

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° 2013/14 DU 27 AVRIL 2013

	<u>Pages</u>
Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social....	1
Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt	118

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2013/14

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Alimentaires (industries) : avenant n° 60 du 19 décembre 2012 relatif aux salaires et aux primes au 1^{er} janvier 2013.....	4
Alimentaires (industries) : accord du 8 février 2013 relatif au financement de la professionnalisation et au droit individuel à la formation	10
Architecture (entreprises [Midi-Pyrénées]) : accord du 21 février 2013 relatif aux salaires et à la valeur du point pour l'année 2013.....	14
Architecture (entreprises [PACA]) : accord du 21 février 2013 relatif aux salaires et à la valeur du point pour l'année 2013.....	16
Architecture (entreprises [Rhône-Alpes]) : accord du 21 février 2013 relatif aux salaires et à la valeur du point pour l'année 2013.....	18
Banque : accord du 5 février 2013 relatif aux salaires minima et à l'égalité professionnelle pour l'année 2013	20
Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie : accord du 1^{er} mars 2013 relatif aux salaires minimaux et aux primes pour l'année 2013.....	27
Bois, menuiserie : accord du 28 novembre 2012 relatif au bilan de compétences et au passeport formation.....	29
Bois, menuiserie : accord du 28 novembre 2012 relatif à l'entretien professionnel	37
Carrières et matériaux (industries [Aquitaine, ouvriers, ETAM]) : accord du 27 février 2013 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} février 2013.....	42
Carrières et matériaux (industries [Champagne-Ardenne, ouvriers, ETAM]) : accord du 4 février 2013 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2013	45
Fleuristes et animaux familiers : avenant n° 12 du 14 janvier 2013 à l'accord national du 9 décembre 1997 relatif à la prévoyance.....	48
Laitière (industrie) : accord du 7 février 2013 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1^{er} février 2013.....	52
Laitière (industrie) : avenant n° 16 du 7 février 2013 à l'annexe I <i>ter</i> relatif aux primes d'ancienneté	54
Laitière (industrie) : avenant n° 31 du 7 février 2013 à l'annexe I <i>bis</i> relatif aux ressources annuelles minimales au 1^{er} février 2013	59

Laitière (industrie) : avenant n° 43 du 7 février 2013 à l'annexe I relatif aux salaires minima au 1^{er} février 2013.....	62
Métallurgie (Ain) : accord du 4 mars 2013 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2013	65
Métallurgie (Calvados) : accord du 21 février 2013 relatif aux salaires pour l'année 2013...	71
Métallurgie (Drôme-Ardèche) : avenant n° 55 du 1^{er} mars 2013 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2013	74
Métallurgie (Meurthe-et-Moselle) : accord du 26 février 2013 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2013	78
Métallurgie (Midi-Pyrénées) : accord du 13 février 2013 relatif aux taux effectifs garantis pour l'année 2013	80
Métallurgie (Midi-Pyrénées) : accord du 13 février 2013 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux primes pour l'année 2013.....	83
Métallurgie (Vendée) : accord du 4 mars 2013 relatif aux taux effectifs garantis annuels au 1^{er} janvier 2013.....	87
Métallurgie (Vendée) : accord du 4 mars 2013 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques pour l'année 2013	89
Métallurgie (Vendée) : accord du 4 mars 2013 relatif aux indemnités de panier au 1^{er} avril 2013.....	95
Pharmaceutique (fabrication et commerce) : accord du 7 février 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013	96
Pharmaceutique (fabrication et commerce) : avenant du 7 février 2013 à l'accord du 6 janvier 2005 relatif à la formation professionnelle.....	99
Produits exotiques (industries) : avenant n° 60 du 19 décembre 2012 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2013.....	101
Transports routiers (employés) : avenant n° 88 du 19 février 2013 relatif aux salaires mensuels garantis au 1^{er} janvier 2013.....	106
Transports routiers (ingénieurs et cadres) : avenant n° 78 du 19 février 2013 relatif aux rémunérations minimales annuelles au 1^{er} janvier 2013	109
Transports routiers (ouvriers) : avenant n° 102 du 19 février 2013 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1^{er} janvier 2013	112
Transports routiers (techniciens et agents de maîtrise) : avenant n° 86 du 19 février 2013 relatif aux salaires mensuels garantis au 1^{er} janvier 2013	115

Brochure n° 3092

Convention collective nationale
IDCC : 504. – INDUSTRIES ALIMENTAIRES DIVERSES

AVENANT N° 60 DU 19 DÉCEMBRE 2012
RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES AU 1^{ER} JANVIER 2013

NOR : ASET1350487M
IDCC : 504

Entre :

Le syndicat français du café ;

Le comité français du café ;

Le syndicat de la chicorée de France ;

Le syndicat national des fabricants de bouillons et potages ;

La fédération des industries condimentaires de France ;

La chambre syndicale française de la levure,

D'une part, et

La fédération générale agroalimentaire CFDT ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des services annexes FO ;

La fédération des syndicats CFTC des commerces, services et forces de vente,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Ressources garanties

a) Ressource brute mensuelle garantie hiérarchisée

La RMGH comprend le salaire de base et toutes les primes et gratifications existant dans l'entreprise, à l'exception de la prime d'ancienneté aux taux prévus à l'article 13 de l'accord de mensualisation du 22 juin 1979 et des sommes constituant un remboursement de frais ou versées en contrepartie directe des conditions particulières de travail en raison desquelles une prime spéciale a été prévue par la convention collective.

La RMGH, en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2013, est égale pour chaque coefficient hiérarchique, tel qu'il ressort de l'accord de classification du 4 novembre 2008, au montant figurant dans le tableau joint en annexe.

Dans le cas d'un horaire de travail inférieur à la durée mentionnée en annexe, elle est réduite proportionnellement, sous réserve du respect des dispositions de l'accord du 18 mars 1999.

A cette RMGH s'ajoute la rémunération des heures supplémentaires calculées selon les dispositions légales.

Pour un niveau et un échelon donnés, la ressource brute mensuelle garantie hiérarchisée est obtenue :

- en déduisant du montant de la RCA correspondante, la valeur de la prime annuelle telle que prévue à l'article 3 ci-dessous et en divisant le résultat par 12 ;
- en divisant le montant de la RCA par 13 pour les cadres visés par la présente convention.

Aucun salarié (à l'exception notamment des apprentis, des jeunes travailleurs, des travailleurs handicapés et des titulaires de contrats de qualification et d'orientation) ne peut percevoir une rémunération inférieure au minimum fixé par la loi, même si la ressource garantie conventionnelle devait être inférieure à celui-ci.

b) Ressource contractuelle annuelle

La ressource contractuelle annuelle (RCA), instituée par l'avenant n° 33 du 5 avril 1991, en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2013, est égale, pour chaque coefficient hiérarchique tel qu'il ressort de l'accord de classification du 4 novembre 2008, au montant figurant dans le tableau joint en annexe.

La définition de la RCA est la même que celle de la RMGH visée au *a*.

La RCA est garantie au personnel ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, la régularisation intervenant au 31 décembre de chaque année.

S'il y a lieu, cette régularisation est faite *pro rata temporis* pour le personnel remplissant cette condition d'ancienneté au sens de l'article 19 de la convention collective.

Article 2

Primes

Depuis le 1^{er} juillet 1998, un barème d'assiette de primes (BAP) est institué. Il sert de base au calcul des différentes primes prévues par la convention collective et l'accord de mensualisation du 22 juin 1979 (travail de nuit, primes de froid et de chaleur, prime d'ancienneté, prime annuelle).

Les montants de ce barème d'assiette de primes, applicable à compter du 1^{er} janvier 2013, sont définis en annexe.

Il est attribué dans chaque établissement, aux ouvriers, employés et TAM comptant au moins 1 an d'ancienneté, une prime annuelle calculée au prorata du temps de travail effectif de l'intéressé au cours d'une période de référence déterminée pour l'établissement ; elle s'imputerait sur tout avantage de même nature pouvant résulter de dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles susceptibles d'intervenir ultérieurement.

Cette prime peut être versée en une ou plusieurs fois. Ses modalités d'application dans l'établissement et la détermination de la période de référence, ainsi que la/les date(s) de versement, sont fixées en accord avec les représentants du personnel.

En cas de départ en cours d'année, quel qu'en soit le motif, le salarié reçoit la prime qui lui est acquise à la date de cessation d'effet du contrat.

Pour les salariés ayant 1 an d'ancienneté et moins de 3 ans d'ancienneté, la prime sera fixée à 70 % du montant de la rémunération mensuelle de la catégorie de l'intéressé.

A titre transitoire, pour les salariés ayant au moins 3 ans d'ancienneté, cette prime évoluera progressivement sur 3 ans en appliquant au montant de la rémunération mensuelle de la catégorie de l'intéressé un taux déterminé comme suit en fonction de l'année.

(En pourcentage.)

ANNÉE	ANCIENNETÉ ≥ 1 an et < 3 ans	ANCIENNETÉ ≥ 3 ans d'ancienneté
2011	70	80
2012	70	90
2013	70	100

A l'issue de la période transitoire de 3 ans, les salariés ayant au moins 3 ans d'ancienneté bénéficieront d'une prime annuelle égale à 100 % de la RMGH de l'intéressé.

Article 3

Dépôt

Le présent avenant sera déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social de Paris.

Fait à Paris, le 19 décembre 2012.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des salaires minima conventionnels au 1^{er} janvier 2013

Base 151,67 heures par mois

(En euros.)

CLASSIFICATION	NIVEAU	ÉCHELON	POINT	MONTANT ANNUEL		MONTANT MENSUEL
				Ancienneté de 1 à 3 ans	Ancienneté de 3 ans et plus	
Ouvriers Employés	I	1	12 à 15	18 196,47	18 626,31	1432,79
		2	16 à 19	18 381,21	18 815,41	1447,34
		3	20 à 23	18 539,56	18 977,51	1459,81
	II	1	24 à 27	18 697,92	19 139,60	1472,28
		2	28 à 31	19 084,95	19 535,78	1502,75
		3	32 à 35	19 472,05	19 932,02	1533,23
	III	1	36 à 39	19 859,14	20 328,26	1563,71
		2	40 à 43	20 297,85	20 777,33	1598,26
		3	44 à 47	20 736,56	21 226,40	1632,80
TAM	IV	1	48 à 51	21 175,27	21 675,47	1667,34
		2	52 à 55	22 233,33	22 758,53	1750,66
	V	1	56 à 59	23 291,39	23 841,58	1833,97
		2	60 à 63	25 046,23	25 637,87	1972,14
	VI	1	64 à 67	26 801,06	27 434,16	2110,32
		2	68 à 71	29 833,32	30 538,04	2349,08

CLASSIFICATION	NIVEAU	ÉCHELON	POINT	MONTANT ANNUEL		MONTANT MENSUEL
				Ancienneté de 1 à 3 ans	Ancienneté de 3 ans et plus	
Cadres	VII	1	72 à 75	31 502,22	31 502,22	2423,25
		2	76 à 79	32 955,10	32 955,10	2535,01
	VIII	1	80 à 83	34 407,75	34 407,75	2646,75
		2	84 à 87	46 717,84	46 717,84	3593,68
	IX	1	88 à 90	59 027,70	59 027,70	4540,59

Contrepartie opération d'habillage/déshabillage : indemnité forfaitaire mensuelle : 7,62 €.

