

# 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° 2013/08 DU 16 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>(*)</b>

(\*) Aucun texte du ministère de l'agriculture dans le *BO* n° 8.

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

---

## CONVENTIONS COLLECTIVES

### SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2013/08

#### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Bâtiment (Drôme-Ardèche [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés])</b> : accord du 28 novembre 2012 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 <sup>er</sup> janvier 2013 .....	4
<b>Bâtiment (Ile-de-France hors Seine-et-Marne [ETAM])</b> : avenant n° 5 du 30 novembre 2012 relatif aux salaires minima au 1 <sup>er</sup> janvier 2013.....	6
<b>Bâtiment (région parisienne [ouvriers])</b> : avenant n° 28 du 30 novembre 2012 relatif aux salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> janvier 2013 .....	8
<b>Bâtiment (région parisienne [ouvriers])</b> : avenant n° 29 du 30 novembre 2012 relatif aux indemnités de repas au 1 <sup>er</sup> janvier 2013 .....	10
<b>Conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement</b> : avenant n° 14 du 12 décembre 2012 relatif à la répartition des contributions au FPSPP.....	11
<b>Dentaires (cabinets)</b> : accord du 30 novembre 2012 relatif aux salaires et aux primes au 1 <sup>er</sup> décembre 2012 .....	13
<b>Dentaires (cabinets)</b> : adhésion par lettre du 4 janvier 2013 de la CFTC à l'accord du 1 <sup>er</sup> décembre 2012 relatif aux salaires .....	15
<b>Enseignement privé (administratifs, documentalistes)</b> : accord du 13 décembre 2012 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> septembre 2013 .....	16
<b>Habitat (organisations professionnelles)</b> : avenant n° 11 du 11 décembre 2012 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> janvier 2013.....	17
<b>Habitat (organisations professionnelles)</b> : procès-verbal de désaccord du 11 décembre 2012 relatif à la négociation annuelle obligatoire des salaires au 1 <sup>er</sup> janvier 2013.....	19
<b>Importation-exportation (entreprises)</b> : accord du 19 décembre 2012 relatif aux salaires minima au 1 <sup>er</sup> janvier 2013.....	21
<b>Maisons d'étudiants</b> : avenant n° 52 du 13 décembre 2012 à l'avenant n° 2 du 21 janvier 1993 relatif à la prévoyance.....	23
<b>Maroquinerie (industries)</b> : accord du 17 décembre 2012 relatif aux salaires minima au 1 <sup>er</sup> janvier 2013.....	27
<b>Matériaux de construction (négoce [ouvriers, ETAM])</b> : adhésion par lettre du 7 février 1997 de la FNCB CFDT à la convention.....	30

<b>Œufs (conditionnement, commercialisation et transformation) : accord du 29 mars 2012</b> relatif à la prévention de la pénibilité .....	31
<b>Œufs (conditionnement, commercialisation et transformation) : accord du 10 mai 2012</b> relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2012 .....	38
<b>Pâtes alimentaires sèches et couscous : avenant n° 2012-01 du 5 décembre 2012</b> relatif à l'emploi des seniors.....	41
<b>Pâtes alimentaires sèches et couscous : avenant n° 2012-02 du 5 décembre 2012</b> relatif aux salaires minima, aux primes et aux indemnités au 1 <sup>er</sup> janvier 2013 .....	44
<b>Pharmaceutique (industrie) : accord du 21 novembre 2012</b> relatif aux taux de cotisations des frais de santé.....	48
<b>Pharmaceutique (industrie) : accord du 21 novembre 2012</b> relatif aux taux de cotisations des garanties prévoyance .....	51
<b>Pharmaceutique (industrie) : avenant du 21 novembre 2012 à l'accord du 16 novem- bre 2011</b> relatif à la formation professionnelle .....	53
<b>Ports et manutention : avenant n° 2 du 10 décembre 2012</b> relatif aux salaires minimaux et aux primes au 1 <sup>er</sup> janvier 2013 .....	61
<b>Remontées mécaniques : avenant n° 56 du 20 novembre 2012</b> relatif à la prévention de la pénibilité .....	68
<b>Remontées mécaniques : avenant n° 57 du 20 novembre 2012</b> relatif à l'égalité profession- nelle entre les femmes et les hommes .....	80
<b>Remontées mécaniques : avenant n° 58 du 20 novembre 2012</b> modifiant l'article 15 de l'annexe III .....	97
<b>Remontées mécaniques : avenant n° 59 du 20 novembre 2012</b> relatif aux salaires minima au 1 <sup>er</sup> décembre 2012 .....	99
<b>Restauration collective (personnel) : avenant « Salaires » n° 50 du 18 décembre 2012.....</b>	106
<b>Télécommunications : avenant n° 8 du 21 décembre 2012 à l'accord du 24 septembre 2004</b> relatif à la formation professionnelle .....	109
<b>Thermiques (équipements [OETAM, cadres, ingénieurs et assimilés]) : accord du 14 dé- cembre 2012</b> relatif à la répartition de la contribution au FPSPP .....	110
<b>Travail temporaire (entreprises) : avenant n° 3 du 7 décembre 2012 à l'accord du 10 dé- cembre 2009</b> relatif à la répartition du FPSPP .....	112
<b>Travaux publics (Drôme-Ardèche [ouvriers]) : accord du 28 novembre 2012</b> relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 <sup>er</sup> janvier 2013 .....	114
<b>Travaux publics (Languedoc-Roussillon [ouvriers]) : accord du 19 décembre 2012</b> relatif aux salaires minima pour l'année 2013 .....	116
<b>Travaux publics (Languedoc-Roussillon [ETAM]) : accord du 19 décembre 2012</b> relatif aux salaires minima pour l'année 2013 .....	118
<b>Travaux publics (Languedoc-Roussillon [ouvriers, ETAM]) : accord du 19 décembre 2012</b> relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2013 .....	120

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

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

---

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

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

---

ACCORD DU 28 NOVEMBRE 2012  
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS  
AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2013  
(DRÔME-ARDÈCHE)  
NOR : ASET1350235M  
IDCC : 1596, 1597

---

Entre :

La FBTP Drôme et Ardèche ;

La CAPEB Drôme ;

La CAPEB Ardèche ;

La fédération SCOP BTP Rhône-Alpes,

D'une part, et

L'UD CFDT ;

L'UD CFTC ;

L'UD CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application du chapitre I<sup>er</sup> du titre VIII des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990, étendues par arrêtés ministériels du 8 février 1991 et du 12 février 1991, concernant, d'une part, les ouvriers du bâtiment employés dans les entreprises non visées par le décret

du 1<sup>er</sup> mars 1962 (entreprises occupant plus de 10 salariés) et, d'autre part, les ouvriers du bâtiment employés dans les entreprises visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés), les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé les montants des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment des départements de la Drôme et de l'Ardèche.

## Article 2

Pour les départements de la Drôme et de l'Ardèche, les parties signataires du présent accord ont fixé en application de l'article 8.18 des conventions collectives nationales précitées le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme suit :

L'indemnité de repas est portée à 9,66 €.

Les indemnités de transport et de trajet comme dans le tableau ci-après :

*(En euros.)*

ZONE	INDEMNITÉ DE TRANSPORT	INDEMNITÉ DE TRAJET
1A (0 à 5 km)	1,55	0,66
1B (5 à 10 km)	2,64	1,20
2 (10 à 20 km)	5,28	2,62
3 (20 à 30 km)	8,44	3,86
4 (30 à 40 km)	11,87	5,26
5 (40 à 50 km)	15,12	6,44

## Article 3

Les valeurs des indemnités de repas, de transport et de trajet fixées à l'article 2 entreront en application, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013, sous réserve d'aboutir à un accord susceptible d'extension.

A défaut de remplir cette condition, les valeurs de ces indemnités resteront celles en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2012.

## Article 4

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail à Paris conformément au décret du 17 mai 2006, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Valence.

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

Le présent accord sera transmis pour information aux unités territoriales de la DIRECCTE de la Drôme et de l'Ardèche et remis aux secrétariats-greffes des conseils des prud'hommes de Valence et Montélimar pour la Drôme et d'Annonay et Aubenas pour l'Ardèche.

## Article 5

Les partenaires sociaux conviennent de se revoir au mois d'octobre 2013 pour faire un bilan de la conjoncture avant d'entamer la réflexion sur la revalorisation des indemnités de petits déplacements pour l'année suivante.

Fait à Valence, le 28 novembre 2012.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3354

**Convention collective régionale**

**BÂTIMENT**

IDCC : 2707. – **ETAM**  
**(Ile-de-France hors Seine-et-Marne)**

AVENANT N° 5 DU 30 NOVEMBRE 2012  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2013

NOR : ASET1350245M

IDCC : 2707

Entre :

La fédération française du bâtiment Grand Paris ;

La fédération française du bâtiment région Ile-de-France, Yvelines, Essonne, Val-d'Oise ;

La fédération SCOP BTP Ile-de-France, Haute-Normandie, Centre ;

La CAPEB Ile-de-France,

D'une part, et

L'union régionale des syndicats construction et bois CFDT Ile-de-France ;

L'union régionale professionnelle des syndicats CFTC du BTP et des activités annexes de l'Ile-de-France ;

La CFE-CGC BTP Ile-de-France,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application de l'article 13.1 du titre III de la convention collective régionale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 19 novembre 2007 et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Ile-de-France (hors Seine-et-Marne).

**Article 2**

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Ile-de-France (hors Seine-et-Marne) est fixé comme suit à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013.

*(En euros.)*

NIVEAU	SALAIRE
A	1 450
B	1 535
C	1 635
D	1 830
E	1 950
F	2 350
G	2 610
H	2 850

### **Article 3**

En application des articles L. 2231-6, D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), bureau des relations collectives du travail.

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

Fait à Paris, le 30 novembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3032

**Conventions collectives régionales**

**BÂTIMENT**

IDCC : 1740. – **Ouvriers**

IDCC : 1843. – **Ingénieurs, assimilés et cadres**  
**(Région parisienne)**

AVENANT N° 28 DU 30 NOVEMBRE 2012  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2013

NOR : ASET1350243M  
IDCC : 1740

Entre :

La fédération française du bâtiment Grand Paris ;

La fédération française du bâtiment région Ile-de-France, Yvelines, Essonne, Val-d'Oise ;

La fédération SCOP BTP Ile-de-France, Haute-Normandie, Centre ;

La CAPEB Ile-de-France,

D'une part, et

L'union régionale des syndicats construction et bois CFDT Ile-de-France ;

L'union régionale professionnelle des syndicats CFTC du BTP et des activités annexes de l'Ile-de-France,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application de l'article 4.8 du titre I<sup>er</sup> de la convention collective régionale des ouvriers du bâtiment concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par l'article 1<sup>er</sup> des clauses générales, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé les revalorisations des salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Ile-de-France (hors Seine-et-Marne).

**Article 2**

Les parties signataires du présent accord ont arrêté, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013 :

Valeur du point : 7,70 €.

Partie fixe (PF) :

– 285,00 € pour le coefficient 150 ;

– 141,00 € pour le coefficient 170 ;

- 125,50 € pour le coefficient 185 ;
- 93,00 € pour le coefficient 210 ;
- 54,00 € pour le coefficient 230 ;
- 15,00 € pour le coefficient 250 ;
- 31,00 € pour le coefficient 270.

Le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment est fixé comme indiqué dans le tableau ci-après :

Base : 35 heures hebdomadaires.

*(En euros.)*

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE mensuel minimal
Niveau I Ouvriers d'exécution :		
– position 1	150	1 440
– position 2	170	1 450
Niveau II Ouvriers professionnels	185	1 550
Niveau III Compagnons professionnels :		
– position 1	210	1 710
– position 2	230	1 825
Niveau IV Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe :		
– position 1	250	1 940
– position 2	270	2 110

### Article 3

En application des articles L. 2231-6, D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), bureau des relations collectives du travail.

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

Fait à Paris, le 30 novembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3032

**Conventions collectives régionales**

**BÂTIMENT**

IDCC : 1740. – **Ouvriers**

IDCC : 1843. – **Ingénieurs, assimilés et cadres**  
**(Région parisienne)**

AVENANT N° 29 DU 30 NOVEMBRE 2012  
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE REPAS AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2013

NOR : ASET1350244M  
IDCC : 1740

Entre :

La fédération française du bâtiment Grand Paris ;

La fédération française du bâtiment région Ile-de-France, Yvelines, Essonne, Val-d'Oise ;

La fédération SCOP BTP Ile-de-France, Haute-Normandie, Centre ;

La CAPEB Ile-de-France,

D'une part, et

L'union régionale des syndicats construction et bois CFDT Ile-de-France ;

L'union régionale professionnelle des syndicats CFTC du BTP et des activités annexes de l'Ile-de-France,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le montant de l'indemnité de repas figurant au paragraphe *a* de l'article 8 du chapitre III du titre III de la convention collective régionale des ouvriers du bâtiment est fixé à 9,20 € à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013.

**Article 2**

En application des articles L. 2231-6, D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), bureau des relations collectives du travail.

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

Fait à Paris, le 30 novembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3348

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2666. – CONSEILS D'ARCHITECTURE,  
D'URBANISME ET DE L'ENVIRONNEMENT**

---

AVENANT N° 14 DU 12 DÉCEMBRE 2012  
RELATIF À LA RÉPARTITION DES CONTRIBUTIONS AU FPSPP

NOR : ASET1350264M

IDCC : 2666

Entre :

La FNCAUE,

D'une part, et

La CFE-CGC BTP ;

La FNCB SYNATPAU CFDT ;

La fédération BATIMAT-TP CFTC,

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 avenant s'applique aux entreprises visées par le champ d'application de la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (CAUE) du 24 mai 2007.

**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 Uninformation 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 Uninformation.

### **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 12 décembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3255

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1619. – CABINETS DENTAIRES**

ACCORD DU 30 NOVEMBRE 2012  
RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES AU 1<sup>ER</sup> DÉCEMBRE 2012

NOR : ASET1350241M  
IDCC : 1619

Les parties signataires conviennent de réévaluer les taux horaires minimaux de 1,5 % pour les postes qualifiés de la grille : secrétaire technique (ST), aide dentaire, assistante dentaire et les prothésistes de laboratoire niveaux 1 à 4, selon la grille annexée au présent accord.

Les parties signataires conviennent que le présent accord s'applique impérativement à l'ensemble des employeurs des cabinets dentaires libéraux, uniquement aux postes visés par le présent accord et à la date fixée du 1<sup>er</sup> décembre 2012

L'extension du présent accord sera demandée par l'UJCD-Union dentaire, signataire de l'accord.

Fait à Paris, le 30 novembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

CNSD ;  
FSDL ;  
UJCD-UD.

**Syndicats de salariés :**

FNISPAD ;  
CFDT.



## ANNEXE

### **Grille des taux minimaux des personnels des cabinets dentaires libéraux applicable au 1<sup>er</sup> décembre 2012**

*(Réévaluation du Smic au 1<sup>er</sup> juillet 2012)*

Horaire mensuel légal et conventionnel de 151,67 heures

*(En euros.)*

1. Personnel d'entretien		9,40
2. Personnel administratif		
2.1. Réceptionniste ou hôtesse d'accueil		9,40
2.2. Secrétaire (ST) <sup>(1)</sup>		10,55
3. Personnel technique		
3.1. Aide dentaire		9,66
3.2. Assistante dentaire		10,65
3.2.1. Mention complémentaire (*)		(*)
3.3. Prothésiste dentaire de laboratoire		
3.3.1. Niveau 1		9,96
3.3.2. Niveau 2		12,56
3.3.3. Niveau 3		15,52
3.3.4. Niveau 4		16,88
4. Personnel en formation, contrat de professionnalisation		
4.1. Secrétaire ST		
4.2. Aide dentaire		
4.3. Assistante dentaire :		
– moins de 26 ans	90 % du Smic	8,46
– plus de 26 ans	100 % du Smic	9,40
4.4. Brevet professionnel de prothésiste dentaire :		
– moins de 26 ans	90 % du Smic	8,46
– plus de 26 ans	85 % de 12,56	10,68
4.5. Brevet technique de métier de prothésiste dentaire :		
– moins de 26 ans	90 % du Smic	8,46
– plus de 26 ans	85 % de 15,52	13,20
<p>(1) ST : voir article 4.2 nouveau, annexe I de la convention collective nationale.  (*) Mention complémentaire : 5 % du taux horaire du poste d'assistant(e) dentaire prévu à la grille salariale au point 3.2, consécutifs à l'obtention d'une attestation de validation de formation complémentaire délivrée par la CPNE-FP des cabinets dentaires telle que décrite à l'article 2.5.1 de l'annexe I de la convention collective nationale des cabinets dentaires (proratisée pour les temps partiels).</p>		

Prime de secrétariat : 10 % du salaire mensuel minimal de base de l'assistante dentaire qualifiée, soit 162 € (proratisée pour les temps partiels).

Brochure n° 3255

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1619. – CABINETS DENTAIRES**

---

ADHÉSION PAR LETTRE DU 4 JANVIER 2013  
DE LA CFTC À L'ACCORD DU 1<sup>ER</sup> DÉCEMBRE 2012  
RELATIF AUX SALAIRES

NOR : *ASET1350266M*  
IDCC : *1619*

---

Paris, le 4 janvier 2013.

La CFTC adhère à l'accord salarial du 30 novembre 2012 applicable à partir du 1<sup>er</sup> décembre 2012 à dater de ce jour, la signature prévue le jeudi 20 décembre 2012 n'ayant pu avoir lieu pour des raisons techniques.

Brochure n° 3320

Convention collective nationale

IDCC : 2408. – **PERSONNELS DES SERVICES ADMINISTRATIFS  
ET ÉCONOMIQUES, PERSONNELS D'ÉDUCATION  
ET DOCUMENTALISTES DES ÉTABLISSEMENTS  
D'ENSEIGNEMENT PRIVÉS**

---

ACCORD DU 13 DÉCEMBRE 2012  
RELATIF AUX SALAIRES ET À LA VALEUR DU POINT  
AU 1<sup>ER</sup> SEPTEMBRE 2013

NOR : ASET1350239M  
IDCC : 2408

---

EXPOSÉ DES MOTIFS

Dans le cadre de la négociation de l'accord de substitution suite à la dénonciation partielle de la convention collective des personnels des services administratifs et économiques des personnels d'éducation et des documentalistes (PSAEE), les organisations signataires, soucieux de la reconnaissance des salariés ont souhaité, en complément des dispositions contenues dans la convention collective des établissements d'enseignement privés (EEP), valoriser leur rémunération.

Cet accord est indissociable de l'accord de substitution et n'a pas de lien avec la NAO pour l'année 2013.

A compter du 1<sup>er</sup> septembre 2013, la valeur du point PSAEE est augmentée de 1,25 %.

Les salariés qui bénéficiaient de 58 jours de congés payés, en application de la convention collective PSAEE à laquelle la convention collective EEP se substitue, bénéficient en plus d'une indemnité de 0,75 % du salaire exprimée en points. Le salaire à prendre en considération pour le calcul de cette indemnité est 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le 1<sup>er</sup> septembre 2013.

Fait à Paris, le 13 décembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

FNOGEC ;  
SNCEEL ;  
UNETP ;  
SYNADIC ;  
SYNADEC.

**Syndicats de salariés :**

SPELC ;  
SNEC CFTC.

Brochure n° 3330

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2526. – ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES**  
**DE L'HABITAT SOCIAL**

---

AVENANT N° 11 DU 11 DÉCEMBRE 2012  
RELATIF AUX SALAIRES ET À LA VALEUR DU POINT  
AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2013

NOR : ASET1350259M  
IDCC : 2526

---

1. Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'article 12.1 « Salaire mensuel de base » de la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social.

2. Contenu de l'accord

A l'issue de la réunion de la commission paritaire nationale du 11 décembre 2012, au cours de laquelle la NAO (négociation annuelle sur les salaires) a eu lieu et au cours de laquelle chacune des parties a fait valoir ses arguments, le collège employeurs et le collège salariés ont convenu d'une revalorisation de la valeur du point qui interviendra dans les conditions suivantes : augmentation de 0,3 % au 1<sup>er</sup> janvier 2013.

La valeur du point est donc, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2013, égale à :

- 7,059 € pour les salaires inférieurs ou égaux à 400 points ;
- 6,760 € pour les salaires se situant entre 400 et 800 points ;
- 6,605 € pour les salaires supérieurs à 800 points.

3. Dépôt

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions définies par le code du travail.

Fait à Paris, le 11 décembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

USH ;  
FNAR ;  
AFPOLS ;  
HTC.

**Syndicats de salariés :**

BATIMAT-TP CFTC ;

FNCB CFDT ;

SNUHAB CFE-CGC ;

FSPSS CGT-FO.

Brochure n° 3330

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2526. – ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES  
DE L'HABITAT SOCIAL**

---

PROCÈS-VERBAL DE DÉSACCORD DU 11 DÉCEMBRE 2012  
RELATIF À LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE DES SALAIRES  
AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2013

NOR : ASET1350260M  
IDCC : 2526

---

Les partenaires sociaux de la branche se sont réunis en négociation annuelle obligatoire le 11 décembre 2012.

Au cours de cette négociation, le collège employeurs a proposé de réviser les salaires minima conventionnels au 1<sup>er</sup> janvier 2013 comme suit :

Ouvrier d'entretien ménager : 205 points.

Secrétaire : 227 points.

Assistant technique : 227 points.

Technicien d'études : 255 points.

Consultant conseil : 285 points.

Responsable de domaine : 285 points.

Responsable d'entité : 455 points.

Directeur : 505 points.

Soit une augmentation allant de 5,13 % à 1 %.

La CFDT, la CFTC, la CFE-CGC prennent acte avec intérêt de cette proposition mais regrettent que ne soit pas communiqué l'intégralité des tableaux permettant l'analyse des minima.

Le collège employeurs s'engage à compléter l'information dans les prochains mois.

Le collège salariés déclare être dans l'impossibilité d'apprécier l'impact de cette mesure sur la population concernée et par conséquent ne souhaitent pas donner son accord à ces ajustements.

Le collège employeurs enregistre cette position et confirme que néanmoins l'augmentation des salaires minima conventionnels sera appliquée dès le 1<sup>er</sup> janvier 2013.

Il est alors dressé le présent procès-verbal de désaccord, conformément à l'article L. 2242-4 du code du travail.

Le présent document fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail (art. D. 2231-2 du code du travail) par le collège employeurs.

Fait à Paris, le 11 décembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

USH ;  
FNAR ;  
AFPOLS ;  
HTC.

**Syndicats de salariés :**

BATIMAT-TP CFTC ;  
FNCB CFDT ;  
SNUHAB CFE-CGC.

Brochure n° 3100

Convention collective nationale

IDCC : 43. – **ENTREPRISES DE COMMISSION, DE COURTAGE  
ET DE COMMERCE INTRACOMMUNAUTAIRE  
ET D'IMPORTATION-EXPORTATION DE FRANCE MÉTROPOLITAINE  
(CCNIE)**

ACCORD DU 19 DÉCEMBRE 2012  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2013

NOR : ASET1350258M  
IDCC : 43

Entre :

Le SNCI ;

L'OSCI ;

Le SEIT ;

La FICIME ;

La FIPA ;

La FFSCM ;

L'UFCC,

D'une part, et

La FNECS CFE-CGC ;

La FS CFDT ;

La CSFV CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Clause de revoyure*

Des nouvelles négociations salaires seront engagées lorsque le niveau E1 sera inférieur au Smic.

**Article 2**

*Extension*

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

(Suivent les signatures.)



## ANNEXE

### **Grille des minima conventionnels mensuels pour 151,67 heures applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2013**

*(En euros.)*

COEFFICIENT	SALAIRE
Employés	
E1	1 450
E2	1 455
E3	1 460
E4	1 465
E5	1 470
E6	1 507
E7	1 577
E8	1 631
Agents de maîtrise	
M9	1 657
M10	1 819
M11	2 029
M12	2 168
Cadres	
C13	2 110
C14	2 290
C15	2 470
C16	2 821
C17	3 173
C18	3 852
C19	4 207
C20	4 558

Brochure n° 3266

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1671. – MAISONS D'ÉTUDIANTS**

AVENANT N° 52 DU 13 DÉCEMBRE 2012  
À L'AVENANT N° 2 DU 21 JANVIER 1993 RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1350246M  
IDCC : 1671

**PRÉAMBULE**

Considérant la situation financière déséquilibrée du régime de prévoyance, les partenaires sociaux ont voulu sauvegarder ce régime, mis en place le 21 janvier 1993, en procédant à des aménagements visant à garantir la pérennité du régime.

