

# BULLETIN OFFICIEL

## CONVENTIONS COLLECTIVES



Premier ministre

Direction  
de l'information  
légale  
et administrative



Liberté • Égalité • Fraternité  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

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

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

BULLETIN OFFICIEL  
CONVENTIONS COLLECTIVES

# BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

**FASCICULE N° 2013/06 DU 2 MARS 2013**

	<u>Pages</u>
<b>Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social....</b>	<b>1</b>
<b>Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt .....</b>	<b>108</b>

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

---

## CONVENTIONS COLLECTIVES

### SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2013/06

#### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Ambulanciers (Guyane) : convention collective du 24 avril 2012 .....</b>	<b>4</b>
<b>Artistiques et culturelles (entreprises) : accord du 3 décembre 2012 relatif aux salaires minima au 1<sup>er</sup> décembre 2012 .....</b>	<b>44</b>
<b>Boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) : avenant n° 13 du 4 janvier 2013 à l'avenant n° 83 du 24 avril 2006 relatif à la prévoyance frais de santé .....</b>	<b>48</b>
<b>Boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) : avenant n° 14 du 4 janvier 2013 à l'avenant n° 83 du 24 avril 2006 relatif à la prévoyance frais de santé .....</b>	<b>50</b>
<b>Commerces de détail non alimentaires : accord « Salaires » du 27 décembre 2012 .....</b>	<b>52</b>
<b>Commerces de détail non alimentaires : avenant n° 2 du 27 décembre 2012 à l'accord du 9 mai 2012 relatif au droit individuel à la formation .....</b>	<b>54</b>
<b>Fleuristes et animaux familiers : avenant n° 3 du 4 décembre 2012 à l'accord du 13 juin 2000 relatif au financement du paritarisme.....</b>	<b>57</b>
<b>Marchés financiers (activités) : accord du 17 décembre 2012 relatif aux salaires minima hiérarchiques au 1<sup>er</sup> janvier 2013 .....</b>	<b>62</b>
<b>Métallurgie (Maine-et-Loire) : avenant du 21 décembre 2012 relatif aux RMH, TEGA et à la prime de panier pour l'année 2013 .....</b>	<b>64</b>
<b>Métallurgie (Orne) : adhésion par lettre du 1<sup>er</sup> février 2013 de l'UMN CFDT à la convention .....</b>	<b>71</b>
<b>Missions locales et PAIO : avenant n° 47 du 18 décembre 2012 relatif à la valeur du point et aux indices professionnels .....</b>	<b>72</b>
<b>Poissonnerie : avenant n° 82 du 9 janvier 2013 relatif aux salaires minima au 1<sup>er</sup> janvier 2013 .....</b>	<b>75</b>
<b>Régies de quartier : avenant n° 1 du 19 décembre 2012 relatif à la formation professionnelle .....</b>	<b>77</b>
<b>Spectacle vivant (secteur privé [chef électricien, chef machiniste]) : accord « Salaires » du 1<sup>er</sup> décembre 2012 .....</b>	<b>79</b>
<b>Travaux publics (cadres) : avenant n° 1 du 11 décembre 2012 relatif à la convention de forfait en jours.....</b>	<b>81</b>
<b>Travaux publics (ETAM) : avenant n° 1 du 11 décembre 2012 relatif à la convention de forfait en jours.....</b>	<b>85</b>

<b>Travaux publics (Auvergne [ouvriers]) : accord du 21 décembre 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2013 .....</b>	<b>88</b>
<b>Travaux publics (Auvergne [ETAM]) : accord du 21 décembre 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2013 .....</b>	<b>90</b>
<b>Travaux publics (Auvergne [ouvriers, ETAM]) : accord du 21 décembre 2012 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1<sup>er</sup> janvier 2013 .....</b>	<b>92</b>
<b>Travaux publics (Champagne-Ardenne [ouvriers]) : accord du 12 décembre 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2013 .....</b>	<b>94</b>
<b>Travaux publics (Champagne-Ardenne [ETAM]) : accord du 12 décembre 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2013.....</b>	<b>96</b>
<b>Travaux publics (Champagne-Ardenne [ouvriers, ETAM]) : accord du 12 décembre 2012 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2013 .....</b>	<b>98</b>
<b>Travaux publics (Normandie [ouvriers]) : accord du 14 décembre 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2013 .....</b>	<b>100</b>
<b>Travaux publics (Normandie [ETAM]) : accord du 14 décembre 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2013 .....</b>	<b>102</b>
<b>Travaux publics (Rhône-Alpes [ouvriers]) : accord du 4 janvier 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013 .....</b>	<b>104</b>
<b>Travaux publics (Rhône-Alpes [ETAM]) : accord du 4 janvier 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013 .....</b>	<b>106</b>

**Convention collective**  
**ENTREPRISES D'AMBULANCES**

IDCC : 3123. – **Ouvriers, employés et techniciens**  
**(Guyane)**

CONVENTION COLLECTIVE RÉGIONALE

DU 24 AVRIL 2012

NOR : ASET1251210M

IDCC : 3123

Entre :

L'USAG ;

Le SPAG ;

La CGPME Guyane,

D'une part, et

La CDTG ;

L'UD CGT-FO ;

L'UR UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

TITRE I<sup>ER</sup>

**DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

**Article 1.1**

*Champ d'application territorial*

La présente convention collective régit en Guyane les relations de travail entre, d'une part, les employeurs dont l'activité relève d'une des activités énumérées à l'article 1.2 ci-dessous et, d'autre part, les salariés qu'ils emploient.

Elle engage toutes les organisations syndicales d'employeurs et de salariés adhérentes aux instances régionales l'ayant signée ou qui ultérieurement y adhèreraient, ainsi que tous leurs adhérents exerçant leur activité sur le territoire de la Guyane, que les uns comme les autres y soient établis ou qu'ils viennent y travailler.

**Article 1.2**

*Champ d'application professionnel*

Sont considérées à titre indicatif comme entreprises d'ambulances au sens de l'article précédent celles qui relèvent de la nomenclature 2008 NAF, rév. 2, 86.90A.

Cette sous-classe comprend : le transport par ambulance de patients par tout mode de transport, y compris l'avion. Ces services sont souvent fournis à l'occasion d'une urgence médicale.

Cette sous-classe comprend aussi : l'activité des ambulances de réanimation, ainsi que le transport assis de patients en véhicule sanitaire léger.

Cette sous-classe ne comprend pas : le transfert de patients, sans équipement d'intervention, ni personnel médical ; l'activité des blocs opératoires mobiles.

### **Article 1.3**

#### *Champ d'application catégoriel*

Sont concernés les salariés ouvriers, employés et techniciens.

### **Article 1.4**

#### *Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

L'équilibre entre les hommes et les femmes dans les recrutements constitue un élément essentiel de la politique de mixité des emplois. A cette fin, les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur l'exercice des compétences requises et les qualifications des candidats. Les définitions de postes doivent être non discriminantes à l'égard du sexe.

Les entreprises se donnent pour objectif dans les recrutements que la part des femmes et des hommes parmi les candidats retenus reflète, à compétences, expériences et profils équivalents, l'équilibre de la mixité des emplois.

Les entreprises définissent les moyens propres à assurer l'égalité d'accès à la formation professionnelle pour les hommes et les femmes.

La mixité des emplois implique que les femmes puissent avoir les mêmes parcours professionnels que les hommes, les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes de responsabilités.

### **Article 1.5**

#### *Egalité de rémunération*

Conformément à la législation en vigueur, pour une même qualification et un même travail ou pour un travail de valeur égale, la rémunération doit être égale entre les hommes et les femmes.

Les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et les mesures de rattrapage destinées à remédier aux inégalités constatées font partie de la négociation prévue aux articles L. 2241-1, L. 2241-2 et L. 2241-7 du code du travail.

### **Article 1.6**

#### *Non-discrimination au travail*

Les entreprises s'engagent à respecter strictement les principes d'égalité professionnelle, de traitement et de non-discrimination, et notamment à appliquer les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 12 octobre 2006 relatif à la diversité dans l'entreprise.

Sans préjudice de l'application des dispositions du code du travail, les employeurs veilleront à assurer l'égalité de traitement, en l'absence de toute discrimination, entre les salariés français et étrangers, notamment en matière d'emploi et, de manière générale, de conditions de travail et de rémunération.

Outre le recours aux autorités compétentes, toute personne intéressée par un acte contraire à cet engagement pourra saisir la commission d'interprétation et de conciliation instituée par la présente convention.



## **Article 1.7**

### *Salariés handicapés*

L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés handicapés font partie intégrante de la politique de l'emploi des entreprises d'ambulances.

Sous réserve de l'aptitude au poste de travail délivrée par le médecin du travail, les entreprises veilleront à assurer l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle des personnes handicapées conformément à la législation en vigueur.

Dans ce cadre, elles prendront notamment en compte les conditions de travail et d'emploi des intéressés et pourront mener des actions de sensibilisation au handicap de l'ensemble du personnel de l'entreprise.

## **Article 1.8**

### *Harcèlement*

Aucun salarié, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement sexuel ou moral tels qu'ils sont définis par la législation en vigueur, ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

Tout employeur constatant ou étant informé de faits de harcèlement doit mettre en œuvre toutes mesures permettant d'y mettre fin.

## **TITRE II**

## **CONTRAT DE TRAVAIL**

## **Article 2.1**

### *Engagement*

### **Article 2.1.1**

Les employeurs doivent faire connaître leurs besoins en main-d'œuvre auprès de Pôle emploi ou de toute association ou organisme agréé pour la gestion des offres et des demandes d'emplois.

Ils peuvent également recourir à l'embauchage direct.

### **Article 2.1.2**

Les employeurs ne peuvent pas occuper temporairement ou de quelque façon que ce soit un salarié qui bénéficie par ailleurs à la même époque d'un emploi effectif à temps plein dans des conditions amenant l'intéressé à enfreindre les dispositions des articles L. 3121-10 et L. 3121-34 du code du travail.

De même, un salarié ne peut assurer un travail effectif rémunéré dans quelque entreprise que ce soit pendant la durée de son congé payé.

### **Article 2.1.3**

L'employeur est tenu de remettre ou de faire remettre immédiatement au salarié lors de son embauchage un contrat de travail, ainsi qu'une copie des accords collectifs du travail applicables le jour de l'embauche.

### **Article 2.1.4**

Le contrat de travail comporte les mentions suivantes :

- la dénomination sociale ou les nom et prénom de l'employeur ;

- l’adresse de l’employeur et, éventuellement, de l’établissement auquel sera rattaché le salarié ;
- le numéro de code NAF et le numéro SIRET de l’employeur ;
- les nom, prénom et adresse du salarié ;
- la nationalité du salarié et, s’il est étranger, le type et le numéro d’ordre du titre valant autorisation de travail ;
- le numéro national d’identification du salarié ou, à défaut, la date et le lieu de sa naissance ;
- la date et l’heure de l’embauche ;
- l’emploi, la qualification, la classification du salarié ;
- le lieu habituel d’embauche ;
- compte tenu des particularités de la Guyane amenant les salariés à travailler sur l’ensemble du département quel que soit le lieu habituel d’embauche, l’acceptation de mobilité du salarié et les conditions matérielles et financières détaillées offertes en contrepartie par l’employeur ;
- la convention collective du travail applicable ;
- la durée de la période d’essai, dans les limites de l’article 2.3 ;
- le montant du salaire mensuel du salarié correspondant soit à un horaire hebdomadaire de travail, soit à une convention de forfait en heures ou en jours ;
- l’engagement du salarié, pendant la durée du contrat, de ne pas avoir d’activité professionnelle susceptible de concurrencer celle de son employeur ou contraire, le cas échéant, aux dispositions de l’article L. 8261-1 du code du travail <sup>(1)</sup> ;
- le cas échéant, les avantages en nature et les conditions particulières ;
- la référence de l’organisme auquel l’employeur verse les cotisations de sécurité sociale et le numéro sous lequel ces cotisations sont versées ;
- le nom des caisses de prévoyance et de retraite complémentaire où sont versées les cotisations.

Ce document doit être accepté et signé par les deux parties.

## **Article 2.2**

### *Modification du contrat de travail*

Toute proposition de modification du contrat devra être notifiée par écrit recommandé avec avis de réception, ou remis en main propre contre décharge.

Le salarié bénéficiera d’un délai de réflexion de 1 mois, à défaut d’autre délai plus long fixé par des dispositions législatives ou réglementaires.

Ce délai est porté à 3 mois en cas de demande de mobilité géographique au salarié.

En cas de refus du salarié, et si l’employeur décide de procéder à son licenciement, ce dernier devra en justifier le motif réel et sérieux, étant ici rappelé que le refus par un salarié d’une modification de son contrat de travail ne constitue pas une faute de sa part.

## **Article 2.3**

### *Période d’essai*

Sauf accord entre les parties prévoyant une durée inférieure, la durée de la période d’essai est de 2 mois.

En toute hypothèse, elle est renouvelable une fois pour une durée identique, avec un délai de prévenance minimal de 8 jours calendaires.

En cas de rupture de la période d’essai par l’employeur, la durée de préavis est de :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;

---

(1) « Aucun salarié ne peut accomplir des travaux rémunérés au-delà de la durée maximale du travail, telle qu’elle ressort des dispositions légales de sa profession. »

- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Pendant la période de préavis, le salarié pourra s'absenter pour recherche d'emploi dans les conditions fixées au titre IX ci-après.

En cas de rupture de la période d'essai par le salarié, la durée de préavis est de 24 heures en deçà de 8 jours de présence, et de 48 heures à partir de 8 jours de présence.

#### **Article 2.4**

##### *Emploi de personnel temporaire et/ou emploi de personnel sous contrat à durée déterminée*

L'emploi de personnel temporaire et/ou l'emploi de personnel sous contrat à durée déterminée ne doit intervenir que pour l'exécution d'une tâche précise et non durable, et ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Une indemnité de fin de contrat est due aux salariés embauchés en contrat à durée déterminée conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

### **TITRE III**

## **CLASSIFICATION ET RÉMUNÉRATION**

### **CHAPITRE III.1**

#### **CLASSIFICATION**

La classification des salariés est constituée par l'annexe I de la présente convention collective.

### **CHAPITRE III.2**

#### **RÉMUNÉRATION**

#### **Article 3.2.1**

##### *Salaire mensuel*

##### **3.2.1.1. Salaire mensuel**

Le salaire mensuel constitue la rémunération des salariés pour tous les aspects de l'exercice normal et habituel de leur métier.

Le salaire mensuel est composé du salaire brut de base et de ses accessoires.

Seules peuvent exister des primes versées pour des travaux occasionnels représentant des conditions de travail particulières, telles que les primes d'insalubrité, de pénibilité ou de nuisance particulière fixées par les avenants relatifs aux négociations salariales, dont la négociation annuelle obligatoire.

Seules les heures de travail effectif et assimilées donnent lieu à la rémunération.

##### **3.2.1.2. Calcul du salaire mensuel**

La rémunération des salariés est établie au mois, le salaire mensuel étant indépendant, pour un horaire déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois.

Pour un horaire de travail de référence de 35 heures par semaine, soit 151,67 heures par mois, le salaire mensuel du salarié est déterminé à partir de l'annexe II fixant les barèmes des minima.

Pour les horaires hebdomadaires de travail supérieurs à 35 heures, il sera appliqué au taux horaire de référence du salarié un coefficient de majoration tenant compte du nombre des heures supplémentaires compris dans l'horaire de travail hebdomadaire de référence, et des pourcentages de majoration correspondants.

### 3.2.1.3. Rémunération annuelle

La rémunération annuelle comprend tous les éléments bruts de rémunération acquis dans le cadre d'une année civile, y compris :

- les congés payés ;
- tous les éléments permanents du salaire.

En sont exclus les éléments suivants :

- les sommes versées au titre de l'intéressement des salariés, de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise, et de l'épargne salariale ;
- les sommes constituant des remboursements de frais (notamment indemnités de déplacement...) ;
- la rémunération des heures supplémentaires ;
- les éventuelles régularisations effectuées au titre de l'année N – 1 ;
- les majorations prévues par les avenants relatifs aux négociations salariales pour travail de nuit, du dimanche, des jours fériés ;
- les indemnités ou primes versées dans le cadre des avenants relatifs aux négociations salariales en contrepartie de contraintes particulières de travail ;
- les primes et gratifications ayant un caractère aléatoire ou exceptionnel.

Les présentes dispositions ne font pas obstacle à celles plus favorables résultant d'accords d'entreprises (ou d'établissements) ou d'usages préexistants.

### **Article 3.2.2**

#### *Déduction des heures non travaillées*

3.2.2.1. Les heures de travail non effectuées sont déduites du salaire mensuel selon les modalités suivantes : pour chaque heure à déduire, le montant de la déduction est égal au quotient du salaire mensuel par le nombre d'heures de travail dans l'entreprise ou l'établissement, pour le mois considéré.

3.2.2.2. Les heures non travaillées par les salariés remplissant les conditions prévues pour bénéficier du paiement d'un jour férié ou d'une autorisation d'absence exceptionnelle ne donnent pas lieu à déduction.

Lorsque l'absence est due au chômage d'un jour férié, et uniquement dans ce cas, les heures d'absence seront assimilées à du travail effectif pour le calcul des majorations pour heures supplémentaires.

3.2.2.3. Parmi les heures de travail non effectuées, sont indemnisées :

- les heures perdues par suite de chômage partiel, conformément à la réglementation et aux conventions en vigueur ;
- les heures non effectuées du fait d'un arrêt de travail pour maladie ou accident, professionnel ou non, ou pour maternité, dans les conditions prévues au titre VI ci-après.

Les heures rémunérées comme travail effectif, en application des dispositions légales et conventionnelles en vigueur, ne donnent pas lieu à déduction du salaire mensuel.

### **Article 3.2.3**

#### *Bulletin de paie*

Le bulletin de paie mensuel est soit délivré à chaque salarié sur les lieux du travail et pendant les heures de travail, soit envoyé à l'adresse déclarée par le salarié à l'entreprise.

Le bulletin de paie comporte obligatoirement les mentions suivantes :

a) Le nom, l'adresse de l'employeur ou la raison sociale de l'établissement, son code NAF, le numéro sous lequel l'entreprise effectue ses versements de cotisations de sécurité sociale, ainsi que le nom et l'adresse de l'organisme auquel sont effectués lesdits versements.

b) Le nom, l'emploi, la catégorie professionnelle, l'échelon, le coefficient hiérarchique du salarié.

c) L'indice de sa classification, l'horaire mensuel et hebdomadaire de référence choisi dans l'entreprise ou l'établissement, le salaire mensuel correspondant et, le cas échéant, le détail des heures supplémentaires effectuées au-delà de cet horaire.

d) Le détail des heures de récupération, de nuit, du dimanche, etc.

e) Le montant de la rémunération brute, comportant le détail des primes et indemnités donnant lieu aux retenues légales.

f) La nature et le montant des retenues légales et conventionnelles et l'indication des organismes auxquels elles sont versées, ainsi que le montant des charges patronales acquittées par l'employeur sur le salaire.

g) Le montant de la réduction de cotisations salariales sur les heures supplémentaires ou complémentaires.

h) Le montant des indemnités ou remboursements de frais ne donnant pas lieu aux retenues légales.

i) Le montant de la rémunération nette.

j) Les retenues pour acomptes versés, etc.

k) La somme nette due au salarié.

l) La date du paiement de la rémunération.

m) Les dates de congés payés pris pendant la période de paie considérée ou la période précédente.

n) Les congés payés restant à prendre sur la période.

o) Le décompte des heures supplémentaires, soumises comme non soumises à une information de l'inspection du travail, en totalisant chaque mois le nombre réalisé depuis le début de l'année civile ainsi que les droits acquis en matière de repos compensateur (nombre d'heures de repos portées au crédit de l'intéressé, notification de l'ouverture du droit à repos compensateur et du délai de prise de ce repos), cette dernière indication pouvant toutefois figurer sur un document annexé au bulletin de paie.

p) L'état des heures effectuées dans le cas de modulation du temps de travail, et des jours de RTT éventuellement acquis.

q) L'intitulé de la présente convention.

r) Une mention incitant le salarié à conserver le bulletin de paie sans limitation de durée.

### **Article 3.2.4**

#### *Paie*

La paie est effectuée soit par chèque barré ou autre titre nominatif de paiement remis au salarié ou envoyé à l'adresse qu'il a déclarée à l'entreprise, soit par virement à un compte bancaire ou postal, indiqué par le salarié à l'entreprise.

Toutefois, en dessous du montant visé à l'article L. 3241-1 du code du travail, la paie peut être effectuée en espèce au salarié qui le demande.

La paie par remise d'un chèque barré ou en espèces est réalisée pendant les heures et sur les lieux de travail.

Si, exceptionnellement, ces opérations ne peuvent être effectuées qu'en dehors de ces heures ou de ces lieux, le temps passé est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel.

La paie est faite au moins une fois par mois dans les conditions indiquées ci-dessus. Elle est perçue par le salarié au plus tard à la date fixée par accord d'entreprise ; à défaut d'un tel accord, elle est perçue à la date butoir du 5 du mois N + 1.

Des acomptes pourront être versés aux salariés qui en auront fait la demande, selon les dispositions prises par accord d'entreprise ; à défaut d'un tel accord, l'acompte est exigible le 16 du mois, pour un montant égal à un maximum de 50 % de la rémunération mensuelle nette.

### **Article 3.2.5**

#### *Salaires minimaux*

Les barèmes de salaires minimaux sont établis par catégories, et font l'objet de l'annexe II de la présente convention.

Ils correspondent à un horaire hebdomadaire de travail de 35 heures.

Les partenaires sociaux se réunissent au moins une fois par an pour négocier sur les salaires, conformément aux dispositions des articles L. 2241-1, L. 2241-2 et L. 2241-7 du code du travail.

### **Article 3.2.6**

#### *Prime d'ancienneté*

Les salariés bénéficient d'une prime d'ancienneté selon le barème ci-dessous :

*(En pourcentage.)*

CATÉGORIE / ANCIENNETÉ / TAUX	2 ANS	3 ANS	5 ANS	6 ANS	9 ANS	10 ANS	12 ANS	15 ANS
Ouvriers/employés (auxiliaires ambulanciers ; secrétaires)	2		4			6		8
Techniciens (ambulanciers DEA)		3		6	9		12	15

La prime d'ancienneté s'applique au salaire brut de base catégoriel et aux éléments de salaire suivants :

- indemnités de permanence (en entreprise ou par astreinte) ;
- indemnité du travail des dimanches et des jours fériés.

### **Article 3.2.7**

#### *Epargne salariale*

La mise en œuvre de l'épargne salariale dans les entreprises est régie par les dispositions législatives et réglementaires et les accords collectifs conclus.

## **TITRE IV**

## **DURÉE ET ORGANISATION DU TRAVAIL**

### **CHAPITRE IV.1**

#### **HORAIRES DE TRAVAIL**

### **Article 4.1.1**

#### *Horaire collectif*

L'horaire de travail est collectif au niveau de l'entreprise, d'une agence, d'un établissement.

Cet horaire est fixé par l'employeur, après consultation des représentants du personnel, en principe une fois par an et à l'occasion de chaque modification.

Cette consultation porte notamment sur :

- le choix du deuxième jour de repos hebdomadaire (le lundi ou le samedi, pour tout ou partie du personnel) ;
- la programmation de l'utilisation éventuelle de tout ou partie du contingent d'heures supplémentaires applicable ;
- les autres modes d'organisation du travail, tels que prévus au chapitre IV.2 ci-après.

#### **Article 4.1.2**

##### *Heures supplémentaires*

La durée légale du temps de travail effectif des salariés est de 1 600 heures par année civile, correspondant à une durée moyenne de 35 heures par semaine.

Les entreprises peuvent utiliser pendant l'année civile un contingent d'heures supplémentaires limité à 220 heures.

Les heures supplémentaires sont majorées conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Elles sont rémunérées, ou donnent lieu à repos compensateur, selon l'organisation du temps de travail chez l'employeur.

Leur base de calcul intègre les éléments du salaire inhérents à la nature du travail, en ce compris les indemnités de permanence (en entreprise ou par astreinte), et l'indemnité versée pour le travail des dimanches et des jours fériés.

Sauf pour les entreprises qui annualisent le temps de travail, et à défaut d'accord collectif, le décompte des heures supplémentaires se fait sur des périodes de 1, 2, 3 ou 4 semaines, à l'exception des heures supplémentaires déjà comprises dans l'horaire de travail hebdomadaire de référence choisi dans l'entreprise ou dans l'établissement pour déterminer le salaire mensuel.