Barème d'assiettes de primes au 1^{er} janvier 2013*Base 151,67 heures par mois**(En euros.)*

CLASSIFICATION	NIVEAU	ÉCHELON	POINT	MONTANT
Ouvriers Employés	1	1	12 à 15	915
		2	16 à 19	970
		3	20 à 23	1 020
	2	1	24 à 27	1 075
		2	28 à 31	1 085
		3	32 à 35	1 090
	3	1	36 à 39	1 110
		2	40 à 43	1 115
		3	44 à 47	1 130
TAM	4	1	48 à 51	1 145
		2	52 à 55	1 250
	5	1	56 à 59	1 350
		2	60 à 63	1 455
	6	1	64 à 67	1 555
		2	68 à 71	1665

Accord professionnel
INDUSTRIES ALIMENTAIRES

ACCORD DU 8 FÉVRIER 2013
RELATIF AU FINANCEMENT DE LA PROFESSIONNALISATION
ET AU DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION

NOR : ASET1350491M

PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions législatives issues des lois du 4 mai 2004, du 24 novembre 2009 et du 28 juillet 2011.

Afin de favoriser et de développer la formation professionnelle des salariés et de doter les entreprises des moyens nécessaires à la mise en œuvre de leurs besoins en formation, les partenaires sociaux ont décidé de créer « OPCALIM », organisme paritaire collecteur agréé interbranches commun aux secteurs des industries alimentaires, de la coopération agricole et de l'alimentation en détail.

Dans ce cadre, les signataires ont décidé d'harmoniser leurs dispositions conventionnelles en matière de contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, de professionnalisation et de droit individuel à la formation.

Article préliminaire

Champ d'application

Il est convenu que le présent accord interbranches annule et remplace automatiquement les dispositions similaires des accords suivants consacrés à la formation professionnelle :

- accord du 6 décembre 2004 relatif à la professionnalisation dans diverses branches des industries alimentaires tel que modifié par l'avenant du 25 juillet 2005, pour les organisations suivantes : ALLIANCE 7, ADEPALE, CFC, CSFL, CSRCSE, FEDALIM, FICT, FNIL, SFIG, SIFPAE, SNFS ;
- accord du 7 janvier 2005 relatif à la mise en œuvre du droit individuel à la formation dans diverses branches des industries alimentaires tel que modifié par les avenants n° 1 du 25 juillet 2005 et n° 2 du 4 décembre 2009 pour les organisations suivantes : ALLIANCE 7, ADEPALE, CFC, CSFL, CSRCSE, FEDALIM, FICT, FNIL, SFIG, SIFPAE, SNFS ;
- accord du 7 juillet 2009 relatif à la répartition de la contribution versée au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels dans diverses branches des industries alimentaires pour les organisations suivantes : ALLIANCE 7, ADEPALE, CFC, CSFL, CSRCSE, FEDALIM, FICT, FNIL, SFIG, SIFPAE, SNFS ;
- accord du 7 avril 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, étendu par arrêté du 12 avril 2006, pour les organisations suivantes : SNIV-SNCP, SYNAFAVIA, FNEAP, CNTF, FNICGV ;

- accord du 4 janvier 2005, étendu par arrêté du 7 octobre 2005, l'accord du 12 avril 2005 et ses avenants du 8 février et du 13 février 2008, pour les organisations suivantes : FEBPF, GITE ;
- accord du 14 février 2005 et son avenant du 29 novembre 2005, pour les organisations suivantes : CSEM, ABF, BRSA, SES, FNECE ;
- accord du 4 janvier 2005, étendu par arrêté du 7 octobre 2005, l'accord du 28 avril 2005 et son avenant du 6 juin 2007, pour l'USNEF ;
- accord du 1^{er} juillet 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les entreprises relevant de la convention collective de la meunerie, modifié par l'avenant n° 1 en date du 20 septembre 2011 pour les organisations suivantes : ANM, SNIA, CFSI, SRF.

Le champ d'application professionnel du présent accord est interbranches et est applicable à toutes les entreprises relevant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

CCN	INTITULÉ	IDCC
3026	Sucreries, sucreries. – Distilleries et raffineries de sucre	2728
3060	Meunerie	1930
3092	Industries alimentaires diverses	504
3102	Boulangerie pâtisserie industrielle	1747
3124	Industrie laitière	112
3125	Industries charcutières	1586
3127	Industries de produits alimentaires élaborés	1396
3178	Exploitations frigorifiques	200
3179	Entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes	1534
3247	Activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières	1513
3270	Biscotterie, biscuiteries, céréales prêtes à consommer ou à préparer, chocolateries, confiseries, aliments de l'enfance et de diététique, préparations pour entremets et desserts ménagers, des glaces, sorbets et crèmes glacées	2410
3294	Industrie des pâtes alimentaires	1987
3092	Industries des produits exotiques	506

Article 1^{er}

Répartition de la contribution versée au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

La section des entreprises de moins de 10 salariés est exonérée du poids de cette contribution afin de conserver les moyens nécessaires à l'accomplissement des missions prioritaires envers les PME qui sont définies dans l'ANI du 7 janvier 2009 et la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

La contribution des entreprises à la formation professionnelle continue (hors versement aux FONGECIF) calculée sur la base de leur obligation légale de formation, en appliquant un pourcentage compris entre 5 % et 13 %, sera déterminée proportionnellement à la collecte réalisée dans chacune des sections suivantes :

- plan de formation des entreprises de plus de 10 salariés ;
- professionnalisation.

Article 2

Prise en charge des actions de formation au titre de la professionnalisation

L'ensemble des coûts des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation dont bénéficient les salariés en contrat de professionnalisation ou période de professionnalisation, et de ceux qui suivent une action de formation dans le cadre d'un DIF prioritaire sont pris en charge par l'OPCA dans la limite du financement disponible.

Les coûts pédagogiques seront pris en charge dans la limite des plafonds horaires ci-après :

- formations dans le cadre des contrats de professionnalisation : 10 €/heure pour les niveaux I, II, III, IV (selon la grille reconnue par l'éducation nationale) ; 20 €/heure pour les niveaux V et VI (selon la grille reconnue par l'éducation nationale) ;
- formations dans le cadre des périodes de professionnalisation : 25 €/heure ;
- droit individuel à la formation professionnelle : 25 €/heure.

Les dépenses exposées par l'entreprise au-delà de ces plafonds peuvent être financées au titre de la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue dans le cadre du plan de formation.

Article 3

Révision

Le présent accord peut être révisé en tout ou partie par avenant, se substituant de plein droit aux stipulations du présent accord ou les complétant.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes par lettre recommandée avec avis de réception. Elle doit être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés.

Les négociations débiteront le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 2 mois après la réception de la demande de révision.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application de l'accord révisé.

Article 4

Dénonciation

Conformément aux articles L. 2222-6 et L. 2261-9 du code du travail, le présent accord peut être dénoncé par les parties signataires.

Article 5

Publicité. – Dépôt

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 6

Durée. – Date d'effet

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet au 1^{er} janvier 2013. Son extension sera demandée au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Paris, le 8 février 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Alliance 7 ;

ADEPALE ;
ANMF ;
Chambre syndicale des eaux minérales ;
CSFL ;
CSRCSF ;
Comité français de la semoulerie industrielle ;
Comité français du café ;
CNTF ;
FEDALIM ;
FEBPF ;
FICT ;
Fédération nationale des eaux conditionnées et embouteillées ;
FNEAP ;
FNICGV ;
FNIL ;
SNIV-SNCP ;
Syndicat de la rizerie française ;
SFIG ;
SIFPAF ;
Syndicat français du café ;
Syndicat français des fabricants de café soluble ;
SNBR ;
Syndicat national des eaux de sources ;
SYNAFAVIA ;
SNFS ;
SNIA ;
USNEF.

Syndicats de salariés :

FGA CFDT ;
FGTA FO ;
CFTC CSFV ;
Fédération du personnel d'encadrement, de la production de la transformation, de la distribution des services et organismes agroalimentaires et cuirs et peaux CFE-CGC.

Brochure n° 3062

Convention collective nationale

IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

ACCORD DU 21 FÉVRIER 2013

RELATIF AUX SALAIRES ET À LA VALEUR DU POINT POUR L'ANNÉE 2013
(MIDI-PYRÉNÉES)

NOR : ASET1350472M

IDCC : 2332

Entre :

Le SDA ;

L'UNSFSA,

D'une part, et

La FNCB SYNATPAU CFDT ;

La fédération BATIMAT-TP CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point (VP), pour la durée légale hebdomadaire du travail, est fixée par la CPR, à compter de la date d'application de l'extension, pour la région Midi-Pyrénées, à :

Zone 1 (département de Haute-Garonne) :

– 7,26 € pour les coefficients supérieurs à 320 ;

– 7,32 € pour les coefficients inférieurs ou égaux à 320 ;

Zone 2 (autres départements) :

– 7,17 € pour les coefficients supérieurs à 320 ;

– 7,22 € pour les coefficients inférieurs ou égaux à 320.

Article 2

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

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

Article 4

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

Article 5

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

Fait à Paris, le 21 février 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

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

ACCORD DU 21 FÉVRIER 2013
RELATIF AUX SALAIRES ET À LA VALEUR DU POINT POUR L'ANNÉE 2013
(PACA)

NOR : ASET1350473M
IDCC : 2332

Entre :

Le SDA ;

L'UNSEA,

D'une part, et

La FNCB SYNATPAU CFDT ;

La fédération BATIMAT-TP CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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

Article 2

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

Article 3

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

Article 4

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

Article 5

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

Fait à Paris, le 21 février 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

Convention collective nationale

IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

ACCORD DU 21 FÉVRIER 2013

RELATIF AUX SALAIRES ET À LA VALEUR DU POINT POUR L'ANNÉE 2013
(RHÔNE-ALPES)

NOR : ASET1350474M

IDCC : 2332

Entre :

Le SDA ;

L'UNSFA,

D'une part, et

La FNCB SYNATPAU CFDT ;

La fédération BATIMAT-TP CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les valeurs du point (VP) sont fixées par la CPR à 7,40 € pour les départements 01, 38, 69, 73, 74 et à 7,31 € pour les départements 07, 26, 42, à compter du 1^{er} janvier 2013, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

Article 2

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

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

Article 4

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

Article 5

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

Fait à Paris, le 21 février 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3161

Convention collective nationale

IDCC : 2120. – BANQUE

**ACCORD DU 5 FÉVRIER 2013
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA
ET À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE POUR L'ANNÉE 2013**

NOR : ASET1350475M
IDCC : 2120

PRÉAMBULE

En application de l'article L. 2241-1 du code du travail et de l'article 42 de la convention collective de la banque, les partenaires sociaux se sont rencontrés à trois reprises, les 10 décembre 2012, 21 janvier et 5 février 2013, dans le cadre de la commission paritaire de la banque.

A l'issue de ces négociations, les signataires ont adopté les dispositions suivantes.

Article 1^{er}

*Mesures portant sur les minima : évolution
et instauration de nouveaux minima*

a) Augmentation des minima

Les salaires minima sont augmentés de 3 % pour les niveaux A à G, toutes anciennetés confondues.