De plus, les changements législatifs et réglementaires induits par la réforme des retraites alourdissent les charges du régime de prévoyance. Même s'il est progressif, le relèvement de l'âge de départ à la retraite a un effet immédiat sur le régime de prévoyance en prolongeant la période de prise en charge de l'incapacité et de l'invalidité.

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

L'article 1<sup>er</sup> concernant le champ d'application est complété des dispositions suivantes :

« On entend par cadres, le personnel relevant des articles 4 et 4 *bis* de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et de l'article 36 de l'annexe I de cette convention.

On entend par non-cadres, le personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 *bis* de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et de l'article 36 de l'annexe I de cette convention. »

**Article 2**

L'article 2.2 (dernier alinéa) concernant le salaire de référence des garanties incapacité et invalidité est ainsi modifié :

« Le salaire de référence pris en compte pour le calcul des prestations définies aux articles 2.1 et 2.2 est le salaire brut moyen mensuel tranches A et B soumis à cotisations et perçu par le salarié au cours des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail.

Toutefois, le salaire de référence est reconstitué à partir des salaires brut moyen mensuel tranches A et B correspondant aux mois civils d'activité au sein de l'entreprise lorsque :

- la période d'assurance est inférieure à 12 mois ;
- le salaire a été réduit ou supprimé au cours de la période de référence, en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident.

Lors de la demande de prestations, l'entreprise atteste que le salarié appartenait bien à la catégorie de personnel garantie à la date de l'événement ouvrant droit aux prestations, et déclare ses éléments de salaires bruts et nets perçus formant le traitement de base.

L'organisme assureur peut demander les justifications nécessaires et se réserve le droit de vérifier l'exactitude des déclarations de salaires sur pièces. »

### Article 3

Pour faire suite à la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites et conformément aux dispositions de l'alinéa 1 de l'article 31 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 : la constitution de provisions supplémentaires pouvant être réparties sur une période de 6 ans au plus à compter des comptes établis au titre de l'exercice 2010 (période transitoire), l'article 3 (relatif à la reprise des prestations en cours de service) de l'avenant n° 2 du 21 janvier 1993 est complété par les dispositions suivantes :

« En cas de dénonciation de l'avenant n° 2 du 21 janvier 1993, de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation de l'un des organismes assureurs désignés à l'article 5 de l'avenant n° 2 du 21 janvier 1993, les organismes assureurs poursuivent le versement des prestations immédiates ou différées, acquises ou nées au jour de la résiliation ou du non-renouvellement et maintiennent la couverture décès au niveau de prestation tel qu'il est défini par le texte conventionnel au jour de sa résiliation ou du non-renouvellement de la désignation.

Dès lors que la dénonciation, la résiliation ou le non-renouvellement de la désignation intervient pendant la période transitoire mentionnée au premier alinéa de l'article 31 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, le souscripteur est redevable d'une indemnité de résiliation. Cette indemnité est égale à la différence entre le montant des provisions techniques permettant de couvrir intégralement les engagements en application des articles 7 et 7.1 de la loi précitée et le montant des provisions techniques effectivement constituées en application des trois premiers alinéas de l'article 31 de la loi précitée, au titre des incapacités et invalidités en cours à la date de cessation du contrat, de la convention ou du bulletin d'adhésion.

Toutefois, cette indemnité n'est pas exigible si les organismes assureurs désignés ne poursuivent pas le maintien de cette couverture alors qu'un nouveau contrat est souscrit en remplacement du précédent et prévoit la reprise intégrale, par le nouvel organisme assureur, des engagements relatifs au maintien des garanties incapacité de travail-invalidité et décès du contrat, de la convention ou du bulletin d'adhésion initial. Dans ce cas, la contre-valeur en euros des provisions effectivement constituées au titre du maintien de ces garanties est transférée au nouvel organisme assureur. »

### Article 4

Afin de prendre en compte les conséquences de la réforme des retraites sur l'équilibre du régime et la situation financière déséquilibrée de celui-ci, les partenaires sociaux conviennent de modifier l'article 4 relatif aux cotisations de l'avenant n° 2 du 21 janvier 1993 comme suit :

« Article 4

*Cotisations*

Les taux de cotisations versées en contrepartie des prestations visées aux articles 2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 2.5 et 2.6 de l'avenant n° 2 du 21 janvier 1993 à la convention collective nationale des maisons d'étudiants sont portés à :

#### Salariés non cadres

COTISATION	POURCENTAGE DU SALAIRE DE RÉFÉRENCE Tranches A et B
Incapacité de travail et invalidité (AG2R Prévoyance)	2,21
Décès (AG2R Prévoyance)	0,37

COTISATION	POURCENTAGE DU SALAIRE DE RÉFÉRENCE Tranches A et B
Rente éducation (OCIRP)	0,21
Rente conjoint (OCIRP)	0,12
Total	2,91

La cotisation globale pour les salariés non cadres est répartie à hauteur de 60 % à la charge de l'employeur (1,746 % TA-TB) et de 40 % à la charge du salarié (1,164 % TA-TB).

#### Salariés cadres

COTISATION	POURCENTAGE DU SALAIRE DE RÉFÉRENCE Tranches A et B
Incapacité de travail et invalidité (AG2R Prévoyance)	0,87
Décès (AG2R Prévoyance)	0,75
Rente éducation (OCIRP)	0,21
Rente conjoint (OCIRP)	0,12
Total	1,95

Pour respecter les dispositions de l'article 7 de la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947, les cotisations afférentes aux garanties décès tranche A, incapacité et invalidité tranche A, rente éducation et rente de conjoint tranche A sont entièrement à la charge de l'employeur pour les cadres (1,95 % TA).

Les cotisations tranche B sont réparties à hauteur de 0,975 % à la charge de l'employeur et 0,975 % à la charge des salariés.

### Article 5

#### *Date d'entrée en vigueur*

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du trimestre civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

### Article 6

#### *Extension. – Publicité*

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant auprès du ministre du travail.

### Article 7

#### *Durée. – Révision. – Dénonciation*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il fait partie intégrante de la convention collective nationale des maisons d'étudiants ; il pourra donc faire l'objet d'une révision conformément aux dispositions de la convention collective à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires.

La révision pourra prendre effet dans les conditions visées aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 3 mois.

Les modalités de dénonciation sont fixées aux articles L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-13, L. 2261-14 du code du travail. Toutefois, les nouvelles négociations devront être engagées dans les 3 mois suivant la signification de la dénonciation.

Fait à Paris, le 13 décembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

UNME.

**Syndicats de salariés :**

FERC CGT ;

FEP CFDT ;

SNEPL CFTC ;

SNEPAT CGT-FO.

**Accord professionnel**  
**INDUSTRIES DE LA MAROQUINERIE**

ACCORD DU 17 DÉCEMBRE 2012  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2013  
NOR : ASET1350238M

Entre :

La FFM,

D'une part, et

La FS CFDT ;

La CMTE CFTC cuir ;

La FNAA CFE-CGC ;

La THC CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les salaires font l'objet d'une négociation au minimum annuelle au niveau de la branche.

Les salaires minima bruts mensuels de base sont fixés pour la durée légale mensuelle du travail en vigueur à ce jour.

La grille ci-dessous est constituée de niveaux pour chaque catégorie professionnelle. Les classifications sont définies par niveau et par échelon. La convention collective nationale détermine le salaire minimum par niveau. Les échelons sont définis dans l'entreprise.

*(En euros.)*

NIVEAU	OUVRIERS	EMPLOYÉS	TAM	CADRES
I	1 450	1 450		
II	1 460	1 460		
III	1 470	1 470	1 545	
IV			1 700	2 215
V			1 810	2 963
VI				3 400

Le salaire minimum brut mensuel de base prend en compte l'ensemble des éléments légaux, conventionnels et usuels des salaires bruts quelles qu'en soient la nature et la périodicité, à l'exception :

- des rémunérations afférentes aux heures supplémentaires ;
- des remboursements de frais ne supportant pas de cotisation de sécurité sociale ;
- des versements effectués en application de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaires.

## **Champ d'application**

Cet accord s'applique en France dans l'ensemble des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir normalement visées par la nomenclature de l'INSEE sous les numéros 15.12Z et suivants (à l'exclusion des courroies en cuir, articles divers en cuir à usage technique, semelles et talons en cuir pour chaussure) ainsi que dans les autres activités citées ci-dessous en dehors de toute nomenclature.

Des fabrications visées sous ces rubriques sont notamment comprises les fabrications suivantes :

- articles de bureau ;
- articles de chasse et pêche ;
- articles pour chiens et chats ;
- articles de sellerie-bourrellerie ;
- articles de sellerie automobile/marine ;
- attaché-case, pilote-case ;
- baudriers, équipements militaires, ceintures cuir ;
- boîtes et coffrets en cuir et autres objets habillés de cuir ;
- bracelets pour montre ;
- cartables, sacs d'écoliers ;
- étuis chéquiers ;
- étuis à clefs ;
- étuis divers de petite maroquinerie ;
- étuis spécifiques jumelles, appareils de photographie ;
- malles, cantines ;
- porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
- portefeuilles ;
- porte-monnaie, bourses, porte-billets ;
- porte-habits ;
- sacs dames/fillettes ;
- sacs hommes ;
- sacs de sport ;
- sacs de voyage ;
- sacs spécifiques photo, audiovisuel ;
- sacoches pour cycles et motocycles ;
- serviettes, porte-documents,
- trousses de toilette ;
- trousses de petite maroquinerie (maquillage, manucure, couture) ;
- trousses d'écoliers ;
- valises ;
- vanity-case...

Cette liste est non exhaustive.

## **Egalité professionnelle**

En application de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes et de l'accord de branche portant sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes signé le 7 octobre 2010, les parties signataires conviennent que les différences de salaire de base et de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne se justifient que si elles reposent sur des critères vérifiables.

### **Validité**

Cet accord est valide tant que les principes qui ont prévalu à son établissement ne sont pas remis en cause et notamment la durée du travail légale à ce jour.

L'accord est applicable à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2013.

### **Dénonciation**

L'accord peut être dénoncé à la demande de l'une ou l'autre partie signataire en respect des procédures légales.

### **Dépôt. – Extension**

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail selon les conditions prévues par la loi.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord notamment dans le cadre de la procédure accélérée prévue à l'article L. 2261-26 du code du travail à toutes les entreprises dont le code APE est 1512Z.

Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire du Premier ministre du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises ne soit pas appliqué dans le cadre de la dérogation prévue par cette même circulaire.

Fait à Paris, le 17 décembre 2012.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3154

Conventions collectives nationales  
**NÉGOCE DES MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION**

IDCC : 398. – **Ouvriers**

IDCC : 533. – **ETAM**

IDCC : 652. – **Cadres**

---

ADHÉSION PAR LETTRE DU 7 FÉVRIER 1997  
DE LA FNCB CFDT À LA CONVENTION

NOR : ASET1350229M  
IDCC : 398, 533

---

*FNCB CFDT*  
*215 bis, boulevard Saint-Germain*  
*75507 Paris*

Paris, le 7 février 1997.

Monsieur le président,

Nous vous informons que nous adhérons aux conventions collectives ouvriers et ETAM du négoce de matériaux ainsi qu'aux accords négociés jusqu'à ce jour.

Cette adhésion prendra effet dès réception de la présente.

Veuillez agréer, Monsieur le président, l'expression de mes sentiments distingués.

*Le secrétaire fédéral.*

Brochure n° 3184

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2075. – ŒUFS ET INDUSTRIES**  
**EN PRODUITS D'ŒUFS**  
**(Centres de conditionnement,**  
**de commercialisation et de transformation)**

ACCORD DU 29 MARS 2012  
RELATIF À LA PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ  
NOR : ASET1350255M  
IDCC : 2075

PRÉAMBULE

La loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a prévu différentes dispositions prenant en compte la pénibilité.

Elle prévoit notamment la mise en œuvre de mesures destinées à réduire l'exposition des salariés à des facteurs de risques professionnels au travers de démarches collectives s'inscrivant dans un plan de prévention et d'amélioration des situations existantes, combinées avec un meilleur suivi individuel au travers le dossier médical de santé au travail (art. L. 4624-2 du code du travail) et pour les salariés concernés par un ou plusieurs facteurs de pénibilité, une fiche individuelle complétant le dossier médical (art. L. 4121-3-1 du code du travail).

Cette loi prévoit pour les entreprises employant au moins 50 salariés, ou appartenant à un groupe au sens de l'article L. 2331-1 du même code dont l'effectif comprend au moins 50 salariés dont plus de 50 % de salariés sont exposés aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4121-3-1 du code du travail, une obligation de négocier un accord collectif ou de mettre en place un plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité au travail.

A défaut, une pénalité financière pouvant atteindre 1 % des rémunérations ou gains versés est prévue à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Toutefois, les entreprises dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés ne sont pas soumises à cette pénalité lorsqu'elles sont couvertes par un accord de branche étendu dont le contenu est conforme au décret mentionné à l'article L. 138-30.

C'est l'objet du présent accord.

Les partenaires sociaux considèrent en effet que le nombre important de petites structures au sein de la branche justifie la conclusion d'un tel accord, afin de faciliter une démarche opérationnelle constructive au sein des entreprises couvertes par cet accord pour supprimer ou réduire les facteurs de risques professionnels auxquels sont confrontés tout ou partie de leurs salariés.

Les parties reconnaissent que la mise en œuvre du présent accord doit s'inscrire dans la durée pour produire tous ses effets et entraîner une mobilisation et une évolution significative des situations et

pratiques actuelles tant au niveau des méthodes que de l'organisation, des conditions, des process et de l'environnement du travail, ce qui nécessite l'engagement et l'implication permanente des principaux acteurs concernés, dans l'intérêt bien compris des salariés et des entreprises.

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

### *Champ d'application*

Le présent accord est applicable aux entreprises employant au moins 50 salariés et moins de 300 salariés ou appartenant à un groupe (au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail) dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés dont plus de 50 % de salariés sont exposés aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4121-3-1 du code du travail, relevant du champ d'application de la convention collective nationale des œufs et industries en produits d'œuf, répertoriée sous le numéro d'identifiant des conventions collectives 3184.

## **Article 2**

### *Réalisation d'un diagnostic des situations de pénibilité*

Conformément aux dispositions de l'article R. 138-32 du code de la sécurité sociale, chaque employeur devra préalablement déterminer la proportion de salariés exposés aux facteurs de pénibilité définis en application de l'article L. 4121-3-1 du code du travail.

Le résultat de ce diagnostic devra être consigné en annexe du document unique d'évaluation des risques mentionné à l'article R. 4121-1 du même code.

S'il ressort de ce diagnostic qu'il n'y a pas plus de 50 % de salariés de l'entreprise qui sont exposés aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4121-3-1 du code du travail, l'entreprise ne relève pas du champ d'application du présent accord dont les dispositions ne s'imposent donc pas à elle.

Elle pourra néanmoins s'en inspirer pour mettre en œuvre une démarche de même nature pour supprimer ou réduire les facteurs de pénibilité des emplois éventuellement concernés.

Cette proportion sera actualisée chaque fois que nécessaire, et notamment lors de la mise à jour du document unique d'évaluation des risques.

Ce diagnostic permettra dans le même temps pour les entreprises concernées d'identifier les emplois exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité, les résultats étant synthétisés dans un tableau identique ou similaire à ceux proposés en annexe I.

Pourront contribuer utilement à ce diagnostic général de départ :

- les données du document unique d'évaluation des risques professionnels ;
- les comptes rendus du CHSCT ;
- les programmes de prévention des risques ;
- l'analyse des causes des accidents du travail et des maladies professionnelles ;
- les organisations du travail dans l'entreprise ;
- les indications fournies par le médecin du travail.

## **Article 3**

### *Adaptation et aménagement du poste de travail*

Les parties constatent que les postes concernés par les facteurs de risques le sont notamment au titre des contraintes physiques marquées et des gestes répétitifs.

Relèvent notamment, en effet, des contraintes physiques marquées :

- les manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2. La manutention manuelle de charges correspond à toute activité nécessitant de recourir à la force humaine pour soulever, abaisser, transporter, déplacer ou retenir un objet ou une personne de quelque façon que ce soit.

Réglementairement, on entend par manutention manuelle « toute opération de transport ou de soutien d'une charge, dont le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement, qui exige l'effort physique d'un ou de plusieurs travailleurs. » (art. R. 4541-2 du code du travail) ;

- les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations. Il s'agit principalement des postures qui comportent des angles extrêmes des articulations (ex. : le bras au-dessus de la ligne des épaules est une posture extrême pour l'épaule).

Ainsi, peuvent être concernées les positions agenouillées, accroupies, en torsion ou encore de maintien des bras en l'air.

Cependant, le maintien de position(s) articulaire(s) durant de longues périodes peut également générer des contraintes physiques locales (posture des bras sans appui, maintien prolongée d'une posture accroupie ou le dos penché en avant...) et globales (station statique prolongée) ;

- le bruit mentionné à l'article R. 4431-1, c'est-à-dire comportant un niveau d'exposition quotidienne au bruit de 87 dB ou un niveau de pression acoustique de crête de 140 dB.

Relève du travail répétitif : le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini.

### Engagement

Afin de réduire ces facteurs de risque, il est prévu qu'à chaque fois qu'une entreprise réalisera un investissement en achetant une nouvelle machine ou un nouveau matériel de production ayant un impact sur les postes de travail, elle devra à cette occasion effectuer ou faire effectuer une étude prenant en compte ces différents facteurs de risques afin d'apprécier les possibilités d'amélioration envisageables.

Selon l'importance de l'aménagement prévu ou de la transformation des postes de travail, le comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail devra être préalablement consulté conformément dispositions de l'article L. 4612-8 du code du travail.

Il est rappelé qu'une démarche de prévention efficace comporte :

- l'analyse des risques ;
- la suppression de la contrainte ;
- la réduction au minimum si la suppression n'est pas possible ;
- la formation du personnel en lui donnant des moyens d'améliorer ses conditions de travail.

Exemples :

- concevoir les postes et choisir en amont les équipements permettant d'éviter les postures pénibles (ce point est particulièrement important lors de la phase conception à l'occasion de l'introduction d'une nouvelle machine, technologie, activité...) ;
- réduire l'amplitude des mouvements, respecter les angles articulaires de confort (ex. : placer les outils et conteneurs plus près du travailleur) ;
- réduire la durée des postures statiques ;
- organiser des rotations de postes afin de varier les postures. Réduire la pénibilité lors d'un travail debout ne peut se résumer à la mise à disposition d'un siège, en réponse à une obligation légale, même si ce siège est supposé ergonomique ;
- envisager l'alternance des activités à forte et à faible contrainte et les rotations de postes ;
- introduire des pauses pour permettre aux travailleurs de récupérer (prévoir des salles de repos).

### Objectif et indicateur chiffré

L'objectif est pour chaque entreprise d'avoir réalisé ce type d'étude dans 80 % des cas d'investissement définis ci-dessus.

L'indicateur de suivi correspond au nombre d'études réalisées par rapport aux investissements réalisés.

#### **Article 4**

##### *Amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel*

Les parties considèrent que le fait de rester sur un même poste exposé à un ou plusieurs risques crée ou accroît notamment les risques liés aux contraintes physiques marquées, tout particulièrement en ce qui concerne les gestes répétitifs.

Il est donc important de trouver des solutions permettant de faire varier les tâches afin de réduire les contraintes.

Cela nécessite d'élargir les savoirs-faire professionnels pour permettre ou accroître les capacités des salariés à changer de poste de travail une ou plusieurs fois au cours d'une même journée ou demi-journée de travail.

Outre l'intérêt de cette démarche en matière de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail, cela permet également d'améliorer l'intérêt au travail.

Il est donc convenu, pour permettre ou favoriser cette polyvalence sur des postes relevant le plus souvent de la même qualification, de prendre les engagements suivants en termes de formation, cette dernière constituant au-delà des aspects relatifs à l'organisation, un complément indispensable pour réussir cette diversification des tâches, par roulement journalier sur deux ou plusieurs postes.

##### **Engagement de formation**

Tous les salariés exposés à un ou plusieurs facteurs visés à l'article D. 4121-5 du code du travail devront suivre une formation adaptation ou d'évolution de leur emploi leur permettant d'intervenir sur plusieurs postes relevant généralement d'une même qualification.

Le programme de formation comprendra en outre les mesures de prévention des risques auxquels les salariés sont exposés, sur l'ensemble des postes qu'ils seront amenés à tenir successivement. Cette formation sera renouvelée au moins tous les 5 ans.

Le programme de prévention des risques professionnels devra intégrer cet engagement et faire partie des actions prioritaires du plan de formation.

##### **Objectif et indicateur chiffré**

L'objectif est de former 50 % des salariés concernés sur les 3 années d'application de l'accord.

L'indicateur de suivi est le nombre de formations suivies par le salarié concerné.

#### **Article 5**

##### *Aménagement des fins de carrière*

Les salariés âgés de plus de 55 ans affectés sur un emploi exposé à des facteurs de pénibilité au sens de l'article D. 4121-5 du code du travail qui sont désireux de transformer leur emploi à temps complet en emploi à temps partiel seront prioritaires pour l'attribution des emplois disponibles dans leur catégorie professionnelle.

Dans cette hypothèse, les salariés âgés d'au moins 55 ans qui concluront, en application du présent accord, un avenant de passage à temps partiel, auront la possibilité d'opter, pour le calcul des cotisations d'assurance vieillesse et des régimes complémentaires obligatoires de retraite, pour le maintien d'une assiette de cotisations à la hauteur de la rémunération correspondant à un temps plein et ce dans les conditions ci-après définies.

A moins de 5 années de l'âge auquel le salarié peut bénéficier d'une retraite à taux plein, la société prendra en charge, jusqu'à cette date, 100 % du supplément de cotisations salariales et patronales résultant de cet élargissement d'assiette à hauteur d'une rémunération correspondant à un temps

plein, sous réserve que l'avenant au contrat de travail prévoit un passage à temps partiel d'au moins 80 % du temps plein.

A moins de 2 années de l'âge auquel le salarié peut bénéficier d'une retraite à taux plein, la société prendra en charge, jusqu'à cette date, 100 % du supplément de cotisations salariales et patronales résultant de cet élargissement d'assiette à hauteur d'une rémunération correspondant à un temps plein, sous réserve que l'avenant au contrat de travail prévoit un passage à temps partiel d'au moins 50 % du temps plein. Les salariés bénéficiant d'un avenant à temps partiel dans le cadre de la situation précédente ne pourra pas, par un nouvel avenant, bénéficier de la présente disposition pour tout ou partie des deux années précédant la date à laquelle il pourra prétendre à une retraite à taux plein.

Conformément aux dispositions de l'article L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale, cette prise par la société d'une partie des cotisations salariales n'est pas assimilable à une rémunération au sens de l'article L. 242-1 dudit code.

Pour les salariés âgés de plus de 55 ans qui seront passés d'un contrat à temps plein à un contrat à temps partiel à compter de cet âge, l'indemnité de départ ou de mise à la retraite sera calculée sur la base d'une rémunération équivalente à un temps plein.

#### Objectif et indicateur chiffré

L'objectif est de respecter cet engagement pour 100 % des avenants à temps partiel conclus dans le cadre de ce dispositif.

L'indicateur de suivi est le nombre de prises en charge des cotisations complémentaires par l'entreprise par avenant signé relevant du dispositif.

### Article 6

#### *Partenaires dans le cadre de cette démarche de prévention*

Le CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel.

Les services de santé au travail : médecin du travail, intervenants en prévention des risques professionnels (ergonomes, ingénieurs en sécurité...).

Les personnes compétentes de l'entreprise (ingénieur sécurité) ou les travailleurs eux-mêmes.

Les services de prévention des organismes de sécurité sociale.

### Article 7

#### *Etablissement des fiches individuelles*

Une fois le diagnostic réalisé, une fiche individuelle devra être établie et tenue pour tout travailleur exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels précités et liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur sa santé.