Toute heure supplémentaire effectuée de façon probante par un salarié est due.

#### **Article 4.1.3**

##### *Heures supplémentaires exceptionnelles*

En cas de surcroît exceptionnel de travail ou pour des raisons de sécurité ou des raisons impératives, telles que les interventions urgentes, ou en cas de contraintes commerciales et techniques imprévisibles, les employeurs peuvent également recourir à des heures supplémentaires exceptionnelles, au-delà du contingent applicable, après avis des représentants du personnel.

Les heures supplémentaires exceptionnelles sont majorées conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Ces heures supplémentaires exceptionnelles ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos dont la durée est égale au nombre d'heures supplémentaires exceptionnelles effectuées. Ce temps de contrepartie obligatoire en repos intégralement indemnisé, qui ne se cumule pas avec les dispositions légales ou conventionnelles ayant le même objet, sera pris dans un délai maximal de 2 mois suivant la date à laquelle le droit en aura été acquis.

L'utilisation des heures supplémentaires exceptionnelles ne doit pas avoir pour effet de dépasser les limites fixées à l'article 4.1.6 ci-après, sauf dérogation de l'inspection du travail.

#### **Article 4.1.4**

##### *Heures de travail perdues pour différentes causes*

Les heures de travail perdues pour cause d'intempéries (difficultés de circulation routière ou aérienne en résultant), ou pour toute autre cause imprévisible et irrésistible, pourront être récupérées selon les dispositions légales ou réglementaires en vigueur.



### **Article 4.1.5**

#### *Durées maximales du travail*

Sauf dérogations accordées conformément à la législation en vigueur, les durées maximales de travail applicables aux salariés sont les suivantes :

- durée maximale quotidienne : 10 heures ;
- amplitude maximale quotidienne : 13 heures ;
- durée maximale de travail au cours d’une même semaine : 48 heures ;
- durée moyenne hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives : 44 heures.

## **CHAPITRE IV.2**

### **ORGANISATION DU TRAVAIL**

### **Article 4.2.1**

#### *Planning d’intervention*

Le planning (feuille de route) institué par l’accord national du 4 mai 2000 et révisé dans son avenant n° 4 du 24 mars 2009 est adopté comme celui devant être utilisé par l’ensemble de la profession en Guyane pour établir et mesurer le temps et l’amplitude de travail. Il est annexé à la présente convention (annexe III).

### **Article 4.2.2**

#### *Organisation hebdomadaire du travail sur 5 jours*

La semaine de travail des salariés dont l’horaire de travail n’est pas annualisé est fixée au maximum à 5 jours consécutifs, et le repos hebdomadaire a une durée minimale de 48 heures correspondant à 2 jours consécutifs de repos dont l’un est le dimanche et l’autre le samedi en priorité, ou le lundi, sauf :

- en cas de circonstances imprévisibles, pour des travaux urgents, ou de sécurité ;
- en cas d’organisation du travail sur 4 ou 6 jours, dans les conditions de l’article 4.2.7 ;
- en cas d’activités de maintenance, de services, d’entretien ou de dépannage impliquant une organisation particulière du travail.

Par ailleurs, que l’horaire de travail soit annualisé ou non, l’entreprise pourra opter pour les organisations particulières de travail suivantes :

- travail posté en équipes successives postées ou chevauchantes, dans les conditions de l’article 4.2.2 ;
- mise en place d’équipes de suppléance, dans les conditions de l’article 4.2.4.

### **Article 4.2.3**

#### *Travail posté en équipes successives ou chevauchantes, organisé ou non en cycles de travail*

L’entreprise peut opter pour le travail posté en équipes successives ou chevauchantes après consultation du comité d’entreprise ou du comité d’établissement ou, à défaut, des délégués du personnel s’ils existent. Cet aménagement peut également faire l’objet d’un accord d’entreprise ou d’établissement.

Le travail peut être organisé en poste discontinu ou semi-continu sur 5 ou 6 jours dans la semaine, soit en 2 ou 3 équipes successives, soit en équipes chevauchantes. Ce travail pourra ou non être organisé en cycles.

En cas d’équipes chevauchantes, le décalage de l’horaire journalier entre la mise au travail et la fin de travail des premières équipes et celles des équipes suivantes ne doit pas dépasser 3 heures.



Pour les activités de maintenance, de services, d'entretien ou de dépannage, l'horaire de travail peut être aménagé en postes continus ou non sur 7 jours, organisé ou non en cycles pendant une période limitée.

Si plusieurs cycles de travail se succèdent, la durée de chaque cycle sera limitée entre 8 et 12 semaines.

En cas de travail par équipes successives selon un cycle continu, le salarié ne pourra être affecté à deux équipes successives, sauf à titre exceptionnel et pour des raisons impérieuses de fonctionnement.

L'organisation des équipes successives ou chevauchantes doit être prévue à l'avance, après consultation des représentants du personnel, et la liste du personnel composant ces équipes doit être affichée sur les lieux de travail.

L'organisation du travail en équipes chevauchantes ou en équipes successives ne doit pas amener le personnel d'encadrement salarié à dépasser la durée habituelle de l'exercice de ses fonctions ni à être obligé à être présent en permanence pendant l'amplitude journalière de la durée de travail choisie par l'entreprise.

Les salariés soumis au travail posté feront l'objet d'une surveillance médicale renforcée, et la liste en sera communiquée au médecin du travail du ressort de l'entreprise.

#### **Article 4.2.4**

##### *Horaires individualisés*

Des horaires individualisés peuvent être aménagés d'un commun accord, notamment pour le personnel sédentaire, avec possibilité de reporter des heures considérées comme normales d'une semaine sur l'autre sans effet sur le nombre et le taux des heures majorées.

Il en sera fait mention dans le contrat de travail initial du salarié concerné, ou par avenant.

#### **Article 4.2.5**

##### *Equipes de suppléance en fin de semaine*

L'accord d'entreprise ou d'établissement, nécessaire à la mise en œuvre des équipes de suppléance de fin de semaine, précisera les situations et fixera la durée pendant laquelle le recours à de telles équipes est nécessaire, afin que les salariés qui auront été affectés à ces équipes aient connaissance de la date à laquelle les équipes de suppléance prendront fin.

Le recours aux équipes de suppléance de fin de semaine est limité à 6 mois consécutifs, sauf accord entre les parties pour prolonger cette durée.

#### **Article 4.2.6**

##### *Mesures d'accompagnement*

Les entreprises prendront en compte la situation des salariés relevant d'une organisation de travail, telle que prévue aux articles 4.2.2 et 4.2.4, notamment par une rémunération spécifique ou par l'attribution d'un repos approprié ou par un horaire aménagé.

#### **Article 4.2.7**

##### *Permanences : en entreprise ou par astreinte*

Les entreprises sont tenues d'assurer des permanences.

Elles peuvent remplir cette obligation soit en demandant à leurs salariés de passer le temps de permanence en entreprise, soit en recourant au dispositif d'astreinte.

La programmation individuelle des permanences par présence dans l'entreprise ou par astreinte est portée à la connaissance de chaque salarié concerné 15 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles, et sous réserve que le salarié en soit alors averti au moins 1 jour franc à l'avance.

Chaque salarié concerné reçoit en fin de mois un document récapitulant le nombre de permanences effectuées au cours du mois écoulé, par présence dans l'entreprise ou par astreinte.

#### Temps de permanence en entreprise

Le temps de permanence passé par le salarié en entreprise est un temps de travail effectif pondéré par un coefficient de 80 %.

La permanence en entreprise est en outre assortie d'une indemnisation unitaire du salarié de 80 € bruts pour un ambulancier DEA, et de 70 € bruts pour un auxiliaire ambulancier, versée avec la paie mensuelle.

L'entreprise doit prévoir des aménagements de confort pour les salariés appelés à passer le temps de permanence dans ses locaux.

#### Permanence par astreinte

L'obligation pour un salarié de demeurer à son domicile ou à proximité en vue de répondre à un appel de son employeur pour effectuer un travail au service de l'entreprise constitue une astreinte et non du travail effectif.

Les interventions ponctuelles effectuées pendant le temps d'astreinte sont constitutives de temps de travail effectif et rémunérées comme tel, dès que le salarié quitte son domicile, et jusqu'à ce qu'il le rejoigne.

L'astreinte demandée au salarié ne peut dépasser un nombre mensuel maximum de 15. Elle donne alors lieu au versement au salarié, avec la paie mensuelle, d'une indemnité fixée forfaitairement à 250 € bruts par mois pour un ambulancier titulaire du DEA et 230 € pour un auxiliaire ambulancier.

#### **Article 4.2.8**

##### *Cas du travail sur 4 ou 6 jours*

L'horaire collectif de travail pourra être aménagé sur 4 ou 6 jours par semaine, après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent.

#### **Article 4.2.9**

##### *Travail à temps partiel*

La durée du travail à temps partiel est définie par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les salariés travaillant à temps partiel bénéficient des mêmes droits et obligations que les salariés travaillant à temps complet.

Les salariés à temps partiel bénéficieront d'une priorité de retour à temps plein en cas d'emploi disponible.

#### **Article 4.2.10**

##### *Conventions de forfaits annuels en heures*

Conformément à l'article L. 3121-42 du code du travail, peuvent conclure une convention de forfait en heures sur l'année, dans la limite de la durée annuelle de travail applicable aux conventions individuelles de forfait fixée par accord collectif, les salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Il peut donc être conclu avec les salariés des conventions de forfaits annuels en heures.

Toute convention de forfait annuel doit faire l'objet d'un écrit (contrat de travail, ou avenant à contrat de travail), qui précise les caractéristiques de la fonction justifiant l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exercice de ses fonctions, et le cas échéant l'impossibilité de prédéterminer son temps de travail.

Le refus d'un salarié d'une convention individuelle de forfait annuel en heures ne saurait justifier la rupture de son contrat de travail.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel s'il en existe, sera informé du nombre de salariés qui auront conclu une convention individuelle de forfait en heures.

#### Caractéristiques des contrats de forfait en heures

Les salariés concernés doivent disposer, en raison des conditions d'exercice de leurs fonctions, d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Les forfaits annuels en heures sont conclus jusqu'à concurrence de la durée conventionnelle du temps de travail, additionnée du contingent conventionnel annuel des heures supplémentaires, soit  $1\,600 + 220 = 1\,820$  heures.

Le salarié au forfait en heures est soumis aux règles des durées maximales quotidienne et hebdomadaire du temps de travail, ainsi que des repos minimaux quotidien et hebdomadaire, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Un document individuel de contrôle des heures travaillées sera tenu par l'employeur, ou par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

La rémunération du salarié ayant conclu une convention de forfait en heures est au moins égale à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures correspondant à son forfait, augmentée des majorations pour la partie des heures supplémentaires.

#### **Article 4.2.11**

##### *Travail de nuit*

Le travail de nuit tel que défini par la législation en vigueur répond au dispositif de permanences, accomplies par le salarié soit en entreprise, soit par astreinte au domicile, et assorties de contreparties, comme stipulé à l'article 4.2.6 ci-dessus.

#### **Article 4.2.12**

##### *Travail du dimanche et des jours fériés*

Le travail du dimanche et des jours fériés peut être pratiqué dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en la matière.

Il doit être organisé en alternance équitable entre les salariés, avec un délai de prévenance de 8 jours.

Il est assorti soit d'un repos compensateur de durée équivalente pris le lendemain, soit d'une rémunération additionnelle fixée pour l'année 2011 à 19,23 € bruts, et révisable annuellement.

### TITRE V

## **CONGÉS PAYÉS. – AUTORISATIONS D'ABSENCE. – JOURS FÉRIÉS**

#### **Article 5.1**

##### *Congés payés*

Les salariés ont droit à un congé payé dont la durée est de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail ou par périodes assimilées à 1 mois de travail par les articles L. 3141-4 et L. 3141-5 du code du travail, sans que la durée totale du congé puisse excéder 30 jours ouvrables, hors jours de congés accordés par le présent titre ou par la législation au titre du fractionnement.

La période de référence pour l'acquisition des droits à congés payés est fixée du 1<sup>er</sup> avril au 31 mars. La période de prise des congés payés est fixée du 1<sup>er</sup> mai au 30 avril.

A défaut d'accord, la cinquième semaine de congés est prise en une seule fois pendant la période du 1<sup>er</sup> novembre au 30 avril.

Les jours de congés dus en sus des 24 jours ouvrables, même s'ils sont pris en dehors de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre, n'ouvrent pas droit aux jours de fractionnement prévus par les articles L. 3141-17 à L. 3141-20 du code du travail.

L'indemnité de congés payés est calculée sur les éléments permanents du salaire et sur ceux versés inhérents à la nature du travail, y compris les éléments pris en compte pour le calcul de la prime d'ancienneté (cf. art. 3.2.6 ci-dessus).

### **Article 5.1.1**

#### *Congés d'ancienneté*

Au-delà des jours de congé légaux et de fractionnement, les salariés présents dans les effectifs d'une entreprise d'ambulance au 31 mars de la période de référence bénéficient de jours de congés payés supplémentaires d'ancienneté, aux conditions suivantes :

- 2 jours ouvrables pour les salariés ayant, à la fin de la période de référence, plus de 5 et moins de 10 ans de présence dans l'entreprise, ou ayant plus de 10 ans mais moins de 20 ans de présence dans une ou plusieurs entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention ;
- 3 jours ouvrables pour les salariés ayant, à la fin de la période de référence, plus de 10 ans de présence dans l'entreprise ou plus de 20 ans de présence dans une ou plusieurs entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention.

Les jours de congés d'ancienneté, sauf accord exprès de l'entreprise, seront pris en dehors du congé principal et selon les nécessités de l'entreprise.

Ils pourront être pris de façon fractionnée, mais sans que ce fractionnement génère de jours de congés supplémentaires.

L'attribution de jours de congés d'ancienneté consacre la portabilité de l'ancienneté dans la profession.

### **Article 5.1.2**

#### *Date de départ en congé*

Lors d'une consultation avec les représentants du personnel, les employeurs indiquent les dates prévisibles de prise des congés, en précisant notamment s'il est envisagé de fermer l'entreprise ou si les congés seront pris par roulement. Les dates des congés seront fixées par l'employeur après consultation des intéressés et en fonction des nécessités du service. La liste de principe des départs sera portée à la connaissance des intéressés, si possible avant le 1<sup>er</sup> avril et en tout cas au moins 2 mois à l'avance.

Pour les salariés dont les enfants fréquentent l'école, les congés seront donnés, dans toute la mesure compatible avec le service, pendant une période de vacances scolaires.

Lorsque plusieurs membres d'une même famille, vivant sous le même toit, travaillent dans la même entreprise, leur prise de congé simultanée sera envisagée préférentiellement s'ils le désirent mais restera soumise aux exigences du service.

Lorsque les besoins du service l'exigeront, le chef d'entreprise pourra demander au salarié intéressé que la partie du congé correspondant aux 24 jours ouvrables institués par la loi du 16 mai 1969 et excédant 12 jours ouvrables soit prise séparément par fractions ne pouvant chacune être inférieure à 6 jours ouvrables.

Lorsque des circonstances exceptionnelles, moins de 2 mois avant la date fixée pour le départ en congé, amènent à différer cette date à la demande de l'entreprise, un accord préalable doit intervenir avec celle-ci pour un dédommagement approprié.

Il en est de même si, étant en congé, le salarié est rappelé pour une période excédant le temps de congé restant à courir. Si l'intéressé n'est rappelé que pour quelques jours et qu'il désire repartir terminer son congé, les frais occasionnés par ce déplacement lui sont remboursés. Les jours de congé non pris seront reportés.

### **Article 5.1.3**

#### *Absences pour maladie, accident ou congé de maternité*

Les jours d'absence pour maladie ou accident, constatés par certificat médical, ou les jours d'absence pour congé de maternité, n'entraînent pas une réduction des congés annuels si le salarié justifie, au cours de la période de référence, d'au moins 120 jours, ouvrables ou non, continus ou non, d'exécution effective du contrat de travail ou de périodes qui y sont assimilées par les articles L. 3141-4 et L. 3141-5 du code du travail.

### **Article 5.2**

#### *Autorisations d'absence*

Le salarié bénéficie d'autorisations d'absence exceptionnelles non déductibles des congés et n'entraînant pas de réduction de la rémunération à l'occasion des événements suivants :

- se marier ou se pacser : 4 jours ;
- assister au mariage d'un de ses enfants : 2 jours ;
- assister au mariage d'un de ses petits-enfants : 1 jour ;
- assister aux obsèques de son conjoint : 3 jours ;
- assister aux obsèques d'un de ses enfants : 3 jours ;
- assister aux obsèques de son père, de sa mère : 3 jours ;
- assister aux obsèques d'un de ses grands-parents, beaux-parents, frères ou beaux-frères, sœurs ou belles-sœurs, petits-enfants : 1 jour ;
- chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours. Ces jours d'absence ne peuvent se cumuler avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité prévu aux articles L. 1225-17 à L. 1225-19 du code du travail.

### **Article 5.3**

#### *Jours fériés*

Le chômage des jours fériés légaux et indemnisés dans les conditions légales ne peut être récupéré.

Le 10 juin (commémoration en Guyane de l'abolition de l'esclavage) est un jour férié chômé.

## **TITRE VI**

## **PROTECTION SOCIALE**

### **Article 6.1**

#### *Régime obligatoire de retraite complémentaire*

Les salariés sont affiliés par leur entreprise aux régimes obligatoires de retraite complémentaire auprès de la caisse instituée à cet effet.

### **Article 6.2**

#### *Régime obligatoire de prévoyance*

Les salariés bénéficient obligatoirement de garanties conventionnelles de prévoyance souscrites auprès de la caisse instituée à cet effet.

Pour les salariés visés à l'alinéa précédent, l'employeur, faute d'avoir souscrit un régime de prévoyance garantissant chacune des prestations du régime de base, sera tenu de verser directement les prestations et/ou indemnités manquantes.

### **Article 6.3**

#### *Incidence de la maladie ou de l'accident sur le contrat de travail*

Les absences justifiées par l'incapacité temporaire de travail résultant d'une maladie ou d'un accident, dûment constaté par certificat médical, ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

Sauf cas de force majeure, l'intéressé doit informer dans les plus brefs délais le chef d'entreprise ou son représentant du motif de son absence, et lui faire parvenir un certificat médical du médecin traitant dans les 48 heures, le cachet de la poste faisant foi.

### **Article 6.4**

#### *Subrogation*

Sous réserve que le salarié ait établi une subrogation en sa faveur, l'entreprise qui aura adopté ce dispositif fait l'avance des prestations dues en cas de maladie, accident ou maternité.

Le montant total des prestations visées aux articles 6.5 et 6.7 ne pourra avoir pour effet d'excéder la rémunération nette qui aurait été perçue par le salarié s'il avait travaillé. Il sera tenu compte à cet effet de toutes les cotisations sociales et contributions sur salaire incombant au salarié concerné.

### **Article 6.5**

#### *Prestations maladie*

a) En cas d'arrêt de travail, pour un accident ou une maladie couvert par la législation de sécurité sociale relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles, de tout salarié, sans condition d'ancienneté, avec un maximum de 3 mois à dater de la cessation du travail,  
et

b) En cas d'arrêt de travail, pour un accident ou une maladie non professionnel, de tout salarié justifiant de 1 année de présence dans l'entreprise ou de 5 ans de service, continu ou non, dans une ou plusieurs entreprises d'ambulance, avec un maximum de 3 mois à dater de la cessation du travail, les prestations suivantes seront dues :

1. Pendant les 90 premiers jours à compter du jour de l'arrêt de travail, l'employeur maintiendra au salarié ses appointements mensuels, dans les conditions prévues à l'article 6.4 ;

2. A partir du 91<sup>e</sup> jour, le salarié sera couvert par le régime de base de prévoyance des salariés mentionné à l'article 6.2 ;

3. Si le salarié est indisponible à plusieurs reprises, pour maladie ou accident pendant la même année civile, il ne peut exiger que le total du temps rémunéré à plein tarif excède la durée prévue aux paragraphes *a* et *b* ci-dessus.

Faute d'avoir souscrit au régime de prévoyance obligatoire, l'employeur devra payer directement les indemnités correspondantes.

Le bénéfice du maintien de salaire, tel que défini aux paragraphes *a* et *b* ci-dessus, est subordonné à la possibilité, pour l'employeur, de faire contre-visiter le salarié indisponible par un médecin de son choix.

Pendant la période d'absence pour maladie ou accident, les allocations stipulées aux alinéas précédents seront réduites, le cas échéant, de la valeur des prestations à titre d'indemnités journalières que l'intéressé toucherait du fait des indemnités versées par le responsable de l'accident ou son assurance.

En cas d'accident causé par un tiers et non reconnu comme accident du travail, les paiements seront effectués sous réserve du versement des indemnités dues par le tiers responsable ou son assurance, et à la condition que l'intéressé engage les poursuites nécessaires.

Sont exclus des présents avantages les accidents non professionnels occasionnés par la pratique de sports (en dehors de manifestations organisées par l'entreprise ou à son profit) ayant entraîné une incapacité de travail supérieure à 1 mois.

#### **Article 6.6**

##### *Indemnisation spécifique en cas de remplacement*

Sauf en cas de maladie professionnelle ou d'accident de travail autre qu'un accident de trajet, l'employeur peut rompre le contrat de travail du salarié indisponible pour maladie ou accident, lorsque les nécessités de bon fonctionnement de l'entreprise justifient le remplacement à titre permanent du salarié.

Dans ce cas, le salarié percevra, en outre, une indemnité spécifique de préavis d'un montant égal à l'indemnité de préavis visée à l'article 9.2 ci-après. Cette indemnité n'est pas due en cas de licenciement consécutif à l'inaptitude physique de l'intéressé.

#### **Article 6.7**

##### *Maternité*

Pour les salariées ayant au moins 1 an de présence dans l'entreprise, les périodes d'arrêt de travail dues à une maternité, y compris celles qui sont dues à un état pathologique attesté par certificat médical, et indemnisées à ce titre par la sécurité sociale au titre de l'assurance maternité, seront indemnisées à 100 % des appointements mensuels des intéressées – déductions faites des indemnités perçues au titre de la sécurité sociale ou de tout autre régime de prévoyance comportant une cotisation versée, au moins partiellement, par l'entreprise – dans les conditions prévues à l'article 6.4, pendant une durée maximale de 16 semaines (avant ou après l'accouchement).

#### **Article 6.8**

##### *Paternité*

Après la naissance ou l'adoption de son enfant, le salarié peut bénéficier dans les conditions de la législation d'un congé de paternité de 11 jours calendaires consécutifs (18 jours en cas de naissances multiples) qui peut se cumuler avec les 3 jours prévus par l'article 5.2 de la présente convention.

L'indemnisation de ce congé a lieu conformément à la législation en vigueur.

Le père qui souhaite bénéficier de ce congé doit en formuler la demande par lettre remise contre décharge 1 mois au moins avant le début du congé demandé en joignant soit un certificat médical indiquant la date présumée de la naissance, soit l'extrait d'acte de naissance.

Le congé doit être pris dans les 4 mois qui suivent la naissance.

#### **Article 6.9**

##### *Congé pour enfant malade*

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le salarié bénéficie d'un congé de 3 jours par an, ou davantage d'accord avec son employeur, en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge.

Ce congé non rémunéré, qui peut, le cas échéant, être imputé sur les jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail, est porté à 5 jours si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.



## TITRE VII

### LIBERTÉ D'OPINION. – DROIT SYNDICAL

#### REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

##### Article 7.1

###### *Droit syndical et liberté d'opinion*

Les parties contractantes reconnaissent le droit pour tous de s'associer et d'agir librement pour la défense collective de leurs intérêts professionnels. L'entreprise étant un lieu de travail, les employeurs s'engagent :

- à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales, mutualistes ou civiques ;
- à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociale, raciale ou nationale, du sexe, des mœurs, de la situation de famille pour arrêter leur décision, notamment en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures d'avancement de discipline ou de licenciement.

Elles s'engagent également à ne faire aucune pression sur le personnel en faveur de tel ou tel syndicat.

Le personnel s'engage de son côté à ne pas prendre en considération dans le travail :

- les opinions des salariés ;
- leur adhésion à tel ou tel syndicat ;
- le fait de n'appartenir à aucun syndicat.