Les salaires minima sont augmentés de 2,5 % pour les niveaux H à K, toutes anciennetés confondues.

b) Modification de la grille de salaires annuels minima de branche à l'ancienneté

Il est décidé d'instaurer des minima à 15 ans pour les niveaux J et K.

En conséquence des dispositions prévues aux alinéas *a* et *b*, les textes des annexes VI et VII ci-joints annulent et remplacent à compter du 1^{er} janvier 2013 ceux figurant actuellement dans la convention collective de la banque.

Article 2

Mise en œuvre de la garantie salariale individuelle (GSI)

Le taux de 3 % mentionné à l'alinéa 1 de l'article 41 de la convention collective de la banque est porté à titre exceptionnel à 5 % pour l'année 2013.

Il est décidé de porter le seuil de 32 500 €, prévu à ce même article 41, à 34 000 €.

La modification de la grille des minima à 15 ans d'ancienneté pour les niveaux J et K et la révision du seuil entraînent la révision de l'annexe VIII, ci-joint, pour l'application de la GSI.

Article 3

Mesures au titre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque

Actions spécifiques pour la mixité des métiers

La branche s'engage à :

- repérer les métiers repères de la branche présentant un déséquilibre significatif au plan de la mixité et identifier les mesures correctives possibles ;
- concevoir, au niveau de la branche professionnelle, des outils de communication, mis à la disposition des entreprises, permettant d'accroître la mixité dans les métiers le nécessitant (changer les mentalités, lever les préjugés, agir sur l'image de ces métiers...).

Les entreprises, quant à elles, s'engagent à élargir les modes de diffusion en interne des offres d'emploi et veillent à ce que les postes, y compris les postes à responsabilité, soient portés à la connaissance de l'ensemble du personnel afin qu'il puisse éventuellement faire acte de candidature.

Actions visant à supprimer les écarts résiduels de rémunération injustifiés

Mesures au niveau des entreprises :

La branche garantissant des salaires minima conventionnels par niveau de classification applicables à l'ensemble des salariés, il appartient aux entreprises de mettre en œuvre, à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, les mesures visant à corriger, le cas échéant, les écarts résiduels de rémunération non justifiés.

Les employeurs s'engagent sur l'application de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes et la suppression des écarts non justifiés au moyen de mesures adaptées. Les écarts les plus importants, identifiés dans l'entreprise, doivent être traités en priorité.

Lorsque des écarts injustifiés sont constatés dans les entreprises, les budgets consacrés aux révisions salariales sont utilisés en conséquence.

Les entreprises mettent en place un dispositif leur permettant de contrôler la répartition des augmentations individuelles afin de garantir l'évolution des rémunérations des femmes et des hommes selon les mêmes critères et d'éviter ainsi de créer de nouveaux écarts.

Les partenaires sociaux rappellent que la pratique du temps partiel ne doit pas intervenir dans l'évaluation de la performance et dans l'attribution des augmentations individuelles.

Mesures au niveau de la branche professionnelle :

Il est convenu que le groupe technique paritaire « égalité professionnelle », créé par l'accord du 15 novembre 2006, se réunira dès le premier semestre 2013 pour examiner les indicateurs de l'accord précité afin de les adapter à la nouvelle grille des métiers repères et analyser ceux portant sur les rémunérations par métiers repères afin de mieux appréhender et expliciter les écarts de rémunération non justifiés par des éléments objectifs.

Ce groupe de travail s'attachera plus particulièrement à l'étude des écarts entre le taux de promotion des femmes et celui des hommes par catégorie professionnelle et entre les catégories (TMB, cadres, hors classification).

Actions sur la conciliation vie familiale-vie professionnelle

La branche professionnelle invite les entreprises à prendre des dispositions permettant aux pères d'assurer pleinement leur rôle dans l'éducation des enfants.

Ainsi, les employeurs prennent en charge le complément des indemnités journalières de sécurité sociale afin d'assurer le maintien du salaire, dans la limite du plafond de la sécurité sociale, pendant 5 jours au titre des absences pour congé de paternité et d'accueil de l'enfant ; cette durée est portée à 11 jours en cas de naissances multiples. Ces dispositions s'appliquent aux demandes déposées à compter du 1^{er} février 2013.

En conséquence, il est inséré un article 59.3 (voir annexe I) à la convention collective de la banque.

La durée du congé paternité et d'accueil de l'enfant est prise en compte pour la détermination des droits à l'ancienneté et dans le calcul des droits au titre de l'intéressement et de la participation.

Les entreprises veillent à la bonne tenue des réunions de travail ; dans la mesure du possible, celles-ci se déroulent pendant l'horaire collectif de travail.

Article 4

Entrée en vigueur et durée de l'accord

L'accord entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2013.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et sera présenté à l'extension auprès du ministre chargé des relations du travail.

Fait à Paris, le 5 février 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

AFB.

Syndicat de salariés :

FBA CFDT.

ANNEXE I

« Article 59.3

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

L'employeur prend en charge le complément des indemnités journalières de sécurité sociale afin d'assurer le maintien du salaire, dans la limite du plafond de la sécurité sociale, pendant 5 jours consécutifs au titre des absences pour congé de paternité et d'accueil de l'enfant ; cette durée est portée à 11 jours consécutifs en cas de naissances multiples.

La durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est prise en compte pour la détermination des droits à l'ancienneté et dans le calcul des droits au titre de l'intéressement et de la participation. »

ANNEXE VI

Grille de salaires annuels minima de branche (hors ancienneté au 1^{er} janvier 2013) pour une durée du travail correspondant à la durée légale du travail

CATÉGORIE	NIVEAU	SALAIRE ANNUEL minimum (en euros)	SALAIRE en points bancaires ⁽¹⁾
Techniciens	A	18 540	8 664
	B	18 777	8 774
	C	19 107	8 929
	D	20 487	9 573
	E	21 455	10 026
	F	23 402	10 936
	G	25 935	12 119
Cadres	H	28 608	13 368
	I	34 953	16 333
	J	42 230	19 734
	K	50 246	23 479
(1) Valeur du point bancaire : 2,14 €.			

ANNEXE VII

Grille de salaires annuels minima de branche (à l'ancienneté au 1^{er} janvier 2013) pour une durée du travail correspondant à la durée légale du travail

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	ANCIENNETÉ			
		5 ans	10 ans	15 ans	20 ans
Techniciens	A	18 849	19 323	19 900	20 497
	B	19 189	19 683	20 291	20 888
	C	19 508	20 095	20 703	21 321
	D	21 002	21 630	22 269	22 938
	E	21 991	22 650	23 330	24 030
	F	23 978	24 699	25 441	26 203
	G	26 584	27 377	28 201	29 046
Cadres	H	29 315	30 202	31 104	
	I	35 824	36 900	38 007	
	J	43 276	44 577	45 920	
	K	51 506	53 044	54 640	

ANNEXE VIII

Grille de référence pour l'application de la garantie salariale individuelle (art. 41) (à l'ancienneté au 1^{er} janvier 2013) pour une durée du travail correspondant à la durée légale du travail

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	ANCIENNETÉ			
		5 ans	10 ans	15 ans	20 ans
Techniciens	A	34 000	34 000	34 000	34 000
	B	34 000	34 000	34 000	34 000
	C	34 000	34 000	34 000	34 000
	D	34 000	34 000	34 000	34 000
	E	34 000	34 000	34 000	34 000
	F	34 000	34 000	34 000	34 000
	G	34 000	34 221	35 251	36 308
Cadres	H	36 644	37 753	38 880	
	I	44 780	46 125	47 509	
	J	54 095	55 721	57 400	
	K	64 383	66 305	68 300	

Brochure n° 3051

Convention collective nationale
IDCC : 567. – BIJOUTERIE, JOAILLERIE, ORFÈVRE
ET ACTIVITÉS QUI S'Y RATTACHENT

ACCORD DU 1^{ER} MARS 2013
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2013

NOR : ASET1350498M
IDCC : 567

Entre :

La FNBJOC ;

La FNAMAC,

D'une part, et

La FGMM CFDT ;

La FM CGC ;

La FNSM CFTC ;

La FFOM,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Augmentation des salaires minimaux conventionnels

Tous les éléments de la grille des salaires minimaux conventionnels, telle qu'elle résulte de l'avenant du 17 décembre 2007 sur les classifications professionnelles, de l'accord du 1^{er} février 2011 et de l'accord du 7 février 2012 sont modifiés comme suit à compter du 1^{er} mars 2013 :

+ 2,5 % sur le niveau I, échelon 1 ;

+ 2 % sur les niveaux I, échelon 2, à niveau IV, échelon 4 ;

+ 1,8 % sur les niveaux V à VII.

En conséquence, les salaires minimaux conventionnels deviennent les suivants à compter du 1^{er} mars 2013 :

Salaires minimaux conventionnels

Base 151,67 heures mensuelles

(En euros.)

ÉCHELON	NIVEAU I	NIVEAU II	NIVEAU III	NIVEAU IV	NIVEAU V	NIVEAU VI	NIVEAU VII
4	1 513	1 639	1 941	2 307	3 017	3 937	5 048

ÉCHELON	NIVEAU I	NIVEAU II	NIVEAU III	NIVEAU IV	NIVEAU V	NIVEAU VI	NIVEAU VII
3	1 497	1 591	1 809	2 172	2 910	3 551	4 726
2	1 454	1 562	1 710	2 022	2 648	3 237	4 252
1	1 435	1 530	1 660	1 984	2 471	3 040	3 974

Niveau HC : le salaire minimum unique de 5 000 € reste inchangé.

Article 2

Prime de panier

La prime de panier est portée à 10,50 €, soit une augmentation de 5 %.

Article 3

Revoyure

Les parties conviennent de faire un bilan commun sur l'application du présent accord dans un délai de 3 mois suivant le lendemain de son extension.

Article 4

Opposabilité

Aucun accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe ne peut prévoir de dispositions moins favorables à celles prévues par le présent accord.

Article 5

Application

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

Article 6

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} mars 2013. Son extension sera demandée dans les meilleurs délais.

Fait à Paris, le 1^{er} mars 2013.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel national
INDUSTRIES DU BOIS POUR LA CONSTRUCTION
ET LA FABRICATION DE MENUISERIES INDUSTRIELLES

ACCORD DU 28 NOVEMBRE 2012
RELATIF AU BILAN DE COMPÉTENCES ET AU PASSEPORT FORMATION
NOR : ASET1350482M

PRÉAMBULE

Les signataires conviennent que les dispositions contenues dans ce présent accord annulent et remplacent toutes dispositions contenues dans la convention collective des menuiseries, charpentes, et constructions industrialisées et des portes planes et dans tout accord collectif de branche antérieur ayant le même objet.

Article 1^{er}

Champ d'application

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national signataires du présent accord rappellent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises répondant aux activités suivantes classées sous 16.23Z (anciennement 20.3Z) en application des accords paritaires des 3 décembre 1991, 21 décembre 1994, 27 octobre 1995, 20 novembre 1996 et 28 juin 2002 :

- charpentes et structures industrialisées en bois dont fermettes, lamellé-collé, poutres, poutrelles, panneaux-caissons, coffrages, écrans ;
- charpentes traditionnelles industrialisées en bois ;
- bâtiments industrialisés dont maisons ossature bois, bâtiments préfabriqués légers ou éléments de ces bâtiments en bois ;
- éléments d'agencement intérieur en bois ;
- menuiseries industrialisées ;
- portes planes et blocs portes.