Sur la fiche devront être consignées :

- a) Les conditions de pénibilité auxquelles le travailleur est exposé ;
- b) La période au cours de laquelle cette exposition est survenue ;
- c) Les mesures de prévention mises en œuvre par l'employeur pour faire disparaître ou réduire ces facteurs durant cette période.

Cette fiche devra préciser de manière apparente et claire le droit pour tout salarié de demander la rectification des informations contenues dans ce document.

La médecine du travail devra être associée en tant que de besoin à cette démarche.

## Article 8

### *Effet. – Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012 et aura pour terme définitif le 31 décembre 2014, sans se transformer en accord à durée indéterminée.

Il s'appliquera à l'ensemble des entreprises après publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Une nouvelle discussion sur les sujets traités par cet accord devra intervenir au cours des 6 derniers mois de la période triennale.

Il en ira de même en cas de modification législative modifiant les équilibres du présent accord.

Elle sera l'occasion de faire le point sur la mise en œuvre et la portée utile des mesures prévues par cet accord, ce bilan pouvant aboutir, le cas échéant, à une révision de ce dernier afin de l'adapter et de mieux répondre aux objectifs d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

## Article 9

### *Dépôt et extension*

Le présent accord fera l'objet des formalités de notification et de dépôt selon les dispositions légales à la diligence du SNIPO.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord, en application de l'article L. 2261-19 du code du travail, le SNIPO étant chargé d'accomplir les formalités à cette fin.

Fait à Paris, le 29 mars 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

SNIPO.

#### **Syndicats de salariés :**

FGTA FO ;

FNAACFE-CGC.

## ANNEXE I

### Exposition

FACTEURS (art. D. 4121-5)	EMPLOIS concernés	DURÉE MOYENNE d'exposition en heures/jour (semaine-mois)	EFFECTIF exposé
1. Manutention manuelle			
2. Postures pénibles			
3. Vibrations mécaniques			
4. Exposition aux agents chimiques dangereux			
5. Activités en milieu hyperbare			
6. Températures extrêmes			
7. Bruit de 87 dB ou un niveau de pression acoustique de crête de 140 dB			
8. Travail de nuit			
9. Travail en équipes successives alternantes			
10. Travail répétitif			
Total			
Pourcentage de l'effectif total			

### Polyexposition

FACTEURS (art. D.4121-5)	EMPLOI	EMPLOI	EMPLOI
1. Manutention manuelle			
2. Postures pénibles			
3. Vibrations mécaniques			
4. Exposition aux agents chimiques dangereux			
5. Activités en milieu hyperbare			
6. Températures extrêmes			
7. Bruit de 87 dB ou un niveau de pression acoustique de crête de 140 dB			
8. Travail de nuit			
9. Travail en équipes successives alternantes			
10. Travail répétitif			



Brochure n° 3184

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2075. – ŒUFS ET INDUSTRIES  
EN PRODUITS D'ŒUFS  
(Centres de conditionnement,  
de commercialisation et de transformation)**

---

ACCORD DU 10 MAI 2012  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS  
POUR L'ANNÉE 2012

NOR : ASET1350254M

IDCC : 2075

---

Entre :

Le SNIPO,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Champ d'application*

Le présent accord national est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs, tel qu'il est défini par l'article 1.1 de la convention collective.

**Article 2**

*Barème des salaires minimaux conventionnels  
pour une durée de travail à temps plein*

Le barème des salaires mensuels et annuels minimaux est applicable pour une durée mensuelle du travail de 151,67 heures ou sa durée annuelle équivalente.

## Tableau des salaires minima 2012

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE minimal mensuel (applicable au 1 <sup>er</sup> janvier 2012)	SALAIRE minimal mensuel (applicable au 1 <sup>er</sup> mars 2012)	SALAIRE annuel minimal (SAM) (applicable pour l'année 2012)
I	1	1 398,37	1 398,37	18 178,81
	2	1 398,37	1 401,00	18 207,30
	3	1 399,05	1 403,24	18 233,09
II	1	1 401,08	1 405,28	18 259,54
	2	1 405,25	1 409,46	18 313,88
	3	1 411,45	1 415,68	18 394,68
III	1	1 413,48	1 417,72	18 421,14
	2	1 421,78	1 426,04	18 529,34
	3	1 441,41	1 445,74	18 785,20
IV	1	1 462,08	1 466,46	19 054,52
	2	1 477,58	1 482,01	19 256,51
	3	1 493,08	1 497,55	19 458,50
V	1	1 580,90	1 585,65	20 603,12
	2	1 611,90	1 616,74	21 007,10
	3	1 642,90	1 647,83	21 411,09
VI	1	1 704,90	1 710,01	22 219,05
	2	1 756,56	1 761,83	22 892,36
	3	1 808,22	1 813,65	23 565,66
VII	1	1 963,21	1 969,10	25 585,57
	2	2 087,21	2 093,47	27 201,50
	3	2 211,20	2 217,83	28 817,44
VIII	1	2 459,18	2 466,56	32 049,30
	2	2 707,17	2 715,29	35 281,16
	3	3 068,81	3 078,02	39 994,29
IX	1	3 668,11	3 679,11	47 804,62
	2	4 029,75	4 041,84	52 517,76
	3	4 494,72	4 508,21	58 577,50

Les niveaux I à IV correspondent à la catégorie employés-ouvriers.

Les niveaux V à VI correspondent à la catégorie agents de maîtrise.

Les niveaux VII à IX correspondent à la catégorie cadres.

Il est rappelé qu'en cas de départ ou d'arrivée en cours d'année, de changement d'échelon ou de travail à temps partiel, le salaire annuel minimal est calculé au prorata (ainsi que le salaire minimum mensuel en cas de travail à temps partiel).

### Article 3

#### *Calcul du salaire annuel minimal*

Il est rappelé que le salaire annuel minimal résultant de la classification comporte tous les éléments de rémunération, quelles que soient leur qualification et leur périodicité, à l'exception :

- des majorations diverses prévues par la loi ou la convention collective en raison de circonstances particulières (heures supplémentaires, heures travaillées un jour férié, un dimanche ou de nuit) ;
- du montant de la prime d'ancienneté ;

- des sommes qui constituent un remboursement de frais et ne supportent pas de ce fait les cotisations des régimes sociaux ;
- des sommes issues des accords de participation et d'intéressement qui n'ont pas le caractère de salaire.

En fin d'année civile, une comparaison doit être effectuée entre le montant brut de la rémunération effectivement perçue par chaque salarié et le salaire annuel minimal en prenant en compte les éléments définis précédemment.

Si le montant brut perçu est inférieur au salaire annuel minimal afférent au niveau de classification du salarié, le complément brut de rémunération correspondant est versé à l'intéressé à l'occasion de la première paie de l'année suivante.

#### **Article 4**

*Entrée en vigueur. – Durée. – Extension*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Le présent accord fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit code, les formalités étant effectuées par le SNIPO.

Il sera applicable dès sa date de dépôt par les entreprises adhérentes au SNIPO, et dès le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension pour les autres.

Fait à Paris, le 10 mai 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3294

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1987. – PÂTES ALIMENTAIRES SÈCHES**  
**ET COUSCOUS NON PRÉPARÉ**

---

AVENANT N° 2012-01 DU 5 DÉCEMBRE 2012  
RELATIF À L'EMPLOI DES SENIORS

NOR : ASET1350256M  
IDCC : 1987

---

**PRÉAMBULE**

Sans attendre la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009 qui a imposé une obligation triennale de négocier sur l'emploi des salariés âgés dans les entreprises de plus de 50 salariés et celles appartenant à des groupes de plus de 50 salariés, la branche s'est fortement mobilisée sur la question de l'emploi des seniors.

Cette mobilisation a été renforcée dans le cadre l'accord de branche du 2 octobre 2009 qui a notamment prévu la mise en place d'indicateurs de suivi permettant de réaliser une analyse fine de la situation des seniors, dont il ressort l'atteinte de la quasi-totalité des objectifs qui avaient été fixés.

Ainsi, le taux d'emploi des salariés âgés de plus de 45 ans est passé de 479 à 520 entre 2009 et 2011, soit un taux d'emploi représentant 44,8 % des effectifs totaux de la branche (contre 40,9 % en 2009).

Le taux de maintien dans l'emploi de la tranche des salariés âgés de 45 à 50 ans et celle de la tranche des salariés âgés de 50 à 60 ans sont, l'un comme l'autre, en augmentation.

De la même façon, l'âge moyen des salariés de plus de 55 ans sortant des effectifs a augmenté sur la même période en passant de 57,97 ans en 2008 à 58,56 ans en 2011. La part des salariés âgés de 55 ans et plus est de 14,60 % au 31 décembre 2011. Cette proportion a augmenté depuis 2008. L'objectif de maintien dans l'emploi est donc largement atteint.

D'autres actions se sont montrées particulièrement efficaces :

- l'objectif fixé de passer de 7 tuteurs à 12 âgés de plus de 45 ans a été atteint et dépassé puisqu'il y en a eu 15 en 2011. Plus d'un tuteur sur trois est âgé de plus de 45 ans ;
- l'objectif de faire progresser de 20 % le nombre d'heures de formation des salariés âgés de plus de 45 ans a été atteint dès 2009 et largement dépassé depuis. Il est passé de 3 849 heures en 2007 à 5 525 en 2010 et s'est stabilisé depuis (5 498 heures en 2011) ;
- seul l'objectif tenant à la réalisation des entretiens de deuxième partie de carrière n'a pas été totalement atteint en raison, semble-t-il, d'un désintérêt conjoint des entreprises et des salariés. Ainsi, à fin décembre 2011, l'entretien a été proposé à 47,5 % des effectifs concernés, malheureusement moins de 20 % de ces propositions ont abouti, la grande majorité du personnel concerné s'étant déclarée non intéressée par la démarche.

Les partenaires sociaux de la branche se félicitent donc de ces résultats globalement très positifs constatés à l'échéance de l'accord.

Ils rappellent que cet accord aurait dû être renégocié pour une nouvelle durée maximale de 3 ans. Toutefois, ils prennent acte de la récente conclusion de l'accord national interprofessionnel relatif au contrat de génération prévoyant la substitution de l'obligation de négociation sur l'emploi des seniors par l'obligation de négocier sur les contrats de génération.

Les parties au présent accord rappellent que cet accord national interprofessionnel accorde aux branches professionnelles un délai de 6 mois, après l'entrée en vigueur de la loi et de la totalité des décrets d'application qu'elle prévoit, pour se mettre en conformité avec le nouveau dispositif.

De même, les partenaires sociaux prennent note de la position de la circulaire interministérielle DSS/DGT/DGEFP/SASFL n° 2012/17 du 2 octobre 2012 qui dispense d'avoir à renégocier les accords sur l'emploi des seniors jusqu'à la date limite des négociations des accords « contrats de génération » qui sera fixée par les dispositions de la future loi.

Toutefois, les parties pleinement conscientes de l'importance des enjeux en matière de maintien dans l'emploi des seniors ont exprimé le souhait d'éviter une situation de vide au niveau du statut conventionnel de branche. C'est la raison pour laquelle elles ont décidé de continuer à décliner les actions prévues dans les accords du 2 octobre 2009.

En conséquence, il a été convenu ce qui suit :

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

#### *Objet*

L'avenant n° 2009-04 du 2 octobre 2009 relatif à l'emploi des seniors est prorogé jusqu'à la date limite des négociations des accords « contrats de génération ».

En aucun cas, les dispositions de l'accord prorogé n'ont vocation à se cumuler avec celle d'un accord relatif au contrat de génération qui pourrait être conclu au niveau de la branche.

L'accord prorogé cessera de s'appliquer de plein droit en cas de conclusion d'un accord de branche sur le contrat de génération.

### **Article 2**

#### *Durée. – Demande d'extension et entrée en vigueur*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'à la date limite des négociations des accords « contrats de génération ».

Il prendra fin de plein droit à cette date sans formalités, que les négociations aient réussi ou échoué. Il cessera alors de produire tout effet entre les parties, sans se transformer en accord à durée indéterminée.

Les parties signataires s'engagent à demander en commun au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social de faire procéder à l'extension du présent avenant, une fois l'accord notifié aux signataires et aux non-signataires et passé le délai de 15 jours prévu par la loi.

Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.

### **Article 3**

#### *Dépôt*

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail conformément aux dispositions de l'article D. 2231-3 du code du travail.

Fait à Paris, le 5 décembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

SIFPAF.

**Syndicats de salariés :**

FGTA FO ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT ;

CSFV CFTC.

Brochure n° 3294

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1987. – PÂTES ALIMENTAIRES SÈCHES  
ET COUSCOUS NON PRÉPARÉ**

AVENANT N° 2012-02 DU 5 DÉCEMBRE 2012  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA, AUX PRIMES ET AUX INDEMNITÉS  
AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2013

NOR : ASET1350253M

IDCC : 1987

Entre :

Le SIFPAF,

D'une part, et

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FGA CFDT ;

La FGTA FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'article 10 de l'annexe I « Ouvriers – Employés » de la convention collective nationale des pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé est modifié comme suit :

« Une prime d'ancienneté est attribuée aux ouvriers et aux employés. Cette prime est calculée en appliquant au montant horaire du coefficient du salarié, selon le barème de la prime d'ancienneté ci-dessous, un taux déterminé en fonction de son ancienneté :

- 3 % après 3 ans d'ancienneté ;
- 6 % après 6 ans d'ancienneté ;
- 9 % après 9 ans d'ancienneté ;
- 12 % après 12 ans d'ancienneté ;
- 15 % après 15 ans d'ancienneté.

*Barème de calcul de la prime d'ancienneté  
applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2013*

*(En euros.)*

COEFFICIENT	MONTANT HORAIRE Prime d'ancienneté
135	7,88
140	7,91
145	7,93
150	7,95
155	7,97
160	7,99
165	8,00
170	8,02
175	8,13
180	8,26
185	8,39
190	8,53
195	8,68
200	8,84
210	9,16
220	9,47
230	9,80
240	10,11
250	10,42
260	10,72
270	11,03
280	11,33
290	11,63
300	11,94
310	12,26
320	12,57
330	12,88
340	13,19

**Article 2**

Le barème national des salaires minima professionnels garantis, figurant à l'article 58 de la convention collective nationale, est fixé comme suit :

*Barème des salaires minima horaires  
applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2013*

*(En euros.)*

COEFFICIENT	MONTANT
135	9,45
140	9,49
145	9,53



COEFFICIENT	MONTANT
150	9,57
155	9,61
160	9,65
165	9,69
170	9,73
175	9,77
180	9,81
185	9,85
190	9,89
195	10,00
200	10,17
210	10,54
220	10,90
230	11,28
240	11,64
250	12,01
260	12,33
270	12,69
280	13,04
290	13,40
300	13,75
310	14,11
320	14,46
330	14,82
340	15,19
350	15,55
400	17,34
500	20,98
600	24,59

### **Article 3**

Conformément à l'article 70 des dispositions communes de la convention collective nationale, le montant de la prime de vacances est fixé à 450 € au 31 mai 2013.

### **Article 4**

L'indemnité journalière de poste visée à l'article 5, alinéa 1, de l'annexe I de la convention collective nationale est fixée forfaitairement à 3,70 € et l'indemnité dite de panier de nuit prévue à l'article 34, alinéa 2, de la convention collective nationale est fixée à 10,50 €.

### **Article 5**

Les parties au présent accord rappellent qu'un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été conclu au niveau de la branche le 1<sup>er</sup> décembre 2011.

Cet accord a été négocié sur la base du diagnostic préalable de la situation comparée entre les femmes et les hommes contenu dans le rapport de branche. Ce diagnostic est actualisé chaque année. C'est sur la base du dernier rapport élaboré en novembre 2012, qu'ont été négociées les présentes dispositions.

Cette analyse fait ressortir une réduction des écarts salariaux sur la catégorie des employés (de 17 % à 12 % entre 2008 et 2011) et une stabilisation des écarts sur les autres catégories.

Pleinement conscient des enjeux, les partenaires sociaux de la branche entendent poursuivre leurs efforts, raison pour laquelle ils ont inscrit leurs engagements dans l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 1<sup>er</sup> décembre 2011. Cet accord comprend plusieurs séries de dispositions destinées à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. L'article 5 intitulé « Favoriser une parentalité équitable » prévoit ainsi un rattrapage salarial automatique au retour de congé maternité, l'article 6 intitulé « Assurer l'égalité salariale » comporte plusieurs mesures importantes de réduction des écarts salariaux.

Au-delà, les parties au présent accord rappellent que tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe implique en premier lieu d'analyser les salaires effectifs par classification et par sexe, en moyenne et en répartition et de mesurer les écarts éventuels, afin de définir et de mettre en œuvre les mesures qui permettront à terme de les supprimer.

#### **Article 6**

En fonction de l'augmentation du Smic, qui pourrait intervenir au 1<sup>er</sup> janvier 2013, les parties conviennent de se revoir si le taux horaire du coefficient 135 se situait en deçà du montant du Smic horaire brut.

#### **Article 7**

Les établissements, les entreprises et les groupes ne pourront déroger à l'ensemble des dispositions du présent accord que dans des conditions plus favorables.

#### **Article 8**

Les parties signataires s'engagent à demander, en commun, au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social de faire procéder à l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 5 décembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3104

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 176. – INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE**

ACCORD DU 21 NOVEMBRE 2012  
RELATIF AUX TAUX DE COTISATIONS DES FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1350249M

IDCC : 176

Entre :

Les LEEM,

D'une part, et

La FCE CFDT ;

La CFE-CGC chimie ;

La FNP FO ;

Le SNPADVMS UNSA ;

La FCMTE CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Cotisations contractuelles des garanties maladie-chirurgie-maternité au régime professionnel conventionnel (RPC) et au régime supplémentaire (RS) de frais de soins de santé des anciens salariés*

L'article 5.2 « Cotisations annuelles contractuelles » de l'accord collectif du 22 juin 2007 sur le régime frais de soins de santé des anciens salariés et le tableau des cotisations fixées pour l'année 2012 qui suit sont annulés et remplacés par les dispositions suivantes :

« La cotisation brute doit permettre l'équilibre global du régime. Elle est financée, d'une part, par un prélèvement sur la réserve de couverture des anciens salariés et, d'autre part, par une cotisation appelée auprès des adhérents.

Le montant prélevé sur la réserve de couverture est fixé, pour l'année 2013, par le comité paritaire de gestion selon les dispositions de l'article 6.2, à 76 € par adhérent bénéficiaire de la réserve de couverture des anciens salariés.

La cotisation appelée auprès des anciens salariés est exprimée en pourcentage du plafond annuel de la sécurité sociale. Pour les anciens salariés, ce pourcentage varie en fonction de tranches de revenu de remplacement, tel que défini ci-dessous. Pour les autres adhérents, cette cotisation est forfaitaire, exprimée en pourcentage du plafond annuel de la sécurité sociale. S'ajoutent à cette cotisation des taxes, contributions ou cotisations sociales ou fiscales.

Par conséquent, le montant des cotisations contractuelles au 1<sup>er</sup> janvier 2013 est :

	REVENU de remplacement	RÉGIME professionnel conventionnel (RPC)	RÉGIME supplémentaire (RS)
Pour chaque ancien salarié bénéficiant de la réserve de couverture	19 200 € ou moins	2,49 % du PASS	0,74 % du PASS
	De 19 201 € à 24 000 €	2,65 % du PASS	0,77 % du PASS
	De 24 001 € à 31 200 €	2,92 % du PASS	0,84 % du PASS
	De 31 201 € à 38 400 €	3,39 % du PASS	0,96 % du PASS
	De 38 401 € à 50 400 €	4,01 % du PASS	1,12 % du PASS
	De 50 401 € et plus	4,78 % du PASS	1,30 % du PASS
Pour chaque conjoint d'adhérent retraité ou veuf(ve) de l'adhérent		3,41 % du PASS	0,93 % du PASS
Pour chaque adhérent non retraité (uniquement pour les bénéficiaires de l'annexe III de l'accord du 19 mai 2000 sur la prévoyance au 30 juin 2007)		2,90 % du PASS	0,79 % du PASS
Pour chaque conjoint d'adhérent non retraité ou veuf(ve) d'adhérent décédé en activité		2,90 % du PASS	0,79 % du PASS
Pour chaque enfant à charge (gratuité à partir du 4 <sup>e</sup> enfant)		1,45 % du PASS	0,41 % du PASS

Les cotisations contractuelles des adhérents bénéficiant du régime général de la sécurité sociale des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle sont égales à 60 % des cotisations indiquées ci-dessus.

Pour les anciens salariés adhérents qui ne bénéficient pas de la réserve de couverture des anciens salariés, la cotisation correspondant au régime d'assurance maladie dont ils relèvent est majorée d'un montant forfaitaire de 86,08 € TTC pour l'année 2013.

Le revenu de remplacement est déterminé en fonction du revenu "pensions, retraites et rentes" figurant sur l'avis d'imposition dès lors qu'une année complète figure sur cet avis.

Lorsque l'ancien salarié ne fournit pas à l'assureur le justificatif du montant de son revenu net de remplacement, c'est la cotisation la plus élevée qui s'applique. »

Les articles 5.4 et 5.5 sont supprimés.

## Article 2

### *Entrée en vigueur*

Le présent accord entre en vigueur à compter 1<sup>er</sup> janvier 2013, tant pour les participants retraités déjà affiliés au 31 décembre 2012 que pour ceux qui s'affilieraient au régime facultatif à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013.

## Article 3

### *Dépôt. – Publicité*

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires aux services centraux du ministre chargé du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

#### **Article 4**

##### *Extension*

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 accord.

Fait à Paris, le 21 novembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3104

**Convention collective nationale**

**IDCC : 176. – INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE**

ACCORD DU 21 NOVEMBRE 2012

RELATIF AUX TAUX DE COTISATIONS DES GARANTIES PRÉVOYANCE

NOR : ASET1350250M

IDCC : 176

PRÉAMBULE

Au regard de la situation financière du régime de prévoyance conventionnel constatée au cours de l'année 2011 et du premier semestre 2012, les parties signataires de l'accord collectif du 22 juin 2007 sur le régime de prévoyance des salariés décident ce qui suit :

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

*Cotisations des couvertures décès-incapacité-invalidité et maladie-chirurgie-maternité du régime de prévoyance conventionnel (RPC) du régime de prévoyance des salariés*

Pour l'année 2013, la cotisation afférente au risque décès-incapacité-invalidité fixée à 1,50 % de la base des cotisations par l'article 19 de l'accord du 22 juin 2007 sur le régime de prévoyance des salariés, sera appelée à 96,66 % de son montant, soit au taux de 1,45 % de la base des cotisations.

Pour l'année 2013, les cotisations afférentes au risque maladie-chirurgie-maternité, toutes contributions sociales ou fiscale et taxes incluses, fixées à 1,32 % du plafond annuel de la sécurité sociale et à 1,02 % de la base des cotisations seront appelées respectivement à 91,67 % et 92,16 % de leurs montants, soit au taux de 1,21 % du plafond annuel de la sécurité sociale et au taux de 0,94 % de la base des cotisations.

Le 4<sup>e</sup> alinéa de l'article 19 de l'accord du 22 juin 2007 sur le régime des salariés est supprimé.

Pour l'année 2013 et pour les bénéficiaires affiliés au régime local de la sécurité sociale des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, les cotisations afférentes au risque maladie-chirurgie-maternité seront appelées à 55 % de leur valeur, soit au taux de 0,67 % du plafond annuel de la sécurité sociale et au taux de 0,52 % de la base des cotisations.

**Article 2**

*Cotisations des couvertures décès-incapacité-invalidité et maladie-chirurgie-maternité du régime supplémentaire (RS) du régime de prévoyance des salariés*

Pour l'année 2013, la cotisation afférente au risque décès-incapacité-invalidité fixée à 0,30 % de la base des cotisations par l'article 27 de l'accord du 22 juin 2007 sur le régime de prévoyance des salariés, sera appelée à 100 % de son montant.

Pour l'année 2013, les cotisations afférentes au risque maladie-chirurgie-maternité, toutes contributions ou cotisations sociales ou fiscale incluses, fixées à 0,28 % du plafond de la sécurité sociale et à 0,24 % de la base des cotisations seront appelées respectivement à 71,43 % et 70,83 % de leurs montants, soit au taux de 0,20 % du plafond annuel de la sécurité sociale et au taux de 0,17 % de la base des cotisations.

