence de l'OPCA Uniformation ;
- tout bénéficiaire appelé à suivre la formation homologuée pour l'obtention du titre ETAIE (encadrant technique des activités d'insertion par l'économique) ou pour l'obtention du titre ETI (encadrant technique d'insertion).

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours, d'accompagnement externe et de formation dont bénéficie le titulaire du contrat doivent être au minimum d'une durée égale à 15 % de la durée du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Cette durée pourra être portée à 50 % maximum de la durée du contrat pour les contrats dont les bénéficiaires répondent aux conditions d'extension à 24 mois indiquées ci-dessus.

Au-delà de la durée minimale fixée par la loi, les actions de formation sont mises en œuvre par un organisme de formation ayant satisfait aux obligations réglementaires.

Les signataires confient à la CPNEF (commission paritaire nationale emploi formation) le soin de fixer le forfait horaire de prise en charge de l'OPCA des coûts liés à la mise en œuvre du contrat de professionnalisation.

Les signataires demandent qu'Unifformation mette en œuvre et prenne en charge financièrement les actions d'information suivantes :

- l'information sur les métiers et les formations existant dans le secteur de l'habitat, de l'accompagnement social, de l'aménagement, de l'urbanisme et du cadre de vie ;
- l'information sur les dispositifs et les moyens de la formation ;
- le matériel d'information validé par la CPNEF des régions de quartier à destination des institutions publiques de l'emploi (ANPE, mission locale, PAIO, PLIE, etc.).

2. Période de professionnalisation (art. L. 6324-1 et suivants du code du travail)

La période de professionnalisation est ouverte à tout salarié en CDI insuffisamment qualifié, ou dont la qualification est inadaptée au poste, dès lors que la formation vise les objectifs suivants :

a) Sont prioritaires les actions de formation qualifiantes en vue de l'obtention d'une certification professionnelle inscrite au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles), et notamment ce qui suit :

- de niveau V pour les filières professionnelles :
 - nettoyage, propreté et ménage ;
 - maintenance ;
 - espaces verts ;
 - accueil, secrétariat polyvalent et comptabilité ;
 - bâtiment (second œuvre et maintenance) ;
 - médiation ;
 - animation ;
 - encadrement d'équipe technique ;
 - retouche, couture et repassage ;
 - mécanique ;
 - environnement ;
- de niveau IV pour les filières professionnelles :
 - nettoyage, propreté et ménage ;
 - espaces verts ;
 - accueil, secrétariat polyvalent et comptabilité ;
 - bâtiment (second œuvre et maintenance) ;
 - médiation ;
 - maintenance ;
 - insertion et accompagnement social ;
 - animation ;
 - encadrement d'équipe technique ;
 - environnement ;
 - développement local.
- de niveau III pour les filières professionnelles :
 - propreté ;

- accueil, secrétariat polyvalent et comptabilité ;
- médiation ;
- insertion et accompagnement social ;
- animation ;
- développement local.

b) En outre, les parties signataires donnent mission à la CPNEF de compléter chaque fois que nécessaire la liste des autres actions prioritaires ci-dessous :

- actions de lutte contre l'illettrisme et remise à niveau des savoirs de base ;
- initiation et perfectionnement informatique, bureautique et nouvelles technologies ;
- formation d'éducateur canin ;
- permis B indispensable pour exercer l'emploi occupé ;
- le titre ETAIE (encadrement technique des activités d'insertion par l'économie) et le titre ETI (encadrant technique d'insertion).

Les signataires confient à la CPNEF le soin de fixer le forfait horaire de prise en charge de l'OPCA des coûts liés à la mise en œuvre de la période de professionnalisation.

Les signataires demandent à Uniformation que les forfaits puissent s'appliquer pendant une période minimale d'une année civile. En cas de modification, les nouveaux forfaits seront présentés par avenant après délibération des instances paritaires d'Uniformation.

Les signataires demandent à Uniformation de fournir chaque année, à l'occasion de l'examen des comptes de l'exercice précédent, les statistiques nécessaires à une juste appréciation de l'utilisation des disponibilités financières de l'OPCA en matière de financement de la professionnalisation.

3. Tutorat dans les régies de quartier

a) Le tuteur est un salarié permanent des régies de quartier. Il exerce, notamment, le métier de responsable de chantier(s) ou de projet(s), le métier de coordonnateur technique dans une régie de quartier.

Le tuteur doit apporter progressivement au(x) salarié(s) les moyens de son autonomie et de son adaptation à un poste, à une fonction, à une équipe, à une structure, à un quartier.

Il doit aider la ou les personne(s) à s'intégrer et il doit lui transmettre ses connaissances et ses savoir-faire, l'évaluer régulièrement et la guider dans son apprentissage.

Compte tenu des responsabilités qui lui incombent, le tuteur doit disposer du temps nécessaire pour assurer ses fonctions auprès du bénéficiaire.

Choisi pour ses qualités professionnelles, humaines et pédagogiques, il peut suivre les activités de deux personnes au plus.

b) Formation des tuteurs

Le comité national de liaison des régies de quartier (CNLRQ) pourra mettre en place une formation « Etre tuteur dans une régie de quartier » pour les tuteurs des régies de quartier afin de les aider à remplir leur mission.

Section 2

Droit individuel à la formation (art. L. 6323-1 et suivants du code du travail)

Tout salarié en contrat de travail à durée indéterminée, disposant d'une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, et tout salarié en contrat de travail à durée déterminée à compter du 4^e mois de travail consécutif ou non au cours des 12 derniers mois bénéficient chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures cumulables pendant 6 ans.

Pour les salariés à temps partiel, la durée est calculée *pro rata temporis*.

En tout état de cause, les droits acquis au titre du DIF sont cumulables jusqu'à concurrence d'un plafond fixé à 120 heures.

1. Mise en œuvre du DIF

Le DIF relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur. Le choix de l'action de formation est arrêté par accord écrit du salarié et de l'employeur.

L'employeur dispose de 1 mois pour notifier sa réponse motivée au salarié.

Les actions de formation au titre du DIF peuvent être réalisées en utilisant les droits acquis avec les autres moyens d'accès à la formation continue (périodes de professionnalisation, plan de formation...).

Les parties signataires souhaitent que le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF soit arrêté en tenant compte des conclusions soit de l'entretien professionnel prévu à l'annexe II, soit d'une évaluation individuelle réalisée conjointement par le salarié et l'employeur, soit d'un bilan de compétences ou d'une action de validation des acquis de l'expérience.

Au niveau de la branche, les parties signataires considèrent que les actions prioritaires de formation sont les suivantes :

- actions permettant l'acquisition de tout ou partie d'une certification inscrite au RNCP ;
- actions de formation ayant pour objet de permettre d'acquérir une qualification plus élevée ;
- actions de formation visant l'acquisition de techniques et compétences permettant d'évoluer professionnellement ;
- BAFA/BAFD ;
- permis C et D ;
- complément de formation consécutif à un parcours entrepris dans le cadre d'une VAE ;
- actions de formation visant à la création d'entreprise ou la reprise d'entreprise.