Article 2

Bilan de compétences

Le bilan de compétences, résultant de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003, de la loi du 4 mai 2004 et de l'accord du 15 décembre 2011 et de l'article L. 6313-10 du code du travail, a pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et individuelles ainsi que leurs aptitudes et leurs souhaits d'évolution.

Ces actions de bilan contribuent à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel et le cas échéant d'un projet de formation.

Le contenu du déroulement du bilan de compétences devra répondre aux dispositions listées ci-après de l'article R. 6322-35 du code du travail qui stipule :

« Le bilan de compétences comprend, sous la conduite du prestataire, les trois phases suivantes :

1° Une phase préliminaire qui a pour objet :

- a) De confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche ;

- b) De définir et d'analyser la nature de ses besoins ;
- c) De l'informer des conditions de déroulement du bilan, ainsi que des méthodes et techniques mises en œuvre.

2° Une phase d'investigation permettant au bénéficiaire :

- a) D'analyser ses motivations et intérêts professionnels et personnels ;
- b) D'identifier ses compétences et aptitudes professionnelles et personnelles et, le cas échéant, d'évaluer ses connaissances générales ;
- c) De déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle.

3° Une phase de conclusions qui, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire :

- a) De prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation ;
- b) De recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation ;
- c) De prévoir les principales étapes de la mise en œuvre de ce projet. »

2.1. Bilans de compétences à l'initiative de l'employeur

L'employeur peut proposer à un salarié de bénéficier, sous réserve de son accord, d'une action de bilan de compétences. Cette action, relevant du développement des compétences, se déroule pendant le temps de travail.

Le refus du salarié ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Les entreprises prennent en charge les coûts afférents au bilan de compétences (rémunération, coût du bilan, remboursement de frais) sur leur plan de formation.

Le salarié ayant bénéficié d'un bilan de compétences est seul destinataire du résultat détaillé de ce bilan et d'un document de synthèse lesquels ne peuvent être communiqués à un tiers, et notamment l'employeur, avec l'accord de ce dernier.

2.2. Bilans de compétences à l'initiative du salarié

2.2.1. Bilans de compétences au titre du DIF

Les salariés peuvent demander à utiliser les droits acquis au titre du DIF pour suivre une action de bilan de compétences.

2.2.2. Bilans de compétences des salariés après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de leur 45^e anniversaire

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

La prise en charge financière des actions de bilan de compétences est assurée, à la demande du salarié, par le dispositif du congé individuel de formation dans le respect des critères, priorités et échéanciers définis par les instances compétentes ou par l'exercice du droit individuel à la formation prévu aux articles 2.12 et 2.13 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.

2.2.3. Congé de bilan de compétences

I. – Objet

Le congé de bilan de compétences a pour objet de permettre à tout salarié au cours de sa vie professionnelle de participer à une action de bilan de compétences, indépendamment de celles réalisées à l'initiative de l'entreprise. Ce bilan de compétences doit permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et individuelles ainsi que ses potentialités mobilisables dans le cadre d'un projet professionnel ou d'un projet de formation.

L'action de bilan donne lieu à un document de synthèse.

II. – Autorisation d'absence

Chaque salarié peut demander une autorisation d'absence dont la durée correspond à celle de l'action de bilan de compétences, dans la limite maximale de 24 heures par action, consécutives ou non.

III. – Ouverture du droit

L'ouverture du droit au congé de bilan de compétences des salariés est fixée à 5 ans consécutifs ou non en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs dont 12 mois dans l'entreprise.

Pour les salariés qui ont été titulaires de CDD, la condition requise est de 24 mois, en qualité de salarié, au cours des 5 dernières années dont 4 mois sous CDD au cours des 12 derniers mois.

IV. – Délai de franchise

Tout salarié ayant bénéficié d'une autorisation d'absence pour suivre une action de bilan de compétences ne peut prétendre au bénéfice d'une autre autorisation d'absence dans le même but avant l'expiration d'un délai de franchise de 5 ans.

L'autorisation d'absence donnée pour suivre une action de bilan de compétences n'intervient pas dans le calcul du délai de franchise applicable au congé individuel de formation.

V. – Procédure

La demande du salarié doit parvenir à l'employeur au moins 60 jours avant le début du bilan de compétences. Elle doit préciser les dates et durée du bilan et le nom de l'organisme prestataire choisi par le salarié.

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours pour faire connaître soit son accord, soit les raisons de service motivant le report pour 6 mois au plus de l'autorisation d'absence.

Le salarié bénéficiaire d'un congé de bilan de compétences doit présenter sa demande de prise en charge des dépenses afférentes à ce congé à l'organisme paritaire visé au fonds de gestion du congé individuel de formation (FONGECIF) à compétence interprofessionnelle et régionale dont il relève.

Le salarié ayant bénéficié d'un bilan de compétences est seul destinataire du résultat détaillé de ce bilan et d'un document de synthèse, lesquels ne peuvent être communiqués à un tiers, et notamment l'employeur, avec l'accord de ce dernier.

VI. – Prestataire

Les organismes chargés de la réalisation des bilans de compétences doivent figurer sur une liste établie par l'OPCA agréée au titre du congé individuel de formation. Il est toutefois possible de recourir à un organisme non inscrit si l'employeur transmet la convention tripartite au préfet de région qui apprécie le respect des obligations et conditions édictées par les articles R. 1233-35, R. 6322-32 à R. 6322-39 et R. 6322-56 à R. 6322-61 du code du travail. Le préfet dispose d'un délai de 1 mois pour notifier son refus (art. R. 6322-54 du code du travail).

Les personnes chargées de réaliser ces bilans sont soumises au secret professionnel pour les informations qu'elles détiennent à ce titre.

VII. – Prise en charge

La prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à ce congé de bilan de compétences est accordée par l'organisme paritaire visé au fonds de gestion du congé individuel de formation (FONGECIF) dès lors que :

- l'ensemble des demandes reçues peuvent être simultanément satisfaites, compte tenu des priorités, critères et échéancier que l'OPACIF (FONGECIF) a définis ;

- l'organisme chargé de l'exécution de ce bilan de compétences figure sur la liste arrêtée par l'OPACIF (FONGECIF).

VIII. – Rémunération du salarié

Le salarié bénéficiaire d'un congé de bilan de compétences qui a obtenu la prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à ce congé a droit à une rémunération calculée à partir de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué de travailler.

La prise en charge de la rémunération s'effectue dans la limite de 24 heures par salarié et par action de bilan de compétences.

Sous réserve de l'application des conditions d'ancienneté et de délai de franchise, l'OPACIF (FONGECIF) peut, à la demande du salarié, assurer la prise en charge de tout ou partie des frais liés à la réalisation d'une action de bilan de compétences se déroulant en dehors du temps de travail de l'intéressé, sous réserve de l'application par l'organisme des dispositions de l'article VII susvisé.

L'OPACIF détermine la part maximum des ressources du FONGECIF qui est susceptible d'être affectée à ces prises en charge.

Article 3

Passeport orientation et formation

Le code du travail prévoit la possibilité pour chaque salarié de bénéficier d'un passeport formation (art. L. 6315-2).

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue, ou du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, les parties signataires souhaitent que chaque salarié puisse, à son initiative, établir son passeport formation qui reste sa propriété et dont il garde la maîtrise et la responsabilité d'utilisation. Un exemple de passeport formation est donné à titre indicatif ci-après.

Ce passeport formation est un document personnel contenant des déclarations rédigées par son titulaire.

Un modèle de passeport orientation et formation défini à l'article L. 6315-2 du code du travail est mis à la disposition du personnel, il recense notamment :

1. Dans le cadre de la formation initiale, les diplômes et titres ainsi que les aptitudes, connaissances et compétences acquises, susceptibles d'aider à l'orientation ;
2. Dans le cadre de la formation continue :
 - tout ou partie des informations recueillies à l'occasion d'un entretien professionnel, d'un bilan de compétences ou d'un bilan d'étape professionnel ;
 - les actions de formation prescrites par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du code du travail ;
 - les actions de formation mises en œuvre par l'employeur ou relevant de l'initiative individuelle ;
 - les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
 - les qualifications obtenues ;
 - les habilitations de personnes ;
 - le ou les emplois occupés, le service civique et les activités bénévoles effectuées, ainsi que les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois, de ce service civique et de ces activités (art. 14 de la loi n° 2010-241 du 10 mars 2010 sur le service civique) ;
 - le service militaire.

L'employeur ne peut exiger du salarié qui répond à une offre d'embauche qu'il lui présente son passeport orientation et formation. Est illicite le fait de refuser l'embauche d'un salarié en raison de son refus ou de son impossibilité de présenter son passeport orientation et formation (exemple de passeport formation en annexe).

Article 4

Dispositions diverses

4.1. Entrée en vigueur

Le présent accord s'appliquera à compter de sa date de dépôt auprès des services compétents du ministère du travail.

4.2. Dénonciation et révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de 3 mois. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de l'accord par lettre recommandée avec avis de réception et doit donner lieu à dépôt.

4.3. Clause de sauvegarde

En cas de modification des dispositions législatives ou réglementaires qui rendrait inapplicable une quelconque disposition du présent accord, des négociations s'ouvriraient sur l'initiative de la partie la plus diligente pour examiner les possibilités d'adapter le présent accord à la situation nouvelle ainsi créée.

4.4. Dépôt et extension

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

4.5. Adhésion

Les organisations professionnelles ou syndicales représentatives au plan national qui ne sont pas signataires du présent accord pourront y adhérer, conformément notamment aux dispositions des articles L. 2222-5, L. 2261-7, L. 2261-8 du nouveau code du travail, en le notifiant par courrier recommandé avec avis de réception auprès des signataires. Une copie de la notification sera déposée conformément à la loi.

Fait à Paris, le 28 novembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FIBC ;
UFME.

Syndicats de salariés :

Fédération BATIMAT-TP CFTC ;
FNCB CFDT ;
FG FO construction.

ANNEXE

EXEMPLE DE PASSEPORT FORMATION

Photo

Nom :

Prénom :

Sexe :

Date et lieu de naissance :

.....

Situation familiale :

Nationalité :

Adresse :

.....

.....

Téléphone :

Domicile :

Portable :

Adresse électronique :

Permis de conduire :

Date d'obtention :

Catégorie(s) de véhicule(s) :

Formation initiale

Faire figurer ci-dessous :

Dates :	Diplôme ou certification :
Du	Etablissement :
Au	Nom :
	Type :
	Ville :

Expérience professionnelle

Pour chaque entreprise faire figurer ci-dessous les informations suivantes :

Année(s)	Poste(s) ou fonction(s) occupé(s) :
De	Durée :
A	Principales compétences et/ou missions, travaux ou tâches réalisés :
	Entreprise :
	Adresse/Tél. :

Formation professionnelle continue

Faire figurer ci-dessous :

Dates :	Entreprise :
Du	Intitulé du stage :
Au	Objectifs :
	<input type="checkbox"/> Externe <input type="checkbox"/> Interne
	Organisme :
	Durée :
	Validation du stage (diplôme, certificat...) :

Langues (et niveaux)

.....