### **Article 3**

#### *Entrée en vigueur*

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

### **Article 4**

#### *Dépôt. – Publicité*

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires aux services centraux du ministre chargé du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

### **Article 5**

#### *Extension*

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 accord.

Fait à Paris, le 21 novembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

LEEM.

#### **Syndicats de salariés :**

FCE CFDT ;

CFE-CGC chimie ;

FNP FO ;

FCMTE CFTC ;

SNPADVM UNSA.

Brochure n° 3104

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 176. – INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE**

AVENANT DU 21 NOVEMBRE 2012  
À L'ACCORD DU 16 NOVEMBRE 2011  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1350257M  
IDCC : 176

**PRÉAMBULE**

Conformément aux dispositions de l'accord collectif du 16 novembre 2011 sur la formation professionnelle tout au long de la vie, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et l'alternance, les parties signataires se sont réunies afin d'examiner les forfaits de prise en charge par l'OPCA de la branche des actions de formation réalisées dans le cadre du DIF, des périodes et des contrats de professionnalisation, pour l'année 2013, ainsi que les adaptations éventuelles.

Par conséquent, il a été convenu ce qui suit :

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

Concernant les objectifs généraux de la formation professionnelle dans la branche, il est convenu de modifier l'antépénultième alinéa de l'article 2 de l'accord collectif du 16 novembre 2011 par les dispositions suivantes :

« – contribuer au maintien dans l'emploi et/ou l'évolution professionnelle des salariés expérimentés, notamment des salariés de 50 ans et plus ; ».

**Article 2**

Concernant les actions de formation spécifiques construites au niveau de la branche, il est convenu de modifier l'article 3.2 de l'accord collectif du 16 novembre 2011 par les dispositions suivantes :

« Article 3.2

*Actions spécifiques construites au niveau de la branche*

Afin de répondre à certains besoins des entreprises du secteur, des actions spécifiques construites au niveau de la branche ont été définies. Il s'agit des formations :

- biotechnologie santé ;
- directeur régional ;
- formation continue des visiteurs médicaux, dont le parcours modulaire de formation “construire son projet professionnel” ;
- parcours modulaire “favoriser l'emploi des seniors” ;
- parcours modulaire “un temps pour moi” ;



- parcours modulaire “formation des acteurs de santé au travail et des managers à la prévention des risques psychosociaux” ;
- formation évaluateur CQP.

Cette liste pourra être complétée en cours d’année après décision de la CPNEIS. »

### **Article 3**

Concernant les publics prioritaires, il est convenu de modifier l’article 4 de l’accord collectif du 16 novembre 2011 par les dispositions suivantes :

#### **« Article 4**

##### *Publics prioritaires pour l’accès à la formation dans la branche*

Les partenaires sociaux décident qu’il convient de développer, en priorité, la formation pour :

- les salariés rencontrant des difficultés d’adaptation à leur emploi ;
- les salariés ayant plus de 20 ans d’activité professionnelle ou âgés d’au moins 45 ans, et notamment les salariés de 50 ans et plus ;
- les travailleurs handicapés en application de l’accord collectif du 25 septembre 2008 en faveur de l’insertion et du maintien dans l’emploi des personnes atteintes d’un handicap ;
- les salariés déclarés inaptes à leur emploi par la médecine du travail ;
- les salariés ayant interrompu leur activité à la suite d’un congé parental, d’un congé maternité, ou d’une longue maladie ;
- les jeunes débutants dans la vie professionnelle ;
- les salariés sans qualification reconnue par un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle ;
- les salariés concernés par un changement d’emploi ;
- les salariés dont l’emploi pourrait être menacé. »

### **Article 4**

Concernant la prise en charge des coûts de formation dans les PME/PMI par l’OPCA DEFI, il est convenu d’annuler et remplacer la seconde partie de l’article 6 de l’accord collectif du 16 novembre 2011 par les dispositions suivantes :

#### **« Prise en charge des coûts de formation par l’OPCA DEFI**

Afin de favoriser le développement de la formation dans les TPE et les PME :

- les entreprises de moins de 10 salariés bénéficient d’un “bonus PME” de prise en charge des périodes de professionnalisation de 5 €/heure dans les conditions prévues à l’article 12.1.4 du présent accord ;
- pour les actions spécifiques construites au niveau de la branche telles que définies à l’article 3.2 du présent accord, la prise en charge financière de l’OPCA DEFI s’effectue, conformément à l’article 12.1.4 dans le cadre d’une période de professionnalisation et à l’article 10.4 du présent accord dans le cadre du DIF :
  - sur la base de la totalité des coûts pédagogiques négociée par la branche pour toutes les entreprises ;
  - sur la base de la totalité des coûts pédagogiques négociée par la branche et des frais réels justifiés de transport, d’hébergement et de repas (hors salaire) pour les entreprises de moins de 50 salariés ;

- pour les actions collectives proposées au catalogue de l'OPCA, la prise en charge financière de l'OPCA DEFI s'effectue dans le cadre de la période de professionnalisation et du DIF sur la base de :
  - la totalité des coûts pédagogiques négociés par l'OPCA pour les entreprises de moins de 10 salariés, du fait des montants peu élevés pour la formation dans le plan de formation collectés par l'OPCA pour ces entreprises ;
  - 50 % des coûts pédagogiques négociés par l'OPCA pour les entreprises de 10 à 49 salariés.

Le conseil d'administration de l'OPCA DEFI, sur recommandation de la CPNEIS et du comité de section pharmacie de l'OPCA, pourra définir une enveloppe annuelle maximum pour cette disposition.

Dans ce cas de prise en charge financière spécifique des actions de formation collectives et de branche, le bonus PME ne s'applique pas. »

## Article 5

Concernant le droit individuel à la formation (DIF), les forfaits de prise en charge de l'OPCA de la branche pour l'année 2012 sont reconduits pour l'année 2013. En conséquence, il est convenu d'annuler et remplacer les dispositions de l'article 10.4 de l'accord collectif du 16 novembre 2011 par les dispositions suivantes :

### « Article 10.4

#### *Prise en charge des frais de formation*

Les actions de formation réalisées dans le cadre du DIF pourront être prises en charge par l'OPCA DEFI pour les heures de formation accomplies en dehors du temps de travail.

Les frais pris en charge par l'OPCA correspondent aux frais liés aux actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation à l'exclusion des frais de transport, d'hébergement et de repas, qui restent à la charge de l'entreprise.

Cette prise en charge financière de l'OPCA DEFI s'effectue pour l'année 2013 sur la base des frais réels justifiés, dans la limite de 25 € par heure de formation.

Un complément de forfait de prise en charge de 15 € par heure de formation est pris en charge par l'OPCA DEFI pour les droits individuels à la formation (DIF) exercés par des salariés de 50 ans et plus.

La limite de 25 € fixée ci-dessus ne s'applique pas pour les actions ou parcours de formation spécifiques proposés, construits et organisés par la branche et proposés dans l'offre de l'OPCA DEFI. La prise en charge financière de l'OPCA s'effectue :

- sur la base de la totalité des coûts pédagogiques négociée par la branche pour toutes les entreprises ;
- sur la base de la totalité des coûts pédagogiques négociée par la branche et des frais réels justifiés de transport, d'hébergement et de repas pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Pour 2013, il s'agit des formations spécifiques construites par la branche, telles que définies à l'article 3.2 du présent accord, y compris pendant le temps de travail, à l'exception du parcours modulaire en matière de prévention et de gestion des risques psychosociaux.

Par ailleurs, il est institué :

- un forfait de 400 € pour l'action d'évaluation des unités scientifique et réglementaire dans le cadre de l'obtention du CQP vente et promotion de produits pharmaceutiques en officine. Les modalités d'évaluation de ces deux unités sont définies par la CPNEIS ;
- un forfait de 400 € pour l'entretien de repérage préalable des compétences en vue de l'obtention du titre homologué de visiteur médical, selon la procédure de VAE définie par le CPNVM.

Enfin, pour les bilans de compétences et la validation des acquis de l'expérience, la prise en charge financière de l'OPCA DEFI s'effectue selon les modalités prévues à l'article 23 pour le bilan de compétences et à l'article 11 pour la VAE.

Les montants de prise en charge seront reconduits ou révisés chaque année par avenant au présent accord en fonction des données de l'OPCA DEFI.

Dans le cas où les fonds disponibles issus de la collecte des entreprises du médicament seraient insuffisants en cours d'année, ce montant ainsi que les conditions de prise en charge pourront être revus exceptionnellement par le conseil d'administration de l'OPCA DEFI. »

## Article 6

Concernant les périodes de professionnalisation, les forfaits de prise en charge de l'OPCA de la branche pour l'année 2012 sont reconduits pour l'année 2013. En conséquence, il est convenu d'annuler et remplacer les dispositions de l'article 12.1.4 de l'accord collectif du 16 novembre 2011 par les dispositions suivantes :

### « Article 12.1.4

#### *Prise en charge par l'OPCA DEFI des périodes de professionnalisation*

Les périodes de professionnalisation pourront être financées par l'OPCA DEFI à l'exclusion des frais de transport, d'hébergement, de repas, qui restent à la charge de l'entreprise. Ce financement est effectué, pour l'année 2013, à hauteur 100 % des heures réalisées avec un plafond de 1 500 heures. Le plafond maximum de prise en charge correspondant aux frais réels justifiés est fixé à 25 € par heure de formation prise en charge par l'OPCA.

Afin de favoriser le développement de la formation dans les TPE, les entreprises de moins de 10 salariés bénéficient d'un "bonus PME" de prise en charge des périodes de professionnalisation de 5 €/heure.

Dans les TPE et les PME de moins de 50 salariés, les actions collectives de formation pourront être prises en charge dans les conditions définies à l'article 6 du présent accord.

Un complément de forfait de prise en charge par l'OPCA DEFI est fixé à 15 € par heure de formation, pour des formations (même plancher et plafond d'heures qu'au 1<sup>er</sup> alinéa) :

- visant la reconversion de salariés dont l'emploi est menacé ;
- effectuées par des salariés de 50 ans et plus ;
- conduisant à un CQP de la branche.

Dans le cas du complément forfait de prise en charge prévu ci-dessus, le "bonus PME" ne s'applique pas.

Il est rappelé qu'en application de l'article 6 de l'accord collectif du 25 septembre 2008 en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes atteintes d'un handicap et afin de développer les périodes de professionnalisation, Handi-Em finance le reste à charge des frais de formation dans la limite de trois fois les forfaits de prise en charge de l'OPCA DEFI.

Pour les actions ou parcours de formation spécifiques proposés, construits et organisés par la branche et proposés dans l'offre de l'OPCA DEFI, les différentes conditions de prise en charge précitées ne s'appliquent pas, à l'exception des planchers d'heures. La prise en charge financière de l'OPCA s'effectue sur :

- la base de la totalité des coûts pédagogiques négociée par la branche pour toutes les entreprises ;
- la base de la totalité des coûts pédagogiques négociée par la branche et des frais réels justifiés de transport, d'hébergement et de repas (hors salaire) pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Pour 2013, il s'agit des formations spécifiques construites par la branche, telles que définies à l'article 3.2 du présent accord.

Par ailleurs, il est institué :

- un forfait de 400 € pour l'action d'évaluation des unités scientifique et réglementaire dans le cadre de l'obtention du CQP « Vente et promotion de produits pharmaceutiques en officine ». Les modalités d'évaluation de ces deux unités sont définies par la CPNEIS ;
- un forfait de 400 € pour l'entretien de repérage préalable des compétences en vue de l'obtention du titre homologué de visiteur médical, selon la procédure de VAE définie par le CPNVM.

Enfin, pour les bilans de compétences et la validation des acquis de l'expérience, la prise en charge financière de l'OPCA DEFI s'effectue selon les modalités prévues à l'article 23 pour le bilan de compétences et à l'article 11 pour la VAE.

La durée maximale prise en charge par l'OPCA pourra être revue par avenant au présent accord selon les informations fournies par l'OPCA et les fonds disponibles issus de la collecte des entreprises du médicament.

Les montants de prise en charge seront reconduits ou révisés chaque année par avenant au présent accord en fonction des données de l'OPCA. Dans le cas où les fonds disponibles issus de la collecte des entreprises du médicament seraient insuffisants en cours d'année, ces montants ainsi que les conditions de prise en charge pourront être revus exceptionnellement par le conseil d'administration de l'OPCA DEFI. »

## Article 7

Concernant les contrats de professionnalisation, les durées et les forfaits de prise en charge de l'OPCA de la branche pour l'année 2012 sont reconduits pour l'année 2013. En conséquence, il est convenu d'annuler et remplacer les dispositions des articles 12.2.4 et 12.2.5 de l'accord collectif du 16 novembre 2011 par les dispositions suivantes :

### « Article 12.2.4

#### *Durée des contrats de professionnalisation*

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée est conclu pour une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois. Lorsque le contrat est à durée indéterminée, la période de professionnalisation durant laquelle sont mises en œuvre les actions de professionnalisation doit être d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois. Cette durée minimale pourra être portée jusqu'à 24 mois pour les formations le nécessitant au regard des axes prioritaires définis à l'article 3 du présent accord, ou pour les formations définies chaque année par la CPNEIS.

La durée des contrats de professionnalisation visant une formation à l'issue de laquelle le salarié bénéficie d'une progression de groupe de classification ne pourra pas être portée à plus de 12 mois.

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement et de formation dont bénéficie le titulaire du contrat, doivent être d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans pouvoir être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée du contrat ou de la période de professionnalisation. Cette durée de 25 % pourra être augmentée pour les formations le nécessitant, sans pouvoir être supérieure à 1 500 heures. Ces formations seront définies chaque année par la CPNEIS.

### Article 12.2.5

#### *Prise en charge par l'OPCA DEFI des contrats de professionnalisation*

Les contrats de professionnalisation peuvent être financés par l'OPCA DEFI à l'exclusion des frais de transport, d'hébergement, de repas sur la base d'un forfait horaire dont le montant diffère suivant la nature de la formation, dans la limite de 1 500 heures maximum de formation par contrat.

Pour l'année 2013, ces forfaits sont fixés à :

- 10 € pour les formations théoriques se déroulant en salle et les formations visant à l'obtention du titre homologué, d'un DU ou d'un DEUST ou d'une licence professionnelle de visiteur médical ;
- 25 € pour les formations :
  - pratiques se déroulant en atelier ou laboratoire et nécessitant l'utilisation de machines ou installations lourdes ainsi que des produits ou matériaux coûteux, dont notamment les formations : technique métier, informatique appliquée, réglementation pharmaceutique et qualité ;
  - visant l'obtention d'un CQP de la branche.

Un complément de forfait de prise en charge de 15 € par heure de formation est pris en charge par l'OPCA DEFI pour les contrats de professionnalisation :

- conclus avec des salariés de 50 ans et plus ;
- ou visant l'obtention d'un CQP de la branche.

Ce complément de forfait couvre prioritairement les frais de transport, d'hébergement, de repas et la rémunération des bénéficiaires des contrats pendant les périodes de formation.

Il est rappelé qu'en application de l'article 6 de l'accord collectif du 25 septembre 2008 en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes atteintes d'un handicap et afin de développer les contrats de professionnalisation, Handi-Em finance le reste à charge des frais de formation dans la limite de trois fois les forfaits de prise en charge de l'OPCA DEFI.

Cette liste pourra être complétée en cours d'année après décision de la CPNEIS.

Par ailleurs, il est institué :

- un forfait de 400 € pour l'action d'évaluation des unités scientifique et réglementaire dans le cadre de l'obtention du CQP « Vente et promotion de produits pharmaceutiques en officine ». Les modalités d'évaluation de ces deux unités sont définies par la CPNEIS ;
- un forfait de 400 € pour l'entretien de repérage préalable des compétences en vue de l'obtention du titre homologué de visiteur médical, selon la procédure de VAE définie par le CPNVM.

Ces forfaits seront reconduits ou révisés chaque année par avenant au présent accord en fonction des données de l'OPCA DEFI. Dans le cas où les fonds disponibles issus de la collecte des entreprises du médicament seraient insuffisants en cours d'année, ces montants ainsi que les conditions de prise en charge pourront être revus exceptionnellement par le conseil d'administration de l'OPCA DEFI. »

## **Article 8**

Concernant les actions de bilan de compétences, les forfaits de prise en charge de l'OPCA de la branche pour l'année 2012 sont reconduits pour l'année 2013. En conséquence, il est convenu d'annuler et remplacer les dispositions de l'article 23 de l'accord collectif du 16 novembre 2011 par les dispositions suivantes :

### **« Article 23**

#### *Actions de bilan de compétences*

Les actions de bilan de compétences ont pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et individuelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel ou un projet de formation.

Tout salarié peut demander une autorisation d'absence, dans la limite de 24 heures, pour bénéficier d'un bilan de compétences.

Les salariés ayant 20 ans d'activité professionnelle ou les salariés âgés de plus de 45 ans bénéficient, à leur initiative, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail.

L'entreprise examinera avec le salarié la possibilité de réaliser le bilan de compétences pendant le temps de travail.

Les conditions d'exercice du congé bilan de compétences (ouverture du droit, procédure d'autorisation d'absence, rémunération, prise en charge de l'action de bilan...) sont fixées par les dispositions du code du travail et des articles 89 à 97 de l'accord interprofessionnel du 5 octobre 2009.

Pour les bilans de compétences, la prise en charge financière de l'OPCA DEFI s'effectue sur la base des frais réels justifiés plafonnés à 3 000 € par bilan de compétences pour 2013.

Le montant de prise en charge sera reconduit ou révisé chaque année par avenant au présent accord en fonction des données de l'OPCA de la branche. »

## **Article 9**

Concernant la communication sur les métiers, il est convenu d'annuler et remplacer les dispositions : « notamment le site internet [macarrieredanslapharma.org](http://macarrieredanslapharma.org) », au 2<sup>e</sup> paragraphe de l'article 24 de l'accord collectif du 16 novembre 2011, par les dispositions suivantes : « notamment les sites internet [macarrieredanslapharma.org](http://macarrieredanslapharma.org) et [imfis.fr](http://imfis.fr) ».

## **Article 10**

### *Répartition de la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)*

Les dispositions de l'article 28 de l'accord collectif du 16 novembre 2011 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

### *« Article 28*

### *Répartition de la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) pour l'année 2013*

Conformément au nouvel article L. 6332-19 du code du travail et à l'avenant du 5 octobre 2009, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels est alimenté notamment par les sommes correspondant à un pourcentage compris entre 5 % et 13 % de la participation des employeurs au titre du plan de formation et de la professionnalisation calculée dans les conditions définies par les articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail. Le pourcentage à retenir est fixé chaque année par arrêté ministériel.

Dans les entreprises relevant de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique, la contribution au FPSPP est versée par l'intermédiaire de l'OPCA DEFI.

Les partenaires sociaux du présent accord décident d'imputer et de répartir cette contribution entre la participation des entreprises au titre de la professionnalisation et celle au titre du plan de formation, à hauteur de :

- 50 % du montant en euros de la participation des entreprises au titre du plan de formation sur la contribution appelée spécifiquement ;
- 50 % du montant en euros de la participation des entreprises au titre de la professionnalisation.

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

Le versement à l'OPCA DEFI au titre du plan de formation n'étant pas obligatoire pour les entreprises de 10 salariés et plus, le montant correspondant, appelé dans le cadre de la collecte, sera versé à l'OPCA DEFI avant le 28 février de chaque année. »

## **Article 11**

### *Entrée en vigueur*

La date d'entrée en vigueur du présent avenant est fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2013.

## **Article 12**

### *Dépôt*

Conformément aux articles L. 2231-6 et R. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires à la direction des relations du travail de Paris et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

## **Article 13**

### *Extension*

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 accord.

Fait à Paris, le 21 novembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

LEEM.

#### **Syndicats de salariés :**

CFE-CGC chimie ;

FCMTE CFTC ;

FNP FO.



**Convention collective nationale**

**IDCC : 3017. – PORTS ET MANUTENTION  
(15 avril 2011)**

---

AVENANT N° 2 DU 10 DÉCEMBRE 2012  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX ET AUX PRIMES AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2013

NOR : ASET1350240M  
IDCC : 3017

Entre :

L'UNIM ;

L'UPF,

D'une part, et

La FGTE CFDT ;

La FNPD CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Revalorisation des grilles*

Les grilles de salaire de base minimum hiérarchique (SBMH) figurant à la convention collective unifiée ports et manutention sont revalorisées d'un taux uniforme de 1,75 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013, à l'exception, d'une part, des montants applicables aux niveaux A et B de la grille manutention, catégorie « autres salariés » sans ancienneté, alignés sur le montant du Smic en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2013 et, d'autre part, des grilles applicables aux salariés des établissements portuaires affectés à l'activité pêche, pour lesquels s'appliquent les dispositions de l'article 2.

Les parties signataires conviennent de se rencontrer de nouveau au plus tard à l'automne 2013 afin de négocier l'évolution des grilles de minima conventionnels qui s'appliqueront à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

**Article 2**

*Cas particulier des salariés affectés à l'activité pêche*

Afin de tenir compte des spécificités du secteur pêche, il a été expressément convenu, lors de la négociation de la convention collective unifiée ports et manutention, qu'une grille de classification spécifique pour les salariés des établissements portuaires affectés à l'activité pêche serait établie pour une durée maximale de 4 ans à l'issue de laquelle la grille des salariés des établissements portuaires s'appliquerait directement aux personnels concernés (art. 2, paragraphe 6, CCNU).



Compte tenu de cette remarque, la grille de salaire de base minimum hiérarchique (SBMH) applicable à ces salariés est revalorisée dans les conditions suivantes :

- du 1<sup>er</sup> janvier 2013 au 30 avril 2013, la grille de rémunération des salariés des établissements portuaires affectés à l'activité pêche, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> mai 2012 (décote de 3 % par rapport à la grille de rémunération des personnels portuaires) est revalorisée de + 1,75 % ;
- à partir du 1<sup>er</sup> mai 2013, la grille précédente est décotée de 2 % au lieu de 3 %, pour tenir compte du rattrapage progressif de la grille pêche de rémunération des personnels portuaires.

### **Article 3**

#### *Application*

Le présent accord sera déposé dans les conditions fixées par le code du travail en vue de son extension.

Il est applicable à compter de la date de sa signature.

Fait à Paris, le 10 décembre 2012.

(Suivent les signatures.)

# ANNEXE

## Salaires bruts mensuels (autres salariés)

(En euros.)

SALAIRE DE BASE MINIMUM HIÉRARCHIQUE (SBMH) APPLICABLE AU 1 <sup>ER</sup> JANVIER 2013											
		Sans ancienneté	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 18 ans d'ancienneté	Après 21 ans d'ancienneté	Après 24 ans d'ancienneté	Après 27 ans d'ancienneté
Non-cadres											
	Niveau A	22	1 431	1 453	1 481	1 511	1 542	1 570	1 601	1 630	1 689
	Niveau B	22	1 431	1 453	1 481	1 511	1 542	1 570	1 601	1 630	1 689
	Niveau C										
	– échelon 1	50	1 450	1 500	1 551	1 602	1 652	1 703	1 755	1 806	1 907
	– échelon 2	54	1 551	1 605	1 660	1 714	1 768	1 823	1 877	1 932	2 041
	– échelon 3	59	1 651	1 710	1 768	1 826	1 885	1 942	2 000	2 058	2 175
	Niveau D										
	– échelon 1	62	1 742	1 804	1 864	1 925	1 987	2 048	2 110	2 171	2 294
	– échelon 2	64	1 844	1 908	1 974	2 038	2 102	2 168	2 232	2 298	2 428
Niveau AM											
	– échelon 1	73	2 087	2 160	2 233	2 307	2 381	2 454	2 527	2 602	2 748
	– échelon 2	78	2 221	2 300	2 378	2 456	2 535	2 614	2 692	2 772	2 928
Cadres											
	– échelon 1	78	2 221	2 300	2 378	2 456	2 535	2 614	2 692	2 772	2 928
	– échelon 2	86	2 464	2 551	2 638	2 724	2 811	2 898	2 985	3 072	3 246
– échelon 3	105	2 971	3 076	3 182	3 286	3 391	3 496	3 600	3 706	3 914	

*Salaires bruts mensuels (ouvriers de la filière exploitation titulaires  
d'au moins deux CQP d'ouvrier docker)*

(En euros.)