2. Transférabilité du DIF

Dans le cadre du développement de la mobilité professionnelle et dans le cadre du partenariat que les régies de quartier veulent développer notamment avec les bailleurs sociaux, les signataires conviennent des points suivants :

1. Le DIF est transférable à l'intérieur du réseau des régies de quartier : en cas de départ pour quelque motif que ce soit, sauf en cas de licenciement pour faute lourde, le salarié pourra faire valoir l'intégralité de son droit acquis au titre du DIF dans une autre régie de quartier membre du CNLRQ. Le coût du DIF sera pris en charge sur un fonds spécial que les signataires demandent à Uniformation de créer. Cette disposition deviendra effective dans la mesure où Uniformation aura créé ce fonds.

Le salarié pourra, s'il n'a pas atteint le plafond de 120 heures, accumuler des droits dans la nouvelle régie jusqu'à concurrence de ce plafond. Ce nouveau droit sera alors pris en charge par la nouvelle régie.

2. En cas de départ dans une entreprise ou organisme du champ d'Uniformation, le salarié pourra bénéficier de 100 % de son droit acquis dans la régie de quartier et le coût du DIF sera pris en charge sur un fonds spécial que les signataires demandent à Uniformation de créer. Cette disposition deviendra effective dans la mesure où Uniformation aura créé ce fonds.

Le salarié pourra, s'il n'a pas atteint le plafond de 120 heures, accumuler des droits dans la nouvelle entreprise ou le nouvel organisme jusqu'à concurrence du plafond avant abattement. Ce nouveau droit sera alors pris en charge par la nouvelle entreprise ou le nouvel organisme.

Ce crédit d'heures est utilisable suivant les conditions décrites ci-après :

- l'employeur fournit une attestation, indiquant le crédit d'heures acquis au titre du droit individuel à la formation ;
- l'attestation du crédit d'heures du DIF devra être présentée par le salarié préalablement à la signature du contrat de travail, avec son nouvel employeur ; si l'attestation n'a pas été présentée par le salarié, le crédit d'heures devient caduc ;
- dans la nouvelle entreprise, le crédit d'heures du salarié pourra être mis en œuvre selon les conditions et modalités de prise en charge prévues dans le présent accord ;
- cette disposition est mise en œuvre dans les régies de quartier à titre expérimental pendant 3 ans ;
- le DIF ne peut se mettre en œuvre avant 1 an d'ancienneté dans la nouvelle entreprise, sauf si l'employeur et le salarié en conviennent autrement.

L'ensemble des droits conservés par le salarié et ceux acquis dans l'entreprise suivante ne peuvent excéder au total le plafond de 120 heures prévu à l'article L. 6323-5 du code du travail.

Afin de faciliter l'utilisation de ce nouveau moyen d'accès à la formation, les parties signataires décident que la mise en œuvre du droit individuel à la formation prévu par les articles L. 6323-5 et suivants du code du travail peut être effectuée en tout ou partie en dehors du temps de travail dans les conditions fixées par accord écrit conjoint de l'employeur et du salarié.

3. Prise en charge par l'OPCA

Les signataires confient au CPNEF le soin de fixer le forfait horaire de prise en charge de l'OPCA des coûts liés à la mise en œuvre du droit individuel à la formation.

Section 3

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Les parties signataires décident la création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les régies de quartier.

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications est placé sous l'égide de la commission paritaire nationale emploi-formation. Celle-ci assure la coordination et en détermine les orientations. Elle est chargée de définir le programme, le calendrier de réalisation et d'effectuer les travaux préparatoires et le suivi.

La commission paritaire nationale emploi-formation examinera tous les ans les résultats des travaux de l'observatoire et plus particulièrement l'évolution quantitative et qualitative des métiers. La commission paritaire nationale emploi-formation et Unifformation affecteront aux actions réalisées dans le cadre de cet observatoire un budget déterminé. Ces travaux seront financés par une partie des sommes collectées au titre des contrats et périodes de professionnalisation.

Les travaux réalisés, tant quantitatifs que qualitatifs sur les salariés, les emplois, les compétences, seront communiqués à Unifformation et alimenteront la connaissance et l'appréciation interbranches du secteur professionnel.

Les signataires s'inscrivent dans la démarche du projet de création de l'observatoire au sein d'Unifformation.

Brochure n° 3245

Convention collective nationale
IDCC : 1501. – RESTAURATION RAPIDE

AVENANT N° 1 DU 15 NOVEMBRE 2012
RELATIF AU FINANCEMENT DU PARITARISME

NOR : ASET1350110M
IDCC : 1501

Entre :

Le SNARR,

D'une part, et

La FC CGT ;

La FGTA FO ;

La FS CFDT ;

L'INOVA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article unique

Le présent avenant annule et remplace, dans toutes ses dispositions, l'article 4.1 « Cotisation » de l'accord du 22 juillet 2010 relatif à l'organisation et au financement du paritarisme.

« Article 4.1

Cotisation

Le financement est assuré par une cotisation à la charge des employeurs de 0,012 % de la masse salariale brute de l'exercice n – 1 sans que le versement soit inférieur à 10 €. La cotisation est recouvrée suivant des modalités arrêtées dans la convention de gestion à conclure entre l'association et l'organisme collecteur. La simplicité du mode de collecte devra être favorisée. »

Dispositions finales

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur au jour de sa signature.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, tel que modifié par l'avenant n° 29 du 22 juin 2001.

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et dépôt en vigueur.

Le présent avenant faisant partie intégrante de l'accord du 22 juillet 2010, il peut être dénoncé ou modifié dans le respect des dispositions définies aux articles 5 et 6 dudit accord.

Fait à Paris, le 15 novembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3085

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

AVENANT N° 7 DU 19 DÉCEMBRE 2012
À L'ACCORD DU 30 JUIN 2004 RELATIF AUX CONDITIONS D'EMPLOI DES PERSONNELS
DES ENTREPRISES EXERÇANT DES ACTIVITÉS DE PRESTATIONS LOGISTIQUES

NOR : ASET1350130M

IDCC : 16

Entre :

L'UFT ;

L'UNOSTRA ;

L'OTRE ;

La TLF ;

La FEDIMAG,

D'une part, et

Le SNATT CFE-CGC ;

La FGT CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le protocole d'accord du 30 juin 2004 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 6 du 27 juin 2012, est à nouveau modifié comme suit :

Article 1^{er}

Rémunérations conventionnelles

Les taux horaires conventionnels et les garanties annuelles de rémunération des personnels ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise ainsi que les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques sont revalorisés à compter du 1^{er} janvier 2013 conformément aux tableaux joints en annexe au présent avenant.

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

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

Article 2

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur dès sa signature.

Article 3

Dépôt et publicité

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

Fait à Paris, le 19 décembre 2012.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Ouvriers

Taux horaires applicables à compter du 1^{er} janvier 2013

(En euros.)