.....

.....

Aptitudes et compétences techniques (exemples : informatique, types spécifiques d'équipements ou de machines...)

.....

.....

.....

Aptitudes et compétences organisationnelles (exemples : management d'équipes, de budgets...)

.....

.....

.....

Autres aptitudes, compétences ou expériences

.....

.....

.....

Accord professionnel national
INDUSTRIES DU BOIS POUR LA CONSTRUCTION
ET LA FABRICATION DE MENUISERIES INDUSTRIELLES

ACCORD DU 28 NOVEMBRE 2012
RELATIF À L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL
NOR : ASET1350483M

PRÉAMBULE

Les signataires conviennent que les dispositions contenues dans ce présent accord annulent et remplacent toutes dispositions contenues dans la convention collective des menuiseries, charpentes, et constructions industrialisées et des portes planes et dans tout accord collectif de branche antérieur ayant même objet.

Article 1^{er}

Champ d'application

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national signataires du présent accord rappellent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises répondant aux activités suivantes classées sous 16.23Z (anciennement 20.3Z) en application des accords paritaires des 3 décembre 1991, 21 décembre 1994, 27 octobre 1995, 20 novembre 1996 et 28 juin 2002 :

- charpentes et structures industrialisées en bois dont fermettes, lamellé-collé, poutres, poutrelles, panneaux-caissons, coffrages, écrans acoustiques ;
- charpentes traditionnelles industrialisées en bois ;
- bâtiments industrialisés dont maisons ossature bois, bâtiments préfabriqués légers ou éléments de ces bâtiments en bois ;
- éléments d'agencement intérieur en bois ;
- menuiseries industrialisées ;
- portes planes et blocs portes.

Article 2

Force obligatoire de l'accord

Les signataires conviennent que, sauf dispositions plus favorables aux salariés, toute clause dérogatoire au présent accord mentionnée dans un accord d'entreprise ou d'établissement signé postérieurement au présent accord, entrant dans le champ d'application ci-dessus défini, est réputée non écrite.

Article 3

Conditions d'éligibilité

Tout salarié ayant au moins 2 années d'activité dans une même entreprise bénéficie, au minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise.

Article 4

Dispositions relatives aux objectifs de l'entretien professionnel

L'entretien professionnel est avant tout un lieu d'échanges et de recueil d'informations. Il a notamment pour finalité de permettre à chaque salarié concerné d'identifier son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes et en fonction de la situation de l'entreprise et de ses priorités.

Cet entretien peut permettre de déboucher sur des propositions d'actions de formation et/ou d'évolution professionnelle du salarié au sein de l'entreprise.

Il a en outre pour objectif de :

- promouvoir le dialogue sur la formation professionnelle dans l'entreprise ;
- situer les compétences individuelles et leur nécessaire évolution ;
- favoriser la mise en cohérence des demandes individuelles des salariés en matière de formation avec les besoins de l'entreprise ;
- permettre également à chaque salarié d'engager l'élaboration de son projet professionnel à partir de ses aptitudes et en fonction de la situation de l'entreprise.

L'entretien professionnel des représentants du personnel ou des salariés ayant des fonctions syndicales consiste à examiner leur situation sans tenir compte de leur mandat.

Article 5

Conditions matérielles d'organisation

L'entretien professionnel est organisé au moins une fois tous les 2 ans par le chef d'entreprise ou son représentant sur son initiative ou celle du salarié.

Il peut être rattaché mais non confondu avec un autre entretien, si une telle procédure existe dans l'entreprise, et notamment à l'entretien individuel prévu à l'article 4 de l'accord paritaire du 28 juin 2002.

Le salarié bénéficiant de l'entretien professionnel sera convoqué de préférence par écrit dans un délai de 15 jours avant la date de tenue de l'entretien et il lui sera communiqué, à cette occasion, les éléments d'information nécessaire pour s'y préparer (objet, lieu, horaire, contenu, identité de la personne en charge de mener l'entretien, thèmes qui pourront notamment être abordés...).

En cas d'absence autorisée et/ou justifiée, cet entretien aura lieu à une date ultérieure.

Le refus du salarié de se présenter à l'entretien professionnel ne sera pas constitutif d'une faute et à ce titre ne sera donc pas sanctionnable si ce refus est notifié par écrit à l'employeur ou son représentant au moins 7 jours ouvrables avant la date prévue de tenue de l'entretien, sauf cas de force majeure. Dans ce cas l'employeur est considéré comme ayant rempli son obligation.

En cas de motif dûment identifié et sous réserve de l'accord de l'employeur, le salarié pourra être accompagné, lors de l'entretien professionnel, par un salarié de l'entreprise. La demande d'accompagnement devra être formulée par écrit à l'employeur par le salarié au moins 7 jours ouvrables avant la date prévue de tenue de l'entretien.

La mise en œuvre dans l'entreprise de la démarche de mise en place des entretiens professionnels sera l'objet d'une information par le chef d'entreprise ou son représentant auprès des instances représentatives du personnel.

L'employeur, s'il l'estime nécessaire, pourra proposer aux responsables chargés des entretiens professionnels une formation spécifique.

Pour faciliter le déroulement de l'entretien professionnel, l'employeur met à disposition les meilleures conditions matérielles de réalisation : local adapté, temps nécessaire...

Pour que l'entretien soit constructif, il importe que le salarié donne son avis et qu'il exprime ses attentes. Le salarié apporte toutes les informations nécessaires à l'étude objective de son activité.

L'employeur (ou la personne conduisant l'entretien) et le salarié doivent s'appuyer sur des faits objectifs constatés tout au long de la période antérieure.

Article 6

Déroulement matériel de l'entretien professionnel

L'entretien professionnel se déroule pendant le temps de travail et est considéré comme temps de travail effectif.

Le chef d'entreprise ou son représentant, qui peut être un concours technique extérieur à l'entreprise, désigné par lui pour conduire l'entretien professionnel, veillera au cours de l'entretien à aborder :

- l'information du salarié sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation tout au long de la vie professionnelle ainsi que sur les moyens d'accès à cette information (notamment DIF, CIF, etc.) ;
- l'aide au salarié à définir ses objectifs en termes de professionnalisation et d'identification des besoins de formation. A cette occasion il dressera un bilan des compétences par rapport à l'emploi occupé, la qualification du salarié et recueillera ses souhaits et projets en matière de formation ;
- les aptitudes du salarié à développer et accroître ses potentialités en vue d'obtenir, de conserver ou de s'adapter à un emploi ainsi que sa polyvalence ;
- les attentes du salarié en matière de formation, de renforcement des compétences et des souhaits personnels d'évolution.

L'exemple de fiche d'entretien professionnel, ci-jointe en annexe I, pourra servir de support pour les entreprises qui le souhaitent.

Les conclusions de l'entretien professionnel pourront faire l'objet d'un écrit dont copie sera remise au salarié dans un délai raisonnable.

Le contenu des échanges à caractère personnel et confidentiel qui ont eu lieu pendant l'entretien professionnel ne devra pas être divulgué.

Article 7

Prise en charge de la formation des personnes chargées d'assurer la mise en œuvre des entretiens professionnels

L'OPCA 3+ assure la prise en charge des actions de formation des personnes chargées d'assurer la mise en œuvre des entretiens professionnels dans les conditions suivantes :

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, dans la limite de 14 heures maximum, chaque personne chargée de la mise en œuvre de cet entretien peut bénéficier d'une formation à l'entretien professionnel prise en charge en priorité sur le « 0,50 % » professionnalisation.

Forfait horaire maximum : 15 €.

Pour les entreprises de plus de 50 salariés, les formations seront prises en charge au titre du plan de formation.

Article 8

Entrée en vigueur

Le présent accord s'appliquera à compter de sa date d'extension par les services compétents du ministère du travail.

Article 9

Clause de dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de 3 mois. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de l'accord par lettre recommandée avec avis de réception et doit donner lieu à dépôt.

Article 10

Clause de sauvegarde

En cas de modification des dispositions législatives ou réglementaires qui rendrait inapplicable une quelconque disposition du présent accord, des négociations s'ouvriraient sur l'initiative de la partie la plus diligente pour examiner les possibilités d'adapter le présent accord à la situation nouvelle ainsi créée.

Article 11

Dépôt

Les parties signataires conviennent d'effectuer le dépôt du présent accord auprès des services compétents du ministère du travail en confiant les démarches aux fédérations d'employeurs signataires en vue de son extension. Une copie du récépissé de dépôt sera adressée dans les 15 jours à tous les signataires.

Article 12

Adhésion

Les organisations professionnelles ou syndicales représentatives au plan national qui ne sont pas signataires du présent accord pourront y adhérer, conformément notamment aux dispositions des articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du nouveau code du travail, en le notifiant par courrier recommandé avec avis de réception auprès des signataires. Une copie de la notification sera déposée conformément à la loi.

Fait à Paris, le 28 novembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FIBC ;
UFME.

Syndicats de salariés :

Fédération BATIMAT-TP CFTC ;
FNCB CFDT ;
FG FO construction.

ANNEXE I

Exemple de fiche d'entretien professionnel

Le salarié :

Nom, prénom :

Date de naissance :

Emploi(s) occupé(s) :

Service :

Date d'entrée dans l'entreprise :

Ancienneté dans l'emploi :

Responsable chargé de l'entretien :

Nom, prénom :

Fonction :

Service :

Formations antérieures dans l'entreprise réalisées depuis N – 3 :

Souhaits exprimés par le salarié en matière de formation professionnelle :

Observations de celui qui tient l'entretien professionnel :

Signatures qui attestent que l'entretien a bien eu lieu :

Date :

Employeur :

Salarié :

Brochure n° 3081

Conventions collectives nationales

INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX

IDCC : 87. – **Ouvriers**

IDCC : 135. – **Employés, techniciens et agents de maîtrise**

IDCC : 211. – **Cadres**

ACCORD DU 27 FÉVRIER 2013
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} FÉVRIER 2013
(AQUITAINE)

NOR : ASET1350488M

IDCC : 87, 135

Entre :

L'UNICEM Aquitaine,

D'une part, et

La FNCB CFDT,

D'autre part,

se référant à la convention collective nationale du 22 avril 1955, à la convention collective nationale du 12 juillet 1955, à l'accord national du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel

Le présent accord concerne l'ensemble des industries entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la convention collective nationale des ETAM du 12 juillet 1955.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Dordogne, Landes, Lot-et-Garonne, Gironde, Pyrénées-Atlantiques.

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	VALEUR MENSUELLE
I	1	1 435
	2	1 445
II	1	1 450
	2	1 471
	3	1 515
III	1	1 522
	2	1 546
	3	1 592
IV	1	1 600
	2	1 627
	3	1 684
V	1	1 689
	2	1 742
	3	1 863
VI	1	1 895
	2	1 969
	3	2 126
VII	1	2 168
	2	2 299
	3	2 506

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord national du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des rémunérations pour heures supplémentaires ;
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient ;
- des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances conventionnelle ;

- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu, les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

Il est également rappelé, en application de l'article L. 3221-2 du code du travail, 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 5

Date d'entrée en vigueur

Cet accord s'applique à compter du 1^{er} février 2013.

Article 6

Adhésion

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès des services centraux du ministère chargé du travail. Elle devra en aviser par lettre recommandée toutes les organisations syndicales signataires.