SALAIRE DE BASE MINIMUM HIÉRARCHIQUE (SBMH) APPLICABLE À COMPTER DU 1 <sup>ER</sup> JANVIER 2013											
		Sans ancienneté	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 18 ans d'ancienneté	Après 21 ans d'ancienneté	Après 24 ans d'ancienneté	Après 27 ans d'ancienneté
<b>Non-cadres</b>											
Niveau A											
Niveau B	46	1 475	1 521	1 568	1 614	1 661	1 707	1 754	1 800	1 846	1 893
Niveau C											
– échelon 1	55	1 534	1 589	1 643	1 698	1 754	1 809	1 863	1 918	1 974	2 029
– échelon 2	58	1 635	1 693	1 752	1 810	1 868	1 925	1 984	2 042	2 100	2 159
– échelon 3	62	1 737	1 799	1 859	1 920	1 982	2 043	2 104	2 166	2 227	2 288
Niveau D											
– échelon 1	61	1 848	1 909	1 970	2 031	2 092	2 153	2 214	2 275	2 336	2 397
– échelon 2	63	1 950	2 013	2 078	2 142	2 206	2 270	2 335	2 398	2 463	2 527
Niveau AM							2 560				
– échelon 1	70	2 213	2 283	2 351	2 422	2 491		2 629	2 698	2 768	2 837
– échelon 2	74	2 347	2 422	2 495	2 568	2 642	2 716	2 790	2 863	2 937	3 011

*Salaires bruts mensuels (salariés des établissements portuaires)*

*(En euros.)*

SALAIRE DE BASE MINIMUM HIÉRARCHIQUE (SBMH) APPLICABLE À COMPTER DU 1 <sup>ER</sup> JANVIER 2013											
		Sans ancienneté	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 18 ans d'ancienneté	Après 21 ans d'ancienneté	Après 24 ans d'ancienneté	Après 27 ans d'ancienneté
<b>Non cadres</b>											
Niveau A											
Niveau B	49	1 530	1 579	1 628	1 677	1 725	1 774	1 822	1 871	1 919	1 968
Niveau C											
– échelon 1	57	1 546	1 603	1 660	1 717	1 774	1 832	1 889	1 946	2 002	2 059
– échelon 2	60	1 568	1 628	1 688	1 747	1 808	1 866	1 926	1 986	2 046	2 106
– échelon 3	61	1 607	1 668	1 729	1 788	1 849	1 910	1 970	2 038	2 111	2 177
Niveau D											
– échelon 1	67	1 644	1 711	1 778	1 845	1 911	1 978	2 044	2 111	2 177	2 245
– échelon 2	67	1 684	1 751	1 818	1 886	1 954	2 021	2 088	2 156	2 222	2 289
Niveau AM											
– échelon 1	95	1 760	1 855	1 950	2 044	2 138	2 253	2 350	2 455	2 517	2 611
– échelon 2	116	2 068	2 184	2 302	2 418	2 535	2 652	2 768	2 885	3 003	3 118
– échelon 3	136	2 114	2 251	2 388	2 524	2 662	2 798	2 935	3 072	3 209	3 345
<b>Cadres</b>											
– échelon 1	234	2 643	2 877	3 112	3 349	3 583	3 817	4 053	4 288	4 522	4 757
– échelon 2	239	3 083	3 322	3 562	3 802	4 042	4 284	4 523	4 763	5 003	5 242
– échelon 3	264	3 433	3 697	3 961	4 227	4 491	4 755	5 019	5 285	5 549	5 814
– échelon 4		4 757									

*Salaires bruts mensuels (salariés des établissements portuaires affectés à l'activité pêche)*

Grille adaptée sur 4 ans selon décote de 4 % en année 1 ; 3 % en année 2 ; 2 % en année 3 ; 1 % en année 4.

*(En euros.)*

SALAIRE DE BASE MINIMUM HIÉRARCHIQUE (SBMH) APPLICABLE DU 1 <sup>ER</sup> JANVIER 2013 AU 30 AVRIL 2013											
		Sans ancienneté	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 18 ans d'ancienneté	Après 21 ans d'ancienneté	Après 24 ans d'ancienneté	Après 27 ans d'ancienneté
<b>Non-cadres</b>	0										
	24	1 530	1 554	1 579	1 626	1 673	1 720	1 768	1 815	1 862	1 909
	Niveau C										
	– échelon 1	33	1 545	1 578	1 610	1 665	1 720	1 777	1 832	1 888	1 943
	– échelon 2	35	1 568	1 603	1 637	1 695	1 754	1 810	1 869	1 926	1 985
	– échelon 3	35	1 607	1 642	1 677	1 734	1 793	1 853	1 911	1 977	2 048
	Niveau D										
	– échelon 1	40	1 644	1 684	1 724	1 789	1 854	1 918	1 983	2 048	2 112
	– échelon 2	40	1 684	1 724	1 764	1 829	1 895	1 960	2 025	2 091	2 156
	Niveau AM										
– échelon 1	66	1 760	1 826	1 891	1 983	2 074	2 185	2 280	2 382	2 442	
– échelon 2	83	2 067	2 150	2 232	2 345	2 459	2 572	2 685	2 798	2 912	
– échelon 3	101	2 114	2 215	2 316	2 449	2 582	2 714	2 848	2 980	3 113	
<b>Cadres</b>											
	188	2 643	2 831	3 018	3 248	3 475	3 702	3 932	4 159	4 386	4 614
	186	3 083	3 269	3 456	3 688	3 920	4 155	4 387	4 621	4 853	5 085
	204	3 434	3 638	3 843	4 100	4 357	4 612	4 869	5 127	5 383	5 640
– échelon 4		4 757									

*Salaires bruts mensuels (salariés des établissements portuaires affectés à l'activité pêche)*

Grille adaptée sur 4 ans selon décote de 4 % en année 1 ; 3 % en année 2 ; 2 % en année 3 ; 1 % en année 4.

*(En euros.)*

SALAIRE DE BASE MINIMUM HIÉRARCHIQUE (SBMH) APPLICABLE AU 1 <sup>ER</sup> MAI 2013											
		Sans ancienneté	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 18 ans d'ancienneté	Après 21 ans d'ancienneté	Après 24 ans d'ancienneté	Après 27 ans d'ancienneté
Non-cadres											
	Niveau A	0									
	Niveau B	33	1 530	1 563	1 595	1 643	1 690	1 738	1 786	1 834	1 881
	Niveau C										
	– échelon 1	41	1 545	1 586	1 627	1 682	1 738	1 795	1 851	1 907	1 963
	– échelon 2	43	1 568	1 611	1 654	1 713	1 772	1 829	1 888	1 946	2 005
	– échelon 3	44	1 607	1 651	1 694	1 752	1 812	1 872	1 931	1 997	2 069
	Niveau D										
	– échelon 1	49	1 644	1 693	1 742	1 807	1 873	1 938	2 003	2 069	2 134
	– échelon 2	49	1 684	1 733	1 782	1 848	1 915	1 980	2 046	2 113	2 178
Non-cadres	Niveau AM										
	– échelon 1	75	1 760	1 835	1 911	2 003	2 095	2 208	2 303	2 407	2 467
	– échelon 2	94	2 067	2 161	2 255	2 369	2 484	2 598	2 713	2 827	2 942
	– échelon 3	113	2 114	2 227	2 340	2 474	2 609	2 742	2 877	3 011	3 145
Cadres											
	– échelon 1	203	2 643	2 846	3 050	3 281	3 511	3 740	3 972	4 202	4 431
	– échelon 2	204	3 083	3 287	3 491	3 726	3 961	4 198	4 432	4 668	4 903
	– échelon 3	224	3 434	3 658	3 882	4 143	4 402	4 660	4 919	5 179	5 439
– échelon 4		4 757									5 698

Brochure n° 3122

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

---

AVENANT N° 56 DU 20 NOVEMBRE 2012  
RELATIF À LA PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ

NOR : ASET1350261M  
IDCC : 454

---

**PRÉAMBULE**

La réforme des retraites a imposé aux entreprises de 50 salariés et plus de traiter de la question de la pénibilité.

Au niveau de la branche des remontées mécaniques et domaines skiables les partenaires sociaux se sont saisis de cette question et ont initié une démarche globale sur le sujet. Ils avaient en effet la volonté de travailler sur ce sujet dans le cadre d'échanges positifs et constructifs, dans l'intérêt des salariés, comme dans celui des entreprises.

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de voir se développer prioritairement des actions, à court, moyen et long terme, permettant de prévenir la pénibilité des tâches ou des situations de travail en la supprimant ou, à défaut, de la réduire là où elle existe.

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

*Accord de méthode*

Afin de cadrer les étapes du travail à mener, les partenaires sociaux de la branche des remontées mécaniques et domaines skiables ont signé un accord de méthode, le 28 novembre 2011.

**Article 2**

*Cadre légal*

La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a instauré diverses mesures relatives à la pénibilité dans les parcours professionnels, en matière de prévention et de dispositif de suivi des expositions des salariés.

Plusieurs décrets ont apporté des précisions complémentaires :

- décret n° 2011-354 du 30 mars 2011 ;
- décrets n° 2011-823 et n° 2011-824 du 7 juillet 2011.

Ces dispositions sont entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Les décrets n° 2012-136 et n° 2012-134 et un arrêté du 31 janvier 2012 sont venus compléter ces dispositions en apportant un modèle de fiche.

La volonté du législateur est clairement de favoriser les actions en faveur de la prévention de la pénibilité (comme pour les autres risques) pour limiter l'usure professionnelle, les inaptitudes et la désinsertion professionnelle. Parmi les thèmes possibles, un certain nombre devront être traités :

- la réduction des polyexpositions aux facteurs de pénibilité ;
- l'adaptation et l'aménagement du poste de travail ;
- l'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel ;
- le développement des compétences et des qualifications ;
- l'aménagement des fins de carrière ;
- le maintien en activité.

### **Article 3**

#### *Définition de la pénibilité*

La loi caractérise la pénibilité au travail par le fait d'être ou d'avoir été exposé au cours de son parcours professionnel à des risques professionnels liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé du travailleur.

La loi ou les décrets ne parlent pas de « facteur de pénibilité » mais de « facteurs de risques professionnels ». Par commodité, nous préférons néanmoins, dans le présent accord, la terminologie de « facteur de pénibilité » pour désigner les facteurs de risques retenus par la branche et ses entreprises pour caractériser les postes et emplois ciblés, et faisant l'objet de dispositions visant à la prévention de la pénibilité. Il s'agit donc de facteurs auxquels les salariés sont exposés dans des conditions telles qu'ils sont susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé.

Ainsi, certains métiers ou postes de travail seront plus particulièrement identifiés parce qu'ils auront été reconnus pénibles.

Il convient en outre de préciser qu'il ne faut pas confondre pénibilité et risque, même si ces notions sont proches.

Le présent accord traite bien de la pénibilité et de sa prévention. Tout en précisant en effet que la pénibilité n'est pas forcément à l'origine d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Un facteur de risque doit faire l'objet d'actions de prévention dès lors que l'évaluation des risques dans l'entreprise révèle l'existence d'un risque pour la santé des travailleurs. Le document unique doit être réalisé et doit jouer son rôle à cet effet.

### **Article 4**

#### *Entreprises concernées*

La loi prévoit que les entreprises d'au moins 50 salariés, ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés, dont au moins 50 % des salariés sont exposés à des risques professionnels liés à la pénibilité, ont l'obligation de négocier un accord d'entreprise ou d'établir un plan d'action pour prévenir la pénibilité. A défaut, elles encourrent une pénalité.

Elle prévoit également que les entreprises de 50 à 300 salariés (équivalents temps plein), ainsi que celles appartenant à un groupe de 50 à 300 salariés, couvertes par un accord de branche étendu n'ont pas l'obligation d'ouvrir des négociations ou d'élaborer un plan d'action. Les partenaires sociaux de la branche ont décidé de négocier un accord afin de couvrir ces entreprises.

Cela dit, les partenaires sociaux ont aussi considéré que la conclusion d'un tel accord paritaire permettra :

- d'impliquer les entreprises de moins de 50 salariés dans le dispositif ;
- de donner un cadre de branche pour les entreprises de plus de 300 salariés.



## **Article 5**

### *Groupe de travail paritaire et pluridisciplinaire*

Au niveau de la branche des remontées mécaniques et domaines skiables, pour travailler sur ce sujet de la pénibilité, les partenaires sociaux ont décidé de mettre en place un groupe de travail paritaire et pluridisciplinaire composé :

- des syndicats de salariés (CFDT, CGC, CGT, FO) ;
- de Domaines skiables de France ;
- d'un médecin du travail de la Haute-Savoie ;
- d'une directrice d'un service de santé au travail des Hautes-Alpes ;
- d'une représentante de la CARSAT Rhône-Alpes ;
- d'un inspecteur du travail de la Savoie.

Ce groupe de travail s'est réuni à de nombreuses reprises depuis janvier 2011. A l'issue de ces réunions, les partenaires sociaux sont entrés dans une phase de négociation qui a permis d'aboutir au présent accord.

## **Article 6**

### *Facteurs de pénibilité*

Les facteurs de pénibilité à prendre en considération (art. D. 4121-5 du code du travail) sont les suivants :

Facteurs de pénibilité liés à des contraintes physiques marquées :

1. Manutention manuelle de charges définie à l'article R. 4541-2.
2. Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations.
3. Vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1.

Facteurs de pénibilité liés à un environnement physique agressif :

4. Agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60.
5. Activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1.
6. Températures extrêmes.
7. Bruit mentionné à l'article R. 4431-1.

Facteurs de pénibilité liés à certains rythmes de travail :

8. Travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 et L. 3122-31.
9. Travail en équipes successives alternantes.
10. Travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce, avec un temps de cycle défini.

En application du décret, le facteur de pénibilité 5 ne concerne pas la profession.

Pour mémoire, tous les risques professionnels, y compris les « facteurs de pénibilité », de stress, de dénivellation, etc., doivent obligatoirement être traités dans le document unique.

## **Article 7**

### *Démarche de diagnostic*

Comme le code de la sécurité sociale le suggère pour les entreprises, les partenaires sociaux de la branche ont décidé de procéder préalablement à un diagnostic des situations de pénibilité.

Ce diagnostic avait pour objectif d'apporter des données objectives. A cet effet, il a été proposé de réaliser une étude avec un prestataire spécialisé sur la problématique de la pénibilité.

## Article 8

### *Accompagnement*

C'est le cabinet ET Ergonomie qui a été retenu à cet effet. Il est spécialisé dans la prévention des risques professionnels, la santé et la sécurité au travail, l'accompagnement de projets, le maintien dans l'emploi.

Fort d'une expérience de près de 20 ans auprès de nombreuses entreprises, il a proposé un accompagnement de la branche sur le sujet, dans le cadre d'une démarche collective et partagée, aboutissant à l'élaboration d'un accord pour tous les acteurs au travers du plan d'actions suivant :

- préciser les situations de pénibilité au regard du cadre législatif actuel ;
- définir des indicateurs concrets et pertinents d'évaluation de la pénibilité pour les métiers de la branche ;
- objectiver ces indicateurs par l'analyse de certains métiers : conducteurs de remontées mécaniques, pisteurs-secouristes, personnels de maintenance, conducteurs d'engin de damage, hôtes de caisse, nivoculteurs, personnels administratifs et personnels d'encadrement ;
- accompagner le groupe de travail paritaire en proposant :
  - un cadre pédagogique et méthodologique adapté ;
  - des éléments concrets d'aide à la décision ;
  - un accompagnement pour la rédaction, en vue de la conclusion d'un accord de branche.

Cette démarche a été financée par Domaines skiables de France.

## Article 9

### *Eléments de synthèse du diagnostic*

Conformément aux préconisations du législateur, un diagnostic a donc été fait. Il a été réalisé entre décembre 2011 et avril 2012.

Sept entreprises, représentatives en termes de taille (dont des entreprises de plus de 300 salariés) et d'organisation, réparties sur plusieurs massifs du territoire, ont été investiguées. De nombreuses observations sur les situations de travail des métiers ciblés dans l'accord de méthode préalablement signé ont été effectuées.

Cette démarche que Domaines skiables de France a souhaitée très ouverte a été laissée, dans sa réalisation, à l'initiative du cabinet ET Ergonomie. Domaines skiables de France a permis l'accès aux entreprises retenues, le cabinet ayant toute latitude dans la mise en œuvre de la méthodologie (procédures, personnes, métiers étudiés...).

Différents acteurs ont été rencontrés :

- responsables d'entreprise ;
- DRH, RRH ;
- responsables d'exploitation ;
- représentants des métiers ;
- DP, DS, membres du CHSCT ;
- médecins du travail.

Les observations réalisées ont permis de définir :

- les déterminants de l'organisation du travail et des équipes ;
- les situations de travail représentatives des métiers ciblés par l'accord de méthode ;
- les moyens et les stratégies de prévention (individuels et collectifs) existants et possibles.

Les situations de travail ont été observées en saison d'hiver. La majorité des déterminants des activités d'été a été intégrée dans le diagnostic au travers de simulations et d'entretiens avec tous les acteurs rencontrés.

L'exploitation des données existantes a été engagée au regard :

- des déterminants de la pénibilité définis par le décret ;
- des normes et de la réglementation en vigueur ;
- de la convention collective de la branche, de ses accords existants et des travaux en cours (maintien en emploi des seniors et des travailleurs handicapés, sécurité du travail, prévoyance conventionnelle, formation...).

Les critères de cotation de chaque facteur de pénibilité sont basés sur :

- la durée d'exposition aux facteurs de pénibilité ;
- la fréquence d'exposition aux facteurs de pénibilité ;
- l'amplitude (déplacements, amplitudes articulaires, températures, niveaux sonores...) ;
- l'effort ou la contrainte associée à l'exposition (poids, contrainte d'organisation...).

Le diagnostic complet et ses résultats seront transmis à l'ensemble des entreprises de la branche dans le cadre d'un guide méthodologique et des bonnes pratiques. Quelques éléments de résultat sont cependant précisés :

- les résultats sont présentés sous forme de graphiques par métier et en reprenant chaque critère de pénibilité définis par décret ;
- la cartographie de la pénibilité permet de repérer les priorités par facteur et les priorités d'actions par métier ;
- ce diagnostic a mis en avant que les facteurs de pénibilité sont variables en fonction :
  - des organisations ;
  - des équipements ;
  - des conditions d'exercice des métiers.

C'est ainsi que le groupe de travail paritaire et pluridisciplinaire a convenu de prioriser les :

- problématiques peu ou pas appréhendées actuellement dans certains domaines : manutentions, postures pénibles, gestes répétitifs ;
- métiers les plus exposés aux facteurs de pénibilité et qui représentent le plus grand nombre de salariés : exploitation des remontées mécaniques et maintenance ;
- situations de salariés accidentés, dès lors que les séquelles renforcent le poids des contraintes physiques, de l'environnement physique ou des rythmes de travail.

## **Article 10**

### *Dispositions conventionnelles*

La convention collective nationale des remontées mécaniques et domaines skiables prévoit, depuis un certain temps déjà, diverses dispositions permettant de compenser en partie certaines situations de travail propres à la profession et jugées plus difficiles :

- compensation et indemnité du travail de nuit ;
- indemnité de dénivellation ;
- indemnité d'altitude ;
- indemnité compensatrice d'équipement, pour l'achat spécifique d'équipements permettant les déplacements à ski ;
- habillement, protection contre le froid.

## **Article 11**

### *Thèmes de travail*

Parmi les thèmes proposés par le législateur, ceux qui ont été retenus par les partenaires sociaux de la branche sont les suivants :

- réduction des polyexpositions aux facteurs de risques professionnels définis par décret ;

- adaptation et aménagement du poste de travail ;
- amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel ;
- maintien en activité des salariés exposés aux facteurs de risques professionnels.

## **Article 12**

### *Prévention de la pénibilité*

Les mesures de prévention ont été définies en fonction du diagnostic réalisé.

Les partenaires sociaux souhaitant que les entreprises se positionnent dans une logique d'amélioration, l'accent a été mis sur les métiers les plus significatifs et sur lesquels portent les plus gros enjeux, sans pour autant mésestimer ou ne pas traiter les autres.

### **Article 12.1**

#### *Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUE)*

La prévention de la pénibilité s'inscrit dans le dispositif existant de prévention des risques professionnels, dont l'élaboration et la mise à jour du document unique d'évaluation.

Ce document doit faire un inventaire des risques par unité de travail. Le DUE est établi par l'employeur qui doit évaluer les risques pour la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail, et également les risques liés aux ambiances thermiques.

Cette évaluation des risques permet de bâtir la politique de prévention de l'entreprise, pour limiter l'exposition aux risques professionnels.

Désormais, le DUE doit obligatoirement intégrer les facteurs de pénibilité définis dans le décret et dans le présent accord et évalués dans le diagnostic réalisé dans la profession.

Le DUE est obligatoire pour toute entreprise, quel que soit son effectif. Il est à la disposition des salariés pour lesquels il convient d'en faciliter l'accès, des instances représentatives du personnel, du médecin du travail, de l'inspecteur du travail et de la CARSAT.

Un avis indiquant les modalités d'accès des travailleurs au DUE est affiché à une place convenable et aisément accessible sur le lieu de travail. Dans les entreprises dotées d'un règlement intérieur, cet avis est affiché au même emplacement.

Il doit être mis à jour au moins une fois par an.

### **Article 12.2**

#### *Bonnes pratiques de la profession*

Le diagnostic a mis en lumière un grand nombre d'actions de prévention existantes ou à l'étude.

Par ailleurs, des collaborations sont engagées avec les CHSCT et les services de santé au travail.

A partir de l'ensemble des éléments recueillis, un guide méthodologique et des bonnes pratiques sera réalisé par la profession d'ici à fin 2012. Il recensera les éléments déterminant la pénibilité, des axes de prévention possibles et des exemples d'actions mises en œuvre dans les entreprises. Il s'agira d'un document évolutif qui sera réactualisé tous les 3 ans.

Il est capital que ce guide méthodologique et des bonnes pratiques soit partagé et mis à la disposition de l'ensemble des entreprises de la profession.

En outre, un système d'audit, dont le cadre aura été défini par Domaines skiables de France après concertation avec les syndicats de salariés, sera proposé. Une liste de cabinets spécialisés sera en outre arrêtée. Sur la base de l'expérience acquise au travers de l'étude de diagnostic réalisée courant de l'hiver 2011-2012, ces cabinets proposeront aux entreprises de la profession un audit de leurs

principaux métiers. La situation de ces métiers pourra ainsi être comparée au diagnostic global réalisé.

Cela permettra d'intégrer les spécificités et les exigences de l'entreprise pour des études de situations de travail plus détaillées sur certains métiers en vue d'un plan d'actions techniques et organisationnelles.

Des actions de prévention et d'amélioration adaptées à l'entreprise concernée pourront alors être déclinées.

### **Article 12.3**

#### *Principaux axes de prévention*

Des actions de prévention collective seront privilégiées. Dans le cas où elles ne seraient pas possibles, des actions de prévention individuelle devront être étudiées et mises en œuvre.

Selon les principaux facteurs de pénibilité identifiés, les axes de prévention suivants sont donnés à titre indicatif.

#### **Organisation du travail et formation**

Adapter l'organisation du travail en fonction des priorités de prévention de la pénibilité (détermination des horaires de prise de poste, temps de récupération, répartition des effectifs, modification des horaires et délais de prévenance...).

Limiter les durées d'exposition aux facteurs de risques en favorisant la diversification des tâches et la rotation des postes.

Informar et sensibiliser les salariés aux risques liés à la pénibilité, aux moyens de prévention mis en œuvre et à l'utilisation des équipements de protection individuelle.

Prévoir une formation (par exemple dispensée par le service de santé au travail, le médecin du travail ou un membre de l'équipe pluridisciplinaire) sur la prévention de la pénibilité liée :

- aux manutentions manuelles, gestes répétitifs et postures ;
- au travail de nuit ou en équipe alternante ;
- au sommeil et à l'hygiène de vie ;
- aux conditions climatiques, à l'altitude ;
- au bruit...