COEFFICIENT	EMPLOI	À L'EMBAUCHE	APRÈS 6 MOIS	APRÈS 2 ANS	APRÈS 5 ANS	APRÈS 10 ANS	APRÈS 15 ANS
110 L	Opérateur, emballleur	9,44	9,50	9,6942	9,8843	10,0743	10,2644
	Manutentionnaire logistique	9,44	9,50	9,6942	9,8843	10,0743	10,2644
115 L	Préparateur de commandes	9,45	9,58	9,7766	9,9683	10,1600	10,3517
	Agent logistique	9,45	9,58	9,7766	9,9683	10,1600	10,3517
120 L	Contrôleur/flasheur	9,47	9,63	9,8178	10,0103	10,2028	10,3953
	Agent de maintenance d'entrepôt logistique	9,47	9,63	9,8178	10,0103	10,2028	10,3953
125 L	Cariste en prestation logistique ⁽¹⁾	9,49	9,69	9,8796	10,0733	10,2671	10,4608
138 L	Opérateur de ligne	9,51	9,74	9,9311	10,1296	10,3244	10,5192
(1) Pour les caristes 1 ^{er} degré (coefficient 115) et 2 ^e degré (coefficient 120), se reporter aux barèmes des rémunérations conventionnelles des ouvriers du TRM et des AAT.							

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du 1^{er} janvier 2013

(pour 151,67 heures mensuelles)

(En euros.)

COEFFICIENT	EMPLOI	À L'EMBAUCHE	APRÈS 2 ANS	APRÈS 5 ANS	APRÈS 10 ANS	APRÈS 15 ANS
110 L	Opérateur, emballleur	18 227,24	18 591,78	18 956,33	19 320,87	19 685,42
	Manutentionnaire logistique	18 227,24	18 591,78	18 956,33	19 320,87	19 685,42
115 L	Préparateur de commandes	18 382,75	18 750,40	19 118,06	19 485,71	19 853,37
	Agent logistique	18 382,75	18 750,40	19 118,06	19 485,71	19 853,37
120 L	Contrôleur/flasheur	18 461,02	18 830,24	19 199,46	19 568,68	19 937,90
	Agent de maintenance d'entrepôt logistique	18 461,02	18 830,24	19 199,46	19 568,68	19 937,90

COEFFICIENT	EMPLOI	À L'EMBAUCHE	APRÈS 2 ANS	APRÈS 5 ANS	APRÈS 10 ANS	APRÈS 15 ANS
125 L	Cariste en prestation logistique ⁽¹⁾	18 585,86	18 957,58	19 329,29	19 701,01	20 072,73
138 L	Opérateur de ligne	18 661,67	19 034,90	19 408,14	19 781,37	20 154,60
(1) Pour les caristes 1 ^{er} degré (coefficient 115) et 2 ^e degré (coefficient 120), se reporter aux barèmes des rémunérations conventionnelles des ouvriers du TPM et des AAT.						

Employés

Taux horaires applicables à compter du 1^{er} janvier 2013

(En euros.)

COEFFICIENT	EMPLOI	À L'EMBAUCHE	APRÈS 6 MOIS	APRÈS 3 ANS	APRÈS 6 ANS	APRÈS 9 ANS	APRÈS 12 ANS	APRÈS 15 ANS
110 L	Assistant inventaire	9,51	9,69	9,9765	10,2671	10,5576	10,8482	11,1388
120 L	Employé d'ordonnancement	9,56	9,74	10,0285	10,3206	10,6127	10,9048	11,1969
	Agent administratif logistique	9,56	9,74	10,0285	10,3206	10,6127	10,9048	11,1969

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du 1^{er} janvier 2013 (pour 151,67 heures mensuelles)

(En euros.)

COEFFICIENT	EMPLOI	À L'EMBAUCHE	APRÈS 3 ANS	APRÈS 6 ANS	APRÈS 9 ANS	APRÈS 12 ANS	APRÈS 15 ANS
110 L	Assistant inventaire	18 553,06	19 109,65	19 666,24	20 222,84	20 779,43	21 336,02
120 L	Employé d'ordonnancement	18 661,94	19 221,80	19 781,66	20 341,51	20 901,37	21 461,23
	Agent administratif logistique	18 661,94	19 221,80	19 781,66	20 341,51	20 901,37	21 461,23

Techniciens et agents de maîtrise

Taux horaires applicables à compter du 1^{er} janvier 2013

(En euros.)

COEF.	EMPLOI	À L'EMBAUCHE	APRÈS 3 ANS	APRÈS 6 ANS	APRÈS 9 ANS	APRÈS 12 ANS	APRÈS 15 ANS
150 L	Technicien de maintenance d'entrepôt logistique	10,86	11,1832	11,5090	11,8347	12,1604	12,4861

COEF.	EMPLOI	À L'EMBAUCHE	APRÈS 3 ANS	APRÈS 6 ANS	APRÈS 9 ANS	APRÈS 12 ANS	APRÈS 15 ANS
157,5 L	Chef d'équipe logistique	10,94	11,2664	11,5946	11,9227	12,2509	12,5790
	Gestionnaire de stocks	10,94	11,2664	11,5946	11,9227	12,2509	12,5790
	Correspondant du responsable management de la qualité	10,94	11,2664	11,5946	11,9227	12,2509	12,5790
	Responsable ou superviseur de lignes	10,94	11,2664	11,5946	11,9227	12,2509	12,5790
165 L	Chef de quai logistique	11,35	11,6930	12,0335	12,3741	12,7147	13,0553
200 L	Chef d'exploitation logistique	13,56	13,9712	14,3782	14,7851	15,1920	15,5989
	Responsable maintenance d'entrepôt logistique	13,56	13,9712	14,3782	14,7851	15,1920	15,5989
	Responsable service client logistique	13,56	13,9712	14,3782	14,7851	15,1920	15,5989
	Responsable conditionnement à façon	13,56	13,9712	14,3782	14,7851	15,1920	15,5989

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du 1^{er} janvier 2013
(pour 151,67 heures mensuelles)

(En euros.)

COEF.	EMPLOI	À L'EMBAUCHE	APRÈS 3 ANS	APRÈS 6 ANS	APRÈS 9 ANS	APRÈS 12 ANS	APRÈS 15 ANS
150 L	Technicien de maintenance d'entrepôt logistique	20 839,52	21 464,71	22 089,89	22 715,08	23 340,26	23 965,45
157,5 L	Chef d'équipe logistique	20 970,20	21 599,30	22 228,41	22 857,51	23 486,62	24 115,73
	Gestionnaire de stocks	20 970,20	21 599,30	22 228,41	22 857,51	23 486,62	24 115,73
	Correspondant du responsable management de la qualité	20 970,20	21 599,30	22 228,41	22 857,51	23 486,62	24 115,73
	Responsable ou superviseur de lignes	20 970,20	21 599,30	22 228,41	22 857,51	23 486,62	24 115,73
165 L	Chef de quai logistique	21 775,89	22 429,17	23 082,45	23 735,72	24 389,00	25 042,28
200 L	Chef d'exploitation logistique	25 677,62	26 447,95	27 218,28	27 988,61	28 758,94	29 529,27
	Responsable maintenance d'entrepôt logistique	25 677,62	26 447,95	27 218,28	27 988,61	28 758,94	29 529,27

COEF.	EMPLOI	À L'EMBAUCHE	APRÈS 3 ANS	APRÈS 6 ANS	APRÈS 9 ANS	APRÈS 12 ANS	APRÈS 15 ANS
200 L	Responsable service client logistique	25 677,62	26 447,95	27 218,28	27 988,61	28 758,94	29 529,27
	Responsable conditionnement à façon	25 677,62	26 447,95	27 218,28	27 988,61	28 758,94	29 529,27

Ingénieurs et cadres

Rémunérations annuelles garanties applicables à compter du 1^{er} janvier 2013 (pour 151,67 heures mensuelles)

(En euros.)