Article 7

Dépôt

Le texte du présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire de ce texte sera adressé au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Article 8

Délai d'opposition

En application de l'article L. 2231-7 du code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi, par lettre recommandée avec avis de réception, de l'accord signé aux organisations syndicales.

Fait à Bordeaux, le 27 février 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3081

Conventions collectives nationales
INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX

IDCC : 87. – **Ouvriers**
IDCC : 135. – **Employés, techniciens et agents de maîtrise**
IDCC : 211. – **Cadres**

ACCORD DU 4 FÉVRIER 2013
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2013
(CHAMPAGNE-ARDENNE)

NOR : ASET1350492M
IDCC : 87, 135

Entre :
L'UNICEM Champagne-Ardenne,
D'une part, et
La CFE-CGC ;
La FG FO,
D'autre part,

se référant à la convention collective nationale du 22 avril 1955, à la convention collective nationale du 12 juillet 1955, à l'accord national du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel

Le présent accord concerne l'ensemble des industries entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la convention collective nationale des ETAM du 12 juillet 1955 à l'exception des entreprises procédant à la fabrication de produits en béton.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Ardennes, Aube, Marne et Haute-Marne.

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	VALEUR MENSUELLE
I	1	1 440
	2	1 462
II	1	1 469
	2	1 490
	3	1 535
III	1	1 542
	2	1 566
	3	1 613
IV	1	1 622
	2	1 648
	3	1 706
V	1	1 712
	2	1 766
	3	1 888
VI	1	1 920
	2	1 995
	3	2 155
VII	1	2 197
	2	2 332
	3	2 539

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord national du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des rémunérations pour heures supplémentaires ;
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient ;
- des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances conventionnelle ;
- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu, les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

Article 5

Date d'entrée en vigueur

Cet accord s'applique à compter du 1^{er} janvier 2013.

Article 6

Adhésion

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) de la Marne.

Elle devra en aviser par lettre recommandée toutes les organisations syndicales signataires.

Article 7

Dépôt

Le texte du présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail. Un exemplaire de ce texte sera adressé au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Châlons-en-Champagne.

Article 8

Délai d'opposition

En application de l'article D. 2231-2 du code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi, par lettre recommandée avec avis de réception, de l'accord signé aux organisations syndicales.

Fait à Châlons-en-Champagne, le 4 février 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3010

Convention collective nationale
IDCC : 1978. – FLEURISTES, VENTE
ET SERVICES DES ANIMAUX FAMILIERS

AVENANT N° 12 DU 14 JANVIER 2013
À L'ACCORD NATIONAL DU 9 DÉCEMBRE 1997
RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1350477M
IDCC : 1978

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux, réunis en commission mixte paritaire le 8 novembre 2012, décident d'améliorer la garantie rente éducation pour le personnel cadre et non cadre et la garantie rente de conjoint pour le personnel cadre, du régime de prévoyance prévu à l'avenant n° 5 du 22 mars 2006 à l'accord du 9 décembre 1997 relatif à la prévoyance complémentaire dans la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers.

Les améliorations consistent en l'augmentation des prestations afférentes à ces garanties, accompagnée de l'instauration de montants forfaitaires annuels minimaux, et en une baisse du taux de cotisations d'appel des non-cadres.

En conséquence, le présent avenant modifie l'avenant n° 5 du 22 mars 2006 sur les articles suivants :

- article 4 relatif aux rentes de conjoint ;
- article 5 relatif à la garantie rente éducation ;
- article 9 relatif aux cotisations, pour le personnel non cadre uniquement.

Article 1^{er}

Modification du régime de prévoyance

Sont ainsi modifiés et remplacés les articles qui suivent.

A l'article 4 « Garanties décès », les dispositions conventionnelles relatives au montant de la rente de conjoint telles que définies sous le titre « Régime obligatoire des cadres », au paragraphe B « Garantie rentes », sont modifiées et remplacées par les dispositions suivantes :

« 1. Rentes de conjoint

En cas de décès d'un salarié appartenant à la catégorie répondant aux définitions des articles 4 et 4 *bis* de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et de l'article 36 de l'annexe I de la convention susvisée, il est attribué dans le cadre de la garantie rentes de conjoint, une rente viagère et une rente temporaire au conjoint survivant.

La situation du partenaire de Pacs est assimilée pour le service de la rente à celle d'un conjoint survivant.

Est également assimilé au conjoint survivant le concubin à la date du décès du participant, sous les réserves suivantes :

- le concubinage doit être notoire et permanent, à savoir qu'il peut être justifié d'une communauté de vie d'au moins 2 ans ;
- le concubin ne doit pas être par ailleurs marié ou pacsé avec un tiers. En cas de naissance ou d'adoption dans le couple concubin, le délai de 2 ans n'est pas exigé.

2. Montant

Le montant est fixé à :

- pour la rente temporaire : 16 % du traitement de base. La rente ne pourra être inférieure à un montant de 4 000 € par an. Cette rente prend effet au jour du décès du participant. Elle est versée jusqu'à l'âge normal prévu pour le paiement de la pension de réversion à taux plein du régime de retraite complémentaire (ARRCO et/ou AGIRC) du conjoint survivant ;
- pour la rente viagère : 12 % du traitement de base. La rente ne peut être inférieure à un montant de 3 000 € par an. Cette rente prend effet au jour du décès du participant. Elle est versée jusqu'au décès du bénéficiaire de la rente. »

Les autres dispositions conventionnelles figurant à l'article 4 ainsi que celles relatives aux cotisations figurant à l'article 9, au tableau du « Personnel cadre » demeurent inchangées.

A l'article 5 « Garantie rente éducation », les dispositions conventionnelles relatives au montant et à la durée de la rente éducation telles que définies aux alinéas « Définition », « Montant » et « Durée du paiement » sont modifiées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Définition

Cette garantie a pour objet le paiement d'une rente en cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié pour chacun de ses enfants à charge.

Sont considérés comme enfants à charge :

- tous les enfants âgés de moins de 18 ans, sans condition ;
- les enfants âgés de moins de 26 ans révolus, sous conditions :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au CNED (centre national d'enseignement à distance) ;
 - d'être en apprentissage ;
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels ou technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès du régime d'assurance chômage comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;
 - d'être employés dans un ESAT (établissement et service d'aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés ;

- les enfants en invalidité, sans limitation de durée lorsque ces enfants, à charge au moment du décès du participant sont reconnus en invalidité équivalente à l'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé ou tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile. Cet état d'invalidité doit être reconnu avant la limite de versement de la rente éducation prévue contractuellement.

Montant

Le montant de la rente éducation, calculé en pourcentage du traitement de base et en fonction de l'âge de l'enfant à charge au jour du décès de l'assuré, est fixé comme suit pour chacun des enfants à charge :

- 20 % jusqu'au 15^e anniversaire (la rente ne peut être inférieure à un montant de 4 000 € par an) ;
- 25 % du 15^e au 18^e anniversaire (la rente ne peut être inférieure à un montant de 5 000 € par an) ;
- 25 % du 18^e au 26^e anniversaire ou sans limite d'âge pour les enfants en invalidité, conformément aux conditions précédemment mentionnées (la rente ne peut être inférieure à un montant de 5 000 € par an).

Le montant des rentes est doublé pour les orphelins de père et de mère.

Durée du paiement

La rente éducation est versée à partir du 1^{er} jour du trimestre civil suivant le décès ou la reconnaissance de l'état d'invalidité absolue et définitive de l'assuré jusqu'à expiration du trimestre au cours duquel l'enfant a cessé d'être considéré comme à charge et au plus tard jusqu'au 1^{er} jour du trimestre civil suivant son 26^e anniversaire. Toutefois, il n'y a pas de limitation de la durée du versement de la rente pour les enfants reconnus en état d'invalidité, définis dans le paragraphe ci-dessus. »

Les autres dispositions conventionnelles figurant à l'article 5 demeurent inchangées.

L'intégralité des dispositions applicables au personnel non cadre, définies à l'article 9 « Cotisations » de l'avenant n° 5 du 22 mars 2006 à l'accord du 9 décembre 1997 relatif à la prévoyance, est modifiée comme suit :

« La cotisation globale destinée au financement du régime de prévoyance est fixée comme suit :

Personnel non cadre

(En pourcentage.)

RÉGIME DE BASE	TAUX contractuel	TAUX D'APPEL	EMPLOYEUR	SALARIÉ
Décès : – décès – invalidité absolue et définitive – frais d'obsèques	0,10	0,06	0,03	0,03
Rente éducation	0,10	0,05	0,05	–
Maintien de salaire	0,25	0,16	0,16	–
Incapacité de travail et invalidité	0,55	0,28	0,16	0,12
Total	1,00	0,55	0,40	0,15

Le comité paritaire de gestion de la branche, qui se réunit chaque année, conformément à l'article 10.D de l'avenant n° 5 du 22 mars 2006, fera le point, fin 2013 au plus tard, sur l'équilibre du régime conventionnel pour décider ou non de la reconduction de ce taux d'appel. »

Article 2

Durée. – Date d'entrée en vigueur. – Dépôt

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2013.

Les parties signataires conviennent expressément que le présent avenant fera l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail et de l'article 911-3 du code de la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 14 janvier 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNFF ;
PRODAF ;
UNSSAC.

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;
FGTA FO ;
CSFV CFTC ;
FS CFDT ;
FEC FO.

Brochure n° 3124

Convention collective nationale
IDCC : 112. – INDUSTRIE LAITIÈRE

ACCORD DU 7 FÉVRIER 2013
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS CONVENTIONNELLES AU 1^{ER} FÉVRIER 2013

NOR : ASET1350485M
IDCC : 112

Entre :

La FNIL,

D'une part, et

La CFE-CGC Agro ;

La CSFV CFTC ;

La FGA CFDT ;

La FGTA FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Augmentation des salaires mensuels minima conventionnels

Au 1^{er} février 2013, la grille des salaires mensuels minima conventionnels, établie pour un travail à temps complet, est augmentée comme suit :

- le coefficient 120 est fixé à 1 435 € ;
- du coefficient 125 au coefficient 150, la grille est augmentée de 2 € par rapport au coefficient précédent ;
- du coefficient 155 au coefficient 185, la grille est augmentée de 3 € par rapport au coefficient précédent ;
- à partir du coefficient 190, la grille est augmentée de 1,9 %.

Article 2

Augmentation de la ressource annuelle minimale (RAM)

Au 1^{er} février 2013, la RAM applicable aux salariés comptant au moins 1 année d'ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre, établie pour un travail à temps complet, est augmentée comme suit :

- le coefficient 120 est fixé à 18 700 € ;
- du coefficient 125 au coefficient 170, la grille est augmentée de 60 € par rapport au coefficient précédent ;
- à partir du coefficient 175, la grille est augmentée de 1,9 %.

Article 3

Augmentation de la contrepartie conventionnelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage

Au 1^{er} février 2013, en application des dispositions de l'accord du 27 octobre 2000, la contrepartie conventionnelle annuelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage est augmentée de 1,9 %. Elle est ainsi portée à 95,74 €.

Article 4

Augmentation du barème des primes d'ancienneté conventionnelles

Au 1^{er} février 2013, le barème des primes d'ancienneté conventionnelles est augmenté de 1,9 %.