Organiser une surveillance médicale renforcée des salariés plus exposés à certains risques.

Utiliser toutes les possibilités offertes par la présence dans l'entreprise du service de santé au travail (tiers temps).

Etre attentif aux situations de vulnérabilité, afin de pouvoir les signaler au médecin du travail et mettre en œuvre les prescriptions qui s'imposent...

#### **Etude et aménagement des situations de travail**

A l'occasion des études de poste qui seront réalisées, une attention toute particulière sera portée pour faire la distinction entre les éléments de prévention des accidents du travail, des maladies professionnelles, de la pénibilité. Dans certains cas, l'un peut alimenter l'autre.

Les normes et la réglementation en vigueur peuvent être la référence pour l'évaluation, mais certains critères en-dessous des normes pourront aussi être pris en compte (exemple : bruit). Une attention particulière sera portée sur l'ergonomie des postes de travail en fonction des caractéristiques du personnel :

- aménager des postes et lieux de travail de façon à limiter les contraintes posturales et les gestes répétitifs ;
- installer des moyens de stockage et de manutention adaptés à l'activité de travail ;

- réduire le poids des équipements transportés ;
- vérifier périodiquement les installations et prévoir leur maintenance et leur entretien en cohérence avec leur usage et leur vieillissement ;
- veiller au traitement acoustique des locaux ou des équipements bruyants ;
- remplacer, dans la mesure du possible, l'utilisation d'agents chimiques dangereux par celle d'agents chimiques moins dangereux, après avis du médecin du travail ;
- mettre à disposition du personnel des équipements de protection individuelle adaptés aux conditions de réalisation de l'activité...

#### Actions sur la conception

Intégrer les éléments déterminants de la pénibilité dans les cahiers des charges, pour la consultation d'équipementiers ou de prestataires (équipements, véhicules, outillages, EPI, locaux et espaces de travail...), dans le cas de renouvellement de matériel ou de nouvelles acquisitions. Ces réflexions peuvent venir en complément des démarches déjà engagées :

- ski, fixations, chaussures ;
- engins de damage ...

Eviter le recours à la manutention manuelle dès le stade de la conception ou de la rénovation de locaux de travail (choix des implantations, organisation des flux et de la circulation, caractéristiques des équipements mis à disposition...).

Choisir des équipements et outils de travail avec le plus bas niveau sonore et de vibration possible.

Veiller aux ambiances physiques de travail favorables au sein des locaux (bruit, ambiance thermique, ambiance lumineuse, poussières, vapeurs...).

### Article 13

#### *Maintien en emploi et reclassement*

#### Article 13.1

##### *Actions initiées dans la branche*

Un accord « Seniors » a été signé dans la branche en novembre 2009. Un lien peut être fait avec les thématiques développées dans cet accord.

Une démarche en faveur des travailleurs handicapés a été initiée dans la branche depuis 2008. Des diagnostics ont été réalisés et ont abouti à la construction d'un guide méthodologique.

#### Article 13.2

##### *Préconisations complémentaires*

En complément, il est bien convenu que les entreprises s'engagent à œuvrer pour l'amélioration des conditions de travail de tous les postes de l'entreprise et à prévenir les situations de pénibilité.

Plusieurs sujets seront étudiés à cet égard, en fonction des situations des entreprises :

- l'importance de traiter collectivement les situations individuelles et de mobiliser tous les acteurs concernés ;
- la nécessité de définir et de suivre des indicateurs de restriction d'aptitude médicale (type et nombre de restrictions par métier) pour repérer les salariés les plus fragilisés et anticiper les situations de maintien et de reclassement ;
- le besoin de favoriser les visites médicales de préreprise ;
- l'affectation prioritaire des personnes fragilisées aux postes pour lesquels l'exposition aux facteurs de pénibilité est la plus faible ;
- la mise en relation des salariés en situation d'inaptitude prononcée avec tous les acteurs pertinents pour l'aide au reclassement interne (ressources humaines, médecin du travail, Sameth) ;

- l'étude des passerelles possibles entre les métiers au sein de l'entreprise en formant et développant les compétences au cours du parcours professionnel ;
- en termes organisationnels, des aménagements d'horaires de travail peuvent également être envisagés, notamment par recours au temps partiel (sous réserve des dispositions de l'accord seniors). Ce passage au temps partiel pourra survenir sur demande du salarié et avec accord de l'employeur. Le salarié bénéficiera ultérieurement, dans tous les cas, d'une priorité de transformation du contrat de travail à temps plein s'il en fait la demande ;
- en cas de licenciement pour inaptitude après étude de toutes possibilités de reclassement interne, l'accompagnement vers un reclassement externe : mise en relation avec les partenaires de l'emploi et éventuel bilan de compétences et/ou formation en vue d'une reconversion (Sameth, Cap emploi, OPCA, organismes de formation...).

## **Article 14**

### *Acteurs mobilisés*

Outre la responsabilité du chef d'entreprise sur le sujet de la prévention de la pénibilité, plusieurs acteurs doivent également être mobilisés :

- le CHSCT qui doit être impliqué pour toute démarche de maintien en emploi et de reclassement. En cas d'absence de CHSCT, les IRP joueront ce rôle ;
- les médecins du travail et les équipes de santé au travail ;
- les intervenants en prévention des risques professionnels, les préventeurs, les ergonomes...

## **Article 15**

### *Compensation*

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2011, les assurés justifiant d'une incapacité permanente au moins égale à 20 %, au titre d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail entraînant des lésions identiques à celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle, peuvent bénéficier de dispositions particulières relatives à la retraite.

Ce dispositif est également applicable aux assurés justifiant d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 10 % au titre d'une même maladie professionnelle ou d'un même accident du travail, sous réserve qu'ils aient été exposés, pendant 17 ans, à un ou plusieurs risques professionnels reconnus comme facteurs de pénibilité et qu'il soit établi un lien entre l'incapacité permanente de l'assuré et l'exposition à ces facteurs de risques professionnels.

En outre, comme cela a été précédemment rappelé, des dispositions conventionnelles existent en termes de compensation des situations de pénibilité.

Cela étant, il a été négocié paritairement la mise en place de dispositions complémentaires en matière de prévoyance, incapacité-invalidité, sur la base du régime existant.

## **Article 16**

### *Indicateurs chiffrés*

Tel que le prévoit le législateur, des remontées d'informations seront prévues auprès des CHSCT.

Des objectifs mesurables seront communiqués annuellement aux CHSCT (ou à défaut aux IRP) en complément d'une obligation de traçabilité (fiches individuelles d'exposition) de tous les salariés exposés à un facteur de pénibilité.

Il est également envisagé l'organisation d'une journée thématique, à destination des entreprises, sur la pénibilité, organisée par Domaines skiables de France, *a minima* une fois au cours de la période de validité de l'accord.



Les indicateurs retenus, au niveau de la branche, sont les suivants :

- rapport nombre de postes individuels audités et modifiés si nécessaire au regard du référentiel de bonnes pratiques, en priorisant les postes avec une polyexposition (dans le cadre des démarches pénibilité d'entreprise) / nombre de postes : pour chaque entreprise, ce rapport doit être *a minima* de 10 % par an ;
- nombre de personnes formées dans le cadre de formations « gestes et postures réalisées » ;
- nombre de personnes formées dans le cadre de formations « sensibilisation aux risques professionnels réalisées » ;
- nombre de maladies professionnelles et d'accidents du travail.

Les entreprises auront l'obligation de faire remonter ces indicateurs auprès de Domaines skiables de France, dans le cadre de l'enquête sociale annuelle, ce qui permettra d'en suivre l'évolution.

En outre, les entreprises, en accord avec le CHSCT ou à défaut les délégués du personnel, choisiront au moins 5 indicateurs complémentaires qu'elles jugeront pertinents, dans la liste suivante :

- nombre de salariés faisant l'objet d'une restriction d'aptitude permanente ;
- taux de gravité des incapacités temporaires : nombre de journées d'incapacité temporaire pour 1 000 heures de travail ;
- taux moyen d'une incapacité permanente ;
- nombre de salariés ayant un taux d'incapacité permanente de moins de 10 % ;
- nombre de salariés ayant un taux d'incapacité d'au moins 10 % ;
- nombre de demandes de visites de préreprise en lien avec les facteurs de pénibilité ;
- nombre de salariés ayant bénéficié d'un aménagement horaire à leur demande ou d'un passage à temps partiel pour des questions de pénibilité ;
- nombre de maintiens en emploi ;
- nombre de licenciements pour cause d'inaptitude ;
- nombre de reclassements réussis (internes ou externes) ;
- nombre d'accidents du travail dont le lien avec un facteur de pénibilité est démontré ;
- évolution de la cotisation accidents du travail et maladies professionnelles ;
- évolution des effectifs travailleurs de nuit ;
- nombre de salariés formés au secourisme ;
- taux d'absentéisme (hors congés légaux) : rapport entre le nombre de jours d'absence et le nombre de jours prévu au contrat.

Pour chaque mesure retenue dans chaque entreprise, des objectifs chiffrés seront définis ainsi que leur mode de suivi et d'évaluation des résultats, pour une évolution positive.

## **Article 17**

### *Fiches individuelles d'exposition aux facteurs de pénibilité*

Tous les employeurs doivent obligatoirement établir, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2012, une fiche (modèle joint en annexe) individuelle et nominative de prévention des expositions de pénibilité pour chaque salarié exposé à au moins un facteur de pénibilité lié à :

- des contraintes physiques marquées ;
- un environnement physique agressif ;
- ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé.

Ces fiches sont versées au dossier médical des salariés exposés à certains facteurs de risques. Autant que faire se peut, ces fiches seront faites en collaboration avec le médecin du travail, sur la base du dossier médical de chaque salarié et, dans la mesure du possible, de son historique.



Cette fiche, complétée par l'employeur, doit indiquer :

- les conditions de pénibilité auxquelles le travailleur est habituellement exposé. Elles sont notamment appréciées, à partir du diagnostic sur la pénibilité et du document unique d'évaluation des risques, ainsi que la base des événements particuliers survenus ayant eu pour effet d'augmenter l'exposition ;
- la période durant laquelle cette exposition est survenue ;
- les mesures de prévention, organisationnelles, collectives ou individuelles, mises en œuvre pour faire disparaître ou réduire les facteurs de risques durant cette période.

Cette fiche doit être actualisée en cas de modification des conditions d'exposition susceptibles d'avoir un impact sur la santé du salarié, et en cas de nouvelles connaissances sur les produits, équipements ou techniques utilisés.

La fiche est communiquée au service de santé au travail, qui la transmet au médecin du travail. En outre, le salarié peut y avoir accès à tout moment.

Elle est également transmise au salarié, s'il quitte l'entreprise ou en cas d'arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle d'au moins 30 jours, ou de 3 mois pour un autre motif.

L'oubli ou la négligence lors de l'établissement ou de la mise à jour de cette fiche est sanctionnable.

## **Article 18**

### *Suivi*

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans.

Il fera l'objet d'un nouvel examen à échéance.

## **Article 19**

### *Diffusion du présent accord*

Le présent accord sera diffusé à l'ensemble des partenaires du groupe de travail.

Il sera également diffusé aux entreprises adhérentes de Domaines skiables de France.

## **Article 20**

### *Dépôt*

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

## **Article 21**

### *Extension*

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

Fait à Lyon, le 20 novembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisation patronale :**

Domaines skiables de France.

### **Syndicats de salariés :**

FGTE CFDT ;

FGT CFTC ;

SNATT CFE-CGC ;

CGT-FO.

# ANNEXE

## FICHE INDIVIDUELLE D'EXPOSITION À CERTAINS FACTEURS DE RISQUES PROFESSIONNELS

Cette fiche est issue de l'article L. 4121-3-1 du code du travail. Cette fiche doit être actualisée en cas de modification des conditions d'exposition. Elle est communiquée au service de santé au travail et remise au salarié à son départ de l'entreprise ou en cas d'arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle d'au moins 30 jours (3 mois pour un autre motif). Conformément à l'article L. 4121-3-1, le salarié peut demander à l'employeur la rectification des informations figurant sur la présente fiche.

Nom :	Prénom :	Unité de travail concernée :	Poste ou emploi occupé :

FACTEURS DE RISQUES énumérés à l'article D. 4121-5	NON	OUI	PÉRIODE D'EXPOSITION		MESURES DE PRÉVENTION EN PLACE			COMMENTAIRES, précisions, événements particuliers (résultats de mesurages, etc.)
			Date de début	Date de fin	Organisationnelles	Collectives	Individuelles	
Manutention								
Postures pénibles								
Vibrations mécaniques								
Agents chimiques dangereux (*)								
Températures extrêmes								
Bruit								
Travail de nuit								
Travail en équipes successives alternantes								
Travail répétitif								
Autre facteur de risque								

(\*) L'exposition à l'amiante est consignée dans la fiche d'exposition prévue à l'article R. 4412-110 du code du travail.

(\*) L'exposition à l'amiante est consignée dans la fiche d'exposition prévue à l'article R. 4412-110 du code du travail.

Brochure n° 3122

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

---

AVENANT N° 57 DU 20 NOVEMBRE 2012  
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : ASET1350263M  
IDCC : 454

---

PRÉAMBULE

L'égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes s'inscrit dans les valeurs de notre démocratie et constitue un réel enjeu économique.

La promotion des femmes dans l'activité économique, l'amélioration de leur place dans l'entreprise font partie d'une stratégie globale de développement et participent à l'évolution des mentalités.

Cependant, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes se heurte à de nombreux obstacles tenant autant à des facteurs sociétaux, culturels ou organisationnels, qu'à de nombreux préjugés.

Le législateur est intervenu, en conséquence, à plusieurs reprises, pour fixer le cadre général de cette perspective de mutation socio-économique profonde, avec notamment :

- la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ;
- les dispositions d'accompagnement de l'article 99 de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites et les obligations de rédaction de documents permettant le dialogue à travers :
  - le rapport de situation comparée dans les entreprises de 300 salariés et plus ;
  - le rapport sur la situation économique dans les entreprises de moins de 300 salariés, comportant une partie sur la situation comparée des conditions générales d'emploi.

Le non-respect de ce principe d'égalité expose en outre l'entreprise à des sanctions telles que définies à l'article L. 1146-1 du code du travail.

Les partenaires sociaux se sont également saisis de cette importante question, dans le cadre de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 1<sup>er</sup> mars 2004, relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Cet ANI a été signé par l'ensemble des cinq organisations syndicales représentatives de salariés (CFDT, CFTC, CGC, CGT, FO) et par les trois organisations interprofessionnelles d'employeurs (MEDEF, CGPME, UPA).

Cet accord acte la volonté des partenaires sociaux de négocier sur l'égalité professionnelle en adoptant une démarche globale systémique, intégrant tous les aspects de l'égalité professionnelle : salaires, recrutement, formation, promotion, mais aussi orientation scolaire, articulation des temps de vie professionnelle et familiale.

Plusieurs accords d'entreprise ou de branche ont également été récemment conclus, confortant non seulement le principe général de non-discrimination mais également celui de l'égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes.

Les signataires reconnaissent que la mixité dans les emplois des différentes filières professionnelles est source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique.

Au niveau de la branche des remontées mécaniques et domaines skiables, les partenaires sociaux se sont saisis de cette question et ont initié une démarche globale sur le sujet. Ils avaient en effet la volonté d'avancer à cet égard dans le cadre d'échanges positifs et constructifs, et dans l'intérêt des salariés, comme dans celui des entreprises.

Le présent accord contribuera, en outre, à optimiser les démarches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, dans le cadre de laquelle il trouvera pleinement sa place.

#### OBSERVATIONS PRÉLIMINAIRES

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

#### *Accord de méthode*

Afin de cadrer les étapes du travail à mener, les partenaires sociaux de la branche des remontées mécaniques et domaines skiables ont signé un accord de méthode, le 28 novembre 2011.

### **Article 2**

#### *Cadre légal*

Depuis le traité de Rome, en 1957, douze directives de l'Union européenne concernant l'égalité dans le champ professionnel ont été transposées dans le droit français.

Le traité d'Amsterdam, en 1997, a consacré l'égalité professionnelle comme un droit fondamental, renforcé par la directive 2006/54/CE du 5 juillet 2006 énonçant : « L'égalité entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de travail est un droit fondamental du droit communautaire. »

En droit du travail, le principe général de non-discrimination est inscrit dans la loi, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est cependant mise en œuvre par sédimentations successives. Depuis 1972, plusieurs lois sont en effet venues fixer le cadre de l'égalité professionnelle en France.

La loi n° 72-1143 du 22 décembre 1972 inscrit directement dans le code du travail l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

La loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 introduit un principe de non-discrimination entre les sexes « à salaire égal, travail égal » et met en place le rapport de situation comparée pour les entreprises d'au moins 50 salariés avec obligation de réaliser chaque année un diagnostic des conditions générales d'emploi des femmes et des hommes.

La loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 inscrit l'égalité professionnelle dans la négociation collective. Elle pose l'obligation pour les entreprises et les branches professionnelles de négocier un accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (tous les ans pour les entreprises, tous les 3 ans pour les branches professionnelles).

Le rapport de situation comparée, support obligatoire de la négociation collective, dresse l'inventaire des conditions générales d'emploi et de formation des hommes et des femmes.

La dimension égalité hommes-femmes doit être intégrée dans les autres thèmes de la négociation collective obligatoire (salaire, classification, formation professionnelle).

La loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social vise à assurer l'égalité d'accès aux formations des hommes et des femmes, notamment par la détermination d'un objectif de progression du taux d'accès des femmes aux différents dispositifs de formation et des modalités d'atteinte de cet objectif.

La loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 met l'accent sur la question des salaires et introduit l'obligation annuelle de négocier des mesures de suppression des écarts de rémunération.

La loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a inséré dans le code du travail un article L. 2245-5-1 ainsi rédigé :

« Les entreprises d'au moins 50 salariés sont soumises à une pénalité à la charge de l'employeur lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle mentionnée à l'article L. 2242-5 ou, à défaut d'accord, par les objectifs et les mesures constituant le plan d'action défini dans les rapports prévus aux articles L. 2323-47 et L. 2323-57. Les modalités de suivi de la réalisation des objectifs et des mesures de l'accord et du plan d'action sont fixées par décret. »

Le décret relatif à l'égalité professionnelle paru le 9 juillet 2011 au *Journal officiel* est venu en préciser les modalités.

Tout employeur disposant dans son entreprise d'au moins un délégué syndical doit engager, tous les 12 mois, une négociation annuelle obligatoire (NAO) sur une liste de thèmes fixés par la loi :

- salaires effectifs, durée effective et organisation du temps de travail, notamment mise en place du travail à temps partiel à la demande des salariés ;
- mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et mesures permettant d'atteindre ces objectifs ;
- dispositifs d'épargne salariale, si les salariés ne sont pas couverts par un accord ;
- modalités d'accès à un régime de prévoyance, si les salariés ne sont couverts par aucun accord.

Les obligations légales s'imposent dans leurs dispositions générales aux entreprises de moins de 50 salariés qui ne sont pas soumises à l'obligation de produire un rapport de situation comparée.

Au-delà de ces dispositions légales qui ne sont pas exhaustives, les signataires du présent accord soulignent leur volonté de s'engager sur ce véritable enjeu, sociétal et économique.

### **Article 3**

#### *Au sujet de l'égalité*

Il convient d'offrir aux femmes et aux hommes les mêmes possibilités d'évolution de carrière. Cela suppose de développer une réelle égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes en matière d'orientation, de formation, de recrutement, de conditions de travail, de déroulement de carrière, de promotion et de rémunération.

Fort de ce postulat, et même si cela n'était pas obligatoire, l'objectif des partenaires sociaux de la branche était bien d'aboutir à un accord-cadre sur le sujet. Celui-ci ayant pour objectif de donner des éléments concrets et de définir un cadre permettant aux entreprises de la profession de négocier en leur sein un accord ou, à défaut, de définir un plan d'action unilatéral.

Il avait préalablement été convenu que cet accord-cadre soit construit autour des thématiques transversales propres au secteur d'activité des remontées mécaniques et domaines skiables :

- ouverture aux métiers et conditions d'intégration dans les métiers ;
  - pluriactivité et sécurisation des parcours des saisonniers(ières),
- tout en traitant des items généraux, pour une grande part, prévus par la loi :
- embauche (recrutement, orientation, intégration) ;
  - formation (nouveaux métiers ou perfectionnement) ;
  - promotion professionnelle (carrières et parcours) ;
  - qualification ;
  - classifications ;
  - conditions de travail et ergonomie ;

- management ;
- rémunération effective ;
- articulation des temps entre activité professionnelle et exercice de la responsabilité familiale ;
- représentations culturelles.

## Article 4

### *Entreprises concernées*

Toutes les entreprises dont l'effectif est au moins égal à 50 salariés, en équivalent temps plein, ont l'obligation de conclure un accord d'entreprise ou, à défaut, de définir un plan d'action portant sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de les atteindre. Le seuil de 50 salariés s'apprécie selon les règles de droit commun.

A défaut d'accord ou de plan d'action, ces mêmes entreprises seraient sanctionnées par une pénalité financière.

Le présent accord est un accord-cadre. En aucun cas il ne dispense les entreprises de la profession de plus de 50 salariés de conclure un accord d'entreprise ou, à défaut, de définir un plan d'action.

En revanche, il a pour but de :

- sensibiliser l'ensemble des partenaires et acteurs de la profession ;
- rappeler *a minima* les obligations légales ;
- mettre en avant les outils dont la profession dispose déjà (OPCA, formation, statistiques...) ;
- couvrir l'ensemble de la profession ;
- à ce titre, les entreprises de moins de 50 salariés peuvent s'inspirer du contenu de cet accord pour, le cas échéant, établir un diagnostic relatif à l'égalité professionnelle et, en tout état de cause, respecter leurs obligations réglementaires, tout en s'inscrivant dans une démarche de bonnes pratiques ;
- donner un cadre aux entreprises de plus de 50 salariés pour la définition de leur accord ou de leur plan d'action.

## MÉTHODOLOGIE

## Article 5

### *Groupe de travail paritaire élargi*

Au niveau de la branche des remontées mécaniques et domaines skiables, pour travailler sur ce sujet de l'égalité et sur la base des indicateurs chiffrés recueillis chaque année par la profession et synthétisés dans le rapport social annuel, les partenaires sociaux ont décidé de mettre en place un groupe de travail paritaire élargi composé :

- des syndicats de salariés (CFDT, CGC, CGT, FO) ;
- de Domaines skiables de France ;
- de la DIRECCTE Rhône-Alpes ;
- de la délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité ;
- du MEDEF Rhône-Alpes.

Ce groupe de travail s'est réuni à de nombreuses reprises depuis fin 2009. A l'issue de ces réunions, les partenaires sociaux sont entrés dans une phase de négociation qui a permis d'aboutir au présent accord.

## Article 6

### *Démarche de diagnostic*

Comme pour toute démarche de ce type, les partenaires sociaux de la branche ont considéré comme opportun de procéder préalablement à un diagnostic.

Celui-ci avait pour but d'apporter des données objectives, d'apprécier la situation par rapport à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, d'envisager des axes de progrès possibles et d'identifier les actions qu'il conviendrait de mettre en place, au regard de la politique sociale de la branche.

A cet effet, il a été proposé de réaliser une étude avec des prestataires spécialisés sur la question de l'égalité.

## **Article 7**

### *Accompagnement*

La démarche a consisté en la réalisation d'un diagnostic dans quatre entreprises rhônalpines de la profession.

Deux diagnostics ont été conduits par ARAVIS (agence Rhône-Alpes de l'ANACT), au titre de la mission d'animation régionale pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui lui a été confiée par l'Etat et la région Rhône-Alpes, dans une SEM et une régie publique.

Les deux autres ont été réalisés par OPCALIA Rhône-Alpes, dans des entreprises privées, au travers d'une opération spécifique mise en œuvre : « FORMAFAME » (une opération au service de l'égalité professionnelle visant à aider à transformer la nouvelle obligation légale en la matière en atout social et économique).