COEF.	EMPLOI	À L'EMBAUCHE		APRÈS 5 ANS		APRÈS 10 ANS		APRÈS 15 ANS	
		Rémunération annuelle garantie	Paie mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paie mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paie mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paie mensuel minimum
100 L	Responsable management de la qualité	33 138,17	2 485,37	34 795,08	2 609,64	36 451,99	2 733,91	38 108,90	2 858,18
106,5 L	Chef de projet	35 300,40	2 647,53	37 065,42	2 779,91	38 830,44	2 912,28	40 595,46	3 044,66
	Responsable sécurité	35 300,40	2 647,53	37 065,42	2 779,91	38 830,44	2 912,28	40 595,46	3 044,66
113 L	Directeur d'exploitation logistique	37 446,61	2 808,50	39 318,94	2 948,93	41 191,27	3 089,35	43 063,60	3 229,78
	Directeur méthode logistique	37 446,61	2 808,50	39 318,94	2 948,93	41 191,27	3 089,35	43 063,60	3 229,78
119 L	Directeur conditionnement à façon	39 160,39	2 937,03	41 118,41	3 083,88	43 076,43	3 230,73	45 034,45	3 377,58
	Directeur de site logistique	39 160,39	2 937,03	41 118,41	3 083,88	43 076,43	3 230,73	45 034,45	3 377,58
132 L	Directeur de sites logistiques	43 757,13	3 281,78	45 944,99	3 445,87	48 132,84	3 609,96	50 320,70	3 774,05

Brochure n° 3085

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

AVENANT N° 60 DU 19 DÉCEMBRE 2012
RELATIF AUX FRAIS DE DÉPLACEMENT DES OUVRIERS

NOR : ASET1350131M
IDCC : 16

Entre :
L'UFT ;
L'UNOSTRA ;
L'OTRE ;
La TLF ;
La FEDIMAG,
D'une part, et
La FNCR ;
L'UNCP FO ;
La FGT CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le protocole relatif aux frais de déplacement du 30 avril 1974, conclu en application de l'article 10 de la convention collective nationale, annexe I des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, modifié par les avenants n°s 1 à 59, ce dernier en date du 9 mai 2012, est à nouveau modifié comme suit :

Article 1^{er}

Taux des indemnités forfaitaires

Les taux des indemnités forfaitaires dans les entreprises du transport routier de marchandises, des activités auxiliaires du transport, du transport de déménagement, du transport de fonds et valeurs et des activités de prestations logistiques, joints audit protocole, sont revalorisés et fixés tels que définis dans le tableau annexé au présent avenant, à compter du 1^{er} janvier 2013.

Article 2

Entrée en application

Le présent avenant est applicable à compter de sa signature.

Article 3

Publicité et dépôt

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 19 décembre 2012.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

ENTREPRISES DU TRANSPORT ROUTIER DE MARCHANDISES, DES ACTIVITÉS AUXILIAIRES DU TRANSPORT, DU TRANSPORT DE DÉMÉNAGEMENT, DU TRANSPORT DE FONDS ET VALEURS ET DES ACTIVITÉS DE PRESTATIONS LOGISTIQUES

Taux des indemnités du protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers (en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2013)

NATURE des indemnités	TAUX	RÉFÉRENCE AUX ARTICLES du protocole
Indemnité de repas	13,06 €	Art. 3, al. 1
Indemnité de repas unique	8,04 €	Art. 4
Indemnité de repas unique « nuit »	7,82 €	Art. 12
Indemnité spéciale	3,54 €	Art. 7
Indemnité de casse-croûte	7,08 €	Art. 5
Indemnité de grand déplacement :		
– 1 repas + 1 découcher	41,76 €	Art. 6
– 2 repas + 1 découcher	54,83 €	

Brochure n° 3085

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

ACCORD DU 19 DÉCEMBRE 2012
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES
AU 1^{ER} JANVIER 2013
NOR : ASET1350129M
IDCC : 16

Entre :
L'UFT ;
L'UNOSTRA ;
L'OTRE ;
La TLF,

D'une part, et

La FGT CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Taux horaires conventionnels et garanties annuelles de rémunération

Les taux horaires conventionnels et les garanties annuelles de rémunération (GAR) des personnels ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise visés par le présent accord sont revalorisés à compter du 1^{er} janvier 2013 et fixés conformément aux tableaux annexés au présent accord.

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

Article 2

Rémunérations annuelles garanties

Les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres visés par le présent accord sont revalorisées à compter du 1^{er} janvier 2013, et fixées conformément aux tableaux annexés au présent accord.

Ces différents tableaux seront intégrés dans l'annexe IV de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Article 3

Indemnités spécifiques

Les indemnités spécifiques visées aux articles 7 *ter* et 7 *quater* de l'annexe I de la convention, à l'article 5 *b* de l'annexe II de la convention et à l'article 6 *b* de l'annexe III de la convention sont revalorisées à compter du 1^{er} janvier 2013, et fixées conformément aux montants indiqués sous les tableaux annexés au présent accord.

Article 4

Entrée en application

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

Article 5

Publicité et dépôt

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

Fait à Paris, le 19 décembre 2012.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Ouvriers roulants et sédentaires

Taux horaires à compter du 1^{er} janvier 2013

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 2 ANS d'ancienneté	APRÈS 5 ANS d'ancienneté	APRÈS 10 ANS d'ancienneté	APRÈS 15 ANS d'ancienneté
110 M, 115 M, 118 M, 120 M	9,43	9,6186	9,8072	9,9958	10,1844
128 M	9,51	9,7002	9,8904	10,0806	10,2708
138 M	9,53	9,7206	9,9112	10,1018	10,2924
150 M	9,79	9,9858	10,1816	10,3774	10,5732

Indemnités pour dimanches et jours fériés travaillés :

- durée du travail inférieure à 3 heures : 9,80 € ;
- durée du travail égale ou supérieure à 3 heures : 22,79 €.