Article 5

Demande d'extension

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

Fait à Paris, le 7 février 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3124

Convention collective nationale
IDCC : 112. – INDUSTRIE LAITIÈRE

AVENANT N° 16 DU 7 FÉVRIER 2013
À L'ANNEXE I *TER* RELATIF AUX PRIMES D'ANCIENNETÉ

NOR : *ASET1350508M*
IDCC : 112

Entre :
La FNIL,
 D'une part, et
La FGTA FO ;
La CSFV CFTC ;
La FGA CFDT ;
La CFE-CGC Agro,
 D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

(Voir tableaux pages suivantes.)

**Barème des primes d'ancienneté conventionnelles mensuelles
applicable au 1^{er} février 2013 pour un travail à temps complet**

Ouvriers, employés, AM et techniciens

(En euros.)

COEF.	ANCIENNETÉ													
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans et plus
120		32,64	32,64	32,64	65,29	65,29	65,29	97,93	97,93	97,93	130,58	130,58	130,58	163,22
125		33,10	33,10	33,10	66,19	66,19	66,19	99,29	99,29	99,29	132,39	132,39	132,39	165,48
130		33,55	33,55	33,55	67,10	67,10	67,10	100,64	100,64	100,64	134,19	134,19	134,19	167,74
135		34,00	34,00	34,00	68,00	68,00	68,00	102,00	102,00	102,00	136,00	136,00	136,00	169,99
140		34,13	34,13	34,13	68,26	68,26	68,26	102,38	102,38	102,38	136,51	136,51	136,51	170,64
145		34,26	34,26	34,26	68,52	68,52	68,52	102,77	102,77	102,77	137,03	137,03	137,03	171,29
150		34,70	34,70	34,70	69,41	69,41	69,41	104,11	104,11	104,11	138,81	138,81	138,81	173,51
155		35,15	35,15	35,15	70,30	70,30	70,30	105,44	105,44	105,44	140,59	140,59	140,59	175,74
160		35,60	35,60	35,60	71,19	71,19	71,19	106,79	106,79	106,79	142,38	142,38	142,38	177,98
165		36,04	36,04	36,04	72,09	72,09	72,09	108,13	108,13	108,13	144,17	144,17	144,17	180,21
170		36,49	36,49	36,49	72,98	72,98	72,98	109,47	109,47	109,47	145,96	145,96	145,96	182,45
175		36,93	36,93	36,93	73,87	73,87	73,87	110,80	110,80	110,80	147,74	147,74	147,74	184,67
180		37,38	37,38	37,38	74,76	74,76	74,76	112,13	112,13	112,13	149,51	149,51	149,51	186,89
185		37,82	37,82	37,82	75,64	75,64	75,64	113,46	113,46	113,46	151,29	151,29	151,29	189,11
190		38,27	38,27	38,27	76,53	76,53	76,53	114,80	114,80	114,80	153,06	153,06	153,06	191,33
195		38,53	38,53	38,53	77,07	77,07	77,07	115,60	115,60	115,60	154,13	154,13	154,13	192,67
200		38,80	38,80	38,80	77,60	77,60	77,60	116,40	116,40	116,40	155,20	155,20	155,20	194,00

COEF:	ANCIENNETÉ													
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans et plus
205		39,33	39,33	39,33	78,65	78,65	78,65	117,98	117,98	117,98	157,31	157,31	157,31	196,64
210		39,85	39,85	39,85	79,71	79,71	79,71	119,56	119,56	119,56	159,42	159,42	159,42	199,27
215		40,36	40,36	40,36	80,72	80,72	80,72	121,08	121,08	121,08	161,44	161,44	161,44	201,80
220		40,89	40,89	40,89	81,79	81,79	81,79	122,68	122,68	122,68	163,58	163,58	163,58	204,47
225		41,39	41,39	41,39	82,79	82,79	82,79	124,18	124,18	124,18	165,58	165,58	165,58	206,97
230		41,91	41,91	41,91	83,81	83,81	83,81	125,72	125,72	125,72	167,62	167,62	167,62	209,53
235		42,46	42,46	42,46	84,92	84,92	84,92	127,38	127,38	127,38	169,84	169,84	169,84	212,30
240		42,93	42,93	42,93	85,86	85,86	85,86	128,79	128,79	128,79	171,72	171,72	171,72	214,64
245		43,46	43,46	43,46	86,93	86,93	86,93	130,39	130,39	130,39	173,86	173,86	173,86	217,32
250		44,00	44,00	44,00	88,00	88,00	88,00	132,00	132,00	132,00	176,00	176,00	176,00	220,00
255		44,52	44,52	44,52	89,03	89,03	89,03	133,55	133,55	133,55	178,07	178,07	178,07	222,59
260		45,07	45,07	45,07	90,13	90,13	90,13	135,20	135,20	135,20	180,26	180,26	180,26	225,33
265		45,58	45,58	45,58	91,16	91,16	91,16	136,74	136,74	136,74	182,32	182,32	182,32	227,90
270		46,09	46,09	46,09	92,19	92,19	92,19	138,28	138,28	138,28	184,38	184,38	184,38	230,47
275		46,59	46,59	46,59	93,19	93,19	93,19	139,78	139,78	139,78	186,37	186,37	186,37	232,97
280		47,10	47,10	47,10	94,20	94,20	94,20	141,30	141,30	141,30	188,40	188,40	188,40	235,49
285		47,63	47,63	47,63	95,25	95,25	95,25	142,88	142,88	142,88	190,50	190,50	190,50	238,13
290		48,15	48,15	48,15	96,30	96,30	96,30	144,46	144,46	144,46	192,61	192,61	192,61	240,76
295		48,67	48,67	48,67	97,35	97,35	97,35	146,02	146,02	146,02	194,69	194,69	194,69	243,36
300		49,19	49,19	49,19	98,39	98,39	98,39	147,58	147,58	147,58	196,77	196,77	196,77	245,97
305		50,03	50,03	50,03	100,07	100,07	100,07	150,10	150,10	150,10	200,13	200,13	200,13	250,16

COEF:	ANCIENNETÉ													
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans et plus
310		50,87	50,87	50,87	101,74	101,74	101,74	152,62	152,62	152,62	203,49	203,49	203,49	254,36
315		51,70	51,70	51,70	103,39	103,39	103,39	155,09	155,09	155,09	206,79	206,79	206,79	258,48
320		52,52	52,52	52,52	105,04	105,04	105,04	157,56	157,56	157,56	210,08	210,08	210,08	262,60
325		53,36	53,36	53,36	106,73	106,73	106,73	160,09	160,09	160,09	213,45	213,45	213,45	266,82
330		54,17	54,17	54,17	108,35	108,35	108,35	162,52	162,52	162,52	216,69	216,69	216,69	270,86
335		54,98	54,98	54,98	109,96	109,96	109,96	164,95	164,95	164,95	219,93	219,93	219,93	274,91
340		55,75	55,75	55,75	111,50	111,50	111,50	167,26	167,26	167,26	223,01	223,01	223,01	278,76
345		70,93	85,28	99,63	141,85	156,20	170,55	212,78	227,13	227,13	255,01	255,01	255,01	282,88

Ingénieurs et cadres

(En euros.)

COEF	ANCIENNETÉ													
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans et plus
350	57,40	86,10	114,80	143,50	172,20	200,90	229,60	258,30	287,00	287,00	287,00	287,00	287,00	287,00
400	65,64	98,47	131,29	164,11	196,93	229,76	262,58	295,40	328,22	328,22	328,22	328,22	328,22	328,22
500	82,02	123,03	164,04	205,05	246,06	287,06	328,07	369,08	410,09	410,09	410,09	410,09	410,09	410,09
600	98,48	147,71	196,95	246,19	295,43	344,67	393,91	443,14	492,38	492,38	492,38	492,38	492,38	492,38
700	114,84	172,26	229,68	287,10	344,51	401,93	459,35	516,77	574,19	574,19	574,19	574,19	574,19	574,19

Fait à Paris, le 7 février 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3124

Convention collective nationale
IDCC : 112. – INDUSTRIE LAITIÈRE

AVENANT N° 31 DU 7 FÉVRIER 2013
À L'ANNEXE I *BIS* RELATIF
AUX RESSOURCES ANNUELLES MINIMALES AU 1^{ER} FÉVRIER 2013
NOR : ASET1350506M
IDCC : 112

Entre :

La FNIL,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FGA CFDT ;

La CFE-CGC Agro,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Ressource annuelle minimale prévue par l'article 6.3
des dispositions communes au 1^{er} février 2013

Ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise
(pour un travail à temps complet)

(En euros.)

COEFFICIENT	MONTANT
120	18 700,00
125	18 760,00
130	18 820,00
135	18 880,00
140	18 940,00
145	19 000,00
150	19 060,00
155	19 120,00

COEFFICIENT	MONTANT
160	19 180,00
165	19 240,00
170	19 300,00
175	19 390,03
180	19 500,87
185	19 611,71
190	19 730,63
195	19 981,63
200	20 234,87
205	20 447,27
210	20 659,83
215	20 871,87
220	21 084,64
225	21 297,21
230	21 487,25
235	21 721,64
240	21 936,36
245	22 153,37
250	22 422,00
255	22 638,63
260	22 907,25
265	23 123,88
270	23 340,71
275	23 557,54
280	23 774,36
285	23 990,84
290	24 207,29
295	24 424,31
300	24 640,97
305	25 034,66
310	25 428,38
315	25 821,01

COEFFICIENT	MONTANT
320	26 213,45
325	26 623,59
330	27 026,77
335	27 429,96
340	27 786,29
345	28 176,74

Remarque : pour les collaborateurs bénéficiant d'une convention individuelle de forfait, avec référence à un horaire annuel ou exprimée en jours, la présente grille est majorée de 25 %, sous réserve des dispositions autorisant ce complément à prendre en partie la forme d'un repos compensateur, par accord d'entreprise ou d'établissement.

Cadres

(pour un forfait annuel exprimé en horaire annuel ou en jours, au 1^{er} février 2013)

(En euros.)

COEFFICIENT	MONTANT
350	35 788,35
400	40 794,85
500	50 742,07
600	60 749,69
700	70 703,21

Remarque : pour les cadres non forfaités sur une base annuelle, bénéficiant d'un autre type de contrat de travail, la présente grille est minorée de 20 %.

Fait à Paris, le 7 février 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3124

Convention collective nationale
IDCC : 112. – INDUSTRIE LAITIÈRE

AVENANT N° 43 DU 7 FÉVRIER 2013
À L'ANNEXE I RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} FÉVRIER 2013

NOR : ASET1350509M
IDCC : 112

Entre :

La FNIL,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FGA CFDT ;

La CFE-CGC Agro,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les salaires minima mensuels tels que prévus par l'article 6.2 des dispositions communes de la convention collective nationale sont ainsi déterminés, au 1^{er} février 2013, pour un travail à temps complet :

(En euros.)