Ces diagnostics se sont articulés sur la base méthodologique suivante :

- état des lieux dans les entreprises ;
- analyse des pratiques ;
- prise en compte du contexte ;
- étude de l'environnement ;
- analyse de conformité ;
- choix d'indicateurs, analyse métiers ;
- analyse de la situation ;
- mutualisation des bonnes pratiques ;
- préconisations.

L'intervention de la mission d'ARAVIS a été financée par l'Etat, la région Rhône-Alpes et le FSE.

Grâce au concours de l'Etat et d'OPCALIA, Domaines skiables de France a organisé le financement des diagnostics réalisés par OPCALIA, dont une partie est restée à la charge de Domaines skiables de France.

## **Article 8**

### *Eléments de synthèse du diagnostic*

En termes de mixité, en première lecture, est constaté le fait que le personnel est à 80 % masculin.

Cependant, malgré un niveau très faible de candidatures et de postulantes, la mixité existe, des recrutements de femmes ont été opérés depuis de nombreuses années.

Le pourcentage de femmes est, de façon générale, très différent selon les familles de métier et les CSP.

Dans les métiers des remontées mécaniques, il a progressé ces dernières années et peut atteindre un niveau significatif dans certaines stations.

Dans les métiers des pistes, il reste à des niveaux relativement bas.

Dans les métiers commerciaux et administratifs, les femmes occupent la plus grande part des emplois.



Dans la catégorie cadres et dirigeants, il est à des niveaux relativement bas.

Les pratiques de management et de gestion des ressources humaines (formation, promotions, embauches, qualification) ne semblent pas présager de mesures discriminantes, ni discriminatoires, tant entre les femmes et les hommes, qu'entre les salariés exerçant des métiers différents.

Au demeurant, des situations hommes-femmes non équilibrées peuvent exister pour d'autres raisons non inhérentes à la volonté de l'entreprise :

- la non-représentation des filles dans les filières scolaires techniques ;
- la représentation que les femmes se font des métiers dits de la montagne et dont l'attractivité peut pâtir ;
- les conditions de travail qui peuvent freiner les femmes plus que les hommes ;
- le travail saisonnier en tant que tel pouvant être considéré comme un « travail d'appoint, de courte durée » ;
- le manque de visibilité des perspectives d'accompagnement, de formation et d'évolutions possibles dans les entreprises ;
- les contraintes d'organisation entre les responsabilités familiales et la présence requise aux postes de travail les week-ends et vacances scolaires.

L'accord de méthode de novembre 2011 (cf. *supra* art. 1<sup>er</sup>) a listé 10 thèmes à aborder sur l'égalité professionnelle. Dans l'article 10 (*infra*) sont indiqués de façon synthétique, quand cela est possible, les constats issus des diagnostics et les leviers d'action (exemples d'objectifs, exemples d'actions, exemples d'indicateurs) qui pourront être retenus par les entreprises dans le cadre de leur accord ou de leur plan d'action.

Certains constats ou pistes d'action sont communs à plusieurs thèmes qui peuvent gagner à être reliés.

#### MESURES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

### **Article 9**

#### *Dispositions conventionnelles*

La convention collective nationale des remontées mécaniques et domaines skiables rappelle le principe de l'égalité professionnelle, notamment dans son article 4 *ter* et dans l'avenant n° 32 relatif aux classifications.

### **Article 10**

#### *Domaines d'action*

Les thèmes généraux retenus pour aborder, dans la profession, le sujet de l'égalité sont les suivants :

- embauche (recrutement, orientation, intégration) ;
- formation (nouveaux métiers ou perfectionnement) ;
- promotion professionnelle (carrières et parcours) ;
- qualification ;
- classifications ;
- conditions de travail et ergonomie ;
- management ;
- rémunération effective ;
- articulation des temps entre activité professionnelle et exercice de la responsabilité familiale ;
- représentations culturelles.



Dans le présent accord il est décidé d'aborder tous ces sujets au travers de deux thématiques transversales propres au secteur d'activité des remontées mécaniques et domaines skiables :

- l'ouverture aux métiers et les conditions d'intégration dans les métiers ;
- la pluriactivité et la sécurisation des parcours des saisonniers(ières).

A noter :

Pour la suite de cet article, une même présentation a été retenue pour plus de clarté.

#### Domaines d'action

Les domaines d'action sont regroupés en sous-articles, numérotés de 10.1 à 10.10 :

- 10.1. Embauche
- 10.2. Formation
- 10.3. Promotion professionnelle
- 10.4. Qualification
- 10.5. Classifications
- 10.6. Conditions de travail et ergonomie
- 10.7. Management
- 10.8. Rémunération effective
- 10.9. Articulation des temps
- 10.10. Représentations culturelles

Selon la taille de l'entreprise, celle-ci devra retenir dans cette liste 2 ou 3 domaines d'action (cf. art. 11) sur lesquels elle devra travailler dans le cadre de son accord d'entreprise ou de son plan d'action.

#### Éléments de diagnostic

Quatre entreprises de la profession ont été auditées (cf. art. 6, 7 et 8). Les éléments de diagnostics figurant ci-après pour chaque domaine d'action constituent en quelque sorte un constat de base. Ces éléments de diagnostics ont été validés par les partenaires sociaux. Ils peuvent *a priori* être considérés comme pertinents, et donc généralisables, pour l'ensemble des entreprises de la profession.

#### Objectifs de progression

Ces constats laissent entrevoir la possibilité de marge de progrès dans chacun des domaines d'action. Différents objectifs de progression sont donc proposés. Charge aux entreprises de travailler sur les objectifs concernant les domaines d'action qu'elles auront retenus.

Il faut remarquer que certains domaines d'action s'entrecroisent et que, de fait, un même objectif peut être traité dans tel ou tel.

#### Actions

Pour chaque domaine d'action, la branche professionnelle préconise quelques exemples d'actions. La mise en œuvre de telles actions devrait permettre d'atteindre lesdits objectifs de progression.

#### Indicateurs chiffrés

Les entreprises, s'étant engagées sur des objectifs de progression, devront retenir des indicateurs chiffrés.

Bien évidemment, chaque entreprise reste maîtresse de son choix en la matière. Cela dit et pour donner quelques exemples, quelques indicateurs tirés du RSC (rapport de situation comparée) figurent à la fin du présent accord (cf. art. 12).

## Article 10.1

### *Embauche*

Rappel de l'article L. 1132-1 du code du travail : « Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement (...) en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse. »

### Eléments de diagnostic

Les entreprises sont à dominante masculine.

Le taux de féminisation est de l'ordre de 20 %.

Les femmes sont concentrées sur les catégories d'emplois administratifs ou tertiaires.

Le taux de candidatures féminines sur certains métiers est faible (pistes...).

Le turn-over est généralement faible (bonne fidélisation).

Les entreprises rencontrent peu de difficultés pour recruter (les candidatures sont nombreuses).

Le taux de retour des saisonniers est très important (en moyenne, plus de 90 %).

Les saisonniers viennent généralement du même département que l'entreprise.

### Exemples d'objectifs de progression

Diminuer les stéréotypes attachés à certains métiers.

Augmenter la communication pour favoriser la mixité.

Veiller à ce que le choix des candidats lors des recrutements est objectif et non orienté.

Favoriser l'intégration.

Concourir à la sécurisation des parcours.

### Exemples d'actions

Faire connaître les métiers et les rendre plus attractifs aux femmes (action sur l'image) :

- participer à des bourses à l'emploi ou à des forums d'orientation ;
- développer les journées portes ouvertes à destination des jeunes du bassin d'emploi ;
- proposer des visites d'installations ;
- organiser la rencontre avec des professionnels des entreprises de la branche ;
- nommer des saisonniers ambassadeurs des métiers dans le but d'en faire la promotion ;
- organiser auprès des professionnels du recrutement et des demandeurs d'emploi des réunions collectives pour parler des métiers et des filières d'accès.

Au sein de l'entreprise, développer la communication sur l'égalité hommes-femmes :

- communiquer sur le présent accord de branche et sur l'accord d'entreprise ou le plan d'action qui en découlera ;
- utiliser tous les vecteurs de communication interne pour parler de l'égalité ;
- parler de l'engagement de l'entreprise en faveur de la mixité.

Lors des recrutements :

- sensibiliser les managers ;
- s'assurer que les processus de recrutement ne sont pas discriminants ;
- mettre en place des grilles de sélection axées sur les compétences en lien avec les fiches de poste ;
- accorder une attention particulière dans le rapport entre le nombre de candidatures reçues de chaque sexe et le nombre d'embauches réalisées pour chacun d'eux.

L'intégration doit être soignée :

- organiser les journées d'accueil ;
- désigner un référent pour chacun des nouveaux embauchés.

Pour mieux développer la pluriactivité des saisonniers et leur permettre de travailler tout au long de l'année :

- se préoccuper de ce que font les saisonniers en-dehors de leur saison ;
- aider à l'organisation de formations complémentaires ;
- organiser les relations avec les autres employeurs du bassin ;
- rencontrer les élus pour développer tout ce qui peut favoriser l'environnement du travail (garde d'enfants, transports, écoles, logements, etc.) ;
- permettre aux salariés l'accès à des postes informatiques pour qu'ils puissent rechercher des emplois d'été.

## **Article 10.2**

### *Formation*

#### Eléments de diagnostic

Dans les entreprises auditées, le nombre de formations pour les femmes est légèrement supérieur à celui des hommes.

Il existe une certaine corrélation entre les investissements en équipements nouveaux et les formations.

Pour les saisonniers, les variables « temps » et « disponibilité » sont des freins pour accéder à la formation.

Pour autant, les salariés ne sont pas particulièrement demandeurs de formations complémentaires lors des entretiens réalisés dans l'entreprise.

#### Exemples d'objectifs de progression

Equilibrer l'accès à la formation entre les femmes et les hommes.

Favoriser l'accès des femmes à certains métiers techniques, traditionnellement masculins, et inversement.

#### Exemples d'actions

Diminuer les écarts de formation entre les femmes et les hommes, tous métiers confondus :

- procéder à une analyse des bénéficiaires de la formation ;
- clarifier les parcours de formation et les conditions d'accès ;
- développer l'information sur les outils de la formation (formation continue, DIF, CIF, alternance, apprentissage...), pour la saison et dans le cadre du développement de la pluriactivité ;
- mettre en place des catalogues ou des répertoires de formations, avec des contenus détaillés ;
- réfléchir aux aménagements possibles de contrats de travail pour permettre l'accès à la formation ;
- renforcer l'apprentissage en situation de travail.

## **Article 10.3**

### *Promotion professionnelle*

#### Eléments de diagnostic

La notion de promotion professionnelle peut s'entendre de différente façon (changement d'emploi ; changement de catégorie socioprofessionnelle ; prise en charge de fonctions de formation, de tutorat...).

Les opportunités dépendent des structures des entreprises, du turn-over, des qualifications des individus...

Les aspects techniques (maintenance, mécanique, électricité) sont synonymes de compétences qui bloquent l'ascension des femmes à des niveaux supérieurs d'emploi.

La plupart des personnes en poste sont des hommes expérimentés. Ils sont souvent, de fait, « prioritaires » lorsqu'une opportunité d'évolution se présente. Ils occupent par voie de conséquence les emplois les plus qualifiés et les plus rémunérés.

Lors des entretiens de fin de saison, les saisonniers ne saisissent pas toujours l'opportunité d'exprimer des souhaits d'évolution et de développement des polyvalences.

Compte tenu du faible turn-over, plus de 90 % des saisonniers renouvellent leurs contrats sur le même poste.

#### Exemples d'objectifs de progression

Augmenter le pourcentage des femmes qui accèdent à des postes d'encadrement.

Favoriser la mobilité professionnelle.

Contribuer au développement de la pluriactivité.

Augmenter le nombre de saisonniers accédant à la formation.

#### Exemples d'actions

Rendre plus visibles les possibilités d'évolution en mobilité interne et les conditions d'accès aux métiers techniques :

- rédiger des fiches métiers et un référentiel de compétences par métier permettant d'identifier les passerelles métiers en interne ;
- rédiger les annonces et fiches de poste internes avec des mots neutres ;
- sélectionner les candidatures internes en fonction des seules compétences techniques et personnelles.

Inciter, lors des entretiens individuels, à postuler à des fonctions hiérarchiques plus importantes dans le cadre de la mobilité interne :

- former les managers sur le déroulement des entretiens et sur leur rôle d'accompagnement de leurs collaborateurs dans le cadre de leur projet professionnel et de leur développement personnel ;
- développer la polyvalence dans l'entreprise, *via* des parcours métiers par étapes ;
- organiser la fonction tutorale et la possibilité d'être référent pour les nouveaux embauchés.

Etre moteur de l'évolution professionnelle des saisonniers en dehors de leur saison dans l'entreprise, en contribuant à :

- expliquer aux managers le rôle qu'ils ont à jouer, lors des entretiens, en matière d'accompagnement des saisonniers en faveur de leur projet professionnel, dans le cadre des passerelles et du développement de la pluriactivité ;
- mettre en place un « carnet de CV de saisonniers » et le diffuser auprès des entreprises du bassin d'emploi ;
- travailler sur la GPEC territoriale avec l'ensemble des acteurs (élus, entreprises, Pôle emploi, maison de la saisonnalité...) ;
- organiser des échanges de bonnes pratiques entre professionnels afin de connaître les métiers et, le cas échéant, leurs contraintes (formation, emploi du temps...).

## **Article 10.4**

### *Qualification*

#### Eléments de diagnostic

La notion de « qualification » fait référence à plusieurs notions : formation initiale, formation professionnelle, expérience, responsabilités, autonomie...

La qualification impacte le plus souvent la classification et la rémunération du salarié.

Les cursus de formations externes ne sont pas clairement identifiés.

Les contrats de professionnalisation ne sont pas développés dans la profession.

Que ce soit en formation initiale ou en formation continue, les formations n'attirent pas spontanément et culturellement les jeunes filles/femmes.

#### Exemples d'objectifs de progression

Communiquer sur la formation professionnelle.

Promouvoir l'accès des femmes à des niveaux de qualification supérieure.

Assurer le maintien des compétences après un congé familial de longue durée.

#### Exemples d'actions

Développer la communication :

- créer un guide des formations permettant l'accès aux métiers de la profession ;
- clarifier la différence entre formation et examens professionnels (attestations professionnelles, CQP) ;
- informer sur des dispositifs tels que la VAE et l'organisation des parcours.

Développer la qualification :

- analyser les conditions d'adaptation des postes à la mixité : aménagement des postes, solutions ergonomiques, formation aux métiers techniques ;
- en fonction des évolutions de postes, mettre en œuvre des actions d'adaptation pour les salariés.

## **Article 10.5**

### *Classifications*

#### Eléments de diagnostic

Sauf exception, les entreprises appliquent le système de classification conventionnel.

La grille de classification et les modalités d'évaluation correspondantes ne laissent pas de place à des pratiques discriminantes entre les femmes et les hommes en termes de positionnement.

Les femmes accèdent peu à des fonctions d'encadrement.

Les métiers techniques sont mieux valorisés dans la hiérarchie des métiers, du fait d'une influence forte des savoir-faire techniques.

Cela dit, de plus en plus de reconnaissance est donnée vis-à-vis des compétences commerciales et relationnelles.

#### Exemples d'objectifs de progression

Former l'ensemble des personnels réalisant des entretiens de positionnement.

Etudier les évolutions de carrière entre les femmes et les hommes par catégorie socioprofessionnelle et par filière métier.

Favoriser l'accès aux examens professionnels.

### Exemples d'actions

Mettre en place des sessions de formation pour les personnels d'encadrement sur les techniques de l'entretien de positionnement et sa différence vis-à-vis des autres entretiens.

Analyser les évolutions professionnelles :

- analyser les écarts de positionnement en NR, par famille de métiers (tout en faisant bien le distinguo entre positionnement et rémunération) ;
- s'il y a lieu, identifier les actions correctrices nécessaires en cas d'écarts non justifiés entre les femmes et les hommes.

Lorsque cela correspond aux besoins de l'entreprise, permettre l'accès aux examens de la profession sans distinction :

- assurer la préparation aux examens ;
- veiller à la mise à disposition de membres de jury et de présidents de session.

Proposer des évolutions de carrière équivalentes aux femmes et aux hommes.

### Article 10.6

#### *Conditions de travail*

#### Eléments de diagnostic

Les métiers de la profession sont souvent physiques et les femmes devront plus « faire leurs preuves », tant vis-à-vis d'elles-mêmes que de leur environnement.

L'exposition de ces métiers à certains risques professionnels est réelle.

La fréquence et la gravité des accidents du travail du secteur sont élevées.

L'accès des femmes aux métiers techniques est rendu plus difficile en partie du fait des conditions de travail.

Parfois, les conditions de travail elles-mêmes constituent un frein pour les salariées : travail de nuit, travail isolé, températures basses...

Les travaux sont souvent physiques (maintenance, dépannage, manœuvre, port de charges, manipulation de personnes...).

En parallèle, la présence des femmes peut constituer un atout dans le cadre des contacts avec les clients.

Le cadre de travail est agréable et la clientèle est une clientèle qui est en situation de loisir.

Des toilettes ne sont pas disponibles sur chaque poste de travail, mais des remplacements sont organisés.

Des travaux sont conduits dans la profession sur la pénibilité et un lien doit être fait avec ce sujet, dans un but évident d'amélioration des conditions de travail.

#### Exemple d'objectifs de progression

Améliorer les conditions de travail sur des métiers identifiés.

### Exemples d'actions

Travailler en vue de l'amélioration des conditions de travail :

- recourir, lorsque nécessaire, aux services d'un ergonome ;
- si cela est possible, adapter le matériel (poids) et les équipements (EPI) à la mixité ;
- promouvoir les organisations de travail favorables à la mixité des postes et à l'amélioration des conditions de travail (développer les binômes homme-femme) ;

- développer les équipements pour le confort de tous (vestiaires, toilettes) et organiser les remplacements ;
- procéder à un diagnostic annuel des installations sanitaires et des schémas d'organisation (remplacements). Le diagnostic sera présenté en CHSCT ou, à défaut, aux délégués du personnel, avec lesquels seront définis des axes d'amélioration.

Impliquer tous les acteurs concernés :

- avec le CHSCT ou les DP, établir un plan d'amélioration des conditions de travail intégrant la question de l'égalité (accessibilité des postes techniques, évaluation des critères de pénibilité...) ;
- développer les formations en direction des salariés (gestes et postures, premiers secours...) ;
- travailler en partenariat avec le service de santé au travail (SST) et toutes ses composantes.

## **Article 10.7**

### *Management*

#### Eléments de diagnostic

Les femmes sont moins nombreuses dans les catégories cadres et agents de maîtrise, à l'exception des fonctions commerciales et administratives.

Sur le terrain, rôle important des encadrants pour une organisation du travail favorable à l'évolution des femmes (rotation sur les appareils, polyvalence, binômes femme/homme sur certaines activités...).

#### Exemples d'objectifs de progression

Améliorer la prise en compte des spécificités de chacun (femmes et hommes) lors des entretiens.

Améliorer l'organisation du travail des femmes.

#### Exemples d'actions

Utiliser les entretiens individuels de façon optimale :

- former les managers sur différents types d'entretiens et aux techniques de l'entretien.

Suivre le process d'organisation et d'évolution des carrières dans l'entreprise :

- organiser les rotations sur les appareils et favoriser la polyvalence ;
- organiser les binômes femme-homme sur certains métiers ;
- envisager les propositions de promotion sous l'angle de la répartition hommes-femmes, pour vérifier l'égalité, à compétences égales, en matière de promotion.

## **Article 10.8**

### *Rémunération*

#### Eléments de diagnostic

Il n'a pas été relevé d'écart de traitement, que ce soit en termes de salaires ou de primes.

Les dispositions conventionnelles sont bien respectées en la matière.

Les seuls écarts qui soient constatés sont dus aux différences intrinsèques aux contrats (durée de contrat, ancienneté...).

#### Exemples d'objectifs de progression

Veiller à maintenir l'égalité de rémunération à l'embauche, quel que soit le sexe, à compétences et expériences équivalentes.

S'assurer de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes tout au long de la carrière.

## Exemples d'actions

Veiller à ce que les décisions relatives à la gestion des rémunérations reposent sur des critères professionnels, clairs et objectifs (tout comme la gestion des carrières et les promotions) :

- déterminer la rémunération avant la diffusion des offres d'emploi ;
- réaliser un bilan annuel portant sur les embauches pour vérifier que, sur un même poste, à diplôme et expérience équivalents, la rémunération proposée à l'embauche a été analogue ;
- lors des propositions d'augmentations individuelles, s'assurer que l'équité dans l'avancement est respectée ;
- intégrer dans la NAO une analyse des facteurs structurels explicatifs des écarts de rémunération pour pouvoir agir sur les causes de ces écarts et, le cas échéant, les réduire ;
- intégrer la prise en compte de la durée du congé parental d'éducation, pour moitié, pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

## Article 10.9

### *Articulation des temps*

#### Eléments de diagnostic

Pour la plupart des métiers, les horaires de travail sont des horaires de journée (y compris les week-ends en saison).

Les personnes travaillant de nuit (dameurs, nivoculteurs) ont généralement choisi ce type de rythme.

L'utilisation des temps partiels est plus répandue chez les salariées, très souvent à leur demande.

Pendant la période d'exploitation, les congés ne peuvent pas être posés à n'importe quel moment ; les plannings sont alors moins flexibles.

Les employeurs ne connaissent pas toujours la situation familiale de leurs salariés ou leur situation professionnelle hors saison.

L'activité saisonnière nécessite, pour les salariés en charge d'une responsabilité familiale, de faire coïncider leur organisation personnelle avec parfois plusieurs activités professionnelles sur l'année.

#### Exemples d'objectifs de progression

Sensibiliser les managers aux dispositifs permettant une meilleure articulation des temps.

Définir des modes d'organisation du temps de travail permettant de mieux articuler l'activité professionnelle et les obligations familiales.

## Exemples d'actions

Favoriser la prise en considération de l'importance d'une bonne articulation des temps :

- inciter les managers à ce qu'ils puissent tenir compte de la charge de travail et l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- prévoir un temps d'échange lors de l'entretien annuel pour sonder les salariés sur leurs besoins d'aménagement et, le cas échéant, pour prendre en compte ces questions d'articulation des temps, pendant la saison, mais aussi entre les saisons.

Mettre en œuvre des actions favorisant l'égalité professionnelle et l'articulation des temps :

- offrir aux salariés qui en font la demande et lorsque cela est compatible avec le temps de travail et la mission, la possibilité d'aménager l'organisation du travail ou le temps de travail, pour une période limitée, dans un souci d'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée ;



- veiller à ce que les salariés à temps partiel qui souhaiteraient occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaiteraient occuper ou reprendre un emploi à temps partiel aient priorité pour l’attribution d’un emploi ressortissant de leur catégorie professionnelle ou d’un emploi équivalent ;
- envisager la possibilité de transformer tout ou partie de la prime de 13<sup>e</sup> mois, lorsqu’elle existe, en congés supplémentaires ;
- planifier les réunions à l’avance et encadrer leur durée ;
- prendre en compte les problèmes de garde d’enfants au début et en fin de contrat saisonnier, compte tenu de l’incertitude sur les dates de début et de fin de poste ;
- veiller à neutraliser les effets des temps partiels vis-à-vis de l’accès à la formation et à la promotion ;
- en lien avec les autres acteurs du territoire, favoriser la création de crèches et d’accueils de loisirs ouverts le week-end et les jours fériés et ce, tout au long de la saison.

## **Article 10.10**

### *Représentations culturelles*

#### Eléments de diagnostic

Les métiers de la montagne sont historiquement occupés par des hommes.

Persistance de représentations sexuées des métiers : technique/remontée mécanique = métiers d’hommes ; caisses = métiers de femmes.

Persistance d’inégalités dans le cadre professionnel entre les femmes et les hommes résultant de certains préjugés ancrés dans notre société et qui dépassent le seul cadre du travail.

#### Exemple d’objectifs de progression

Contribuer à faire évoluer les mentalités.