Les parties contractantes s'engagent à veiller à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et à s'employer auprès de leurs ressortissants respectifs pour en assurer le respect intégral.

Si l'une des parties contractantes conteste le motif de licenciement d'un salarié comme ayant été effectué en violation des dispositions ci-dessus, les deux parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable. Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

La constitution de sections syndicales et la désignation des délégués syndicaux sont réglées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

De même, dans les conditions légales en vigueur, les salariés peuvent participer à des stages ou sessions de formation économique, sociale et syndicale.

##### Article 7.2

###### *Participation aux instances statutaires*

Pour faciliter la présence des salariés aux instances statutaires de leur organisation syndicale, des autorisations d'absence seront accordées sur présentation d'une convocation écrite nominative de leur organisation syndicale, produite auprès du chef d'entreprise. Ces autorisations d'absence, non rémunérées mais non imputables sur les congés payés, seront accordées pour autant qu'elles ne dépasseront pas au total 10 jours par an et qu'elles n'apporteront pas de gêne sensible à la marche de l'entreprise, motivée par écrit.

##### Article 7.3

###### *Participation aux commissions paritaires régionales*

Conformément aux articles L. 2232-3 et suivants du code du travail, les dispositions suivantes sont arrêtées afin de faciliter la participation des salariés aux réunions paritaires régionales convoquées à l'initiative des organisations patronales signataires ou celles qui leur sont affiliées :

- une autorisation d'absence sera accordée au salarié dès lors qu'il justifiera d'un mandat de son organisation syndicale (le mandat étant une lettre d'accréditation pour la réunion précisant



notamment l'objet, le lieu et l'heure) et respectera un délai de prévenance d'au moins 2 jours ouvrés, sauf cas de force majeure. Les absences du salarié ayant la qualité de représentant du personnel ne seront pas imputées sur le crédit d'heures dont il dispose du fait de son ou ses mandats dans l'entreprise ;

- ces absences ne sont pas imputables sur les congés payés. Elles ne donnent pas lieu à déduction sur le salaire mensuel et seront rémunérées par l'entreprise. Les heures passées en négociation et en transport en dehors de l'horaire habituel de travail ne seront pas indemnisées.

Le nombre des salariés bénéficiaires des dispositions du présent article est fixé à 2 par réunion et par organisation syndicale représentative.

#### **Article 7.4**

##### *Participation à la gestion d'organismes paritaires professionnels*

Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au plan régional participent à la gestion des organismes paritaires professionnels.

#### **Article 7.5**

##### *Délégués du personnel. – Comités d'entreprise*

##### *Délégation unique du personnel. – CHSCT*

La représentation des salariés au sein des comités d'entreprise est réglée par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

La représentation par les délégués du personnel fait l'objet du paragraphe ci-après.

##### *Moyens de fonctionnement*

##### *des institutions représentatives du personnel (IRP)*

Le droit syndical doit s'adapter aux technologies de l'information et de la communication (TIC).

Les bureaux mis à la disposition des IRP dans les entreprises doivent par conséquent disposer d'un matériel adapté aux TIC.

Les employeurs mettront à la disposition des IRP un local convenable, aménagé et doté d'un matériel moderne nécessaire à son fonctionnement. Un refus d'accès aux TIC par l'employeur peut constituer un délit d'entrave au droit syndical.

Dans les entreprises dépourvues de comité d'entreprise, les délégués du personnel bénéficient en outre des fournitures de bureau et des consommables nécessaires à leur fonctionnement, dans la limite du raisonnable. L'entretien courant du matériel, sa maintenance, ses réparations et les changements de matériels défectueux ou incontestablement obsolètes, sont à la charge de l'employeur.

##### *Seuil de représentation du personnel*

Dans les entreprises dépourvues de comité d'entreprise, les seuils de représentation sont ainsi définis :

- à partir d'un effectif de 8 salariés, comme calculé conformément à la réglementation, employeur non compris : 1 délégué du personnel, et son suppléant ;
- à partir d'un effectif de 26 salariés et au-delà, comme calculé conformément à la réglementation : application des dispositions réglementaires.

#### **Article 7.6**

##### *Informations régulières des instances représentatives du personnel*

Les instances représentatives du personnel reçoivent l'information réglementaire requise, et notamment :

- l'évolution de l'emploi dans l'entreprise ;

– les informations économiques et sociales relatives à la situation de l’entreprise.

#### **Article 7.7**

##### *Protection postmandat des délégués du personnel*

Les délégués du personnel jouissent d’une protection postmandat d’une durée de 6 mois pour un mandat d’une durée de 2 ou 3 ans. Cette protection est étendue à 12 mois lorsqu’ils ont exercé, en un ou plusieurs mandats consécutifs, une durée totale de mandat(s) de 4 ans ou plus.

### **TITRE VIII**

## **DÉPLACEMENTS**

### **CHAPITRE VIII**

#### **DÉPLACEMENTS DES SALARIÉS EN GUYANE**

#### **Article 8.1**

##### *Déplacements de courte durée*

Le salarié qui effectue à la demande et pour le compte de l’entreprise des déplacements de courte durée est remboursé, sur justification, de ses frais de voyage, de séjour et de représentation. L’importance des frais dépendant du lieu où s’effectuent les déplacements, ils ne sauraient être fixés d’une façon uniforme. Ils sont remboursés de manière à assurer au salarié des repas et le cas échéant une chambre répondant au standard normal de confort, selon les règles en vigueur dans l’entreprise.

Lors des déplacements de courte durée, le remboursement des frais de séjour peut être également un forfait et fait l’objet d’un accord préalable entre l’entreprise et le salarié.

#### **Article 8.2**

##### *Paiement des frais de déplacement*

Les frais de déplacement, qui ne constituent pas une rémunération mais un remboursement de dépenses, ne sont pas payés pendant les congés, les jours de RTT, les absences pour convenances personnelles ou maladies.

### **TITRE IX**

## **RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

#### **Article 9.1**

##### *Durée du préavis en dehors de la période d’essai*

En cas de licenciement autre que cas de faute grave, de faute lourde ou de force majeure, la durée du préavis est fixée à 1 mois si le salarié a moins de 2 ans d’ancienneté dans l’entreprise, et à 2 mois à partir de 2 ans d’ancienneté dans l’entreprise.

En cas de démission, laquelle est donnée par écrit, la durée du préavis est celle prévue à l’alinéa ci-dessus, sauf accord entre les parties pour une durée inférieure.

#### **Article 9.2**

##### *Indemnité de préavis*

En cas de licenciement, le salarié qui exécute son préavis peut quitter son entreprise dès qu’il a un nouvel emploi. Dans ce cas, il a droit, indépendamment de l’indemnité éventuelle de licenciement, à la rémunération correspondant à son temps effectif de présence dans l’entreprise.

Sauf accord contraire entre les parties, la partie qui n'observerait pas le préavis devrait à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir.

### **Article 9.3**

#### *Autorisations d'absence pour recherche d'emploi*

Pendant la période de préavis, le salarié licencié est autorisé, s'il en fait la demande justifiée, à s'absenter pour recherche d'emploi à concurrence de 2 heures par jour, cumulables en accord entre les parties.

Pendant ces absences, la rémunération est maintenue ; mais aucune indemnité ne sera due si ce temps autorisé d'absence justifiée n'est pas utilisé.

### **Article 9.4**

#### *Conditions d'attribution de l'indemnité de licenciement*

Sauf en cas de licenciement pour faute grave ou faute lourde, une indemnité de licenciement, calculée conformément à l'article 9.5, est versée au salarié licencié qui justifie de 1 année d'ancienneté dans l'entreprise, au sens de l'article 9.9, au moment de la notification du licenciement.

### **Article 9.5**

#### *Montant de l'indemnité de licenciement*

Le montant de l'indemnité de licenciement est calculé selon l'ancienneté du salarié telle que définie à l'article 9.9, en mois de rémunération, selon le barème suivant :

- 2 /10 de mois par année d'ancienneté, à partir de 1 an révolu et jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
- 3,5/10 de mois par année d'ancienneté pour les années au-delà de 10 ans d'ancienneté.

La rémunération servant au calcul ci-dessus est calculée conformément à la loi et aux règlements, dans le sens le plus favorable au salarié.

S'il s'agit de la rémunération annuelle, le montant des sommes à prendre en compte est la rémunération brute afférente à cette période figurant sur la déclaration annuelle des données sociales (feuille fiscal).

## **DÉPART À LA RETRAITE**

### **Article 9.6**

#### *Départ à la retraite à l'initiative du salarié âgé de plus de 62 ans*

Le salarié qui remplit les conditions pour bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein du régime général de la sécurité sociale ou d'un régime assimilé, et qui résilie lui-même son contrat de travail pour prendre effectivement sa retraite, perçoit l'indemnité de départ exprimée en mois de salaire.

Le montant de l'indemnité de départ est calculé selon le barème réglementaire en vigueur.

Pour l'application du présent article, l'ancienneté et la base de calcul sont celles définies aux articles 9.9 et 9.5 de la présente convention.

### **Article 9.7**

#### *Départ à la retraite à l'initiative du salarié âgé de moins de 62 ans*

Le salarié partant à la retraite à son initiative et justifiant d'une longue carrière, c'est-à-dire remplissant les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein à partir d'un des âges prévus par l'article L. 351-1-1 du code de la sécurité sociale, percevra, à la condition qu'il demande la liquidation effective de sa retraite, l'indemnité prévue à l'article 9.6 ci-dessus.

## **Article 9.8**

### *Préavis*

Quel que soit l'âge auquel intervient le départ en retraite, le préavis est fixé à :

- 1 mois pour le salarié justifiant de moins de 2 années d'ancienneté ;
- 2 mois pour le salarié à partir de 2 années d'ancienneté.

## **Article 9.9**

### *Définition de l'ancienneté*

On entend par ancienneté du salarié le temps pendant lequel le salarié a été employé en une ou plusieurs fois dans l'entreprise ou dans le groupe, lorsqu'il existe un comité de groupe, y compris le temps correspondant à un emploi dans un établissement de l'entreprise situé hors Guyane ou dans tout établissement d'une autre entreprise où il aurait été affecté sur instructions de son entreprise et avec accord de la nouvelle entreprise, quels qu'aient été ses emplois successifs, déduction faite toutefois, en cas d'engagements successifs, de la durée des contrats dont la rupture lui est imputable et quelles que puissent être les modifications survenues dans la nature juridique de l'entreprise.

Est également prise en compte la durée des interruptions pour :

- maladies, accidents ou maternités ;
- congés payés annuels ou congés exceptionnels de courte durée, résultant d'un accord entre les parties.

Les fractions d'année d'ancienneté sont prises en compte et arrondies au 1/12 le plus proche.

Si un salarié passe, sur instruction de son entreprise, définitivement ou pour un temps limité, dans une autre entreprise, il n'y aura pas discontinuité dans le calcul de l'ancienneté et des avantages y afférents, que le salarié reste définitivement dans la seconde entreprise ou reprenne sa place dans la première. Toutefois, s'il reste définitivement dans la seconde entreprise, celle-ci prend en charge l'ancienneté acquise dans la première. Ces instructions doivent être confirmées à l'intéressé par les deux entreprises.

## **Article 9.10**

### *Engagements successifs*

Le salarié engagé plusieurs fois de suite dans la même entreprise a droit, lors d'un licenciement non motivé par une faute grave ou lourde, lors de sa mise ou de son départ à la retraite, à l'indemnité correspondant à son ancienneté décomptée selon les dispositions de l'article 9.9, sauf dans le cas où les licenciements antérieurs ont été pratiqués par des entreprises qui, à l'époque, n'appartenaient pas au groupe dont fait partie l'entreprise qui licencie en dernier lieu.

Après un premier versement d'indemnité, les licenciements ultérieurs, la mise ou le départ à la retraite donnent lieu à versement d'indemnités complémentaires de caractère différentiel, c'est-à-dire compte tenu du nombre de nouvelles années donnant droit à indemnité et calculées sur la base de la rémunération pratiquée au moment du licenciement.

### INAPTITUDE PHYSIQUE À LA CONDUITE

## **Article 9.11**

### *Incapacité définitive ou temporaire à la conduite*

#### **I. – Incapacité définitive à la conduite**

En cas d'incapacité définitive à la conduite entraînant le retrait du permis de conduire de la catégorie attachée à son emploi pour inaptitude physique constatée par une commission médicale départementale, à l'exclusion d'une inaptitude ayant pour origine la consommation de produits

stupéfiants ou l'éthylisme, tout conducteur justifiant d'au moins 3 ans d'exercice du métier de conducteur dans l'entreprise bénéficie des dispositions suivantes :

1. L'employeur doit s'efforcer de reclasser le conducteur parmi le personnel de l'entreprise ou, le cas échéant, faciliter sa réintégration dans la profession. Toute proposition de reclassement dans un nouvel emploi de l'entreprise, compatible avec l'aptitude physique de l'intéressé, doit faire l'objet d'une notification écrite. Si le nouvel emploi nécessite la participation à un stage de formation (adaptation ou reconversion), le conducteur ne peut s'y refuser ; les frais correspondants sont à la charge de l'entreprise.

2. Au cas où l'employeur n'est pas en mesure de proposer un nouvel emploi, ou si le conducteur n'accepte pas le nouvel emploi proposé qui ne comporterait pas une rémunération effective au moins égale à celle de son ancien emploi, celui-ci doit verser au conducteur, à l'occasion de la cessation du contrat de travail, une indemnité fixée dans les conditions suivantes.

Cette indemnité, calculée sur la base de la moyenne des 3 dernières rémunérations mensuelles effectives complètes et compte tenu de la durée d'exercice du métier de conducteur dans l'entreprise, est égale à :

- entre 3 ans et moins de 5 ans : 2 mois ;
- entre 5 ans et moins de 10 ans : 3 mois ;
- entre 10 ans et moins de 15 ans : 4 mois ;
- entre 15 ans et moins de 20 ans : 5 mois ;
- au-delà de 20 ans : 6 mois.

## II. – Incapacité temporaire à la conduite

Les dispositions du paragraphe I du présent article sont applicables en cas d'incapacité temporaire à la conduite entraînant la suspension du permis de conduire pour raison médicale d'une durée minimale de 6 mois.

Toutefois, en cas de non-reclassement ou si le conducteur n'accepte pas le nouvel emploi proposé, qui ne comporterait pas une rémunération effective au moins égale à celle de son ancien emploi, l'indemnité due est égale à 1 mois de salaire, quelle que soit la durée d'exercice du métier de conducteur dans l'entreprise au-delà de 3 ans.

Les dispositions ci-dessus feront l'objet d'un nouvel examen par les parties signataires dans le délai de 1 an en fonction des données statistiques qui pourront leur être indiquées.

## III. – Conditions d'application

En aucun cas les indemnités prévues par le présent article ne pourront se cumuler avec toute autre indemnité susceptible d'être versée, le cas échéant, par l'entreprise à l'occasion de la cessation du contrat de travail.

## IV. – Information de l'employeur

Toute décision d'une commission médicale départementale de retrait définitif ou de suspension du permis de conduire doit être notifiée à l'employeur par le conducteur. Le défaut d'information de l'employeur constitue une faute lourde et pourra entraîner les sanctions correspondantes à l'encontre du conducteur.

TITRE X  
**AUTRES DISPOSITIONS**

**Article 10.1**

*Brevets d'invention*

Les inventions des salariés sont régies par les dispositions du code de la propriété industrielle ainsi que par les dispositions des décrets d'application de cette législation.

TITRE XI  
**FORMATION PROFESSIONNELLE**

PRÉAMBULE

Les employeurs et leurs organisations s'engagent à poursuivre l'effort de formation engagé depuis des années pour l'obtention par leurs salariés soit du diplôme d'Etat d'ambulancier (DEA), soit, pour les auxiliaires ambulanciers, de l'attestation de formation aux gestes et soins d'urgence (AFGSU).

Par ailleurs, les employeurs sont tenus de respecter les textes réglementaires et conventionnels (ANI) en vigueur relatifs à la formation professionnelle.

Enfin, les parties signataires du présent accord arrêtent les trois grandes orientations générales suivantes :

*a)* La personnalisation de la formation qui prend en compte l'expérience, les acquis, les attentes ainsi que les projets du salarié, et la professionnalisation qui permet l'acquisition, le maintien et le développement des compétences du salarié dans l'exercice de son métier au regard des besoins et projets de l'entreprise. La personnalisation et la professionnalisation sont au cœur des évolutions et de l'impulsion que les parties signataires veulent donner à la formation continue et à la validation des acquis de l'expérience (VAE) au travers de cet accord.

*b)* L'adaptation de la formation aux possibilités et aux aspirations des salariés et des demandeurs d'emploi ainsi qu'aux contraintes des entreprises.

*c)* L'engagement du salarié et de l'employeur basé sur l'entretien professionnel.

Ils définissent également quatre axes de progrès pour la formation initiale et l'apprentissage dans les entreprises :

1. Qualité de l'accueil et de l'orientation des jeunes : permettre aux jeunes de réussir leur formation dans les entreprises, en évitant les échecs dus à leur engagement mal préparé dans une section ou dans un contrat d'apprentissage et en mettant en perspective leur devenir professionnel.

2. Qualité de l'accueil et de la formation des jeunes : créer les bases d'une formation de qualité dans les entreprises, générer une plus grande implication des chefs d'entreprise, responsabiliser plus fortement les salariés maîtres d'apprentissage tout en reconnaissant leur mission et en la promouvant.

3. Qualité de l'accompagnement professionnel en cours de formation : créer des conditions supplémentaires de réussite, d'une part du contrat d'apprentissage, et d'autre part de l'entrée des jeunes dans les entreprises ; cet axe de progrès vise aussi à la socialisation et au développement personnel des jeunes.

4. Qualité de l'intégration professionnelle : la profession s'engage à encourager les jeunes formés aux métiers à rester dans la branche.

- Les entreprises s'attacheront également à diffuser et appliquer les bonnes pratiques en matière :
- de contrats et de périodes de professionnalisation ;
  - de tutorat ;
  - de droit individuel à la formation DIF.

### **Article 11.1**

#### *Observatoire régional prospectif des métiers et des qualifications de branche*

Les parties signataires décident la création d'un observatoire régional prospectif des métiers et des qualifications dans la branche.

L'observatoire régional prospectif des métiers et des qualifications est placé sous l'égide de la commission paritaire régionale de la branche.

### **Article 11.2**

#### *Débit-formation*

Des clauses de débit-formation peuvent être conclues dans les entreprises entre employeurs et salariés.

## **TITRE XII**

## **HYGIÈNE ET SÉCURITÉ**

### **Article 12.1**

#### *Règles générales d'hygiène et de sécurité*

12.1.1. Les règles générales relatives à l'hygiène, à la sécurité, à la prévention des risques professionnels et aux conditions de travail sont constituées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

12.1.2. La mise en œuvre d'une prévention efficace des accidents du travail et des maladies professionnelles et l'amélioration des conditions de sécurité, dans les entreprises, nécessitent une responsabilisation permanente de l'ensemble des personnes concernées.

Aussi, les chefs d'entreprise et d'établissement doivent prendre les mesures nécessaires afin de sensibiliser l'ensemble de leurs salariés aux risques professionnels, d'assurer leur sécurité et de protéger leur santé, conformément à la réglementation en vigueur. Il est aussi rappelé ici que les salariés, de par leurs fonctions et le contenu des tâches y attachées, doivent remplir des obligations de sécurité pour eux-mêmes et pour le personnel placé sous leur autorité.

Par ailleurs, en fonction de sa formation et de ses possibilités, chaque salarié doit prendre soin de sa sécurité et de sa santé, ainsi que de celle des personnes susceptibles d'être concernées par ses actes ou ses omissions au travail, conformément au code du travail. Le salarié utilise les équipements de protection collective et individuelle conformément aux instructions reçues.

### **Article 12.2**

#### *CHSCT*

12.2.1. Conformément aux dispositions du code du travail, des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont constitués dans les établissements occupant au moins 50 salariés.

12.2.2. Les missions et les moyens dont disposent les CHSCT sont définis par les articles afférents du code du travail et les textes réglementaires pris pour leur application.

Le CHSCT reçoit du chef d'établissement les moyens nécessaires à la préparation et à l'organisation des réunions et aux déplacements imposés par les enquêtes ou inspections.



12.2.3. Les représentants du personnel au CHSCT bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions. Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant 4 ans, consécutifs ou non.

### **Article 12.3**

#### *Formation à la sécurité*

Conformément aux dispositions du code du travail, bénéficient notamment d'une formation pratique et appropriée en matière de sécurité les salariés nouvellement embauchés, ceux qui changent de poste de travail ou de technique, les salariés sous contrat de travail temporaire.

### **Article 12.4**

#### *Correspondant sécurité*

Dans les entreprises dépourvues d'institutions représentatives du personnel, un salarié sera désigné d'un commun accord entre l'employeur et les salariés comme correspondant sécurité.

Il suivra toutes les formations nécessaires à l'exercice de missions en matière d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise.

Sa désignation et ses missions seront exposées de façon adéquate dans l'entreprise.

Il bénéficiera de la protection dont jouissent les délégués du personnel.

## **TITRE XIII**

### **DISPOSITIONS PROPRES À FAVORISER LES RELATIONS ET LE DIALOGUE SOCIAL DANS LA BRANCHE ET DANS LES ENTREPRISES**

### **Article 13.1**

#### *Dialogue social*

Les parties s'engagent à favoriser par tous moyens utiles et opportuns le développement d'un dialogue social harmonieux et efficace dans la branche.

A cet égard, ils chercheront à anticiper toutes situations conflictuelles potentielles, pour les éviter et les désamorcer, et pour apporter des solutions allant dans ce sens de l'apaisement.

La commission d'interprétation et de conciliation créée par la présente convention est reconnue comme un acteur majeur dans la branche pour aboutir au résultat souhaité ici.

### **Article 13.2**

#### *Dates d'application des accords de branche*

Il est convenu que, d'une façon générale, les accords de branche signés un mois M auront comme date d'application le mois suivant M + 1.

Les exceptions à ce système de date d'application (rétroactivité ; application différée) devront être motivées et justifiées au cas par cas, et figurer explicitement dans les accords concernés.

### **Article 13.3**

#### *Commission d'interprétation et de conciliation*

Il est mis en place une commission d'interprétation et de conciliation compétente sur tous les sujets contenus dans la présente convention collective régionale.

Elle est constituée et coprésidée de façon paritaire par les organisations d'employeurs et les syndicats représentatifs de salariés, dans les conditions suivantes : 1 titulaire et 1 suppléant par organisation syndicale de salariés adhérente à la convention, et un nombre total égal d'employeurs.

Elle peut être réunie à la demande d'une des parties concernées, sur un ordre du jour proposé par elle.



Elle peut également s'autosaisir de toute question relevant de sa compétence.

Elle établira dans ses premières séances un règlement intérieur ordonnant son fonctionnement détaillé.

#### **Article 13.4**

##### *Financement du paritarisme*

Les partenaires sociaux se réuniront au moins une fois l'an, au plus tard au dernier trimestre, pour élaborer et présenter aux autorités de tutelle et aux collectivités et institutions compétentes tous dossiers de demandes d'aides et de subventions à même de fournir les moyens d'assurer et de développer le fonctionnement harmonieux du paritarisme et du dialogue social dans la branche.

Ils examineront à cette occasion les moyens propres qu'ils pourront y apporter eux-mêmes.

#### **Article 13.5**

##### *Médaille d'honneur du travail*

Les entreprises sont incitées à mettre en œuvre l'attribution de médailles d'honneur du travail au bénéfice de leurs salariés dans le cadre légal fixé par le décret n° 84-591 du 4 juillet 1984, modifié par le décret n° 2000-1015 du 17 octobre 2000.

Des accords d'entreprise fixeront les modalités internes de l'attribution des médailles, et des actions afférentes (cérémonies, gratifications aux bénéficiaires).

#### **Article 13.6**

##### *Intéressement*

Les entreprises sont encouragées par la profession à conclure des accords d'intéressement des salariés à leurs résultats, conformément aux dispositions du code du travail.

L'objectif à poursuivre est de faire participer les salariés aux performances de l'entreprise, et de partager les gains qui pourront être réalisés compte tenu à la fois d'une efficacité accrue des salariés et de modes d'organisation plus performants.

Les critères d'attribution de l'intéressement ne reposeront pas forcément sur des résultats financiers, mais pourront inclure d'autres items, relatifs par exemple à la qualité, à la sécurité au travail, à l'innovation, etc.