Garanties annuelles de rémunération à compter du 1^{er} janvier 2013 pour 151,67 heures

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 2 ANS d'ancienneté	APRÈS 5 ANS d'ancienneté	APRÈS 10 ANS d'ancienneté	APRÈS 15 ANS d'ancienneté
110 M, 115 M, 118 M, 120 M	17 677,87	18 031,42	18 384,98	18 738,54	19 092,10
128 M	17 827,84	18 184,39	18 540,95	18 897,51	19 254,06
138 M	17 865,33	18 222,64	18 579,94	18 937,25	19 294,56
150 M	18 352,74	18 719,79	19 086,85	19 453,90	19 820,96

Ouvriers roulants

Garanties annuelles de rémunération à compter du 1^{er} janvier 2013 pour 169 heures

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 2 ANS d'ancienneté	APRÈS 5 ANS d'ancienneté	APRÈS 10 ANS d'ancienneté	APRÈS 15 ANS d'ancienneté
115 M, 118 M, 120 M	20 222,26	20 626,70	21 031,15	21 435,59	21 840,04
128 M	20 393,81	20 801,69	21 209,57	21 617,44	22 025,32
138 M	20 436,70	20 845,44	21 254,17	21 662,91	22 071,64
150 M	20 994,26	21 414,15	21 834,03	22 253,92	22 673,80

Garanties annuelles de rémunération à compter du 1^{er} janvier 2013 pour 200 heures

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 2 ANS d'ancienneté	APRÈS 5 ANS d'ancienneté	APRÈS 10 ANS d'ancienneté	APRÈS 15 ANS d'ancienneté
115 M, 118 M, 120 M	25 117,56	25 619,91	26 122,26	26 624,61	27 126,96
128 M	25 330,65	25 837,26	26 343,87	26 850,48	27 357,10
138 M	25 383,92	25 891,60	26 399,27	26 906,95	27 414,63
150 M	26 076,45	26 597,98	27 119,51	27 641,04	28 162,56

Employés

Taux horaires à compter du 1^{er} janvier 2013

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 3 ANS d'ancienneté	APRÈS 6 ANS d'ancienneté	APRÈS 9 ANS d'ancienneté	APRÈS 12 ANS d'ancienneté	APRÈS 15 ANS d'ancienneté
105, 110, 115, 120	9,43	9,7129	9,9958	10,2787	10,5616	10,8445
125	9,47	9,7541	10,0382	10,3223	10,6064	10,8905

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 3 ANS d'ancienneté	APRÈS 6 ANS d'ancienneté	APRÈS 9 ANS d'ancienneté	APRÈS 12 ANS d'ancienneté	APRÈS 15 ANS d'ancienneté
132,5	9,51	9,7953	10,0806	10,3659	10,6512	10,9365
140	9,54	9,8262	10,1124	10,3986	10,6848	10,9710
148,5	9,79	10,0837	10,3774	10,6711	10,9648	11,2585

Indemnités complémentaires :

- sténodactylographe ou sténotypiste : 32,67 € ;
- traducteur : 130,67 € ;
- traducteur et rédacteur : 196,02 €.

Garanties annuelles de rémunération à compter du 1^{er} janvier 2013 pour 151,67 heures

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 3 ANS d'ancienneté	APRÈS 6 ANS d'ancienneté	APRÈS 9 ANS d'ancienneté	APRÈS 12 ANS d'ancienneté	APRÈS 15 ANS d'ancienneté
105, 110, 115, 120	17 677,87	18 208,20	18 738,54	19 268,87	19 799,21	20 329,55
125	17 752,85	18 285,44	18 818,02	19 350,61	19 883,19	20 415,78
132,5	17 827,84	18 362,67	18 897,51	19 432,34	19 967,18	20 502,01
140	17 884,08	18 420,60	18 957,12	19 493,64	20 030,17	20 566,69
148,5	18 352,74	18 903,32	19 453,90	20 004,48	20 555,07	21 105,65

Techniciens et agents de maîtrise

Taux horaires à compter du 1^{er} janvier 2013

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 3 ANS d'ancienneté	APRÈS 6 ANS d'ancienneté	APRÈS 9 ANS d'ancienneté	APRÈS 12 ANS d'ancienneté	APRÈS 15 ANS d'ancienneté
150	9,91	10,2073	10,5046	10,8019	11,0992	11,3965

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 3 ANS d'ancienneté	APRÈS 6 ANS d'ancienneté	APRÈS 9 ANS d'ancienneté	APRÈS 12 ANS d'ancienneté	APRÈS 15 ANS d'ancienneté
157,5	10,02	10,3206	10,6212	10,9218	11,2224	11,5230
165	10,50	10,8150	11,1300	11,4450	11,7600	12,0750
175	11,14	11,4742	11,8084	12,1426	12,4768	12,8110
185	11,77	12,1231	12,4762	12,8293	13,1824	13,5355
200	12,72	13,1016	13,4832	13,8648	14,2464	14,6280
215	13,68	14,0904	14,5008	14,9112	15,3216	15,7320
225	14,33	14,7599	15,1898	15,6197	16,0496	16,4795

Indemnités complémentaires :

– traducteur : 132,32 € ;

– traducteur et rédacteur : 198,47 €.

Garanties annuelles de rémunération à compter du 1^{er} janvier 2013 pour 151,67 heures

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 3 ANS d'ancienneté	APRÈS 6 ANS d'ancienneté	APRÈS 9 ANS d'ancienneté	APRÈS 12 ANS d'ancienneté	APRÈS 15 ANS d'ancienneté
150	18 577,69	19 135,03	19 692,36	20 249,69	20 807,02	21 364,35
157,5	18 783,90	19 347,42	19 910,94	20 474,46	21 037,97	21 601,49
165	19 683,73	20 274,24	20 864,76	21 455,27	22 045,78	22 636,29
175	20 883,50	21 510,01	22 136,51	22 763,02	23 389,52	24 016,03
185	22 064,53	22 726,46	23 388,40	24 050,33	24 712,27	25 374,21
200	23 845,44	24 560,80	25 276,16	25 991,53	26 706,89	27 422,25
215	25 645,09	26 414,44	27 183,80	27 953,15	28 722,50	29 491,86
225	26 863,61	27 669,52	28 475,42	29 281,33	30 087,24	30 893,15

Ingénieurs et cadres

Rémunérations annuelles garanties et paiements mensuels minima à compter du 1^{er} janvier 2013

(Durée mensuelle de référence : 151,67 heures)

(En euros.)

COEFFICIENT	ANCIENNETÉ dans le groupe	RÉMUNÉRATION annuelle garantie	PAIEMENT mensuel minimum
100	Jusqu'à 5 ans	27 512,22	2 063,42
	5 à 10 ans	28 887,83	2 166,59
	10 à 15 ans	30 263,44	2 269,76
	Après 15 ans	31 639,05	2 372,93
106,5	Jusqu'à 5 ans	29 297,83	2 197,34
	5 à 10 ans	30 762,72	2 307,20
	10 à 15 ans	32 227,61	2 417,07
	Après 15 ans	33 692,50	2 526,94
113	Jusqu'à 5 ans	31 083,81	2 331,29
	5 à 10 ans	32 638,00	2 447,85
	10 à 15 ans	34 192,19	2 564,41
	Après 15 ans	35 746,38	2 680,98
119	Jusqu'à 5 ans	32 731,34	2 454,85
	5 à 10 ans	34 367,91	2 577,59
	10 à 15 ans	36 004,47	2 700,34
	Après 15 ans	37 641,04	2 823,08
132	Jusqu'à 5 ans	36 302,78	2 722,71
	5 à 10 ans	38 117,92	2 858,84
	10 à 15 ans	39 933,06	2 994,98
	Après 15 ans	41 748,20	3 131,11
145	Jusqu'à 5 ans	39 874,38	2 990,58
	5 à 10 ans	41 868,10	3 140,11
	10 à 15 ans	43 861,82	3 289,64
	Après 15 ans	45 855,54	3 439,17
Cadres supérieurs : voir article 6.3 de la présente convention, annexe IV.			