#### Exemples d’actions

Essayer d’agir en interne et en externe sur les idées reçues :

- sensibiliser les services de ressources humaines, les managers et les instances représentatives du personnel aux enjeux et aux avantages de la mixité dans les métiers ;
- impliquer les acteurs de l’entreprise dans la réflexion et la réalisation des accords ou plans d’action relatifs à l’égalité ;
- communiquer sur la thématique de l’égalité (réunions de personnel, site intranet...) ;
- communiquer à l’extérieur sur les métiers de l’entreprise ouverts à tous, hommes et femmes ;
- se rapprocher des écoles et des organismes de formation pour faire découvrir les métiers à tous les publics ;
- mettre en avant des réussites de femmes dans la profession, dans des métiers sur lesquelles elles n’étaient, *a priori*, pas attendues.

## **Article 11**

### *Accord ou plan d’action*

Pour être exclues de la pénalité financière, les entreprises de 50 salariés et plus, dotées d’au moins un délégué syndical, doivent conclure un accord collectif sur le sujet de l’égalité hommes-femmes ou, à défaut, l’employeur devra établir un plan d’action.

Les entreprises de 50 à moins de 300 salariés devront choisir au moins 2 domaines d’action parmi ceux définis à l’article 10.

Les entreprises de 300 salariés et plus devront choisir au moins 3 domaines d’action parmi ceux définis à l’article 10.

En résumé, le processus global que doit conduire l'entreprise (en relation avec les instances représentatives du personnel) est le suivant :

- comprendre la réglementation (lois, décrets, circulaires) ;
- s'imprégner du présent accord paritaire conventionnel ;
- centraliser les données d'entreprise existantes (rapport annuel, bilan social, 2483, NAO...) ;
- collecter les données du rapport de situation comparée (RSC) (liste de données chiffrées du personnel à récolter) ;
- traiter les données par sexe, CSP/métier, contrats...
- élaborer le RSC, calculer les ratios ;
- identifier les écarts de situation hommes-femmes ;
- analyser et comprendre les écarts ;
- cibler les actions à mettre en place pour réduire les écarts, les indicateurs de mesure et les coûts avec des objectifs chiffrés, vérifiables ;
- négocier l'accord d'entreprise sur le sujet ou formaliser le plan d'action ;
- mettre en œuvre l'accord ou le plan d'action.

### **Article 11.1**

#### *Accord d'entreprise*

L'accord d'entreprise sera construit comme tout accord, tout en spécifiant bien les domaines d'action retenus.

### **Article 11.2**

#### *Plan d'action*

L'architecture du plan d'action peut être le suivant :

- l'entreprise ;
- la cadre légal du plan d'action ;
- les données sociales relatives à l'égalité professionnelle ;
- les engagements et le plan d'action pour la période du ... au ...
- les actions retenues :
  - domaine ;
  - constats ;
  - analyse quantitative et qualitative ;
  - mesures prises ;
  - objectifs visés ;
  - indicateurs de mesure ;
  - estimation des coûts ;
  - échéancier ;
- la communication et l'affichage.

### **Article 12**

#### *Indicateurs chiffrés*

En fonction des domaines d'action qui seront choisis par l'entreprise, il conviendra de définir un ou plusieurs objectifs de progression chiffrés et une ou plusieurs actions permettant d'atteindre ce ou ces objectifs.

Ces objectifs et ces actions doivent être accompagnés d'indicateurs chiffrés, qui peuvent notamment être tirés du rapport de situation comparée (RSC).

Le choix des objectifs de progression doit être guidé par les résultats apportés par le diagnostic et par les éléments recueillis dans l'entreprise en comparaison.

Cf. chiffres sur le site du ministère du travail sur lequel figurent des exemples d'indicateurs.

Pour la branche, les statistiques seront centralisées, notamment l'emploi des femmes, la répartition par catégorie socioprofessionnelle, la représentativité hommes-femmes – saisonniers-permanents, le taux de formation.

#### APPLICATION DE L'ACCORD

### **Article 13**

#### *Suivi*

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans.

Le cas échéant, toute entreprise ou instance représentative du personnel appartenant à une entreprise de la profession pourra interpeller les partenaires sociaux de la profession, par courrier adressé à Domaines skiables de France, sur toute question relative au présent accord.

Il fera l'objet d'un nouvel examen en 2015.

### **Article 14**

#### *Diffusion de l'accord*

Le présent avenant sera diffusé à l'ensemble des partenaires du groupe de travail.

Il sera également diffusé aux entreprises adhérentes de Domaines skiables de France.

### **Article 15**

#### *Dépôt*

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

### **Article 16**

#### *Extension*

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

Fait à Lyon, le 20 novembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

Domaines skiables de France.

#### **Syndicats de salariés :**

FGTE CFDT ;

FGT CFTC ;

SNATT CFE-CGC ;

CGT-FO ;

FNST CGT.

Brochure n° 3122

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

---

AVENANT N° 58 DU 20 NOVEMBRE 2012  
MODIFIANT L'ARTICLE 15 DE L'ANNEXE III

NOR : ASET1350252M  
IDCC : 454

---

Entre :

Les Domaines skiabls de France,

D'une part, et

La FGTE CFDT ;

La FGT CFTC ;

Le SNATT CFE-CGC ;

La FNST CGT ;

La CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Nouvelle rédaction de l'article 15 (annexe III)*

A compter du jour de la signature du présent avenant, les partenaires sociaux sont convenus que la nouvelle rédaction du premier paragraphe du point 2 de l'article 15, annexe III « Dispositions particulières aux techniciens et agents de maîtrise », de la convention collective sera désormais la suivante (les parties en gras dans le texte ont été ajoutées) :

« 2 a 100 % de son salaire à partir du huitième jour et jusqu'au trentième jour d'absence, en cas de maladie **et d'accident de trajet**. »

Les autres mentions de l'article restent inchangées.

**Article 2**

*Formalités de dépôt*

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

### **Article 3**

#### *Extension*

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

Fait à Lyon, le 20 novembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3122

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

---

AVENANT N° 59 DU 20 NOVEMBRE 2012  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> DÉCEMBRE 2012

NOR : ASET1350251M  
IDCC : 454

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

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

Au 1<sup>er</sup> décembre 2012, la grille des salaires horaires minimaux professionnels garantis est revalorisée de :

- + 2,50 % au niveau de rémunération 200 ;
- + 1,90 % au niveau de rémunération 221 ;
- + 1,90 % au niveau de rémunération 400 ;
- + 1,90 % au niveau de rémunération 409,

avec l'application de la formule  $y = ax + b$  entre les niveaux de rémunération 200 et 221 ; l'augmentation étant linéaire entre les niveaux de rémunération 221 et 400 et entre les niveaux de rémunération 400 et 409.

La nouvelle grille de salaires figure en annexe au présent avenant.

Ces revalorisations au 1<sup>er</sup> décembre 2012 s'appliquent sur la grille des salaires horaires minimaux professionnels garantis, du 1<sup>er</sup> décembre 2011 et incluent la revalorisation provisionnelle intervenue au 1<sup>er</sup> juin 2012.

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

**Article 2**

Les montants des indemnités et primes conventionnelles, au 1<sup>er</sup> décembre 2012, ont été définis comme suit :

- indemnité compensatrice de panier : 6,27 € ;

- indemnité compensatrice d'équipement :
  - pour les skis et bâtons : 40,74 € ;
  - pour les chaussures : 17,27 € ;
- prime de langue étrangère : 51,44 € ;
- prime d'artificier : 32,44 €.

### **Article 3**

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

### **Article 4**

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

Fait à Lyon, le 20 novembre 2012.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### **Salaires horaires minimaux professionnels garantis au 1<sup>er</sup> juin 2012**

*(En euros.)*

NIVEAU DE RÉMUNÉRATION	TAUX HORAIRE
409	27,8905
408	27,8002
407	27,7100
406	27,6197
405	27,5295
404	27,4392
403	27,3489
402	27,2587
401	27,1684
400	27,0782
399	26,9914
398	26,9046
397	26,8178
396	26,7309
395	26,6441
394	26,5572
393	26,4702
392	26,3833
391	26,2964
390	26,2094
389	26,1224
388	26,0353
387	25,9483
386	25,8612
385	25,7741
384	25,6870
383	25,5998
382	25,5127
381	25,4255
380	25,3383
379	25,2510
378	25,1638
377	25,0765
376	24,9892
375	24,9019
374	24,8145
373	24,7271



NIVEAU DE RÉMUNÉRATION	TAUX HORAIRE
372	24,6397
371	24,5523
370	24,4649
369	24,3774
368	24,2899
367	24,2024
366	24,1149
365	24,0273
364	23,9397
363	23,8521
362	23,7645
361	23,6768
360	23,5892
359	23,5015
358	23,4137
357	23,3260
356	23,2382
355	23,1504
354	23,0626
353	22,9748
352	22,8869
351	22,7990
350	22,7111
349	22,6232
348	22,5353
347	22,4473
346	22,3593
345	22,2713
344	22,1832
343	22,0951
342	22,0071
341	21,9189
340	21,8308
339	21,7426
338	21,6545
337	21,5662
336	21,4780
335	21,3898
334	21,3015
333	21,2132
332	21,1249
331	21,0365
330	20,9482
329	20,8598
328	20,7713

NIVEAU DE RÉMUNÉRATION	TAUX HORAIRE
327	20,6829
326	20,5944
325	20,5060
324	20,4174
323	20,3289
322	20,2404
321	20,1518
320	20,0632
319	19,9746
318	19,8859
317	19,7972
316	19,7085
315	19,6198
314	19,5311
313	19,4423
312	19,3535
311	19,2647
310	19,1759
309	19,0870
308	18,9981
307	18,9092
306	18,8203
305	18,7314
304	18,6424
303	18,5534
302	18,4644
301	18,3753
300	18,2863
299	18,1972
298	18,1081
297	18,0189
296	17,9298
295	17,8406
294	17,7514
293	17,6621
292	17,5729
291	17,4836
290	17,3943
289	17,3050
288	17,2156
287	17,1263
286	17,0369
285	16,9475
284	16,8580
283	16,7686

NIVEAU DE RÉMUNÉRATION	TAUX HORAIRE
282	16,6791
281	16,5896
280	16,5000
279	16,4105
278	16,3219
277	16,2333
276	16,1446
275	16,0560
274	15,9673
273	15,8785
272	15,7897
271	15,7009
270	15,6121
269	15,5232
268	15,4343
267	15,3453
266	15,2563
265	15,1673
264	15,0783
263	14,9892
262	14,9000
261	14,8109
260	14,7217
259	14,6325
258	14,5432
257	14,4539
256	14,3646
255	14,2752
254	14,1858
253	14,0964
252	14,0069
251	13,9174
250	13,8278
249	13,7383
248	13,6487
247	13,5590
246	13,4693
245	13,3796
244	13,2899
243	13,2001
242	13,1103
241	13,0204
240	12,9305
239	12,8406
238	12,7506

NIVEAU DE RÉMUNÉRATION	TAUX HORAIRE
237	12,6606
236	12,5706
235	12,4806
234	12,3905
233	12,3003
232	12,2102
231	12,1200
230	12,0297
229	11,9395
228	11,8491
227	11,7588
226	11,6684
225	11,5780
224	11,4876
223	11,3971
222	11,3066
221	11,2182
220	11,1362
219	11,0536
218	10,9709
217	10,8880
216	10,8049
215	10,7217
214	10,6382
213	10,5547
212	10,4709
211	10,3870
210	10,3030
209	10,2187
208	10,1343
207	10,0497
206	9,9650
205	9,8801
204	9,7950
203	9,7098
202	9,6244
201	9,5388
200	9,4531

Brochure n° 3225

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1266. – PERSONNEL DES ENTREPRISES**  
**DE RESTAURATION DE COLLECTIVITÉS**

AVENANT « SALAIRES » N° 50 DU 18 DÉCEMBRE 2012

NOR : ASET1350242M

IDCC : 1266

Entre :

Le SNRC,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

L'INOVA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Champ d'application*

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, étendue le 2 février 1984 (*Journal officiel* du 17 février 1984) tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996 étendu le 25 juin 1997 (*Journal officiel* du 5 juillet 1997).

**Article 2**

*Taux horaires minima*

Les taux horaires minima, tels que définis à l'article 16.1 de la convention collective nationale, sont modifiés comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	TAUX HORAIRE
I	9,43
II	9,60
III	9,77
IV	9,93
V	10,30
VI	10,76

NIVEAU	TAUX HORAIRE
VII	11,61
VIII	12,47
IX	14,70

### Article 3

#### *Salaires minima mensuels*

Les salaires minima mensuels (pour une durée de travail de 151,67 heures), tels que définis à l'article 16.2 de la convention collective nationale, sont modifiés comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM MENSUEL
I	1 430,25
II	1 456,03
III	1 481,82
IV	1 506,08
V	1 562,20
VI	1 631,97
VII	1 760,89
VIII	1 891,32
IX	2 229,55

### Article 4

#### *Revenus minima annuels*

Les revenus minima annuels (pour une durée de travail de 151,67 heures), garantis aux salariés qui peuvent justifier de 1 an d'ancienneté continue et révolue et tels que définis à l'article 16.3 de la convention collective nationale, sont modifiés comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	REVENU MINIMUM ANNUEL
I	18 593,25
II	18 928,39
III	19 263,66
IV	19 579,04
V	20 308,60
VI	21 215,61
VII	22 891,57
VIII	24 587,16
IX	28 984,15

### Article 5

#### *Dénonciation ou modification*

Le présent avenant, faisant partie intégrante de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 3 de ladite convention collective.

## **Article 6**

### *Entrée en vigueur et durée*

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

## **Article 7**

### *Extension*

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 juin 1983.

Fait à Paris, le 18 décembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3303

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2148. – TÉLÉCOMMUNICATIONS**

AVENANT N° 8 DU 21 DÉCEMBRE 2012  
À L'ACCORD DU 24 SEPTEMBRE 2004  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE  
NOR : ASET1350265M  
IDCC : 2148

Afin de favoriser le développement des périodes de professionnalisation dans la branche des télécommunications telle que définie par le titre I<sup>er</sup> de la convention collective et son avenant du 25 février 2002, les signataires de l'accord sur la formation professionnelle dans les télécommunications étaient convenus, par les accords du 14 décembre 2007, du 30 janvier 2009 et des 22 janvier 2010 et 26 janvier 2012, de ramener la durée de formation minimale des parcours professionnalisant financés sur les fonds de la professionnalisation à 70 heures sur 12 mois.

Au vu des bilans dressés par Auvicom sur l'évolution des dispositifs de formation et après avoir constaté que les avenants ci-dessus ont permis la croissance régulière du volume des périodes de professionnalisation tout en préservant une moyenne de durée de formation des périodes de professionnalisation supérieure à 130 heures dans la branche, les signataires du présent avenant conviennent de maintenir à 70 heures sur 12 mois la durée minimale de formation des périodes de professionnalisation prévue à l'article 4 de l'accord du 24 septembre 2004 pour une année supplémentaire.

CHAMP D'APPLICATION. – PUBLICATION. – EXTENSION. – DURÉE

Le champ d'application du présent accord est celui défini par le titre I<sup>er</sup> de la convention collective des télécommunications et son avenant du 25 janvier 2002.

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée de 1 an. Il prend effet à compter du 1<sup>er</sup> mars 2013 jusqu'au 28 février 2014.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties conviennent d'en demander l'extension.

Fait à Paris, le 21 décembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

UNETEL-RST.

**Syndicats de salariés :**

F3C CFDT ;

CFTC ;

CGT-FO ;

CFE-CGC.



Brochure n° 3042

Conventions collectives nationales

**ÉQUIPEMENTS THERMIQUES**

IDCC : 998. – **Exploitation d'équipements thermiques  
et de génie climatique**

**(Ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise)**

IDCC : 1256. – **Entreprises de gestion d'équipements thermiques  
et de climatisation**

**(Cadres, ingénieurs et assimilés)**

ACCORD DU 14 DÉCEMBRE 2012

RELATIF À LA RÉPARTITION DE LA CONTRIBUTION AU FPSPP

NOR : ASET1350247M

IDCC : 998, 1256

Entre :

La FEDENE,

D'une part, et

Le SNCH CFE-CGC ;

La FNCBA CGT ;

La FNCB CFDT ;

La FG FO ;

La FCMTE CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Champ d'application*

Le présent accord s'applique aux entreprises qui relèvent de la convention collective nationale des O/ETAM de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique et de la convention collective des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation.

**Article 2**

*Répartition de la contribution*

La somme globale due par les entreprises en vue du financement du FPSPP calculée sur la base de leur contribution au titre du plan de formation et au titre de la professionnalisation s'imputera à hauteur de :

- 60 % au titre du plan de formation ;
- 40 % au titre de la professionnalisation.

### **Article 3**

Le présent accord est conclu pour l'année 2013.

Le présent accord ne pourra pas être reconduit par tacite reconduction.

### **Article 4**

Conformément à la loi du 4 mai 2004, les entreprises ne pourront déroger au présent accord, qui revêt un caractère impératif.

### **Article 5**

Toute organisation syndicale représentative dans le champ d'application du présent accord qui ne serait pas signataire dudit accord pourra y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues par le code du travail. Elle devra également en informer par lettre recommandée toutes les autres parties signataires.

### **Article 6**

Le présent accord sera notifié par lettre recommandée à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application dudit accord, conformément au droit du travail. La date de cette notification sera le départ du délai d'opposition, en application de la loi du 4 mai 2004.

### **Article 7**

Les formalités de dépôt seront effectuées conformément aux dispositions légales selon les nouvelles procédures simplifiées en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juin 2005 en vue de son extension.

Fait à Paris, le 14 décembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3212

**Accords nationaux**  
**ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE**  
**Personnels intérimaires**  
**Personnels permanents**

---

AVENANT N° 3 DU 7 DÉCEMBRE 2012  
À L'ACCORD DU 10 DÉCEMBRE 2009  
RELATIF À LA RÉPARTITION DU FPSPP

NOR : ASET1350262M

Le présent avenant modifie les articles 1<sup>er</sup>, 2 et 3 de l'accord relatif à la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels en date du 10 décembre 2009, modifié par avenants des 3 décembre 2010 et 14 décembre 2011.

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

*Modification de l'article 1<sup>er</sup> « Prélèvement de la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels »*

Les 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> alinéas de l'article 1<sup>er</sup> sont modifiés comme suit :

- « – 46 % de la contribution par un prélèvement annuel sur les contributions dues au titre du plan de formation de l'entreprise. Ce prélèvement vient en déduction du versement minimal obligatoire à effectuer à l'OPCA au titre du plan de formation de l'entreprise ;
- 54 % de la contribution par un prélèvement annuel sur les contributions dues au titre de la professionnalisation. »

**Article 2**

*Modification de l'article 2 « Bilan »*

L'article 2 est modifié comme suit :

« (...) Ce bilan sera présenté lors de la CPNE de la branche du 3<sup>e</sup> trimestre 2013. La CPNE pourra formuler une recommandation de répartition du prélèvement au titre de la collecte 2013 (...). »

**Article 3**

*Modification de l'article 3 « Durée et entrée en vigueur »*

L'article 3 est modifié comme suit :

« Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an, au titre du versement de la collecte 2013, prélevée sur les contributions dues au titre de la masse salariale 2012.

Les partenaires sociaux s'engagent dès maintenant à se réunir au cours du premier semestre 2013 afin, notamment, d'étudier les implications de la signature d'un nouvel accord triennal sur l'affectation des ressources du FPSPP conclu le 3 octobre 2012 entre les organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau interprofessionnel. »

#### **Article 4**

##### *Formalités de dépôt*

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt légales et réglementaires conformément aux dispositions en vigueur.

Fait à Paris, le 7 décembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

##### **Organisation patronale :**

PRISME.

##### **Syndicats de salariés :**

CGT-FO ;

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC.

Brochure n° 3005-II

**Convention collective nationale**

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

ACCORD DU 28 NOVEMBRE 2012  
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS  
AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2013  
(DRÔME-ARDÈCHE)  
NOR : ASET1350237M  
IDCC : 1702

Entre :

La FRTP Rhône-Alpes ;

La FSCOP BTP Rhône-Alpes,

D'une part, et

L'UD CFDT ;

L'UD CFTC ;

L'UD CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application du chapitre VIII.1 du titre VIII de la convention collective nationale des ouvriers de travaux publics du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé les montants des indemnités de petits déplacements des ouvriers des travaux publics des départements de la Drôme et de l'Ardèche.

**Article 2**

Pour les départements de la Drôme et de l'Ardèche, les parties signataires du présent accord ont fixé, en application de l'article 8.8 de la convention collective nationale précitée, le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers des travaux publics comme suit.

L'indemnité de repas est portée à 9,66 €.

Les indemnités de transport et de trajet comme dans le tableau ci-après.

(En euros.)

ZONE	TRANSPORT	TRAJET
1A (0 à 5 km)	1,55	0,66
1B (5 à 10 km)	2,64	1,20
2 (10 à 20 km)	5,28	2,62
3 (20 à 30 km)	8,44	3,86
4 (30 à 40 km)	11,87	5,26
5 (40 à 50 km)	15,12	6,44

### Article 3

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des employés techniciens et agents de maîtrise des travaux publics du 12 juillet 2006, les indemnités de transport et de repas visées à l'article 2 du présent accord s'appliquent aux ETAM non sédentaires des entreprises de travaux publics.

### Article 4

Les valeurs des indemnités de repas, de transport et de trajet fixées à l'article 2 entreront en application à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013, sous réserve d'aboutir à un accord susceptible d'extension.

A défaut de remplir cette condition, les valeurs de ces indemnités resteront celles en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2012.

### Article 5

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail, à Paris, conformément au décret du 17 mai 2006, ainsi qu'aux secrétariats-greffes du conseil de prud'hommes de Valence.

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

Le présent accord sera transmis pour information aux unités territoriales de la DIRECCTE de la Drôme et de l'Ardèche et remis aux secrétariats-greffes des conseils des prud'hommes de Valence et Montélimar pour la Drôme et d'Annonay et Aubenas pour l'Ardèche.

### Article 6

Les partenaires sociaux conviennent de se revoir au mois d'octobre 2013 pour faire un bilan de la conjoncture avant d'entamer la réflexion sur la revalorisation des indemnités de petits déplacements pour l'année suivante.

Fait à Valence, le 28 novembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-II

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

**ACCORD DU 19 DÉCEMBRE 2012**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2013**  
**(LANGUEDOC-ROUSSILLON)**

NOR : ASET1350231M  
IDCC : 1702

Entre :

La FRTP Languedoc-Roussillon,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC,

D'autre part,

suite à la réunion de la commission paritaire du 13 décembre 2013, il a été convenu et arrêté 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	18 320
	2	110	18 895
II	1	125	19 515
	2	140	21 650
III	1	150	23 105
	2	165	25 420
IV		180	27 550

Il est rappelé qu'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**

La présente décision sera déposée 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 Montpellier.

Fait à Montpellier, le 19 décembre 2012.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3005-III

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

**ACCORD DU 19 DÉCEMBRE 2012**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2013**  
**(LANGUEDOC-ROUSSILLON)**

NOR : ASET1350232M  
IDCC : 2614

Entre :

La FRTP Languedoc-Roussillon,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

La CGT-FO,

D'autre part,

suite à la réunion de la commission paritaire du 13 décembre 2012, il a été convenu et arrêté 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	18 320
B	19 370
C	21 305
D	22 870
E	25 825
F	28 435
G	31 450
H	33 120

Il est rappelé qu'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	32 700
G	36 170
H	38 090

## **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**

La présente décision sera déposée 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 Montpellier.

Fait à Montpellier, le 19 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 19 DÉCEMBRE 2012  
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS  
POUR L'ANNÉE 2013  
(LANGUEDOC-ROUSSILLON)

NOR : ASET1350233M

IDCC : 1702, 2614

---

Entre :

La FRTP Languedoc-Roussillon,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

La CGT-FO,

D'autre part,

suite à la réunion de la commission paritaire du 13 décembre 2012, il a été convenu et arrêté 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 des travaux publics de la région Languedoc-Roussillon à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2013 sont fixés comme suit.

ZONE	REPAS	TRANSPORT	TRAJET
1 (0 à 10 km)	10,40	2,55	1,93
2 (10 à 20 km)	10,40	4,73	3,21
3 (20 à 30 km)	10,40	7,58	4,50
4 (30 à 40 km)	10,40	10,53	5,80
5 (40 à 50 km)	10,40	13,40	7,10

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

La présente décision d'accord sera déposée 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 Montpellier.

Fait à Montpellier, le 19 décembre 2012.

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165130080-000213

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours

---