Pour faciliter la négociation des accords d'entreprise afférents, le seuil de représentation du personnel est abaissé tel que l'article 7.5 ci-dessus le mentionne.

Il est également rappelé que la loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail encourage particulièrement les accords d'intéressement.

#### **Article 13.7**

##### *Négociations de branche obligatoires*

Pour faciliter le dialogue social dans la branche, et lui donner les moyens d'une expression périodique régulière, il est rappelé que, conformément aux dispositions du code du travail, les parties devront se rencontrer :

1. Chaque année, pour une négociation sur les salaires.
2. Tous les 3 ans, pour une négociation sur :
  - l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
  - l'insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
  - la stratégie globale de la branche et les effets prévisibles sur l'emploi et les salaires ; la GPEC et ses mesures d'accompagnement, notamment en matière de formation professionnelle ; la facilitation de la validation des acquis de l'expérience (VAE) ; la facilitation des bilans de compétences

(BDC) ; l'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés ; la qualification des catégories d'emplois menacés par les évolutions économiques et technologiques.

3. Tous les 5 ans, pour une négociation sur :

- la révision des classifications ;
- les plans d'épargne interentreprises ou pour la retraite collectifs interentreprises.

### **Article 13.8**

#### *Rapport annuel de branche*

Pour éclairer et faciliter les négociations en commission mixte paritaire de branche, les organisations syndicales d'employeurs et de salariés qui sont liées par les présentes examinent, au mois de septembre de chaque année :

- la situation économique et de l'emploi dans la branche ;
- son évolution et des prévisions annuelles ou pluriannuelles établies, notamment pour ce qui concerne les contrats de travail à durée déterminée et à durée de chantier, et les missions de travail temporaire ;
- ainsi que des actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions ;
- et l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques.

A cet effet, le rapport prévu à l'article L. 2241-2 du code du travail est remis par la partie patronale en juillet de chaque année aux organisations syndicales de salariés et au président de la commission mixte paritaire de branche.

Le rapport peut être établi sur la base des informations issues, après avoir été rendues anonymes, des rapports annuels uniques que les entreprises doivent élaborer conformément aux articles L. 2323-47 et R. 2323-8 du code du travail.

Au cours de cet examen du mois de septembre de chaque année, la partie patronale fournit aux organisations syndicales les informations nécessaires pour permettre de négocier en toute connaissance de cause. Ces informations et, d'une manière générale, le contenu du rapport annuel de branche sont pertinents, complets, fiables et reconnus comme tels par toutes les parties de façon à éclairer la négociation collective.

### **Article 13.9**

#### *Observatoire prospectifs des métiers et des qualifications, dit observatoire de branche*

Aux fins d'établir les éléments d'information mentionnés aux articles 13.7 et 13.8 ci-dessus, il sera constitué par la partie employeurs un observatoire de branche dont les missions seront :

- de recueillir et analyser les informations sur les entreprises, l'emploi, la formation de la branche ;
- d'identifier les facteurs impactant les métiers ;
- d'opérer une analyse prospective des évolutions ;
- de repérer les métiers « sensibles » pour une priorité d'actions ;
- de préconiser les solutions à mettre en œuvre ;
- de communiquer auprès des entreprises et de leurs institutions représentatives du personnel IRP.

### **Article 13.10**

#### *Négociations d'entreprises obligatoires (à section syndicale)*

De même, pour éclairer et faciliter les négociations en entreprises, il est expressément rappelé que les entreprises à section(s) syndicale(s) doivent négocier tous les ans sur :

- les salaires effectifs ;

- la durée effective et l'organisation du temps de travail (dont le temps partiel à la demande du salarié) ;
- un régime de prévoyance maladie si les salariés ne sont pas couverts par un accord de branche ou d'entreprise ;
- un accord d'intéressement, de participation, de plans d'épargne salariale si les salariés ne sont pas couverts par un accord de branche ou d'entreprise ;
- les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et sur les moyens de les atteindre : conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion, aux conditions de travail et d'emploi (dont temps partiel, et articulation vie professionnelle/responsabilités familiales) ; suppression des écarts de rémunération, sur base d'un diagnostic ;
- les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés : conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion, aux conditions de travail et d'emploi ; actions de sensibilisation au handicap de l'ensemble du personnel.

La négociation annuelle obligatoire est l'occasion d'un examen dans l'entreprise, sur la base de rapports établis et présentés par celle-ci, de l'évolution de l'emploi et des prévisions annuelles ou pluriannuelles en la matière ; du nombre de CDD et de missions de travail temporaire, et du nombre de jours afférents ; de la formation professionnelle ; de la réduction du temps de travail.

## TITRE XIV

### DISPOSITIONS FINALES

#### Article 14.1

##### *Entrée en vigueur, durée, révision et dénonciation*

Les parties signataires demandent l'extension de la présente convention au département de la Guyane.

La présente convention collective entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté ministériel d'extension.

Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée par l'une des organisations signataires après un préavis minimal de 3 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires par lettre recommandée avec avis de réception ainsi qu'à la direction générale du travail.

La convention, ses annexes et avenants resteront en vigueur pendant une durée de 1 an à partir de l'expiration du délai de préavis fixé au paragraphe précédent, à moins qu'un nouveau texte ne les ait remplacés avant cette date.

Toute modification, révision totale ou partielle, ou adaptation des dispositions de la présente convention collective régionale ne peut être effectuée que par les organisations syndicales d'entreprises et de salariés de la branche représentatives au plan régional ; celles-ci examinent tous les 3 ans l'opportunité de procéder à d'éventuelles adaptations compte tenu des évolutions constatées.

Les demandes de révision doivent être effectuées dans les formes prévues pour la dénonciation, à l'exception de l'information de la direction générale du travail, et sont accompagnées d'un projet concernant les points dont la révision est demandée.

#### Article 14.2

##### *Adhésion*

Toute organisation représentative au plan régional non signataire de la présente convention collective pourra y adhérer ultérieurement par simple déclaration à la direction générale du travail où elle aura été déposée. Elle devra également en aviser par lettre recommandée toutes les organisations signataires ainsi que la DIECCTE Guyane.

### **Article 14.3**

#### *Dépôt*

Le texte de la présente convention sera déposé par la partie la plus diligente à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Cayenne.

### **Article 14.4**

#### *Force obligatoire de la présente convention*

Les dispositions de la présente convention collective remplacent les clauses des contrats individuels ou collectifs existants lorsque les clauses de ces contrats sont moins avantageuses pour les salariés qui en bénéficient.

Les dispositions de la présente convention collective ne se cumulent pas avec les clauses des contrats individuels ou collectifs, elles s'y substituent.

Fait à Cayenne, le 24 avril 2012.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE I

### CLASSIFICATION ET NOMENCLATURE DES EMPLOIS ET DES TÂCHES SPÉCIFIQUES AUX PERSONNELS DES ENTREPRISES DE TRANSPORT SANITAIRE

---

#### **Auxiliaire ambulancier**

Catégorie : ouvrier.

Coefficient : 1.

L'auxiliaire ambulancier est le second membre de l'équipage dans une ambulance (il conduit pendant que l'ambulancier reste avec le patient).

Fin de scolarité obligatoire, niveau VI ou V *bis* de l'éducation nationale. Formation spécifique de 70 heures.

L'emploi d'auxiliaire ambulancier nécessite la possession du permis de conduire conformément aux dispositions réglementaires.

Dans la grille des classifications, l'auxiliaire ambulancier est à un niveau unique et au coefficient 1.

#### **Ambulancier**

Catégorie : technicien.

Coefficient : 2 ou 3.

L'ambulancier est titulaire du diplôme d'Etat d'ambulancier. L'ambulancier effectue le transport de malades, blessés ou parturientes avec des véhicules sanitaires conformément aux dispositions réglementaires et/ou assure la surveillance de la personne pendant le transport.

Fin de scolarité obligatoire, niveau V *bis* de l'éducation nationale, titulaire du DEA.

L'emploi d'ambulancier nécessite la possession du permis de conduire conformément aux dispositions réglementaires.

Dans la grille des classifications, il y a deux niveaux d'ambulancier :

- niveau I (coef. 2) : ambulancier ;
- niveau II (coef. 3) : ambulancier avec tâches additionnelles.

*Qualités requises de l'ambulancier et de l'auxiliaire ambulancier :*

- bonne résistance physique : l'ambulancier et l'auxiliaire ambulancier manipulent, soulèvent, portent, soutiennent les malades ;
- bon conducteur : adapter sa conduite à l'état du malade...
- patience et calme dans tous les domaines (avec les personnes transportées, lors d'une situation d'urgence, au volant...) ;
- bonnes qualités d'écoute (les patients ont souvent besoin de se confier) et capacités à s'adapter à chaque public (personnes âgées, enfants...) ;
- réactif et autonome : l'ambulancier et l'auxiliaire ambulancier doivent pouvoir réagir très rapidement pour faire face à des situations difficiles et être capables de prendre les décisions qui s'imposent. Ils doivent garder leur sang-froid en toute circonstance ;
- grande disponibilité ;
- grande résistance nerveuse : les interventions sont parfois longues et pénibles dans un contexte qui peut être dramatique (notamment lors des urgences) ;

- discrétion, l'ambulancier et l'auxiliaire ambulancier sont soumis au secret professionnel ;
- aimer le travail en équipe.

*Tâches principales de l'ambulancier et de l'auxiliaire ambulancier :*

- la conduite des véhicules sanitaires ;
- le relevage, brancardage, le portage, l'assistance et la mise en condition des patients, l'accompagnement de personnes à mobilité réduite ;
- la facturation et l'encaissement et/ou l'établissement des dossiers administratifs dans le cadre de la subrogation qui, par ailleurs, peut comporter l'établissement des formalités administratives hospitalières nécessaires à l'établissement de factures et au remboursement du transport ;
- le maintien en ordre de marche et l'entretien du matériel de la cellule sanitaire, dont la literie, au moyen des produits et matériels adéquats fournis par l'entreprise ;
- les nettoyages intérieur et extérieur ainsi que la désinfection du véhicule et du matériel ;
- la vérification et le maintien en ordre de fonctionnement des moyens de communication mis à sa disposition ;
- la vérification de la présence dans le véhicule, des documents et équipement réglementaires et/ou spécifiques ;
- la vérification du bon état de marche du véhicule et du matériel sanitaire en signalant au responsable les anomalies constatées, les dépannages courants de ces matériels ;
- la rédaction de la feuille de route ;
- le transport, la livraison, l'installation et l'entretien de matériel médical ;
- l'entretien courant des véhicules (la vérification et la pression des pneus et les différents niveaux des véhicules, le contrôle des graissages et des vidanges afin qu'ils soient faits en temps utiles, les dépannages courants tels que le changement des fusibles ou des ampoules...) ;
- d'autre part, en fonction des nécessités du service et en liaison avec le secrétariat ou le chef d'entreprise, la régulation, la prise et la réception des appels téléphoniques pour enregistrer les demandes de transport afin de les satisfaire.

*Autres :*

Dans le cadre de ses missions, l'ambulancier et l'auxiliaire ambulancier doivent signaler par écrit à l'employeur ou au régulateur, ou tout responsable désigné par l'employeur, toute anomalie ou incident constaté sur le véhicule ou les matériels ainsi que toute difficulté rencontrée avec la personne transportée, sa famille ou le personnel des établissements de soins.

Ils doivent en toute circonstance prendre toute mesure pour assurer la sécurité des personnes transportées et la bonne exécution de la mission. Les opérations (missions) exécutées dans le cadre de l'emploi doivent faire l'objet d'un compte rendu, tout particulièrement en cas de difficultés ou incidents rencontrés au cours de l'exécution des missions.

Lorsque l'ambulancier et l'auxiliaire ambulancier font partie d'une équipe médicale, ils exécutent toutes les tâches qui leur sont demandées par les membres de l'équipe médicale et doivent se conformer à leurs directives sans, toutefois, accomplir d'actes médicaux qui sont du seul ressort de l'infirmier(ère) ou du médecin.

Dans le cadre de leurs fonctions, l'ambulancier et l'auxiliaire ambulancier peuvent être amenés, à titre accessoire et non habituel, à effectuer d'autres opérations que celles du transport sanitaire (telles que la mise à disposition de personnel ambulancier, dans des manifestations sportives ou culturelles notamment).

Les personnels ambulanciers peuvent, par ailleurs, être amenés à effectuer, à titre habituel, une ou plusieurs des tâches énumérées dans la nomenclature des tâches ci-dessous, sous réserve qu'ils remplissent les conditions indispensables à l'exercice de ces dernières (possession des titres ou diplômes ou suivi des formations requises, notamment).

*Tâches annexes de l'ambulancier en alternance avec le secrétariat :*

- coordonner des mouvements des véhicules et des personnels en fonction de l'organisation du planning et des impératifs de l'exploitation (service à la demande, anomalies) ;
- apporter toute information ou précision nécessaire à la compréhension et à la bonne exécution des missions ;
- assurer la liaison permanente avec les équipages en concertation avec le chef de bord ;
- assurer la liaison permanente avec la clientèle, et informer la hiérarchie des éventuelles difficultés rencontrées au cours des prestations ;
- optimiser les trajets et itinéraires des véhicules ;
- transmettre les éléments de facturation (dont, en particulier, factures et/ou annexes, prescriptions médicales, « bons économats »).

*Tâches additionnelles de l'ambulancier de niveau II :*

L'ambulancier de niveau II peut recevoir de son employeur des délégations de pouvoir et de gestion.

### **Secrétaire**

Catégorie : employé.

Coefficient : 1, 2 ou 3.

Dans la grille des classifications, il y a trois niveaux de secrétaire :

- niveau I (coef. 1) : secrétaire débutante ;
- niveau II (coef. 2) : secrétaire confirmée ;
- niveau III (coef. 3) : secrétaire assistante de direction.

*Tâches principales :*

La secrétaire est chargée :

- du courrier (enregistrement, diffusion, consultation de la messagerie) ;
- du standard ;
- de l'accueil physique d'un public ;
- du travail de dactylographie ;
- du classement des documents, des dossiers et de toute information ;
- de l'intendance (commande de fournitures).

Outre les tâches classiques dédiées à un poste de secrétariat, trois fonctions supports peuvent être attachées :

Facturier :

La secrétaire a en charge la facturation de l'activité transport. Elle en assure le suivi, télétransmet les informations aux caisses d'assurance maladie, gère la relation avec les CPAM ou établissements de santé sous contrats et traite les rejets, les cas particuliers, etc.

Cette fonction nécessite une bonne connaissance de la réglementation et beaucoup de rigueur.

Comptabilité/gestion administrative :

La personne dédiée à ce poste tient la comptabilité de l'entreprise, assure les déclarations diverses, réalise les paiements des fournisseurs, etc.

Gestion des ressources humaines :

Elle suit les opérations de recrutement et assure la gestion administrative des salariés.

Elle suit la gestion des litiges, participe à l'établissement des plans de formation, met en place les initiatives de l'employeur pour développer la cohésion entre les salariés.

Une mission de régulateur parmi les tâches suivantes peut être associée :

- recevoir la demande de transport et mettre tous les moyens en sa possession pour y répondre ;
- coordonner ainsi les mouvements des véhicules et des personnels pour satisfaire les demandes en fonction de l'organisation du planning et des impératifs de l'activité ;
- être en permanence au téléphone pour, d'une part, répondre aux nombreuses demandes des patients et des services médicaux et, d'autre part, affecter ces déplacements aux équipages qui tournent sur le terrain ;
- anticiper les problèmes liés aux aléas de la circulation et des services médicaux pour que le déplacement du patient se fasse dans les meilleures conditions.

La mission de régulateur impose une bonne maîtrise de soi, de la réactivité et de la rigueur, des capacités relationnelles avérées.

*Tâches additionnelles de la secrétaire assistante de direction de niveau III :*

La secrétaire assistante de direction de niveau III peut recevoir de son employeur des délégations de pouvoir et de gestion.



# GRILLE DE CLASSIFICATION

CRITÈRES CLASSANTS	AMBULANCIER	AIDE AMBULANCIER	SECRÉTAIRE
Connaissances Expérience	Formation générale, technologique ou professionnelle.  Niveau IV.  Titulaire du diplôme d'Etat d'ambulancier.  Titulaire du permis B.  Maîtrise du logiciel télé-transmission.	Formation générale, technologique ou professionnelle.  Niveau V ou Vb.  Formation spécifique de 70 heures.  Titulaire du permis B.  Maîtrise du logiciel télé-transmission.	Formation générale, technologique ou professionnelle.  Niveau V ou Vb.  Au niveau III (secrétaire assistante de direction), niveau IV ou équivalent.  Tous niveaux : formation à l'AFPS.  Maîtrise du logiciel télé-transmission.
Technicité Complexité	L'emploi nécessite la maîtrise complète de la spécialité validée par le DEA.  Bonne technicité.  Se tient à jour dans sa spécialité.	L'emploi nécessite la mise en œuvre d'opérations courantes d'une spécialité selon les consignes correspondantes à la formation spécifique.	L'emploi nécessite la mise en œuvre de consignes expliquées par voies démonstratives, orales ou écrites dans un mode opératoire simple aux niveaux I et II.
Initiative Autonomie	L'emploi implique le choix des méthodes appropriées et des moyens nécessaires assurant la réalisation des opérations.  La prise de décision se situe au niveau de la résolution de problèmes complexes nécessitant une analyse préalable et une action adaptée.  Détient un pouvoir de décision concernant les modes opératoires, les moyens et méthodes à utiliser.	Reçoit des instructions définies.  Applique les règles et les méthodes.  Peut être amené à prendre une part d'initiatives et de responsabilités relatives à la mission en cours.	L'emploi implique l'utilisation de modes opératoires, de consignes simples et détaillées accompagnés d'informations orales et écrites.  La prise de décisions se situe au niveau du maintien du bon déroulement du processus de travail.
Responsabilité	L'emploi comporte une responsabilité hiérarchique permanente sur un groupe de personnes de même activité professionnelle.  Veille à faire respecter l'application des règles de sécurité.	Est responsable de la qualité du travail fourni et du respect des échéances, en intégrant la notion de sécurité du patient, sous l'autorité de sa hiérarchie.	Est responsable de la qualité du travail fourni et du respect des échéances sous l'autorité de sa hiérarchie.
Encadrement	L'emploi requiert l'animation de salariés dont l'emploi nécessite la maîtrise d'une spécialité.  Exerce un commandement sur les salariés placés sous son autorité.	L'emploi de comporte pas de responsabilité hiérarchique.	L'emploi de comporte pas de responsabilité hiérarchique.

CRITÈRES CLASSANTS	AMBULANCIER	AIDE AMBULANCIER	SECRÉTAIRE
Communication	L'emploi nécessite l'identification, le traitement et l'explication d'informations disponibles à transmettre à son environnement de travail.	L'emploi nécessite la transmission et/ou la réception de plusieurs informations et leur traitement immédiat avant application au poste de travail.	L'emploi nécessite la transmission et/ou la réception de plusieurs informations et leur traitement immédiat avant application au poste de travail.

ANNEXE II  
RÉMUNÉRATIONS

---

**Barèmes des minima**

La rémunération mensuelle constitue la rémunération des salariés pour tous les aspects de l'exercice normal et habituel de leur métier.

Elle est indépendante, pour un horaire de travail déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois.

Les barèmes des minima sont fixés après négociation une fois par an.

La valeur des minima est exprimée par un barème mensuel.

Le barème des minima mensuels correspond à une durée de travail de 35 heures par semaine, ou 35 heures en moyenne sur l'année.

**Valeur des minima au 1<sup>er</sup> janvier 2012**

*(En euros.)*

COEFFICIENT	1	2	3
Rémunération mensuelle minimale brute	1 398,40	1 630,00	1 780,00

**ANNEXE III**  
**FEUILLE DE ROUTE HEBDOMADAIRE**  
**(ACCORD-CADRE DU 4 MAI 2000 MODIFIÉ)**

Entrepise : ..... Emploi occupé : .....

Nom du salarié : .....

Semaine n° ..... du ..... au ..... mois/année .....

	AMPLITUDE													
	Jour férié	Heure de prise du service déterminée par l'employeur, sauf impossibilité de fait	Pause(s) réglementaire(s) et/ou repas			Heure de fin de service	Amplitude journalière (en heures)	Permanence	Tâches complémentaires ou activités annexes	Signatures				
			Début	Fin	Lieu <sup>(1)</sup>					Employeur (*) <sup>(2)</sup>				Salarié
Lundi														
Mardi														
Mercredi														

Jour férié	AMPLITUDE												
	Heure de prise du service déterminée par l'employeur, sauf impossibilité de fait	Pause(s) réglementaire(s) et/ou repas			Heure de fin de service	Amplitude journalière (en heures)	Permanence	Tâches complémentaires ou activités annexes	Signatures				
		Début	Fin	Lieu <sup>(1)</sup>					Employeur (*) <sup>(2)</sup>	Salarié			
Jeudi													
Vendredi													
Samedi													
Dimanche													
Cumul hebdomadaire													

(\*) Ou son représentant.  
 (1) Mettre « ENT » pour repas pris au domicile et « EXT » pour repas pris hors de l'entreprise et du domicile.  
 (2) La signature doit être apposée chaque jour ou, en cas d'impossibilité, dans les meilleurs délais. En tout état de cause, la feuille de route doit être signée chaque semaine.

OBSERVATIONS ÉVENTUELLES	SIGNATURES	
	Employeur (*)	Salarié
Feuillet autocopiant (*) Ou son représentant.		

Brochure n° 3226

**Convention collective nationale**

IDCC : 1285. – **ENTREPRISES ARTISTIQUES ET CULTURELLES**

---

ACCORD DU 3 DÉCEMBRE 2012

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> DÉCEMBRE 2012

NOR : ASET1350189M

IDCC : 1285

---

Entre :

La CPDO ;

Le PROFEDIM ;

Le SMA ;

Le SYNDEAC ;

Le SNSP ;

Le SYNOLYR,

D'une part et,

La fédération communication CFTC ;

La CFTC ;

La FCCS CFE-CGC ;

Le SNACOPVA CFE-CGC ;

Le SNAPS CFE-CGC ;

La F3C CFDT ;

Le SYNPTAC CGT,

D'autre part,

à l'issue de la négociation prévue à l'article L. 2241-2-1 du code du travail, il a été convenu ce qui suit :

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

*Champ d'application de l'accord*

Le présent accord s'applique au personnel des emplois autres qu'artistiques des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles.

Ces emplois sont classifiés et nomenclaturés à l'article XI.3 de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles.

## Article 2

### *Revalorisation des salaires minima fixés à l'article X.4 (catégorie non artistes)*

Les parties conviennent que les minima conventionnels définis à l'article X.4 (grille des salaires bruts minima pour un horaire de 151,40 heures) sont revalorisés au 1<sup>er</sup> décembre 2012 :

- groupe 9 : revalorisation de 4,42 % par rapport à la grille des minima au 1<sup>er</sup> octobre 2011 des échelons 1 à 12 (soit pour l'échelon 1, un salaire minimum de 1 425,67 €, équivalent au Smic mensuel pour 151,40 heures au 1<sup>er</sup> juillet 2012) ;
- groupe 8 : revalorisation de 4,42 % par rapport à la grille des minima au 1<sup>er</sup> octobre 2011 des échelons 1 à 12 (soit pour l'échelon 1, un salaire minimum de 1 458,58 €) ;
- groupes 7 à 1 : revalorisation de 0,3 % par rapport à la grille des minima au 1<sup>er</sup> octobre 2011 des échelons 1 à 12.