NB. – Les rémunérations minimales professionnelles garanties fixées par le tableau ci-dessus sont majorées de 10 % dans la région parisienne (art. 5, paragraphe 2 *a*, de l'annexe IV de la convention).

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2013/04

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Chevaux de courses au trot et au galop (établissements d'entraînement) : avenant n° 11 du 19 août 2011	151
Conserveries (coopératives et SICA) : avenant n° 118 du 11 octobre 2012.....	153
Coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre : avenant n° 86 du 12 septembre 2012.....	155
Entreprises et exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, d'aviculture et CUMA (Seine-et-Marne), entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers (Ile-de-France) : avenant n° 156 du 28 septembre 2012	157
Entreprises et exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, d'aviculture et CUMA (Seine-et-Marne), entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers (Ile-de-France) : avenant n° 157 du 28 septembre 2012	159
Entreprises et exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, d'aviculture et CUMA (Seine-et-Marne), entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers (Ile-de-France) : avenant n° 158 du 28 septembre 2012	161
Entreprises et exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, d'aviculture et CUMA (Seine-et-Marne), entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers (Ile-de-France) : avenant n° 159 du 28 septembre 2012	162
Exploitations agricoles (Bouches-du-Rhône) : avenant n° 1 du 3 octobre 2012.....	163
Parcs et jardins zoologiques privés (personnel) : avenant n° 17 du 18 septembre 2012	167

Brochure n° 3605

Convention collective nationale

**IDCC : 7013. – ÉTABLISSEMENTS D'ENTRAÎNEMENT
DE CHEVAUX DE COURSES AU TROT**

Brochure n° 3615

Convention collective nationale

**IDCC : 7014. – ÉTABLISSEMENTS D'ENTRAÎNEMENT
DE CHEVAUX DE COURSES AU GALOP**

AVENANT N° 11 DU 19 AOÛT 2011

NOR : AGRS1397001M

IDCC : 7013, 7014

PRÉAMBULE

Réunis en commission paritaire le 8 juin 2011, les partenaires sociaux signataires ont décidé, afin de maintenir l'équilibre du régime de prévoyance et de prendre en considération l'impact tarifaire lié à la répercussion de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, d'apporter à l'accord les modifications tarifaires suivantes :

Article 1^{er}

Effet au 1^{er} juillet 2011

L'article 5 « Cotisations » est modifié comme suit :

« Les cotisations du personnel salarié sont portées à :

(En euros.)

RÉPARTITION	EMPLOYEUR	SALARIÉ	AFASEC	CASREC	TOTAL
Maintien de salaire (à la charge exclusive de l'employeur)	9,91 (sans changement)	–	–	–	9,91
Incapacité	0	6,80	–	–	6,80
Invalidité	2,60	5,04	–	–	7,64
Décès	0,71	2,63	–	–	3,34
Frais médicaux	1,93	8,17	23,37	3,50	36,97
Total	15,15	22,64	23,37	3,50	64,66

Il est précisé que :

- les cotisations destinées à la couverture des dépenses consécutives aux accidents du travail et maladies professionnelles, celles résultant de l'extension à l'agriculture de l'accord de mensualisation et celles destinées au financement des charges patronales dues par les indemnités complémentaires sont à la charge exclusive de l'employeur ;
- dans le cadre de sa quote-part, et sous réserve de ce qui est indiqué ci-dessus en termes de financement de la garantie accidents de travail et maladies professionnelles, le salarié finance intégralement la garantie incapacité de travail. »

Article 2

Effet au 1^{er} janvier 2012

L'article 5 « Cotisations » est modifié comme suit :

« Les cotisations du personnel salarié sont portées à :

(En euros.)

RÉPARTITION	EMPLOYEUR	SALARIÉ	AFASEC	CASREC	TOTAL
Maintien de salaire (à la charge exclusive de l'employeur)	9,91 (sans changement)	–	–	–	9,91
Incapacité	0	6,80	–	–	6,80
Invalidité	3,10	7,04	–	–	10,14
Décès	0,71	2,63	–	–	3,34
Frais médicaux	1,93	8,17	23,37	3,50	36,97
Total	15,65	24,64	23,37	3,50	67,16

Il est précisé que :

- les cotisations destinées à la couverture des dépenses consécutives aux accidents du travail et maladies professionnelles, celles résultant de l'extension à l'agriculture de l'accord de mensualisation et celles destinées au financement des charges patronales dues par les indemnités complémentaires sont à la charge exclusive de l'employeur ;
- dans le cadre de sa quote-part, et sous réserve de ce qui est indiqué ci-dessus en termes de financement de la garantie accidents de travail et maladies professionnelles, le salarié finance intégralement la garantie incapacité de travail. »

Article 3

Extension

Le présent avenant, dont l'extension est demandée, sera déposé à la DIRECCTE de Picardie.

Fait à Chantilly, le 19 août 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Syndicat national des entraîneurs de chevaux de courses au trot en France ;
Association des entraîneurs de galop en France.

Syndicats de salariés :

FGA CFDT ;
FSCOPA CFTC ;
FGTA FO.

Brochure n° 3607

Convention collective nationale
IDCC : 7003. – CONSERVERIES
COOPÉRATIVES ET SICA

AVENANT N° 118 DU 11 OCTOBRE 2012

NOR : AGRS1397002M
IDCC : 7003

Entre :

La section fruits et légumes transformés de FELCOOP,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La CFTC-Agri ;

Le SNCOA CFE-CGC ;

La FNAF CGT ;

La FGTA FO ;

L'UNSA2A,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Compte tenu de l'arrêté du 21 juin 2012 portant extension de l'avenant n° 116 du 13 juillet 2011, le dernier paragraphe de l'article 4 *bis* sur les travailleurs saisonniers est annulé et remplacé par :

« 2. Les travailleurs saisonniers qui ne réunissent pas les conditions prévues à l'alinéa 1, du point 1, de ce même article sont exclus de l'application des dispositions des articles 38 *bis* et 39. »

Article 2

Compte tenu du même arrêté, le dernier paragraphe du titre IV de l'article 25 sur la mise en place d'horaires individualisés est annulé et remplacé par :

« Le report d'heures n'entraîne pas le paiement des majorations pour heures supplémentaires pourvu qu'elles résultent d'un libre choix du salarié. »

Article 3

L'article 35 de l'avenant n° 116 du 13 juillet 2011 sur l'indemnité de fin de carrière est annulé et remplacé par :

« Tout membre du personnel faisant valoir ses droits à la retraite, et ayant 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise, percevra une indemnité de fin de carrière.

Cette indemnité sera :

- pour une ancienneté comprise entre 5 et 9 ans, de 1/2 mois de salaire ;
- pour une ancienneté comprise entre 10 et 14 ans, de 1 mois de salaire ;
- pour une ancienneté comprise entre 15 et 19 ans, de 1 mois 1/2 de salaire ;
- pour une ancienneté comprise entre 20 et 24 ans, de 2 mois 1/2 de salaire ;
- pour une ancienneté de 25 ans et au-delà, de 4 mois de salaire.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de fin de carrière est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- soit 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois de travail effectif précédant la rupture ;
- soit 1/3 des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel versée au salarié pendant cette période n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

La rémunération visée au présent article s'entend de la rémunération brute.