Ainsi, la grille des minima est la suivante :

*(Voir tableau page suivante.)*



GROUPE	ÉCHELON 1	ÉCHELON 2	ÉCHELON 3	ÉCHELON 4	ÉCHELON 5	ÉCHELON 6	ÉCHELON 7	ÉCHELON 8	ÉCHELON 9	ÉCHELON 10	ÉCHELON 11	ÉCHELON 12
1	3 188,34	3 283,99	3 379,64	3 475,29	3 570,94	3 666,59	3 762,24	3 857,89	3 953,54	4 049,19	4 144,84	4 240,49
2	2 438,24	2 511,38	2 584,53	2 657,68	2 730,83	2 803,97	2 877,12	2 950,27	3 023,41	3 096,56	3 169,71	3 242,85
3	2 229,19	2 296,06	2 362,94	2 429,81	2 496,69	2 563,57	2 630,44	2 697,32	2 764,19	2 831,07	2 897,94	2 964,82
4	2 041,22	2 102,46	2 163,70	2 224,93	2 286,17	2 347,41	2 408,64	2 469,88	2 531,12	2 592,35	2 653,59	2 714,83
5	1 695,17	1 746,03	1 796,88	1 847,74	1 898,60	1 949,45	2 000,31	2 051,16	2 102,02	2 152,87	2 203,73	2 254,58
6	1 533,09	1 579,08	1 625,07	1 671,06	1 717,06	1 763,05	1 809,04	1 855,03	1 901,03	1 947,02	1 993,01	2 039,00
7	1 479,09	1 523,47	1 567,84	1 612,21	1 656,58	1 700,96	1 745,33	1 789,70	1 834,08	1 878,45	1 922,82	1 967,19
8	1 458,58	1 502,34	1 546,09	1 589,85	1 633,61	1 677,37	1 721,12	1 764,88	1 808,64	1 852,40	1 896,15	1 939,91
9	1 425,67	1 468,44	1 511,21	1 553,98	1 596,75	1 639,52	1 682,29	1 725,06	1 767,83	1 810,60	1 853,37	1 896,14

### **Article 3**

#### *Entrée en vigueur. – Dépôt de l'accord*

Les parties conviennent que le présent accord est applicable aux membres adhérents des organisations signataires au 1<sup>er</sup> décembre 2012. Il sera porté à l'extension par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 3 décembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3117

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 843. – BOULANGERIE-PÂTISSERIE**  
**(Entreprises artisanales)**

---

AVENANT N° 13 DU 4 JANVIER 2013  
À L'AVENANT N° 83 DU 24 AVRIL 2006  
RELATIF À LA PRÉVOYANCE FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1350197M  
IDCC : 843

---

**PRÉAMBULE**

Le présent avenant a pour effet de modifier partiellement et compléter l'avenant n° 83 de la convention collective nationale des entreprises artisanales de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie artisanales.

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

*Objet*

L'article 5, alinéa 1, de l'avenant n° 83 est modifié comme suit :

« La cotisation du régime "Remboursement complémentaire de frais de soins de santé" est exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS). Elle est fixée à 1,40 % du PMSS pour les salariés relevant du régime général et à 0,98 % pour les salariés relevant du régime Alsace-Moselle.

Pour l'année 2013, la cotisation mensuelle sera appelée à :

- 1,36 % du PMSS pour les salariés relevant du régime général, soit 41,96 € par mois ;
- 0,94 % pour les salariés relevant du régime Alsace-Moselle, soit 29 € ramenée à 28,98 € par mois.

(Valeur du PMSS au 1<sup>er</sup> janvier 2013 : 3 086 €). »

Les autres paragraphes restent inchangés.

**Article 2**

*Date d'effet*

Le présent avenant prend effet le 1<sup>er</sup> janvier 2013.

**Article 3**

*Dépôt et extension*

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

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.

Fait à Paris, le 4 janvier 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

CNBPF.

**Syndicats de salariés :**

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT ;

FNAA CFE-CGC.

Brochure n° 3117

**Convention collective nationale**

IDCC : 843. – **BOULANGERIE-PÂTISSERIE**  
**(Entreprises artisanales)**

---

AVENANT N° 14 DU 4 JANVIER 2013  
À L'AVENANT N° 83 DU 24 AVRIL 2006  
RELATIF À LA PRÉVOYANCE FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1350198M

IDCC : 843

---

**PRÉAMBULE**

Les partenaires sociaux de la branche réunis en commission paritaire, à l'unanimité, ont décidé de placer la gestion du risque santé au cœur de leur priorité en accentuant, notamment, les actions et démarches liées à la prévention initiées à la création du régime.

En effet, les expériences menées ont démontré l'interdépendance entre la prévention et les garanties frais de soins de santé, ainsi que la nécessité d'une approche multidisciplinaire pour une correcte gestion du risque santé pour la branche.

L'approche ainsi retenue permet de renforcer la nécessaire solidarité entre l'ensemble des salariés du secteur en les accompagnant tout au long de leur parcours professionnel.

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

*Création d'un fonds de prévention santé*

Il est créé un fond de prévention santé destiné au financement des actions de la branche en matière de prévention et gestion du risque santé.

**Article 2**

*Fonctionnement du fonds de prévention santé*

Le comité experts composé de représentants de la commission paritaire nationale et, le cas échéant, d'invités reconnus pour leur expertise et leur qualification, décide des actions à mener dans le domaine de la prévention santé.

**Article 3**

*Date d'effet*

Le présent avenant prend effet au 1<sup>er</sup> janvier 2013.

## **Article 4**

### *Dépôt. – Extension*

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

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.

Fait à Paris, le 4 janvier 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

CNBPE

#### **Syndicats de salariés :**

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT ;

FNAA CFE-CGC.

Brochure n° 3251

Convention collective nationale

IDCC : 1517. – **COMMERCE DE DÉTAIL NON ALIMENTAIRES**  
**Antiquités, brocante, galeries d'art (œuvres d'art),**  
**arts de la table, coutellerie, droguerie,**  
**équipement du foyer, bazars, commerces ménagers,**  
**modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie**

ACCORD « SALAIRES » DU 27 DÉCEMBRE 2012

NOR : ASET1350182M  
IDCC : 1517

Dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (IDCC 1517), les parties signataires conviennent de fixer la grille des salaires minima mensuels pour 151,67 heures, à compter du premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* de la République française, comme suit :

(En euros.)

CLASSIFICATION (Accord du 5 juin 2008)	SALAIRE MINIMUM MENSUEL
Niveau 1	1 431
Niveau 2	1 444
Niveau 3	1 468
Niveau 4	1 488
Niveau 5	1 573
Niveau 6	1 725
Niveau 7	2 250
Niveau 8	2 960
Niveau 9	3 330

Les parties signataires conviennent de se rencontrer dans le courant du mois de juin 2013 afin de définir la nouvelle grille de salaires applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

Les parties signataires rappellent aux entreprises de la branche qu'elles doivent remédier aux inégalités constatées entre les hommes et les femmes en matière d'écarts de rémunération et aux inégalités d'une façon générale en matière de conditions de travail et d'emploi.

Elles rappellent également le principe de l'égalité des femmes et des hommes en ce qui concerne l'accès tant à la formation professionnelle qu'à la promotion professionnelle dans des niveaux et catégories supérieurs mieux rémunérés.

L'employeur doit assurer pour un même travail ou un travail de valeur égale l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les éléments servant à la détermination de la rémunération ainsi que les conditions d'octroi des compléments de rémunération, y compris les avantages en nature, doivent être exempts de toute forme de discrimination.

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et suivants du code du travail, le présent avenant sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 27 décembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

SNCAO ;  
SNAN ;  
CSNEDT ;  
CPGA ;  
FNDMV ;  
CSNEFBCM ;  
CSMM ;  
FFDDEFB ;  
FCSJPE.

**Syndicats de salariés :**

CSFV CFTC ;  
FS CFDT.



Brochure n° 3251

Convention collective nationale

IDCC : 1517. – **COMMERCE DE DÉTAIL NON ALIMENTAIRES**  
**Antiquités, brocante, galeries d'art (œuvres d'art),**  
**arts de la table, coutellerie, droguerie,**  
**équipement du foyer, bazars, commerces ménagers,**  
**modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie**

---

AVENANT N° 2 DU 27 DÉCEMBRE 2012  
À L'ACCORD DU 9 MAI 2012  
RELATIF AU DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION  
NOR : ASET1350183M  
IDCC : 1517

---

Vu l'accord du 9 mai 2012 relatif aux priorités et aux objectifs de la formation professionnelle dans les commerces de détail non alimentaires ;

Vu la décision de la section paritaire professionnelle du 4 septembre 2012 d'arrêter les engagements de DIF jusqu'au 31 décembre 2012,

Prenant en considération l'équilibre financier des fonds de la formation, et l'alternative que constituent les actions collectives transversales, ainsi que les autres dispositifs de l'OPCA de branche (FORCO), les signataires du présent avenant décident de redéfinir les actions prioritaires DIF :

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

*Droit individuel à la formation (DIF)*

Entreprises de moins de 50 salariés

Les actions prioritaires DIF dans les entreprises de la branche des commerces de détail non alimentaires au titre du DIF sont les suivantes :

- création et reprise d'entreprise ;
- validation des acquis de l'expérience (VAE).

Le plafond horaire est fixé à 40 € par heure :

- animation d'équipe ;
- bureautique informatique ;
- comptabilité ;
- décoration, vitrine ;
- langues.

Le plafond horaire est fixé à 25 € par heure pour ces formations.

Les entreprises de moins de 50 salariés sont invitées à recourir en priorité aux actions collectives transversales pour l'ensemble des thèmes de formation, et notamment les langues.

## Entreprises de plus de 50 salariés

Les actions prioritaires DIF dans les entreprises de la branche des commerces de détail non alimentaires au titre du DIF sont les suivantes :

- création et reprise d'entreprise ;
- validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- langues.

Le plafond horaire est fixé à 40 € par heure :

- animation d'équipe ;
- bureautique informatique ;
- comptabilité ;
- décoration, vitrine.

Le plafond horaire est fixé à 25 € par heure pour ces formations.

### Article 2

#### *Dispositions diverses. – Entrée en vigueur. – Extension*

La présente décision sera analysée régulièrement par la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle et par la section paritaire professionnelle de la branche.

Elle pourra faire l'objet d'une modulation par la section paritaire professionnelle pour tenir compte des équilibres budgétaires de la section comptable « professionnalisation » au sein de l'OPCA désigné par la branche, le FORCO, et au regard des orientations définies par la CPNEFP de la branche.

Le présent accord entre en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2013.

Ces mesures d'application directe pour les entreprises de la branche des commerces de détail non alimentaires seront mises en œuvre par l'OPCA de la branche, le FORCO. Un exemplaire du présent avenant signé est transmis au conseil d'administration du FORCO.

A l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaires au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et aux services centraux du ministre chargé du travail.

L'extension du présent accord sera demandée sur l'initiative de la partie la plus diligente conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 27 décembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

SNCAO ;  
SNAN ;  
CSNEDT ;  
CPGA ;  
FNDMV ;  
CSNEFBCM ;  
CSMM ;  
FFDDEFB ;  
FCSJPE.

**Syndicats de salariés :**

CSFV CFTC ;

FS CFDT.

Brochure n° 3010

**Convention collective nationale**

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

---

AVENANT N° 3 DU 4 DÉCEMBRE 2012  
À L'ACCORD DU 13 JUIN 2000  
RELATIF AU FINANCEMENT DU PARITARISME

NOR : ASET1350196M

IDCC : 1978

---

Vu l'accord du 13 juin 2000 relatif à la création d'un fonds de financement du paritarisme étendu et ses divers avenants étendus (avenant n° 1 du 20 octobre 2006, avenant n° 2 du 17 mars 2007) ;

Vu la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail ;

Vu l'avenant n° 11 à la convention collective nationale fleuristes, vente et services des animaux familiers relatif à la mise en conformité du champ d'application en date du 8 décembre 2011 étendu, les partenaires sociaux de la branche, réunis en commission mixte paritaire le 8 novembre 2012, entendent, par le présent avenant, apporter des précisions et modifications à l'accord national du 13 juin 2000 étendu relatif à la création d'un fonds de financement du paritarisme dans la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers, ainsi qu'à son avenant n° 1 en date du 20 octobre 2006 étendu.

**PRÉAMBULE**

Les organisations syndicales représentatives de salariés et d'employeurs dans la branche, soucieuses du développement de la négociation collective au sein de la branche, ont mis en place, par accord collectif national du 13 juin 2000 étendu, un fonds de financement du paritarisme géré par une association paritaire de gestion dénommée ADPFA, sous l'autorité de la commission paritaire de négociation ou la commission mixte paritaire de la branche.

Afin de prendre en compte de nouveaux aspects dans les conditions d'exercice de la négociation collective de la branche, le présent avenant a pour finalité, d'une part, d'anticiper les effets des dispositions de la loi du 20 août 2008 relative à la démocratie sociale et à la durée du travail, notamment la mesure de la représentativité des organisations syndicales de salariés dans la branche, selon les critères de représentativité définis par le code du travail, et, d'autre part, d'intégrer les modifications apportées par l'avenant n° 11 du 8 décembre 2011 étendu, fixant trois secteurs d'activité à périmètre constant du champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, vente et service des animaux familiers.

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

### *Mise en place d'un fonds du paritarisme*

L'alinéa 1 de l'article 1<sup>er</sup> de l'avenant n° 1 du 20 octobre 2006 est modifié et remplacé par l'alinéa suivant :

« Les organisations signataires de l'accord collectif national du 13 juin 2000 sur le financement du paritarisme et celles ayant adhéré ultérieurement, représentatives au sens du code du travail, s'entendent pour donner les moyens financiers indispensables :

1. Aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives de la branche au sens du code du travail afin de pouvoir mener à bien leur mission, et en particulier, réaliser un travail de qualité et un contrôle accru du suivi de la convention collective et des accords qui y sont liés au profit des entreprises concernées et de leurs salariés, notamment en assurant le développement et la promotion du paritarisme au sein de la branche des fleuristes, vente et services des animaux familiers ;

2. Aux représentants de salariés, dûment mandatés et habilités à négocier les dispositions de la convention collective nationale étendue des fleuristes, vente et services des animaux familiers et tous avenants et accords collectifs qui y sont liés, par les organisations syndicales de salariés représentatives de la branche au sens du code du travail, signataires ou adhérentes de l'ensemble ou pour partie des conventions, accords, avenants de la branche ;

3. Aux représentants des employeurs, dûment mandatés et habilités à négocier les dispositions de la convention collective nationale étendue des fleuristes, vente et services des animaux familiers et tous avenants et accords collectifs qui y sont liés, par les organisations syndicales patronales représentatives de la branche au sens du code du travail et conformément au moratoire conclu entre ces organisations, signataires ou adhérentes de l'ensemble ou pour partie des conventions, accords, avenants de la branche ;

4. A toute commission ou groupe de travail paritaire qui serait mis en place par les partenaires sociaux dans le cadre d'un accord collectif national de branche ou, sur décision de la commission paritaire de négociation ou la commission mixte paritaire de la branche, constitué spécialement en vue d'étudier des sujets techniques précis.

Dans ces conditions, il est prévu que le financement du fonctionnement de ces divers groupes de travail ou commissions paritaires sera assuré au moyen d'une contribution conventionnelle et obligatoire, à la charge des employeurs entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, vente et services des animaux familiers, et calculée selon les modalités définies à l'article 3 ci-dessous. »

## Article 2

### *Entreprises concernées*

L'article 1.1 de l'accord du 13 juin 2000 intitulé « Entreprises concernées » est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

« Sont concernés les entreprises et établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale tel que défini à l'article 1.1 de ladite convention modifié par l'avenant n° 11 du 8 décembre 2011 étendu portant création de trois secteurs d'activité au sein de la branche.

Sont ainsi visés les entreprises ou établissements exerçant les activités des trois secteurs économiques suivants :

Secteur 1. – Fleuristes. Entreprises ou établissements (généralement référencés aux codes NAF 47.76Z et NAFA 47.76Z.P Commerce de détail de fleurs, plantes, graines, engrais, animaux de compagnie et aliments pour ces animaux en magasin spécialisé et NAF 47.89Z Autres com-

merces de détail sur éventaires et marchés) dont l'activité principale se caractérise par la vente des produits référencés par la codification des produits française : CPF 47.00.77 Commerce de détail de fleurs, plantes et graines.

Secteur 2. – Vente au détail d'animaux, d'aliments et produits pour animaux de compagnie. Entreprises ou établissements (généralement référencés aux codes NAF 47.76Z Commerces de détail de fleurs, plantes, graines, engrais, animaux de compagnie et aliments pour ces animaux en magasin spécialisé et NAF 47.89Z Autres commerces de détail sur éventaires et marchés) dont l'activité principale se caractérise par la vente de produits référencés par la codification des produits française : CPF 47.00.79 Commerce de détail d'animaux de compagnie et d'aliments pour animaux de compagnie.

Secteur 3. – Services aux animaux de compagnie. Entreprises ou établissements spécialisés (référéncés NAFA 96.09Z.P Entreprises artisanales de toilettage de chiens et chats et les entreprises ou établissements référencés NAF 96.09Z Services aux animaux de compagnie) dont l'activité principale se caractérise par l'exercice des activités économiques référencées par la codification des produits française : CPF 96.09.11 Services aux animaux de compagnie. »

### **Article 3**

#### *Redevables et montant de la contribution*

L'article 1.2 de l'avenant n° 1 du 20 octobre 2006 intitulé « Redevables et montant de la contribution » est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

« Toute entreprise relevant du champ d'application du présent accord, et ayant au moins un salarié dans l'année sous contrat de travail de droit commun ou de type particulier, est redevable de la contribution au titre de l'année considérée.

La contribution désignée ci-dessus est déterminée par la commission paritaire de négociation de la branche, mixte à la date de signature du présent avenant, et est composée actuellement :

- d'une contribution forfaitaire de 48 € par entreprise ou établissement (par numéro SIRET), quel que soit le nombre de salariés sur l'année eu égard à l'alinéa 1 du présent article (proratisée par trimestre entier, tout trimestre entamé valant trimestre entier) ;
- d'une contribution calculée sur la base de 0,10 % de la masse salariale brute de l'entreprise ou de l'établissement (par numéro SIRET) de l'année civile.

Le montant global de la contribution et sa répartition feront l'objet d'un réexamen chaque année par la commission paritaire de négociation ou la commission mixte paritaire de la branche, en fonction du bilan de la collecte et de l'utilisation des fonds et des perspectives. »

### **Article 4**

#### *Recouvrement des contributions*

L'article 2 de l'avenant n° 1 du 20 octobre 2006 ainsi que l'article 2.1 créé par l'avenant n° 2 du 17 mars 2009 sont maintenus en l'état du texte.

### **Article 5**

#### *Création d'une association paritaire*

L'article 3 de l'avenant n° 1 du 20 octobre 2006 remplaçant le premier paragraphe de l'article 3 de l'accord du 13 juin 2000 est maintenu en l'état du texte.

Le deuxième paragraphe de l'article 3 de l'accord du 13 juin 2000 est remplacé par les dispositions suivantes du présent avenant :

- « L'association est composée paritairement de deux collèges :
- un collège de représentants ou de délégués, titulaires et suppléants, dûment mandatés et habilités par les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche au sens du code

du travail, signataires ou adhérentes à l'accord du 13 juin 2000 et ses avenants, dès lors que leur volonté d'adhérer à l'association paritaire aura été expressément déclarée ;

- un collège de représentants ou de délégués, titulaires et suppléants, dûment mandatés et habilités par les organisations syndicales d'employeurs, représentatives dans la branche au sens du code du travail, signataires ou adhérentes à l'accord du 13 juin 2000 et ses avenants, dès lors que leur volonté d'adhérer à l'association paritaire aura été expressément déclarée.

Pour assurer une composition paritaire au sein de chaque organe de l'association, le collège des employeurs doit comporter au total autant de représentants ou de délégués des organisations syndicales d'employeurs représentatives dans la branche, au sens du code du travail, que le collège des salariés.

Le nombre de représentants ou de délégués par collège est déterminé par les statuts de l'association, selon la nature de l'organe visé. »

Le troisième paragraphe de l'article 3 de l'accord du 13 juin 2000 est maintenu en l'état actuel du texte.

## **Article 6**

### *Affectation du montant des contributions recueillies*

1. L'article 4 de l'avenant n° 1 du 20 octobre 2006 est complété par la phrase introductive suivante :

« Les dispositions du présent article sont applicables sous réserve du respect du principe d'égalité tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation en matière de répartition des fonds du paritarisme. »

Il est précisé en outre :

« Concernant la répartition des fonds à l'égard des organisations professionnelles du collège employeur, reconnues représentatives dans le champ d'application de la convention collective de la branche, il sera appliqué, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014, la règle de répartition au prorata des apports financiers de chaque secteur de la branche. »

2. Le point 7 de l'article 4 de l'avenant n° 1 du 20 octobre 2006 est remplacé par les dispositions suivantes :

« 7. Le remboursement aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au sens du code du travail, des dépenses engagées par elles afin de mener à bien les missions destinées à préparer et tenir les diverses commissions des instances paritaires, développer et promouvoir le dialogue social et en assurer le bon fonctionnement.

Ces remboursements ainsi définis et qualifiés de "dépenses déléguées" devront être effectués dans le cadre d'un budget préalablement voté par le conseil d'administration de l'association, mandaté à cet effet.

Les statuts ou le règlement intérieur de l'ADPFA devront définir les conditions de remboursement de ces dépenses déléguées et fixer les modalités de gestion des fonds collectés.

Ces modalités et conditions devront respecter, d'une part, le droit pour toute organisation syndicale représentative dans la branche au sens du code du travail de percevoir une contribution au financement du dialogue social et, d'autre part, les engagements inhérents à l'adhésion à l'ADPFA qui est fondée sur le volontariat. »

Les autres dispositions de l'article 4 de l'avenant n° 1 du 20 octobre 2006 sont maintenues en l'état du texte.

## Article 7

### *Entrée en vigueur et durée*

En application des dispositions transitoires de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 et sous réserve de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales représentatives de salariés dans la branche, le présent avenant est soumis à la procédure de dépôt et d'extension selon les dispositions légales applicables.

Il entrera en vigueur le lendemain de la date de parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

A cette date, les dispositions définies dans le présent avenant modifieront et remplaceront celles expressément visées, telles que prévues par l'accord du 13 juin 2000 et l'avenant n° 1 du 20 octobre 2006.

Fait à Paris, le 4 décembre 2012.

#### **Organisations patronales :**

FNFF ;  
PRODAF ;  
UNSSAC.

#### **Syndicats de salariés :**

CGT commerce ;  
CSFV CFTC ;  
FEC FO ;  
FGTA FO ;  
FNECS CFE-CGC.



Brochure n° 3257

**Convention collective nationale**

IDCC : 2931. – **ACTIVITÉS DE MARCHÉS FINANCIERS**

ACCORD DU 17 DÉCEMBRE 2012  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA HIÉRARCHIQUES  
AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2013

NOR : ASET1350195M

IDCC : 2931

Entre :

L'AMAFI,

D'une part, et

La CFTC marchés financiers ;

La CFE-CGC marchés financiers ;

La CGT-FO bourse ;

Le SPI MT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le barème des salaires minima hiérarchiques est revalorisé à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2013.

**Article 2**

A compter de cette date, la grille des salaires minima applicable est la suivante :

*(En euros.)*

CATÉGORIE	IA	IB	IIA	IIB	IIIA	IIIB	IIIC
SMH mensuel	1 550	1 916	2 313	2 539	2 749	3 282	4 120

**Article 3**

En application de l'article G.2 de l'annexe I de la convention collective nationale des activités de marchés financiers, une grille spécifique transitoire concernant les anciennes catégories A (3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> échelons), ainsi que B (3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> échelons), D et E (2<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> échelons) est maintenue.

En conséquence, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2013, les salaires minima pour ces catégories sont les suivants :

*(En euros.)*

CATÉGORIE	ÉCHELON	SALAIRE
A	3	1 595
	4	1 668
B	3	1 638
	4	1 713
D	1	1 955
	2	2 053
	3	2 151
	4	2 248
E	2	2 369
	4	2 596

#### **Article 4**

Les dispositions du présent accord sont établies pour la durée du travail applicable dans la branche et ne peuvent conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

Fait à Paris, le 17 décembre 2012.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 1902. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,  
ÉLECTRIQUES, ÉLECTRONIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES  
(Maine-et-Loire)  
(21 décembre 1995)**

*(Bulletin officiel n° 1996-3 bis)*  
(Etendue par arrêté du 2 juillet 1996,  
*Journal officiel* du 30 juillet 1996)

**AVENANT DU 21 DÉCEMBRE 2012  
RELATIF AUX RMH, TEGA ET À LA PRIME DE PANIER  
POUR L'ANNÉE 2013**  
NOR : ASET1350184M  
IDCC : 1902

Entre :

L'UIMM Maine-et-Loire,

D'une part, et

La CFTC ;

L'USM FO ;

L'UD CFDT métaux 49,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Rémunérations minimales hiérarchiques*

La valeur du point servant au calcul du barème des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) mentionnées au II de l'article 8 des « Dispositions particulières aux mensuels » de la convention collective est fixée à 5,05 € à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2013 ; ledit barème ainsi que le tableau des primes d'ancienneté qui en découle figurent en annexe I au présent avenant.

Le barème ci-dessus mentionné des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et le tableau des primes d'ancienneté qui en découle sont établis pour une durée du travail correspondant à la durée légale du travail en vigueur à la date de la conclusion du présent avenant, quelles que soient les modalités d'application de ladite durée légale du travail.

**Article 2**

*Taux effectifs garantis annuels*

Le barème des taux effectifs garantis annuels (TEGA), mentionné au I de l'article 8 des « Dispositions particulières aux mensuels » de la convention collective, figure en annexe II du présent ave-

nant. Ce barème des taux effectifs garantis annuels (TEGA) prend effet à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2013. Ce barème des taux effectifs garantis annuels (TEGA) est établi pour une durée annuelle de travail correspondant à la durée légale du travail en vigueur à la date de la conclusion du présent avenant, quelles que soient les modalités d'application de ladite durée légale du travail.

### **Article 3**

#### *Indemnité de panier*

Le taux de l'indemnité de panier mentionnée au 2 de l'article 18 des « Dispositions particulières aux mensuels » de la convention collective est fixé à 5,45 € à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2013.

### **Article 4**

Les barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et des taux effectifs garantis annuels (TEGA), mentionnés aux articles 1<sup>er</sup> et 2 du présent avenant, comprennent les compensations pécuniaires résultant de l'ensemble des réductions de la durée du travail.

### **Article 5**

Le présent avenant à la convention collective du 21 décembre 1995, établi en vertu des dispositions des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du code du travail.

### **Article 6**

L'extension du présent avenant sera demandée par la partie signataire la plus diligente, dans les conditions prévues par les articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Angers, le 21 décembre 2012.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE I

---

### **Barème des rémunérations minimales hiérarchiques mensuelles et des primes mensuelles d'ancienneté à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2013**

Calculs effectués pour une durée mensuelle de travail correspondant à la durée légale du travail de 35 heures par semaine.

Majoration ouvriers : 5 %.

Majoration agents de maîtrise d'atelier : 7 %.

Valeur du point : 5,05 €.

*(Voir tableaux pages suivantes.)*

# Administratifs et techniciens. – Agents de maîtrise (sauf AM d'atelier)

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	RMH	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
I	1	140	707,00	21,21	28,28	35,35	42,42	49,49	56,56	63,63	70,70	77,77	84,84	91,91	98,98	106,05
	2	145	732,25	21,97	29,29	36,61	43,94	51,26	58,58	65,90	73,23	80,55	87,87	95,19	102,52	109,84
	3	155	782,75	23,48	31,31	39,14	46,97	54,79	62,62	70,45	78,28	86,10	93,93	101,76	109,59	117,41
II	1	170	858,50	25,76	34,34	42,93	51,51	60,10	68,68	77,27	85,85	94,44	103,02	111,61	120,19	128,78
	2	180	909,00	27,27	36,36	45,45	54,54	63,63	72,72	81,81	90,90	99,99	109,08	118,17	127,26	136,35
	3	190	959,50	28,79	38,38	47,98	57,57	67,17	76,76	86,36	95,95	105,55	115,14	124,74	134,33	143,93
III	1	215	1 085,75	32,57	43,43	54,29	65,15	76,00	86,86	97,72	108,58	119,43	130,29	141,15	152,01	162,86
	2	225	1 136,25	34,09	45,45	56,81	68,18	79,54	90,90	102,26	113,63	124,99	136,35	147,71	159,08	170,44
	3	240	1 212,00	36,36	48,48	60,60	72,72	84,84	96,96	109,08	121,20	133,32	145,44	157,56	169,68	181,80
IV	1	255	1 287,75	38,63	51,51	64,39	77,27	90,14	103,02	115,90	128,78	141,65	154,53	167,41	180,29	193,16
	2	270	1 363,50	40,91	54,54	68,18	81,81	95,45	109,08	122,72	136,35	149,99	163,62	177,26	190,89	204,53
	3	285	1 439,25	43,18	57,57	71,96	86,36	100,75	115,14	129,53	143,93	158,32	172,71	187,10	201,50	215,89
V	1	305	1 540,25	46,21	61,61	77,01	92,42	107,82	123,22	138,62	154,03	169,43	184,83	200,23	215,64	231,04
	2	335	1 691,75	50,75	67,67	84,59	101,51	118,42	135,34	152,26	169,18	186,09	203,01	219,93	236,85	253,76
	3	365	1 843,25	55,30	73,73	92,16	110,60	129,03	147,46	165,89	184,33	202,76	221,19	239,62	258,06	276,49
	3	395	1 994,75	59,84	79,79	99,74	119,69	139,63	159,58	179,53	199,48	219,42	239,37	259,32	279,27	299,21

## Ouvriers

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	RMH	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
I	1	140	742,35	22,27	29,69	37,12	44,54	51,96	59,39	66,81	74,24	81,66	89,08	96,51	103,93	111,35
	2	145	768,86	23,07	30,75	38,44	46,13	53,82	61,51	69,20	76,89	84,57	92,26	99,95	107,64	115,33
	3	155	821,89	24,66	32,88	41,09	49,31	57,53	65,75	73,97	82,19	90,41	98,63	106,85	115,06	123,28
II	1	170	901,43	27,04	36,06	45,07	54,09	63,10	72,11	81,13	90,14	99,16	108,17	117,19	126,20	135,21
	3	190	1 007,48	30,22	40,30	50,37	60,45	70,52	80,60	90,67	100,75	110,82	120,90	130,97	141,05	151,12
III	1	215	1 140,04	34,20	45,60	57,00	68,40	79,80	91,20	102,60	114,00	125,40	136,80	148,21	159,61	171,01
	3	240	1 272,60	38,18	50,90	63,63	76,36	89,08	101,81	114,53	127,26	139,99	152,71	165,44	178,16	190,89
IV	1	255	1 352,14	40,56	54,09	67,61	81,13	94,65	108,17	121,69	135,21	148,74	162,26	175,78	189,30	202,82
	2	270	1 431,68	42,95	57,27	71,58	85,90	100,22	114,53	128,85	143,17	157,48	171,80	186,12	200,44	214,75
	3	285	1 511,21	45,34	60,45	75,56	90,67	105,78	120,90	136,01	151,12	166,23	181,35	196,46	211,57	226,68

### Agents de maîtrise d'atelier

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	RMH	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
III	1	215	1 161,75	34,85	46,47	58,09	69,71	81,32	92,94	104,56	116,18	127,79	139,41	151,03	162,65	174,26
	3	240	1 296,84	38,91	51,87	64,84	77,81	90,78	103,75	116,72	129,68	142,65	155,62	168,59	181,56	194,53
IV	1	255	1 377,89	41,34	55,12	68,89	82,67	96,45	110,23	124,01	137,79	151,57	165,35	179,13	192,90	206,68
	3	285	1 540,00	46,20	61,60	77,00	92,40	107,80	123,20	138,60	154,00	169,40	184,80	200,20	215,60	231,00
V	1	305	1 648,07	49,44	65,92	82,40	98,88	115,36	131,85	148,33	164,81	181,29	197,77	214,25	230,73	247,21
	2	335	1 810,17	54,31	72,41	90,51	108,61	126,71	144,81	162,92	181,02	199,12	217,22	235,32	253,42	271,53
	3	365	1 972,28	59,17	78,89	98,61	118,34	138,06	157,78	177,51	197,23	216,95	236,67	256,40	276,12	295,84
	3	395	2 134,38	64,03	85,38	106,72	128,06	149,41	170,75	192,09	213,44	234,78	256,13	277,47	298,81	320,16



## ANNEXE II

### **Barème des taux effectifs garantis annuels applicable à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2013**

Etabli pour une durée annuelle de travail correspondant à la durée légale du travail.

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TEGA
I	1	140	17 246
	2	145	17 259
	3	155	17 281
II	1	170	17 408
	2	180	17 443
	3	190	17 512
III	1	215	17 758
	2	225	18 075
	3	240	18 936
IV	1	255	19 840
	2	270	21 004
	3	285	22 172
V	1	305	23 660
	2	335	25 987
	3	365	28 288
	3	395	30 476

**Convention collective départementale**

**IDCC : 948. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,  
MÉCANIQUES ET CONNEXES  
(Orne)**

**(6 octobre 1977)**

(Etendue par arrêté du 24 août 1979,  
*Journal officiel* du 13 novembre 1979)

---

**ADHÉSION PAR LETTRE DU 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2013  
DE L'UMN CFDT À LA CONVENTION**

NOR : ASET1350199M  
IDCC : 948

---

Hérouville-Saint-Clair, le 1<sup>er</sup> février 2013.

*L'union métaux Normandie (UMN) CFDT, 10-18, quartier du Grand-Parc, 14200 Hérouville-Saint-Clair, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.*

Monsieur le directeur général,

Conformément aux dispositions des articles L. 2261-3 et L. 2261-4 du code du travail, je vous informe par la présente que la CFDT adhère à la convention collective territoriale métallurgie de l'Orne, qui concerne le syndicat CFDT métaux Orne Est et le syndicat CFDT métaux de Flers - Condé - Vire.

Nous avons également procédé au dépôt de notre adhésion par voie électronique à l'adresse suivante : [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr).

Recevez, Monsieur le directeur général, mes meilleures salutations.

*La secrétaire générale.*

Brochure n° 3304

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2190. – MISSIONS LOCALES ET PAIO**

---

**AVENANT N° 47 DU 18 DÉCEMBRE 2012**

**RELATIF À LA VALEUR DU POINT ET AUX INDICES PROFESSIONNELS**

NOR : ASET1350186M

IDCC : 2190

Entre :

L'UNML,

D'une part, et

Le SYNAMI CFDT ;

La FFASS CFE-CGC ;

La PSE CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Modifications au sein de l'annexe I de la convention*

Les dispositions de l'annexe I relatives à la grille d'ancienneté sont inchangées.

Les dispositions de l'annexe I relatives à la grille d'indice professionnel minimal par cotation et à la grille relative à la valeur du point sont modifiées ainsi :

« PRÉAMBULE

Le salaire minimum des emplois non spécifiques à la branche professionnelle tels que : agent d'entretien, coursier... n'est pas défini dans les tableaux ci-joints.

Concernant la situation des personnels dont les qualifications sont définies en dehors de la branche professionnelle comme les médecins, infirmières, psychologues... ils doivent faire l'objet d'une prise en compte spécifique.

Salariés embauchés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013, les indices professionnels minimaux par cotation pour toutes nouvelles embauches seront les suivants.

*Grille d'indice professionnel minimal par cotation*

COTATION	INDICE professionnel (IP)
4	324
5	337
6	350
7	354
8	359
9	369
10	389
11	398
12	442
13	468
14	488
15	548
16	608

**Salarié embauchés antérieurement au 1<sup>er</sup> janvier 2013**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013, les salariés embauchés antérieurement à cette date et relevant d'une structure appliquant la convention collective nationale bénéficieront d'une augmentation de leur indice professionnel selon les modalités suivantes :

- 3 points supplémentaires attribués aux salariés bénéficiant d'un indice professionnel inférieur ou égal à 439 ;
- 2 points supplémentaires attribués aux salariés bénéficiant d'un indice professionnel supérieur ou égal à 440.

*Grille relative a la valeur du point*

DATE D'EFFET	VALEUR DU POINT
A compter du 1 <sup>er</sup> octobre 2001	26 F
A compter du 1 <sup>er</sup> juillet 2002	4,08 €
A compter du 1 <sup>er</sup> juillet 2003	4,15 €
A compter du 1 <sup>er</sup> juillet 2005	4,20 €
A compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2006	4,25 €
A compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2007	4,30 €
A compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2008	4,37 €
A compter du 1 <sup>er</sup> juillet 2009	4,40 € par décision unilatérale de l'UNML
A compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2010	4,41 €
A compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2011	4,43 €
A compter du 1 <sup>er</sup> juillet 2011	4,45 €
A compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2013	4,50 €

## **Article 2**

### *Date d'effet*

Le présent avenant prendra effet le 1<sup>er</sup> janvier 2013.

## **Article 3**

### *Extension*

Les parties signataires de cet avenant s'engagent à en demander l'extension.

Fait à Paris, le 18 décembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3243

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1504. – POISSONNERIE**  
**(Commerce de détail, demi-gros et gros)**

**AVENANT N° 82 DU 9 JANVIER 2013**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2013**  
NOR : ASET1350190M  
IDCC : 1504

Entre :

La CNPEF,

D'une part, et

La FNAA CFE-CGC ;

La FS CFDT ;

La CSFV CFTC ;

La FGTA FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le salaire minimum est établi sur la base de la valeur qui est fixée 1 545,26 € pour une durée de 151,67 heures de travail mensuel correspondant au coefficient 135.

*(En euros.)*

EMPLOYÉS / OUVRIERS		AGENTS DE MAÎTRISE		CADRES	
Coefficient	Salaire	Coefficient	Salaire	Coefficient	Salaire
135	1 545,26	200	1 834,09	300	2 725,01
140	1 557,60	210	1 899,79	350	3 004,97
145	1 582,88	220	1 920,95	400	3 284,85
150	1 602,86	230	1 966,10	450	3 563,11
160	1 626,15	240	2 000,86		
165	1 649,45	250	2 033,86		
170	1 671,41				
175	1 694,70				
180	1 709,81				

EMPLOYÉS / OUVRIERS		AGENTS DE MAÎTRISE		CADRES	
185	1 739,98				
190	1 755,73				

Le présent avenant est applicable à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2013 et fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 9 janvier 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3369

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 3105. – RÉGIES DE QUARTIER**

AVENANT N° 1 DU 19 DÉCEMBRE 2012  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1350200M  
IDCC : 3105

Entre :

Le SERQ,

D'une part, et

La FNCB CFDT ;

La FNOS CGT ;

Le SNUHAB CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord a pour objet, dans le cadre de l'article L. 6332-18 portant création du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), de fixer les modalités permettant de répartir les sommes mentionnées aux 1° et 2° de l'article L. 6332-19 du code du travail.

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

*Champ d'application*

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises telles que définies à l'article 1.1 « Champ d'application » de la convention collective nationale des régies de quartier et de territoire.

**Article 2**

*Répartition*

Le montant calculé selon les modalités fixées par l'article L. 6332-19 du code du travail est réparti comme suit :

- au titre du plan de formation : 60 % du taux fixé sur la collecte légale plan de formation ;
- au titre de la professionnalisation : 100 % du taux fixé sur la collecte légale professionnalisation majoré du solde de 40 % du taux fixé de la collecte plan de formation.

**Article 3**

*Date d'application*

Cette décision s'applique à compter de la collecte assise sur les masses salariales 2013.



Les parties conviennent de se revoir dans la mesure où les besoins de financement résultant des engagements de formation pris par Uniformation au titre de la professionnalisation et du plan de formation ou l'évolution des taux tels qu'ils résultent de l'article L. 6332-19 du code du travail conduiraient à modifier cette répartition. La décision sera prise par les parties signataires du présent accord, au vu du bilan annuel produit par Uniformation.

#### **Article 4**

##### *Dénonciation. – Révision*

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

La demande de révision du présent accord peut s'effectuer par l'un des signataires conformément à la procédure prévue aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

#### **Article 5**

##### *Dépôt. – Extension*

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Les parties signataires conviennent de procéder à la demande d'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 19 décembre 2012.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective nationale**

**IDCC : 3090. – SPECTACLE VIVANT**  
**(Secteur privé)**  
**(3 février 2012)**

---

ACCORD « SALAIRES » DU 1<sup>ER</sup> DÉCEMBRE 2012

NOR : ASET1350185M

IDCC : 3090

---

Entre :

Le SNDTP,

D'une part, et

Le SYNPTAC CGT ;

La FASAP FO ;

Le SN2A FO ;

La FC CFTC ;

Le SNAPS CFE-CGC ;

La F3C CFDT ;

Le SNAPAC CFDT ;

Le SCSL CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les organisations signataires se sont accordées dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant signée le 3 février 2012 sur un format de grille de fonctions et sur des salaires minima y afférent.

Pour autant, et afin de tenir compte des spécificités d'organisation du travail pouvant exister dans les théâtres privés, les parties signataires conviennent de préciser le positionnement et le salaire minimum des fonctions de chef électricien et de chef machiniste.

Ainsi, le chef électricien et le chef machiniste ne pourront percevoir une rémunération inférieure à 115 % des minima de la grille des techniciens et agents de maîtrise de l'annexe I de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant signée le 3 février 2012.

En outre, lorsque le niveau de responsabilité et d'encadrement de ces fonctions présentes au sein de l'entreprise le justifient pleinement au regard de l'organisation de l'équipe technique, notamment au sein des théâtres de plus de 500 places, le chef électricien et le chef machiniste seront positionnés au niveau cadre.

Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> décembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-IV

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2409. – TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome IV : Cadres)**

---

AVENANT N° 1 DU 11 DÉCEMBRE 2012  
RELATIF À LA CONVENTION DE FORFAIT EN JOURS

NOR : ASET1350151M  
IDCC : 2409

---

PRÉAMBULE

Afin de formaliser les garanties qui assurent la protection de la santé, le droit au repos des salariés et une plus grande prise en compte du respect de la vie privée, les parties signataires du présent avenant définissent comme suit les règles conventionnelles applicables aux cadres en forfait jours.

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

Il est inséré dans la convention collective nationale des cadres des travaux publics du 1<sup>er</sup> juin 2004 un article 3.3 rédigé comme suit :

« Article 3.3

*Convention de forfait en jours*

1. Conformément aux articles L. 3121-43 et suivants du code du travail, les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année.

Sont visés les cadres dont la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et de la réelle autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur emploi du temps.

Le refus du cadre de la convention individuelle de forfait annuel en jours ne saurait justifier la rupture de son contrat de travail.

Le nombre de jours travaillés ne peut pas excéder le nombre fixé à l'article L. 3121-44 du code du travail pour 1 année complète de travail. Les jours d'ancienneté et les jours de fractionnement seront déduits, le cas échéant, du nombre de jours travaillés sur la base duquel est fixé le plafond propre à chaque convention de forfait.

Pour les cadres ayant plus de 5 ans et moins de 10 ans de présence dans l'entreprise ou ayant plus de 10 ans mais moins de 20 ans de présence dans une ou plusieurs entreprises relevant d'une caisse de congés payés du BTP, ce nombre ne peut pas excéder 216 jours, les jours de fractionnement devant être déduits le cas échéant.

Pour les cadres ayant plus de 10 ans de présence dans l'entreprise ou ayant plus de 20 ans de présence dans une ou plusieurs entreprises relevant d'une caisse de congés payés du BTP, ce nombre ne peut pas excéder 215 jours, les jours de fractionnement devant être déduits le cas échéant.

Pour les cadres ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux auxquels ils ne peuvent prétendre.

2. Le contrat de travail ou son avenant signé par le cadre devra préciser :

- les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie dont dispose le cadre pour l'exercice de ses fonctions ;
- le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini ;
- la répartition initiale des jours compris dans le forfait, qui doit tenir compte des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise et de l'autonomie du cadre concerné, et les modalités de prise des jours de repos, en journées ou demi-journées.

Le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel et le CHSCT, s'il en existe, seront consultés sur le nombre de cadres qui auront conclu une convention individuelle de forfait en jours.

3. La prise des jours de repos issus du forfait en jours doit être effective, sauf dans le cas visé à l'article L. 3121-45 du code du travail.

4. Les cadres ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours bénéficient d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives et d'un temps de repos hebdomadaire de 35 heures consécutives, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur. L'employeur veille à ce que la pratique habituelle puisse permettre d'augmenter ces temps de repos minimum.

La charge de travail et l'amplitude des journées d'activité devront rester dans des limites raisonnables et assurer une bonne répartition dans le temps de travail du cadre concerné, en permettant une réelle conciliation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

Le cadre a droit au respect de son temps de repos et de sa vie privée, notamment par un usage limité, à son initiative, de moyens de communication technologique.

L'organisation du travail des salariés fait l'objet d'un suivi régulier par la hiérarchie qui veille notamment aux éventuelles surcharges de travail et au respect des durées minimales de repos.

Un document individuel de suivi des périodes d'activité, des jours de repos et jours de congés (en précisant la qualification du repos : hebdomadaire, congés payés, etc.) sera tenu par l'employeur ou par le salarié sous la responsabilité de l'employeur. L'entreprise fournira aux salariés un document permettant de réaliser ce décompte.

Ce document individuel de suivi permet un point régulier et cumulé des jours de travail et des jours de repos afin de favoriser la prise de l'ensemble des jours de repos dans le courant de l'exercice.

La situation du cadre ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours sera examinée lors d'un entretien au moins annuel avec son supérieur hiérarchique. Cet entretien portera sur la charge de travail du cadre et l'amplitude de ses journées d'activité, qui doivent rester dans des limites raisonnables, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que la rémunération du salarié.

En outre, lors de modifications importantes dans les fonctions du cadre, un entretien exceptionnel pourra être tenu à la demande du salarié et portera sur les conditions visées au point 1 ci-dessus.

Le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel et le CHSCT, s'il en existe, seront consultés sur les conséquences pratiques de la mise en œuvre de ce décompte de la durée du travail en nombre de jours sur l'année. Seront examinés l'impact de ce régime sur l'organisation du travail, l'amplitude des journées et la charge de travail des salariés concernés.

5. Le salaire minimum conventionnel correspondant au niveau et à la position du cadre ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours est majoré de 15 %.

6. La rémunération forfaitaire versée mensuellement au salarié compte tenu de ses fonctions est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie. De ce fait, aucune déduction de la rémunération pour une période inférieure à 1 journée ou à 1/2 journée n'est possible.

La valeur d'une journée entière de travail sera calculée en divisant la rémunération mensuelle forfaitaire par 22.

La mise en place du forfait annuel en jours est précédée d'un entretien au cours duquel le cadre sera informé de l'organisation et de la charge de travail à venir ainsi que des éléments de rémunération pris en compte.

Au moment de sa mise en place, le forfait annuel en jours ne peut entraîner de baisse de la rémunération mensuelle forfaitaire brute de l'intéressé correspondant à une période normale et complète de travail. »

## **Article 2**

Le présent avenant se substitue aux dispositions conventionnelles nationales de branche portant sur le même thème.

## **Article 3**

Le présent avenant entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> février 2013.

Pour les salariés ne bénéficiant pas de jours d'ancienneté, le présent avenant ne saurait avoir pour effet d'augmenter le nombre de jours travaillés fixé par les conventions de forfait conclues antérieurement au 1<sup>er</sup> février 2013.

## **Article 4**

L'article 9.6 de la convention collective nationale des cadres du 1<sup>er</sup> juin 2004 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Dans les matières relevant des titres I<sup>er</sup>, II, III (chapitre III-1 et à compter du 1<sup>er</sup> février 2013 pour l'article 3.3 du chapitre III-2), IV, V, VI (chapitre VI.1), VII, VIII, IX, les conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter des clauses dérogeant aux dispositions de la présente convention collective, sauf dispositions plus favorables. »

## **Article 5**

Toute organisation syndicale non signataire du présent avenant pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

## **Article 6**

Le texte du présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Paris, le 11 décembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisations patronales :**

FNTP ;

FNSCOP BTP.

**Syndicats de salariés :**

CFE-CGC BTP ;

FNCB CFDT ;

Fédération BATIMAT-TP CFTC ;

FG FO.

Brochure n° 3005-III

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2614. – TRAVAUX PUBLICS  
(Tome III : ETAM)**

---

**AVENANT N° 1 DU 11 DÉCEMBRE 2012  
RELATIF À LA CONVENTION DE FORFAIT EN JOURS**

NOR : ASET1350152M  
IDCC : 2614

**PRÉAMBULE**

Afin de formaliser les garanties qui assurent la protection de la santé, le droit au repos des salariés et une plus grande prise en compte du respect de la vie privée, les parties signataires du présent avenant définissent comme suit les règles conventionnelles applicables aux ETAM en forfait jours.

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

L'article 4.2.9, point 1, de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« 1. Conformément aux articles L. 3121-43 et suivants du code du travail, les ETAM, à partir de la position F, dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées, peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année.

Le refus de l'ETAM de la convention individuelle de forfait annuel en jours ne saurait justifier la rupture de son contrat de travail.

Le nombre de jours travaillés ne peut pas excéder le nombre fixé à l'article L. 3121-44 du code du travail pour une année complète de travail. Les jours d'ancienneté et les jours de fractionnement seront déduits, le cas échéant, du nombre de jours travaillés sur la base duquel est fixé le plafond propre à chaque convention de forfait.