L'ancienneté sera calculée à partir de la dernière date d'entrée dans l'entreprise.

Ces dispositions seront applicables à partir du 1^{er} janvier 2013. »

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 11 octobre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3614

Convention collective nationale

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

AVENANT N° 86 DU 12 SEPTEMBRE 2012

NOR : *AGRS1397003M*

IDCC : 7006

PRÉAMBULE

Compte tenu de la loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives et de l'arrêté du 23 avril 2012 portant extension de l'avenant n° 80 du 16 novembre 2011, les partenaires sociaux ont apporté audit avenant les modifications suivantes.

Article 1^{er}

Le deuxième paragraphe de l'article 18.2 *b* est annulé et remplacé par :

« Cependant, en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de travaux dont l'exécution ne peut être différée, le plafond de 48 heures prévu ci-dessus pourra être dépassé pour être porté jusqu'à 60 heures, conformément aux dispositions du 3^e alinéa de l'article L. 713-13 du code rural et de la pêche maritime, et cela pour les catégories de personnel concernées. »

Article 2

Le premier paragraphe de l'article 23 est annulé et remplacé par :

« La période d'essai pour les contrats à durée indéterminée est fixée à :

- 1 mois pour les ouvriers et les employés ;
- 2 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- 4 mois pour les cadres et ingénieurs. »

Le cinquième paragraphe du même article est annulé et remplacé par :

« Si la période d'essai n'est pas concluante, il est possible, sous réserve de prévenir l'autre partie en respectant un délai de prévenance de 48 heures, de prévoir d'un commun accord une seconde période d'essai de même durée s'ajoutant à la première, sauf pour les cadres et ingénieurs dont le délai de renouvellement sera de 2 mois. »

Article 3

Le cinquième paragraphe de l'article 36 : « Toute absence irrégulière et non motivée à l'occasion de la dernière journée de travail du salarié précédant le jour férié ou de la journée de travail suivant immédiatement ce jour entraînera la perte du montant de salaire défini au 1^{er} alinéa. » est annulé.

Le dernier paragraphe du même article est annulé et remplacé par :

« Le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salariés totalisant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement. Ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés travaillant à domicile, aux salariés saisonniers, aux salariés intermittents et aux salariés temporaires. »

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 12 septembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FELCOOP.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFTC-Agri ;

SNCOA CFE-CGC ;

FNAF CGT ;

UNSA2A.

Convention collective

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

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

AVENANT N° 156 DU 28 SEPTEMBRE 2012

NOR : AGRS1397006M
IDCC : 8117

Entre :

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

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

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

D'une part, et

La CFTC-Agri ;

L'UD FO Seine-et-Marne ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'annexe I de la convention collective de travail du 12 février 1964 sont remplacées par les suivantes :

« Salaires applicables à compter du 1^{er} novembre 2012

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL ⁽¹⁾ (durée légale)
I		Smic en vigueur	Smic mensuel en vigueur
II	1	9,67	1 466,65
	2	9,77	1 481,82

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL ⁽¹⁾ (durée légale)
III	1	10,00	1 516,70
	2	10,48	1 589,50
IV	1	10,95	1 660,79
	2	11,35	1 721,45
(1) Pour une période de travail égale à la durée légale du travail (35 heures hebdomadaires, soit 151,67 heures mensuelles).			

Article 2

Ces dispositions prennent effet le 1^{er} novembre 2012.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, dont quatre exemplaires de cet avenant seront déposés à l'unité territoriale de Seine-et-Marne de la DIRECCTE Ile-de-France.

Fait au Mée-sur-Seine, le 28 septembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

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

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

AVENANT N° 157 DU 28 SEPTEMBRE 2012

NOR : *AGRS1397007M*
IDCC : 8117

Entre :

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

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

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

D'une part, et

La CFTC-Agri ;

L'UD FO Seine-et-Marne ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'intitulé et les articles énumérés ci-dessous du chapitre V *bis* de la convention sont remplacés par les suivants :

CHAPITRE V *BIS*

CONTRATS DE TRAVAIL INTERMITTENTS

« Article 15 *bis*

Principe général

Les employeurs peuvent conclure des contrats de travail intermittents pour pourvoir des emplois comportant par nature une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Ces contrats doivent être conclus dans le respect des règles fixées par l'article 9.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, dont le texte est mis en annexe VI de la présente convention. »

Article 15 *ter*

(*Abrogé*)

Article 15 *quater*

(*Abrogé*)

Article 15 *quinquies*

(*Abrogé*)

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, dont 4 exemplaires seront déposés à l'unité territoriale de Seine-et-Marne de la DIRECCTE Ile-de-France.

Fait au Mée-sur-Seine, le 28 septembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

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

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

AVENANT N° 158 DU 28 SEPTEMBRE 2012

NOR : AGRS1397008M
IDCC : 8117

Entre :

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

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

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

D'une part, et

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

La CFTC-Agri ;

L'UD FO Seine-et-Marne ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le 6° de l'article 47 de la convention est annulé et remplacé par : « 6° Les périodes de repos compensateur ».

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, dont 4 exemplaires seront déposés à l'unité territoriale de Seine-et-Marne de la DIRECCTE Ile-de-France.

Fait au Mée-sur-Seine, le 28 septembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

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

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

AVENANT N° 159 DU 28 SEPTEMBRE 2012

NOR : AGRS1397009M
IDCC : 8117

Entre :

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

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

D'une part, et

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

La CFTC-Agri ;

L'UD FO Seine-et-Marne ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 70 de la convention est abrogé.

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, dont 4 exemplaires seront déposés à l'unité territoriale de Seine-et-Marne de la DIRECCTE Ile-de-France.

Fait au Mée-sur-Seine, le 28 septembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9131. – EXPLOITATIONS AGRICOLES ET COOPÉRATIVES
D'UTILISATION DE MATÉRIEL AGRICOLE
(Bouches-du-Rhône)
(12 février 1986)**

(Etendue par arrêté du 16 mai 1986,
Journal officiel du 29 mai 1986)

AVENANT N° 1 DU 3 OCTOBRE 2012

NOR : AGRS1397005M
IDCC : 9131

PRÉAMBULE

Dans le cadre du suivi des comptes de résultats du régime conventionnel frais de santé assuré par Agri-Prévoyance, il a été constaté un déséquilibre technique.

Conscients du fait que ces résultats sont de nature à affecter durablement la pérennité du régime conventionnel frais de santé, les partenaires sociaux se sont accordés afin de prendre les mesures nécessaires de retour à l'équilibre du régime.

Article 1^{er}

Hausse des cotisations

Afin de tenir compte du déséquilibre constaté entre les cotisations encaissées et les prestations servies, il a été convenu d'augmenter les cotisations du régime frais de santé.

L'article 8 de l'accord frais de santé est ainsi modifié dans sa partie « Taux de cotisations et répartition » :

« La tarification isolée obligatoire concerne le salarié seul.