Pour les ETAM ayant plus de 5 ans et moins de 10 ans de présence dans l'entreprise ou ayant plus de 10 ans mais moins de 20 ans de présence dans une ou plusieurs entreprises relevant d'une caisse de congés payés du BTP, ce nombre ne peut pas excéder 216 jours, les jours de fractionnement devant être déduits le cas échéant.

Pour les ETAM ayant plus de 10 ans de présence dans l'entreprise ou ayant plus de 20 ans de présence dans une ou plusieurs entreprises relevant d'une caisse de congés payés du BTP, ce nombre ne peut pas excéder 215 jours, les jours de fractionnement devant être déduits le cas échéant.

Pour les ETAM ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux auxquels ils ne peuvent prétendre. »



## Article 2

Le point 2 de l'article 4.2.9 de la convention collective nationale des ETAM de travaux publics du 12 juillet 2006 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

- « Le contrat de travail ou son avenant signé par l'ETAM devra préciser :
- les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie dont dispose l'ETAM pour l'exercice de ses fonctions ;
  - le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini ;
  - la répartition initiale des jours compris dans le forfait, qui doit tenir compte des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise et de l'autonomie de l'ETAM concerné, et les modalités de prise des jours de repos en journées ou demi-journées.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel et le CHSCT, s'il en existe, seront consultés sur le nombre d'ETAM qui auront conclu une convention individuelle de forfait en jours. »

## Article 3

Il est inséré un point 2 *bis* à l'article 4.2.9 de la convention collective nationale des ETAM du 12 juillet 2006 :

« La prise des jours de repos issus du forfait en jours doit être effective, sauf dans le cas visé à l'article L. 3121-45 du code du travail. »

## Article 4

Le deuxième alinéa du point 3 de l'article 4.2.9 de la convention collective nationale des ETAM du 12 juillet 2006 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« L'employeur veille à ce que la pratique habituelle puisse permettre d'augmenter ces temps de repos minimum.

La charge de travail et l'amplitude des journées d'activité devront rester dans des limites raisonnables et assurer une bonne répartition dans le temps de travail de l'ETAM concerné, en permettant une réelle conciliation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

L'ETAM a droit au respect de son temps de repos et de sa vie privée, notamment par un usage limité, à son initiative, de moyens de communication technologique.

L'organisation du travail des salariés fait l'objet d'un suivi régulier par la hiérarchie qui veille notamment aux éventuelles surcharges de travail et au respect des durées minimales de repos.

Un document individuel de suivi des périodes d'activité, des jours de repos et jours de congés (en précisant la qualification du repos : hebdomadaire, congés payés, etc.) sera tenu par l'employeur ou par le salarié sous la responsabilité de l'employeur. L'entreprise fournira aux salariés un document permettant de réaliser ce décompte.

Ce document individuel de suivi permet un point régulier et cumulé des jours de travail et des jours de repos afin de favoriser la prise de l'ensemble des jours de repos dans le courant de l'exercice. »

## Article 5

Le troisième alinéa du point 3 de l'article 4.2.9 de la convention collective nationale des ETAM du 12 juillet 2006 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« La situation de l'ETAM ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours sera examinée lors d'un entretien au moins annuel avec son supérieur hiérarchique. Cet entretien portera sur la charge de travail de l'ETAM et l'amplitude de ses journées d'activité, qui doivent rester dans des limites raisonnables, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que la rémunération du salarié.

En outre, lors de modifications importantes dans les fonctions de l'ETAM, un entretien exceptionnel pourra être tenu à la demande du salarié et portera sur les conditions visées au point 1 ci-dessus.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel et le CHSCT, s'il en existe, seront consultés sur les conséquences pratiques de la mise en œuvre de ce décompte de la durée du travail en nombre de jours sur l'année. Seront examinés l'impact de ce régime sur l'organisation du travail, l'amplitude des horaires et la charge de travail des salariés concernés. »

#### **Article 6**

Le premier alinéa du point 5 de l'article 4.2.9 de la convention collective nationale des ETAM du 12 juillet 2006 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« La rémunération forfaitaire versée mensuellement au salarié compte tenu de ses fonctions est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie. De ce fait, aucune déduction de la rémunération pour une période inférieure à 1 journée ou à 1/2 journée n'est possible. »

#### **Article 7**

Le présent avenant entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> février 2013.

Pour les salariés ne bénéficiant pas de jours d'ancienneté, le présent avenant ne saurait avoir pour effet d'augmenter le nombre de jours travaillés fixés par les conventions de forfait conclues antérieurement au 1<sup>er</sup> février 2013.

#### **Article 8**

L'article 10.6, alinéa 1, de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Dans les matières relevant des titres I<sup>er</sup>, II, III, IV (pour l'article 4.2.9 à compter du 1<sup>er</sup> février 2013), V, VI, VII, VIII, IX, X, les conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter des clauses dérogeant aux dispositions de la présente convention collective, sauf dispositions plus favorables. »

#### **Article 9**

Toute organisation syndicale non signataire du présent avenant pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

#### **Article 10**

Le texte du présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Paris, le 11 décembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

FNTP ;

FNSCOP BTP.

#### **Syndicats de salariés :**

CFE-CGC BTP ;

FNCB CFDT ;

Fédération BATIMAT-TP CFTC ;

FG FO.

Brochure n° 3005-II

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1702. – TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome II : Ouvriers)**

ACCORD DU 21 DÉCEMBRE 2012  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2013  
(AUVERGNE)

NOR : ASET1350176M  
IDCC : 1702

Entre :

La FRTP Auvergne,

D'une part, et

La CGT-FO BTP,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Pour 2013, les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics comme indiqué à l'avenant n° 2 du 24 juillet 2002 à la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992, sont les suivantes :

*(En euros.)*

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	VALEUR ANNUELLE de point	SALAIRE MINIMUM annuel
I	1	100	182,12	18 212,16
	2	110	167,60	18 436,33
II	1	125	152,82	19 103,42
	2	140	151,78	21 249,25
III	1	150	151,33	22 700,00
	2	165	149,47	24 664,19
IV		180	149,47	26 906,11

Rappel : aucun salaire ne peut être inférieur au Smic en vigueur.

## **Article 2**

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

## **Article 3**

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Clermont-Ferrand.

## **Article 4**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

## **Article 5**

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Cournon, le 21 décembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-III

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2614. – TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome III : ETAM)**

**ACCORD DU 21 DÉCEMBRE 2012**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2013**  
**(AUVERGNE)**

NOR : ASET1350177M  
IDCC : 2614

Entre :

La FRTP Auvergne,

D'une part, et

La CFE-CGC ;

La CGT-FO BTP,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Pour 2013, les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, des positions de la classification des ETAM des travaux publics sont les suivantes :

*(En euros.)*

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL
Employés	
A	18 092,05
B	19 215,25
C	20 728,80
D	22 959,45
Techniciens, agents de maîtrise	
E	25 452,51
F	28 528,39

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL
G	31 255,24
H	33 883,00

Rappel : aucun salaire ne peut être inférieur au Smic en vigueur.

## Article 2

Les valeurs prévues à l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

*(En euros.)*

NIVEAU	MONTANT
F	32 807,65
G	35 943,52
H	38 965,45

## Article 3

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

## Article 4

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Clermont-Ferrand.

## Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

## Article 6

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Cournon, le 21 décembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-II

Convention collective nationale  
IDCC : 1702. – **TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome II : Ouvriers)**

Brochure n° 3005-III

Convention collective nationale  
IDCC : 2614. – **TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome III : ETAM)**

ACCORD DU 21 DÉCEMBRE 2012  
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2013  
(AUVERGNE)  
NOR : ASET1350178M  
IDCC : 1702, 2614

Entre :  
La FRTP Auvergne,  
D'une part, et  
La CFE-CGC ;  
La CGT-FO BTP,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

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

En application du chapitre VIII.1 de la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (*Journal officiel* du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers de travaux publics de la région Auvergne applicables à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2013 sont fixés comme suit :

(En euros.)

ZONE	INDEMNITÉ DE REPAS	INDEMNITÉ DE TRAJET	INDEMNITÉ DE TRANSPORT
1 A (0 à 5 km)	10,13	0,77	0,75
1 B (5 à 10 km)	10,13	1,75	2,29
2 (10 à 20 km)	10,13	2,85	4,58
3 (20 à 30 km)	10,13	4,38	7,63

ZONE	INDEMNITÉ DE REPAS	INDEMNITÉ DE TRAJET	INDEMNITÉ DE TRANSPORT
4 (30 à 40 km)	10,13	5,84	10,66
5 (40 à 50 km)	10,13	7,38	13,74

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII.2 de la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992, étendue le 29 mai 1993.

## **Article 2**

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*Journal officiel* du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacement prévus au chapitre VII.2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

## **Article 3**

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Clermont-Ferrand.

## **Article 4**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

## **Article 5**

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Cournon, le 21 décembre 2012.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3005-II

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1702. – TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome II : Ouvriers)**

**ACCORD DU 12 DÉCEMBRE 2012**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2013**  
**(CHAMPAGNE-ARDENNE)**

NOR : ASET1350191M  
IDCC : 1702

Entre :

La FRTP Champagne-Ardenne,

D'une part, et

La CFTC ;

La FG FO construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Pour 2013, les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics comme indiqué à l'avenant n° 2 du 24 juillet 2002 à la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992, sont les suivantes :

*(En euros.)*

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE minimum annuel
I	1	100	18 328
	2	110	18 484
II	1	125	19 117
	2	140	21 302
III	1	150	22 532
	2	165	24 898
IV		180	26 974

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

## **Article 2**

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

## **Article 3**

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes du département de la Marne, lieu des signatures.

## **Article 4**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

## **Article 5**

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Châlons-en-Champagne, le 12 décembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-III

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2614. – TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome III : ETAM)**

**ACCORD DU 12 DÉCEMBRE 2012**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2013**  
**(CHAMPAGNE-ARDENNE)**

NOR : ASET1350192M  
IDCC : 2614

Entre :

La FRTP Champagne-Ardenne,

D'une part, et

La CFTC ;

La FG FO construction ;

La CFE-CGC BTP,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Pour 2013, les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, des positions de la classification des ETAM des travaux publics sont les suivantes :

*(En euros.)*

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM annuel
A	18 412
B	19 045
C	20 861
D	22 988
E	24 846
F	27 965
G	31 136
H	33 398

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

## **Article 2**

Les valeurs prévues à l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

*(En euros.)*

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM annuel
F	32 160
G	35 806
H	38 408

## **Article 3**

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

## **Article 4**

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes du département de la Marne, lieu des signatures.

## **Article 5**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L.2261-15 et suivants du code du travail.

## **Article 6**

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Châlons-en-Champagne, le 12 décembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-II

Convention collective nationale  
IDCC : 1702. – **TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome II : Ouvriers)**

Brochure n° 3005-III

Convention collective nationale  
IDCC : 2614. – **TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome III : ETAM)**

ACCORD DU 12 DÉCEMBRE 2012  
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS POUR L'ANNÉE 2013  
(CHAMPAGNE-ARDENNE)  
NOR : ASET1350193M  
IDCC : 1702, 2614

Entre :

La FRTP Champagne-Ardenne,

D'une part, et

La CFTC ;

La FG FO construction ;

La CFE-CGC BTP,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application du chapitre VIII.1 de la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (*Journal officiel* du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers de travaux publics de la région Champagne-Ardenne applicables à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2013 sont fixés comme suit :

(En euros.)

ZONE	TRANSPORT	TRAJET	REPAS
1	2,60	2,00	10,40
2	5,90	3,80	10,40
3	8,30	5,01	10,40

ZONE	TRANSPORT	TRAJET	REPAS
4	10,92	6,15	10,40
5	13,27	8,91	10,40

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII.2 de la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992, étendue le 29 mai 1993.

## **Article 2**

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*Journal officiel* du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacement prévus au chapitre VII.2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

## **Article 3**

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes du département de la Marne, lieu des signatures.

## **Article 4**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

## **Article 5**

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Châlons-en-Champagne, le 12 décembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-II

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1702. – TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome II : Ouvriers)**

ACCORD DU 14 DÉCEMBRE 2012  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2013  
(NORMANDIE)  
NOR : ASET1350188M  
IDCC : 1702

Entre :  
La FRTP Normandie,  
D'une part, et  
La CFDT Haute-Normandie ;  
La CFDT Basse-Normandie,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

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

Les barèmes des minima salariaux applicables aux ouvriers des travaux publics en Normandie pour l'année 2013 s'établissent comme ci-dessous, dans le cadre de l'avenant n° 2 du 24 juillet 2002 à la convention collective nationale des ouvriers de travaux publics du 15 décembre 1992.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif de travail est égal à 35 heures par semaine ou à 35 heures en moyenne sur l'année, les minima annuels pour 2013 sont fixés comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM annuel
I	1	100	18 026
	2	110	18 427
II	1	125	19 465
	2	140	21 444
III	1	150	22 976
	2	165	25 028
IV		180	27 303

Ces minima sont établis sur la base de 151,67 heures par mois, hors heures supplémentaires.

Aucun salaire ne peut être inférieur au Smic en vigueur.

### **Article 2**

Le texte du présent accord sera déposé auprès des directions régionales du travail et de l'emploi de Haute-Normandie et Basse-Normandie et des directions départementales du travail et de l'emploi de la Seine-Maritime, de l'Eure, de la Manche, du Calvados et de l'Orne.

Fait à Petit-Couronne, le 14 décembre 2012.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3005-III

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2614. – TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome III : ETAM)**

ACCORD DU 14 DÉCEMBRE 2012  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2013  
(NORMANDIE)

NOR : ASET1350187M  
IDCC : 2614

Entre :

La FRTP Normandie,

D'une part, et

La CFDT Haute-Normandie ;

La CFDT Basse-Normandie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les barèmes des minima salariaux applicables aux ETAM des travaux publics en Normandie pour l'année 2013 s'établissent comme ci-dessous, dans le cadre de la convention collective nationale des ETAM de travaux publics du 12 juillet 2006.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif de travail est égal à 35 heures par semaine ou à 35 heures en moyenne sur l'année, les minima annuels pour 2013 sont fixés comme suit :

*(En euros.)*

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM annuel
A	18 029
B	18 857
C	20 209
D	23 026
E	24 865
F	27 506

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM annuel
G	30 352
H	32 174

Ces minima sont établis sur la base de 151,67 heures par mois, hors heures supplémentaires.

Aucun salaire mensuel ne peut être inférieur au Smic.

### **Article 2**

Le texte du présent accord sera déposé auprès des directions régionales du travail et de l'emploi de Haute-Normandie et de Basse-Normandie et des directions départementales du travail et de l'emploi de la Seine-Maritime, de l'Eure, de la Manche, du Calvados et de l'Orne.

Fait à Petit-Couronne, le 14 décembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-II

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1702. – TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome II : Ouvriers)**

**ACCORD DU 4 JANVIER 2013**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2013**  
**(RHÔNE-ALPES)**

NOR : ASET1350181M  
IDCC : 1702

Entre :

La FRTP Rhône-Alpes ;

La FSCOP BTP Rhône-Alpes,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFTC ;

La CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Pour 2013, les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics, comme indiqué à l'avenant n° 2 du 24 juillet 2002 à la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992, sont les suivantes :

*(En euros.)*

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE minimum annuel
I	1	100	18 439
	2	110	19 106
II	1	125	20 229
	2	140	22 162
III	1	150	23 830
	2	165	25 872
IV		180	28 076

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

### **Article 2**

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

### **Article 3**

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Lyon.

### **Article 4**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

### **Article 5**

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Lyon, le 4 janvier 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-III

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2614. – TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome III : ETAM)**

ACCORD DU 4 JANVIER 2013  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2013  
(RHÔNE-ALPES)

NOR : ASET1350180M  
IDCC : 2614

Entre :

La FRTP Rhône-Alpes ;

La FSCOP BTP Rhône-Alpes,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFTC ;

La CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Pour 2013, les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, des positions de la classification des ETAM des travaux publics sont les suivantes :

*(En euros.)*

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM annuel
A	18 531
B	20 046
C	21 758
D	23 770
E	26 887
F	29 642

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM annuel
G	32 312
H	33 393

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

## Article 2

Les valeurs prévues à l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

*(En euros.)*

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM annuel
F	34 089
G	37 159
H	38 402

## Article 3

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

## Article 4

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Lyon.

## Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

## Article 6

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Lyon, le 4 janvier 2013.

(Suivent les signatures.)

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

---

## CONVENTIONS COLLECTIVES

### SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2013/06

#### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Entreprises et exploitations agricoles (Meurthe-et-Moselle [salariés non cadres]) : avenant n° 2 du 16 octobre 2012 .....</b>	110
<b>Entreprises et exploitations agricoles (Meuse [salariés non cadres]) : avenant n° 1 du 16 octobre 2012 .....</b>	113
<b>Entreprises et exploitations agricoles (Moselle [salariés non cadres]) : avenant n° 2 du 16 octobre 2012 .....</b>	116
<b>Entreprises et exploitations agricoles (Vosges [salariés non cadres]) : avenant n° 1 du 16 octobre 2012 .....</b>	119
<b>Exploitations agricoles (Tarn) : avenant n° 31 du 3 juillet 2012.....</b>	122
<b>Exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de cultures spécialisées, d'élevages spécialisés, de viticulture, des CUMA et des entreprises de travaux agricoles et forestiers (Charente-Maritime [salariés non cadres]) : avenant n° 2 du 24 octobre 2012.....</b>	124
<b>Exploitations de polyculture et d'élevage (Meurthe-et-Moselle) : avenant n° 84 du 16 octobre 2012.....</b>	126
<b>Exploitations de polyculture et d'élevage (Meuse) : avenant n° 140 du 16 octobre 2012..</b>	128
<b>Exploitations de polyculture et d'élevage et CUMA (Moselle) : avenant n° 42 du 16 octobre 2012.....</b>	130
<b>Exploitations de polyculture et entreprises d'élevage (Vosges) : avenant n° 121 du 16 octobre 2012.....</b>	132



**Accord professionnel**  
**RÉGIME D'ASSURANCE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ**  
**DES SALARIÉS NON CADRES DES ENTREPRISES**  
**ET EXPLOITATIONS AGRICOLES**  
**(Meurthe-et-Moselle)**  
**(29 juin 2009)**

AVENANT N° 2 DU 16 OCTOBRE 2012

NOR : AGRS1397022M

**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<sup>er</sup>**

*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.

Le paragraphe 1 « Taux de cotisations et répartition » de l'article 9 « Cotisations » de l'accord collectif du 29 juin 2009 est ainsi modifié :

« 1. Taux de cotisations et répartition

Le montant mensuel de la cotisation afférente aux garanties frais de santé définies à l'article 6 est désormais fixé à 1,12 % pour la couverture obligatoire du salarié seul.

Ce taux est défini en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Le financement de la cotisation est réparti comme suit :

- 5 € par mois, à la charge de l'employeur ;
- la différence entre la cotisation globale et la part employeur, à la charge du salarié.

De même, en cas de souscription à l'extension de garantie prévue à l'article 6, permettant à la famille du salarié de bénéficier des garanties conventionnelles, le montant mensuel de cotisation est désormais de 2 %. Ce taux est défini en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale et est à la charge exclusive du salarié.

Par ailleurs, les salariés ne remplissant pas les conditions d'ancienneté ainsi que ceux dont le contrat de travail est suspendu sans donner lieu à rémunération peuvent demander à bénéficier des garanties moyennant le paiement à leur charge exclusive de la cotisation dont le montant s'élève à 1,12 % du plafond mensuel de la sécurité sociale. »

## Article 2

### *Dispenses d'affiliation*

Dans l'article 5 « Demande de dispense d'affiliation », la liste des cas est annulée et remplacée par la suivante :

« 1. Les salariés qui bénéficient de la CMU complémentaire (CMU-C) ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS). La dispense d'affiliation ne joue que jusqu'à l'échéance du contrat individuel, le salarié devant ensuite obligatoirement être affilié au régime.

2. Les salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé. La dispense d'affiliation ne joue que jusqu'à l'échéance du contrat individuel, le salarié devant ensuite obligatoirement être affilié au régime.

3. Les salariés qui bénéficient d'une couverture collective et obligatoire du fait d'une autre activité exercée simultanément et ne relevant pas du champ d'application du présent accord.

4. Les salariés ou apprentis sous contrat à durée déterminée d'une durée au moins égale à 12 mois qui ont souscrit une couverture individuelle frais de santé par ailleurs.

5. Les salariés ou apprentis sous contrat à durée déterminée d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs.

6. Les salariés à temps partiel ou apprentis qui travaillent pour une seule entreprise, dès lors que la cotisation à leur charge est supérieure à 10 % de leur rémunération brute.

7. Les salariés couverts pour les mêmes risques à titre collectif et obligatoire en qualité d'ayant droit. »

## Article 3

Les autres dispositions et conditions de l'accord départemental du 29 juin 2009 restent inchangées.

## Article 4

### *Extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

## Article 5

### *Date d'effet*

Le présent avenant entrera en vigueur au plus tôt le 1<sup>er</sup> janvier 2013, sous réserve de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* au plus tard le 15 décembre 2012.

A défaut d'entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2013, l'avenant sera applicable au premier jour du trimestre civil qui suit la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Laxou, le 16 octobre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisations patronales :**

FDSEA Meurthe-et-Moselle ;

Fédération départementale des CUMA Meurthe-et-Moselle ;

Entrepreneurs des territoires de Lorraine ;

Syndicat des pépiniéristes et horticulteurs de Meurthe-et-Moselle ;

Syndicat des maraîchers de Meurthe-et-Moselle.

**Syndicats de salariés :**

UD CFDT Meurthe-et-Moselle ;  
UD FO Meurthe-et-Moselle ;  
UD CFTC Meurthe-et-Moselle ;  
SNCEA CFE-CGC.

**Accord professionnel**  
**RÉGIME D'ASSURANCE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ**  
**DES SALARIÉS NON CADRES DES ENTREPRISES**  
**ET EXPLOITATIONS AGRICOLES**  
**(Meuse)**  
**(29 juin 2009)**

AVENANT N° 1 DU 16 OCTOBRE 2012

NOR : AGRS1397024M

**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<sup>er</sup>**

*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.

Le paragraphe 1 « Taux de cotisations et répartition » de l'article 9 « Cotisations » de l'accord collectif du 29 juin 2009 est ainsi modifié :

« 1. Taux de cotisations et répartition

Le montant mensuel de la cotisation afférente aux garanties frais de santé définies à l'article 6 est désormais fixé à 1,12 % pour la couverture obligatoire du salarié seul.

Ce taux est défini en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Le financement de la cotisation est réparti comme suit :

- 5 € par mois, à la charge de l'employeur ;
- la différence entre la cotisation globale et la part employeur, à la charge du salarié.

De même, en cas de souscription à l'extension de garantie prévue à l'article 6, permettant à la famille du salarié de bénéficier des garanties conventionnelles, le montant mensuel de cotisation est désormais de 2 %. Ce taux est défini en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale et est à la charge exclusive du salarié.

Par ailleurs, les salariés ne remplissant pas les conditions d'ancienneté ainsi que ceux dont le contrat de travail est suspendu sans donner lieu à rémunération peuvent demander à bénéficier des garanties moyennant le paiement à leur charge exclusive de la cotisation dont le montant s'élève à 1,12 % du plafond mensuel de la sécurité sociale. »

## Article 2

### *Dispenses d'affiliation*

Dans l'article 5 « Demande de dispense d'affiliation », la liste des cas est annulée et remplacée par la suivante :

« 1. Les salariés qui bénéficient de la CMU complémentaire (CMU-C) ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS). La dispense d'affiliation ne joue que jusqu'à l'échéance du contrat individuel, le salarié devant ensuite obligatoirement être affilié au régime.

2. Les salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé. La dispense d'affiliation ne joue que jusqu'à l'échéance du contrat individuel, le salarié devant ensuite obligatoirement être affilié au régime.

3. Les salariés qui bénéficient d'une couverture collective et obligatoire du fait d'une autre activité exercée simultanément et ne relevant pas du champ d'application du présent accord.

4. Les salariés ou apprentis sous contrat à durée déterminée d'une durée au moins égale à 12 mois qui ont souscrit une couverture individuelle frais de santé par ailleurs.