Le taux global d'appel de la cotisation mensuelle destinée au financement des prestations définies à l'article 5 est de 1,12 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS). »

La suite de l'article reste inchangée.

L'article 9 de l'accord « frais de santé » est ainsi modifié :

« Les partenaires offrent la possibilité d'une adhésion volontaire et facultative pour des extensions du régime dans le cadre d'adhésions de la famille, du conjoint et/ou des enfants à charge, avec des prestations identiques au régime mis en place par le présent accord, dans les cas suivants :

- le salarié bénéficiaire du présent accord souhaite étendre la couverture prévue à ses ayants droit définis en annexe II au présent accord ;
- le salarié ne remplit pas la condition d'ancienneté requise et souhaite adhérer à titre individuel et utiliser les possibilités d'extension.

Dans tous les cas, ces offres d'adhésion étant prises à titre volontaire, le salarié s'acquitte de la totalité de la cotisation directement auprès de l'organisme assureur.

La cotisation est fixée à 1,12 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) pour une adhésion individuelle. Pour l'extension aux ayants droit de l'assuré, cette cotisation de 1,12 % est majorée de :

- + 2,70 % pour l'extension à la famille, ce qui représente un taux global de 3,82 % du PMSS ;
- + 1,52 % pour l'extension au conjoint, ce qui représente un taux global de 2,64 % du PMSS ;
- + 1 % pour l'extension par enfant à charge. »

La suite de l'article reste inchangée.

Article 2

Mise à jour du tableau de l'annexe I

Le tableau des garanties est remplacé par le tableau suivant, mis à jour des taux de remboursements actuels du régime de base :

NATURE des risques	RÉGIME de base MSA	GARANTIE SANTÉ des Bouches-du-Rhône	REMBOURSEMENT total
Frais médicaux			
Consultations générales	70 %	130 %	200 %
Consultations spécialisées, sage-femme	70 %	30 %	100 %
Actes techniques médicaux, petite chirurgie	70 %	30 %	100 %
Auxiliaires médicaux, soins infirmiers, massages, pédicures, orthophoniste, orthoptiste	60 %	40 %	100 %
Analyses, examens de laboratoire	60 % à 70 %	30 % à 40 %	100 %
Radiographie, électroradiographie	70 %	30 %	100 %
Actes de prévention responsable	35 % à 70 %	65 % à 30 %	100 %
Pharmacie			
Pharmacie remboursée par le régime de base	15 % à 65 %	35 % à 85 %	100 %
Vaccins sans prise en charge du régime de base	–	40 € par an et par famille	40 € par an et par famille
Optique			
Montures, verres, lentilles prise en charge acceptée par le régime de base MSA	60 %	395 % + crédit de 250 € par an (même lentilles refusées)	455 % + crédit de 250 € par an (même lentilles refusées)
Dentaire			
Soins et honoraires	70 %	30 %	100 %
Prothèses dentaires acceptées	70 %	210 % + crédit de 300 € par an	280 % + 300 € par an
Inlays core	–	170 % ⁽¹⁾	170 %
Orthodontie acceptée	100 %	150 %	250 %
Appareillage			
Prothèse auditive	60 %	395 % + crédit de 200 € par an et par bénéficiaire	455 % + 200 € par an et par bénéficiaire
Fournitures médicales, pansements, gros et petits appareillages, orthopédie, autres prothèses	60 % – 100 %	0 % – 40 %	100 %

NATURE des risques	RÉGIME de base MSA	GARANTIE SANTÉ des Bouches-du-Rhône	REMBOURSEMENT total
Forfait actes lourds		100 % du forfait	100 % du forfait
Hospitalisation (secteur conventionné ou non)			
Frais de soins et de séjour	80 % à 100 %	0 % à 20 %	100 %
Dépassements d'honoraires	–	300 % ⁽¹⁾	300 %
Forfait hospitalier	–	100 % dès le 1 ^{er} jour	100 % dès le 1 ^{er} jour
Chambre particulière	–	78 € par jour pendant 60 jours et 25 € par jour	78 € par jour pendant 60 jours et 25 € par jour
Frais de lit accompagnant	–	52 € par jour pendant 30 jours	52 € par jour pendant 30 jours
Maternité			
Frais de soins et de séjour	100 %		100 %
Dépassement d'honoraires et chambre particulière	–	Crédit 1/3 du PMSS par bénéficiaire et par maternité	Crédit 1/3 du PMSS par bénéficiaire et par maternité
Divers			
Transport pris en charge par le régime de base	65 %	35 %	100 %
Cure thermale acceptée	65 %	35 %	100 %
PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale. BR : base de remboursement. Les remboursements régime d'assurance maladie obligatoire + part complémentaire sont limités aux frais réels. Les franchises médicales ainsi que la participation forfaitaire de l'assuré (art. L. 322-2 du code de la sécurité sociale), prévue à 1 € au 1 ^{er} janvier 2005, ne pourront donner lieu à remboursement. (1) Le pourcentage de remboursement des inlays et dépassements d'honoraires est basé sur le barème de remboursement existant.			

La suite de l'annexe I reste inchangée.

Article 3

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Article 4

Date d'effet

Le présent avenant prendra effet le 1^{er} janvier 2013 si son arrêté d'extension est publié avant cette date. Dans le cas contraire, il entrera en vigueur à compter du premier jour du trimestre civil suivant l'arrêté d'extension.

Fait à Aix-en-Provence, le 3 octobre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles des Bouches-du-Rhône ;

Fédération départementale des coopératives d'utilisation du matériel agricole des Bouches-du-Rhône.

Syndicats de salariés :

UD FGA CFDT Bouches-du-Rhône ;
UD FGTA FO Bouches-du-Rhône ;
UD CFTC-Agri Bouches-du-Rhône ;
SNCEA CFE-CGC Bouches-du-Rhône.

Brochure n° 3613

Convention collective nationale
IDCC : 7017. – PERSONNEL DES PARCS ET JARDINS
ZOOLOGIQUES PRIVÉS

AVENANT N° 17 DU 18 SEPTEMBRE 2012

NOR : AGRS1397010M
IDCC : 7017

Entre :
L'AFDPZ,
D'une part, et
La FGA CFDT ;
La CFTC-Agri,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I « Salaires » est modifiée et modulée en fonction des valeurs de point à compter du 1^{er} septembre 2012 ainsi qu'il suit :

« ANNEXE I

Salaires

Première valeur de point : 0,0940.

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
100	9,40	1 425,69

Deuxième valeur de point : 0,072, du coefficient 120 au coefficient 160 inclus soit :

1. Personnel hors encadrement

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
120	9,54	1 447,53
140	9,69	1 469,37
160	9,83	1 491,21

Troisième valeur de point : 0,0164.

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
175	10,63	1 612,25

2. Personnel d'encadrement

(En euros.)

AGENT DE MAÎTRISE	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
Coefficient 225	11,45	1 736,61

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
IV	250	11,86	1 798,80
III	300	12,68	1 923,17
II	350	13,50	2 047,54
I	400	14,32	2 171,91

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 18 septembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165130040-000113

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