5. Les salariés ou apprentis sous contrat à durée déterminée d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs.

6. Les salariés à temps partiel ou apprentis qui travaillent pour une seule entreprise, dès lors que la cotisation à leur charge est supérieure à 10 % de leur rémunération brute.

7. Les salariés couverts pour les mêmes risques à titre collectif et obligatoire en qualité d'ayant droit. »

## Article 3

Les autres dispositions et conditions de l'accord départemental du 29 juin 2009 restent inchangées.

## Article 4

### *Extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

## Article 5

### *Date d'effet*

Le présent avenant entrera en vigueur au plus tôt le 1<sup>er</sup> janvier 2013, sous réserve de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* au plus tard le 15 décembre 2012.

A défaut d'entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2013, l'avenant sera applicable au premier jour du trimestre civil qui suit la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Laxou, le 16 octobre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisations patronales :**

FDSEA Meuse ;

Fédération départementale des CUMA Meuse ;

Entrepreneurs des territoires de Lorraine ;

Syndicat des maraîchers, horticulteurs et pépiniéristes de serre de la Meuse.

### **Syndicats de salariés :**

UD CFDT Meuse ;

UD FO Meuse ;  
UD CFTC Meuse ;  
SNCEA CFE-CGC.

**Accord professionnel**  
**RÉGIME D'ASSURANCE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ**  
**DES SALARIÉS NON CADRES DES ENTREPRISES**  
**ET EXPLOITATIONS AGRICOLES**  
**(Moselle)**  
**(29 juin 2009)**

AVENANT N° 2 DU 16 OCTOBRE 2012

NOR : AGRS1397026M

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<sup>er</sup>**

*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.

Le paragraphe 1 « Taux de cotisations et répartition » de l'article 9 « Cotisations » de l'accord collectif du 29 juin 2009 est ainsi modifié :

« 1. Taux de cotisations et répartition

Le montant mensuel de la cotisation afférente aux garanties frais de santé définies à l'article 6 est désormais fixé à 0,67 % pour la couverture obligatoire du salarié seul.

Ce taux est défini en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Le financement de la cotisation est réparti comme suit :

- 0,10 % du plafond mensuel de la sécurité sociale à la charge de l'employeur, dans la limite de 5 € par mois ;
- 0,57 % du plafond mensuel de la sécurité sociale à la charge du salarié.

De même, en cas de souscription à l'extension de garantie prévue à l'article 6, permettant à la famille du salarié de bénéficier des garanties conventionnelles, le montant mensuel de cotisation est désormais de 1,24 %. Ce taux est défini en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale et est à la charge exclusive du salarié.

Par ailleurs, les salariés ne remplissant pas les conditions d'ancienneté ainsi que ceux dont le contrat de travail est suspendu sans donner lieu à rémunération peuvent demander à bénéficier des garanties moyennant le paiement à leur charge exclusive de la cotisation dont le montant s'élève à 0,67 % du plafond mensuel de la sécurité sociale. »

## Article 2

### *Dispenses d'affiliation*

Dans l'article 5 « Demande de dispense d'affiliation », la liste des cas est annulée et remplacée par la suivante :

« 1. Les salariés qui bénéficient de la CMU complémentaire (CMU-C) ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS). La dispense d'affiliation ne joue que jusqu'à l'échéance du contrat individuel, le salarié devant ensuite obligatoirement être affilié au régime.

2. Les salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé. La dispense d'affiliation ne joue que jusqu'à l'échéance du contrat individuel, le salarié devant ensuite obligatoirement être affilié au régime.

3. Les salariés qui bénéficient d'une couverture collective et obligatoire du fait d'une autre activité exercée simultanément et ne relevant pas du champ d'application du présent accord.

4. Les salariés ou apprentis sous contrat à durée déterminée d'une durée au moins égale à 12 mois qui ont souscrit une couverture individuelle frais de santé par ailleurs.

5. Les salariés ou apprentis sous contrat à durée déterminée d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs.

6. Les salariés à temps partiel ou apprentis qui travaillent pour une seule entreprise, dès lors que la cotisation à leur charge est supérieure à 10 % de leur rémunération brute.

7. Les salariés couverts pour les mêmes risques à titre collectif et obligatoire en qualité d'ayant droit. »

## Article 3

Les autres dispositions et conditions de l'accord départemental du 29 juin 2009 restent inchangées.

## Article 4

### *Extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

## Article 5

### *Date d'effet*

Le présent avenant entrera en vigueur au plus tôt le 1<sup>er</sup> janvier 2013, sous réserve de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* au plus tard le 15 décembre 2012.

A défaut d'entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2013, l'avenant sera applicable au premier jour du trimestre civil qui suit la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Laxou, le 16 octobre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisations patronales :**

FDSEA de la Moselle ;

Fédération départementale des CUMA de la Moselle ;

Entrepreneurs des territoires de Lorraine ;

Syndicat des pépiniéristes et horticulteurs de la Moselle ;

Syndicat des maraîchers de la Moselle.



**Syndicats de salariés :**

UD CFDT Moselle ;

UD FO Moselle ;

UD CFTC Moselle ;

SNCEA CFE-CGC.

**Accord professionnel**  
**RÉGIME D'ASSURANCE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ**  
**DES SALARIÉS NON CADRES DES ENTREPRISES**  
**ET EXPLOITATIONS AGRICOLES**  
**(Vosges)**  
**(29 juin 2009)**

AVENANT N° 1 DU 16 OCTOBRE 2012

NOR : AGRS1397028M

**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<sup>er</sup>**

*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.

Le paragraphe 1 « Taux de cotisations et répartition » de l'article 9 « Cotisations » de l'accord collectif du 29 juin 2009 est ainsi modifié :

« 1. Taux de cotisations et répartition

Le montant mensuel de la cotisation afférente aux garanties frais de santé définies à l'article 6 est désormais fixé à 1,12 % pour la couverture obligatoire du salarié seul.

Ce taux est défini en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Le financement de la cotisation est réparti comme suit :

- 5 € par mois, à la charge de l'employeur ;
- la différence entre la cotisation globale et la part employeur, à la charge du salarié.

De même, en cas de souscription à l'extension de garantie prévue à l'article 6, permettant à la famille du salarié de bénéficier des garanties conventionnelles, le montant mensuel de cotisation est désormais de 2 %. Ce taux est défini en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale et est à la charge exclusive du salarié.

Par ailleurs, les salariés ne remplissant pas les conditions d'ancienneté ainsi que ceux dont le contrat de travail est suspendu sans donner lieu à rémunération peuvent demander à bénéficier des garanties moyennant le paiement à leur charge exclusive de la cotisation dont le montant s'élève à 1,12 % du plafond mensuel de la sécurité sociale. »

## Article 2

### *Dispenses d'affiliation*

Dans l'article 5 « Demande de dispense d'affiliation », la liste des cas est annulée et remplacée par la suivante :

« 1. Les salariés qui bénéficient de la CMU complémentaire (CMU-C) ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS). La dispense d'affiliation ne joue que jusqu'à l'échéance du contrat individuel, le salarié devant ensuite obligatoirement être affilié au régime.

2. Les salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé. La dispense d'affiliation ne joue que jusqu'à l'échéance du contrat individuel, le salarié devant ensuite obligatoirement être affilié au régime.

3. Les salariés qui bénéficient d'une couverture collective et obligatoire du fait d'une autre activité exercée simultanément et ne relevant pas du champ d'application du présent accord.

4. Les salariés ou apprentis sous contrat à durée déterminée d'une durée au moins égale à 12 mois qui ont souscrit une couverture individuelle frais de santé par ailleurs.

5. Les salariés ou apprentis sous contrat à durée déterminée d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs.

6. Les salariés à temps partiel ou apprentis qui travaillent pour une seule entreprise, dès lors que la cotisation à leur charge est supérieure à 10 % de leur rémunération brute.

7. Les salariés couverts pour les mêmes risques à titre collectif et obligatoire en qualité d'ayant droit. »

## Article 3

Les autres dispositions et conditions de l'accord départemental du 29 juin 2009 restent inchangées.

## Article 4

### *Extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

## Article 5

### *Date d'effet*

Le présent avenant entrera en vigueur au plus tôt le 1<sup>er</sup> janvier 2013, sous réserve de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* au plus tard le 15 décembre 2012.

A défaut d'entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2013, l'avenant sera applicable au premier jour du trimestre civil qui suit la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Laxou, le 16 octobre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisations patronales :**

FDSEA Vosges ;

Fédération départementale des CUMA Vosges ;

Entrepreneurs des territoires de Lorraine ;

Syndicat des maraîchers, horticulteurs et pépiniéristes des Vosges.

**Syndicats de salariés :**

UD CFDT Vosges ;

UD FO Vosges ;

UD CFTC Vosges ;

SNCEA CFE-CGC.

**Convention collective départementale**  
**IDCC : 9811. – EXPLOITATIONS AGRICOLES**  
**(Tarn)**  
**(6 mai 2002)**

(Etendue par arrêté du 18 décembre 2002,  
*Journal officiel* du 17 janvier 2003)

**AVENANT N° 31 DU 3 JUILLET 2012**

NOR : AGRS1397030M

IDCC : 9811

Entre :

La FDSEA du Tarn,

D'une part, et

La FGTA FO du Tarn ;

La FGAF CGT du Tarn ;

Le SGA CFDT du Tarn,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'article 18.3 « Garantie maintien de salaire, incapacité de travail et invalidité », paragraphe « Cotisations », est modifié comme suit :

« A compter de la date de prise d'effet de l'avenant n° 31 du 3 juillet 2012, il est appliqué un taux d'appel des cotisations révisables annuellement (taux d'appel de 70 % sur l'incapacité de travail et 85 % sur l'invalidité) :

**Cotisations avec taux d'appel**

Garantie maintien de salaire :

Celle-ci est à la charge exclusive de l'employeur et directement gérée par ce dernier.

Garantie incapacité de travail-invalidité :

La garantie est financée par une cotisation globale de 0,68 % répartie comme suit :

– 0,05 % à la charge de l'employeur (invalidité) ;

– 0,63 % à la charge du salarié.

Après une année, si le taux d'appel n'est pas reconduit suite à l'analyse de l'évolution de l'équilibre du régime de prévoyance, les taux de cotisations contractuels suivants seront de nouveau appliqués.

Garantie incapacité de travail-invalidité :

La garantie est financée par une cotisation globale de 0,89 % répartie comme suit :

- 0,06 % à la charge de l'employeur (invalidité) ;
- 0,83 % à la charge du salarié. »

#### **Article 2**

Le présent avenant s'applique à compter du premier jour du mois civil suivant la parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

#### **Article 3**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

#### **Article 4**

Un exemplaire du présent avenant sera remis à chaque partie signataire et deux exemplaires seront déposés à l'unité territoriale du Tarn de la DIRECCTE.

Fait à Albi, le 3 juillet 2012.

(Suivent les signatures.)

**Accord professionnel**

**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ DES SALARIÉS  
NON CADRES DES EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLY CULTURE, D'ÉLEVAGE,  
DE CULTURES SPÉCIALISÉES, D'ÉLEVAGES SPÉCIALISÉS, DE VITICULTURE,  
DES CUMA ET DES ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET FORESTIERS  
(Charente-Maritime)  
(4 juin 2009)**

AVENANT N° 2 DU 24 OCTOBRE 2012

NOR : AGRS1397021M

Entre :

La FDSEA de Charente-Maritime ;

Le syndicat professionnel des ETARF de Charente-Maritime ;

La fédération départementale des CUMA,

D'une part, et

La section interdépartementale du SNCEA CFE-CGC ;

La FGTA FO ;

Le SGA CFDT ;

La fédération agriculture CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le 1 « Taux, assiette, répartition des cotisations » de l'article 8 « Cotisations » est modifié comme suit :

**« 1. Taux, assiette, répartition des cotisations**

Les cotisations servant au financement des garanties définies dans le présent accord sont assises sur la totalité des rémunérations brutes entrant dans l'assiette des cotisations du régime de base de sécurité sociale.

Leur versement relève de la responsabilité des entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord.

Elles sont appelées pour les salariés justifiant de 1 an d'ancienneté au titre du contrat de travail en cours et sont prises en charge par l'entreprise et les salariés dans les conditions suivantes.

(En pourcentage.)

	TAUX	PART patronale	PART salariale
Incapacité de travail	1,36	1,06 <sup>(1)</sup>	0,30
Invalidité	0,46	0,13	0,33
Décès	0,24	0,12	0,12
Total	2,06	1,31	0,75
Assurance des cotisations sociales patronales	0,35	0,35	
Cotisation exceptionnelle <sup>(2)</sup>	0,15	0,10	0,05
Total	2,56	1,76	0,80
<small>(1) Il est rappelé que la fraction de cotisation destinée à la couverture résultant de l'article L. 1226-1 du code du travail, soit 0,63 %, est à la charge exclusive de l'employeur. (2) Cotisation limitée dans le temps (1 an) pour apporter le supplément de provisionnement dû à la loi du 10 novembre 2010 portant sur la réforme des retraites (avenant n° 1 du 9 janvier 2012, étendu le 5 juillet 2012, applicable au 1<sup>er</sup> octobre 2012).</small>			

Les cotisations à la charge du salarié sont déduites par l'employeur sur le bulletin de salaire sous une rubrique "Prévoyance" distincte des cotisations sociales obligatoires. »

## Article 2

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du premier jour du trimestre qui suit son extension.

## Article 3

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales. Son extension est demandée.

Fait à Saintes, le 24 octobre 2012.

(Suivent les signatures.)



**Convention collective**

**IDCC : 9541. – EXPLOITATIONS DE POLYCULTURE ET D'ÉLEVAGE  
(Meurthe-et-Moselle)  
(29 avril 1977)**

(Etendue par arrêté du 26 décembre 1977,  
*Journal officiel* du 14 février 1978)

**AVENANT N° 84 DU 16 OCTOBRE 2012**

NOR : AGRS1397023M  
IDCC : 9541

Entre :

La FDSEA de Meurthe-et-Moselle ;

Le syndicat professionnel des ETARF de Lorraine ;

La fédération départementale des CUMA de Meurthe-et-Moselle,

D'une part, et

L'UD CFDT de Meurthe-et-Moselle ;

L'UR CGT-FO ;

L'UR CFTC ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Au chapitre V « Classifications des emplois. – Salaires », section 1 « Définition des catégories professionnelles. – Coefficients hiérarchiques », « Classification professionnelle des emplois. – Ouvriers et employés », l'article 10 « Personnel d'exécution » de la convention, modifié par l'avenant n° 79 du 17 juin 2010, est partiellement abrogé.

L'abrogation porte uniquement sur les définitions du niveau IV, échelons 1 et 2 « Employé et ouvrier hautement qualifié, emploi hautement qualifié ».

En application de l'avenant n° 1 du 23 avril 2008 à l'accord national de méthode du 18 décembre 1992 sur la classification professionnelle des emplois non cadres dans les conventions collectives, le niveau IV est modifié et remplacé comme suit :

« Niveau IV. – Employé ou ouvrier d'exploitation agricole. – Emploi hautement qualifié

Echelon 1 :

Exécution d'opérations très qualifiées à partir d'instructions régulières et générales, nécessitant la maîtrise approfondie des matériels et/ou des outils.

Pour la bonne réalisation des travaux confiés, le salarié doit avoir une connaissance approfondie des végétaux et/ou des animaux et des produits.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes de niveau IV (tel que correspondant à ce jour au référentiel du bac professionnel).

Echelon 2 :

L'exécution des opérations très qualifiées est faite en toute autonomie par le salarié qui maîtrise les process et procédures des travaux confiés.

Le salarié a l'expérience nécessaire pour apprécier la qualité des résultats attendus.

Il participe à la surveillance régulière du travail des autres salariés de l'exploitation.

Il veille à la bonne application des consignes de sécurité et au port des équipements individuels de protection fournis.

Il peut être conduit à faire des suggestions et des propositions au chef d'entreprise ou au supérieur hiérarchique pour l'amélioration de l'organisation du travail des salariés qu'il surveille.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau IV (tel que correspondant à ce jour au référentiel du bac professionnel). »

## **Article 2**

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter de ce jour.

## **Article 3**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à l'UT 54 de la DIRECCTE Lorraine en l'absence d'opposition après un délai de 15 jours suivant la signature.

Fait à Laxou, le 16 octobre 2012.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9553. – EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE ET D'ÉLEVAGE, ÉLEVAGES  
SPÉCIALISÉS, PRODUCTIONS FRUITIÈRE ET VITICOLE, ENTREPRISES  
DE TRAVAUX AGRICOLES, D'AMÉNAGEMENTS RURAUX ET FORESTIERS  
(Meuse)**

**(28 septembre 1967)**

(Etendue par arrêté du 29 janvier 1968,  
*Journal officiel* du 8 mars 1968)

**AVENANT N° 140 DU 16 OCTOBRE 2012**

NOR : AGRS1397025M  
IDCC : 9553

Entre :

La FDSEA de la Meuse ;

Le syndicat professionnel des ETARF de Lorraine,

D'une part, et

L'UR CFTC ;

L'UD CFDT ;

L'UR CGT-FO ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Au chapitre V « Classifications des emplois. – Salaires », section 1 « Classifications », « Classification professionnelle des emplois. – Ouvriers et employés », l'article 13 de la convention, modifié par l'avenant n° 135 du 17 juin 2010, est partiellement abrogé.

L'abrogation porte uniquement sur les définitions du niveau IV, échelons 1 et 2 « Employé et ouvrier hautement qualifié. – Emploi hautement qualifié ».

En application de l'avenant n° 1 du 23 avril 2008 à l'accord national de méthode du 18 décembre 1992 sur la classification professionnelle des emplois non cadres dans les conventions collectives, le niveau IV est modifié et remplacé comme suit :

« Niveau IV. – Employé ou ouvrier d'exploitation agricole. – Emploi hautement qualifié

Echelon 1 :

Exécution d'opérations très qualifiées à partir d'instructions régulières et générales, nécessitant la maîtrise approfondie des matériels et/ou des outils.

Pour la bonne réalisation des travaux confiés, le salarié doit avoir une connaissance approfondie des végétaux et/ou des animaux et des produits.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes de niveau IV (tel que correspondant à ce jour au référentiel du bac professionnel).

Echelon 2 :

L'exécution des opérations très qualifiées est faite en toute autonomie par le salarié qui maîtrise les process et procédures des travaux confiés.

Le salarié a l'expérience nécessaire pour apprécier la qualité des résultats attendus.

Il participe à la surveillance régulière du travail des autres salariés de l'exploitation.

Il veille à la bonne application des consignes de sécurité et au port des équipements individuels de protection fournis.

Il peut être conduit à faire des suggestions et des propositions au chef d'entreprise ou au supérieur hiérarchique pour l'amélioration de l'organisation du travail des salariés qu'il surveille.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau IV (tel que correspondant à ce jour au référentiel du bac professionnel). »

## **Article 2**

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter de ce jour.

## **Article 3**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à l'UT 55 de la DIRECCTE Lorraine en l'absence d'opposition après un délai de 15 jours suivant la signature.

Fait à Laxou, le 16 octobre 2012.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9573. – EXPLOITATIONS DE POLYCLTURE ET D'ÉLEVAGE ET CUMA  
(Moselle)  
(17 mai 1977)**

(Etendue par arrêté du 28 janvier 1980,  
*Journal officiel* du 21 février 1980)

---

**AVENANT N° 42 DU 16 OCTOBRE 2012**

NOR : AGRS1397027M  
IDCC : 9573

---

Entre :

La FDSEA de la Moselle ;

Le syndicat professionnel des ETARF de Lorraine ;

La fédération départementale des CUMA de la Moselle,

D'une part, et

L'UD CFDT ;

L'UR CGT-FO ;

L'UR CFTC ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Au chapitre III « Classifications des emplois », « Classification professionnelle des emplois. – Ouvriers et employés », l'article 61 de la convention, modifié par l'avenant n° 37 du 17 juin 2010, est partiellement abrogé.

L'abrogation porte uniquement sur les définitions du niveau IV, échelons 1 et 2 « Employé et ouvrier hautement qualifié. – Emploi hautement qualifié ».

En application de l'avenant n° 1 du 23 avril 2008 à l'accord national de méthode du 18 décembre 1992 sur la classification professionnelle des emplois non cadres dans les conventions collectives, le niveau IV est modifié et remplacé comme suit :

« Niveau IV. – Employé ou ouvrier d'exploitation agricole. – Emploi hautement qualifié

Echelon 1 :

Exécution d'opérations très qualifiées à partir d'instructions régulières et générales, nécessitant la maîtrise approfondie des matériels et/ou des outils.

Pour la bonne réalisation des travaux confiés, le salarié doit avoir une connaissance approfondie des végétaux et/ou des animaux et des produits.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes de niveau IV (tel que correspondant à ce jour au référentiel du bac professionnel).

Echelon 2 :

L'exécution des opérations très qualifiées est faite en toute autonomie par le salarié qui maîtrise les process et procédures des travaux confiés.

Le salarié a l'expérience nécessaire pour apprécier la qualité des résultats attendus.

Il participe à la surveillance régulière du travail des autres salariés de l'exploitation.

Il veille à la bonne application des consignes de sécurité et au port des équipements individuels de protection fournis.

Il peut être conduit à faire des suggestions et des propositions au chef d'entreprise ou au supérieur hiérarchique pour l'amélioration de l'organisation du travail des salariés qu'il surveille.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau IV (tel que correspondant à ce jour au référentiel du bac professionnel). »

### **Article 2**

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter de ce jour.

### **Article 3**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à l'UT 57 de la DIRECCTE Lorraine en l'absence d'opposition après un délai de 15 jours suivant la signature.

Fait à Laxou, le 16 octobre 2012.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**  
**IDCC : 9881. – EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE**  
**ET ENTREPRISES D'ÉLEVAGE**  
**(Vosges)**  
**(14 avril 1969)**

(Etendue par arrêté du 10 octobre 1969,  
*Journal officiel* du 21 janvier 1970)

**AVENANT N° 121 DU 16 OCTOBRE 2012**

NOR : AGRS1397029M  
IDCC : 9881

Entre :  
La FDSEA des Vosges ;  
Le syndicat professionnel des ETARF de Lorraine,  
D'une part, et  
L'UR CGT-FO ;  
L'UR CFTC ;  
L'UD CFDT ;  
Le SNCEA CFE-CGC,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

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

Au titre III « Dispositions relatives à l'emploi et aux salaires », « Classification professionnelle des emplois. – ouvriers et employés », l'article 11 « Personnel d'exécution » de la convention, modifié par l'avenant n° 116 du 17 juin 2010, est partiellement abrogé.

L'abrogation porte uniquement sur les définitions du niveau IV, échelons 1 et 2 « Employé et ouvrier hautement qualifié. – Emploi hautement qualifié ».

En application de l'avenant n° 1 du 23 avril 2008 à l'accord national de méthode du 18 décembre 1992 sur la classification professionnelle des emplois non cadres dans les conventions collectives, le niveau IV est modifié et remplacé comme suit :

« Niveau IV. – Employé ou ouvrier d'exploitation agricole. – Emploi hautement qualifié

Echelon 1 :

Exécution d'opérations très qualifiées à partir d'instructions régulières et générales, nécessitant la maîtrise approfondie des matériels et/ou des outils.

Pour la bonne réalisation des travaux confiés, le salarié doit avoir une connaissance approfondie des végétaux et/ou des animaux et des produits.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes de niveau IV (tel que correspondant à ce jour au référentiel du bac professionnel).

Echelon 2 :

L'exécution des opérations très qualifiées est faite en toute autonomie par le salarié qui maîtrise les process et procédures des travaux confiés.

Le salarié a l'expérience nécessaire pour apprécier la qualité des résultats attendus.

Il participe à la surveillance régulière du travail des autres salariés de l'exploitation.

Il veille à la bonne application des consignes de sécurité et au port des équipements individuels de protection fournis.

Il peut être conduit à faire des suggestions et des propositions au chef d'entreprise ou au supérieur hiérarchique pour l'amélioration de l'organisation du travail des salariés qu'il surveille.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau IV (tel que correspondant à ce jour au référentiel du bac professionnel). »

### **Article 2**

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter de ce jour.

### **Article 3**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à l'UT 88 de la DIRECCTE Lorraine en l'absence d'opposition après un délai de 15 jours suivant la signature.

Fait à Laxou, le 16 octobre 2012.

(Suivent les signatures.)



---

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165130060-000213

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours

---