COEFFICIENT	MONTANT
120	1 435,00
125	1 437,00
130	1 439,00
135	1 441,00
140	1 443,00
145	1 445,00
150	1 447,00
155	1 450,00
160	1 453,00
165	1 456,00
170	1 459,00

COEFFICIENT	MONTANT
175	1 462,00
180	1 465,00
185	1 468,00
190	1 474,48
195	1 482,31
200	1 490,14
205	1 497,98
210	1 505,83
215	1 513,65
220	1 521,53
225	1 529,49
230	1 536,64
235	1 559,14
240	1 575,54
245	1 594,66
250	1 613,63
255	1 631,84
260	1 651,34
265	1 669,53
270	1 687,77
275	1 705,43
280	1 725,50
285	1 744,09
290	1 762,69
295	1 781,26
300	1 799,84
305	1 834,62
310	1 864,32
315	1 893,65
320	1 922,81
325	1 952,59
330	1 981,70
335	2 010,59
340	2 038,22
345	2 048,00
350	2 057,59
400	2 329,74

COEFFICIENT	MONTANT
500	2 911,01
600	3 495,27
700	4 075,58

Fait à Paris, le 7 février 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

**IDCC : 914. – MÉTALLURGIE
(Ain)**

(1^{er} décembre 1976)

(Etendue par arrêté du 5 juin 1981,
Journal officiel du 12 juin 1981)

ACCORD DU 4 MARS 2013

RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2013

NOR : ASET1350497M
IDCC : 914

Entre :

La CSIM de l'Ain,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Taux effectifs garantis annuels à partir de 2013

Le présent accord institue un barème de TEG applicable à partir de l'année 2013 (art. 21 et 21 *bis* de la convention collective) correspondant à la durée légale du travail (35 heures hebdomadaires). Il sera adapté proportionnellement à l'horaire collectif en vigueur ou à celui du salarié concerné.

Les taux effectifs garantis sont fixés en annexe de l'accord, et exprimés sur une base annuelle.

Il est rappelé, conformément aux accords nationaux, que les compensations pécuniaires versées au titre des réductions de la durée du travail sont à prendre en compte pour la comparaison avec les taux effectifs garantis annuels.

Le présent accord se substitue à l'accord du 29 novembre 2012.

Les parties signataires conviennent, à titre exceptionnel, de se rencontrer dans l'hypothèse où le Smic base 151,67 heures (égal à 17 162,60 € annuels au 1^{er} janvier 2013) dépasserait, au cours de l'année 2013, le montant annuel du TEG du coefficient 140 fixé à 17 267 € par le présent accord.

Article 2

Rémunérations minimales hiérarchiques au 1^{er} mars 2013

La valeur du point qui constitue la base de calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 4,57 € à compter du mois de mars 2013 pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

Il en résulte un barème de rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) qui tient compte des majorations de salaires minimaux spécifiques aux ouvriers et aux agents de maîtrise d'atelier.

Cette revalorisation de la valeur du point concerne l'ensemble des coefficients de la grille de classification, à l'exception des coefficients des niveaux I et II, qui bénéficient d'une courbe de raccordement et dont les rémunérations minimales hiérarchiques mensuelles sont fixées indépendamment de la valeur du point.

Le barème des rémunérations minimales permettant de calculer la prime d'ancienneté figure également en annexe du présent accord.

Article 3

L'indemnité de panier de nuit prévue à l'article 27 de la convention collective est portée à 6,37 € à compter du 1^{er} mars 2013.

Article 4

Le présent accord établi en vertu des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail sera déposé conformément à l'article L. 2231-6 du même code. L'extension de l'accord sera demandée par la chambre syndicale de la métallurgie.

Fait à Péronnas, le 4 mars 2013.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des taux effectifs garantis en 2013

Valeur du point (base 35 heures) : 4,57 €.

Prime de panier : 6,37 €.

(En euros.)

COEFFICIENT	TEG 2013
140	17 267
145	17 267
155	17 267
170	17 405
180	17 550
190	17 677
215	17 907
225	18 283
240	19 404
255	20 586
270	21 295
285	22 688
305	23 956
335	26 165
365	28 484
395	30 775

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques 2013

Base hebdomadaire de 35 heures.

Base de calcul prime d'ancienneté.

Valeur du point : 4,57 €.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	OUVRIERS (+ 5 %)		AGENTS de maîtrise d'atelier (+ 7 %)	ADMINISTRATIFS et techniciens
V	3	395			1 931,55	1 805,15
	3	365			1 784,85	1 668,05
	2	335			1 638,15	1 530,95
	1	305			1 491,45	1 393,85

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	OUVRIERS (+ 5 %)		AGENTS de maîtrise d'atelier (+ 7 %)	ADMINISTRATIFS et techniciens
IV	3	285	TA 4	1 368,00	1 393,65	1 302,45
	2	270	TA 3	1 296,00		1 233,90
	1	255	TA 2	1 224,00	1 246,95	1 165,35
III	3	240	TA 1	1 152,00	1 173,60	1 096,80
	2	225				1 028,25
	1	215	P 3	1 032,00	1 051,35	982,55
II	3	190	P 2	942,40		898,70
	2	180				851,40
	1	170	P 1	843,20		804,10
I	3	155	O 3	768,80		733,15
	2	145	O 2	719,20		685,85
	1	140	O 1	694,40		662,20

Barèmes des primes d'ancienneté 2013

Valeur du point : 4,57 €.

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	RMIH	MONTANT MENSUEL DES PRIMES EN FONCTION DE L'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS													
				3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %	
Ouvriers																	
IV	3	285	1 368,00	41,04	54,72	68,40	82,08	95,76	109,44	123,12	136,80	150,48	164,16	177,84	191,52	205,20	
	2	270	1 296,00	38,88	51,84	64,80	77,76	90,72	103,68	116,64	129,60	142,56	155,52	168,48	181,44	194,40	
	1	255	1 224,00	36,72	48,96	61,20	73,44	85,68	97,92	110,16	122,40	134,64	146,88	159,12	171,36	183,60	
III	3	240	1 152,00	34,56	46,08	57,60	69,12	80,64	92,16	103,68	115,20	126,72	138,24	149,76	161,28	172,80	
	1	215	1 032,00	30,96	41,28	51,60	61,92	72,24	82,56	92,88	103,20	113,52	123,84	134,16	144,48	154,80	
II	3	190	942,40	28,27	37,70	47,12	56,54	65,97	75,39	84,82	94,24	103,66	113,09	122,51	131,94	141,36	
	1	170	843,20	25,30	33,73	42,16	50,59	59,02	67,46	75,89	84,32	92,75	101,18	109,62	118,05	126,48	
I	3	155	768,80	23,06	30,75	38,44	46,13	53,82	61,50	69,19	76,88	84,57	92,26	99,94	107,63	115,32	
	2	145	719,20	21,58	28,77	35,96	43,15	50,34	57,54	64,73	71,92	79,11	86,30	93,50	100,69	107,88	
	1	140	694,40	20,83	27,78	34,72	41,66	48,61	55,55	62,50	69,44	76,38	83,33	90,27	97,22	104,16	
Agents de maîtrise d'atelier																	
V	3	395	1 931,55	57,95	77,26	96,58	115,89	135,21	154,52	173,84	193,16	212,47	231,79	251,10	270,42	289,73	
	3	365	1 784,85	53,55	71,39	89,24	107,09	124,94	142,79	160,64	178,49	196,33	214,18	232,03	249,88	267,73	
	2	335	1 638,15	49,14	65,53	81,91	98,29	114,67	131,05	147,43	163,82	180,20	196,58	212,96	229,34	245,72	
	1	305	1 491,45	44,74	59,66	74,57	89,49	104,40	119,32	134,23	149,15	164,06	178,97	193,89	208,80	223,72	
IV	3	285	1 393,65	41,81	55,75	69,68	83,62	97,56	111,49	125,43	139,37	153,30	167,24	181,17	195,11	209,05	
	1	255	1 246,95	37,41	49,88	62,35	74,82	87,29	99,76	112,23	124,70	137,16	149,63	162,10	174,57	187,04	

NIV.	ÉCH.	COEF.	RMH	MONTANT MENSUEL DES PRIMES EN FONCTION DE L'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS												
				3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
III	3	240	1 173,60	35,21	46,94	58,68	70,42	82,15	93,89	105,62	117,36	129,10	140,83	152,57	164,30	176,04
	1	215	1 051,35	31,54	42,05	52,57	63,08	73,59	84,11	94,62	105,14	115,65	126,16	136,68	147,19	157,70
Administratifs et techniciens																
V	3	395	1 805,15	54,15	72,21	90,26	108,31	126,36	144,41	162,46	180,52	198,57	216,62	234,67	252,72	270,77
	3	365	1 668,05	50,04	66,72	83,40	100,08	116,76	133,44	150,12	166,81	183,49	200,17	216,85	233,53	250,21
	2	335	1 530,95	45,93	61,24	76,55	91,86	107,17	122,48	137,79	153,10	168,40	183,71	199,02	214,33	229,64
	1	305	1 393,85	41,82	55,75	69,69	83,63	97,57	111,51	125,45	139,39	153,32	167,26	181,20	195,14	209,08
IV	3	285	1 302,45	39,07	52,10	65,12	78,15	91,17	104,20	117,22	130,25	143,27	156,29	169,32	182,34	195,37
	2	270	1 233,90	37,02	49,36	61,70	74,03	86,37	98,71	111,05	123,39	135,73	148,07	160,41	172,75	185,09
	1	255	1 165,35	34,96	46,61	58,27	69,92	81,57	93,23	104,88	116,54	128,19	139,84	151,50	163,15	174,80
III	3	240	1 096,80	32,90	43,87	54,84	65,81	76,78	87,74	98,71	109,68	120,65	131,62	142,58	153,55	164,52
	2	225	1 028,25	30,85	41,13	51,41	61,70	71,98	82,26	92,54	102,83	113,11	123,39	133,67	143,96	154,24
	1	215	982,55	29,48	39,30	49,13	58,95	68,78	78,60	88,43	98,26	108,08	117,91	127,73	137,56	147,38
II	3	190	898,70	26,96	35,95	44,94	53,92	62,91	71,90	80,88	89,87	98,86	107,84	116,83	125,82	134,81
	3	180	851,40	25,54	34,06	42,57	51,08	59,60	68,11	76,63	85,14	93,65	102,17	110,68	119,20	127,71
	1	170	804,10	24,12	32,16	40,21	48,25	56,29	64,33	72,37	80,41	88,45	96,49	104,53	112,57	120,62
I	3	155	733,15	21,99	29,33	36,66	43,99	51,32	58,65	65,98	73,32	80,65	87,98	95,31	102,64	109,97
	2	145	685,85	20,58	27,43	34,29	41,15	48,01	54,87	61,73	68,59	75,44	82,30	89,16	96,02	102,88
	1	140	662,20	19,87	26,49	33,11	39,73	46,35	52,98	59,60	66,22	72,84	79,46	86,09	92,71	99,33

Convention collective départementale

**IDCC : 943. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
MÉCANIQUES ET CONNEXES
(Calvados)
(30 juin 1977)**

(Etendue par arrêté du 17 octobre 1978),
Journal officiel du 17 novembre 1978)

**ACCORD DU 21 FÉVRIER 2013
RELATIF AUX SALAIRES POUR L'ANNÉE 2013**

NOR : ASET1350476M

IDCC : 943

A l'issue de la réunion paritaire tenue le 21 février 2013 en application de l'article L. 2241-1 du code du travail et de l'accord national du 13 juillet 1983 sur les rémunérations minimales hiérarchiques modifié par l'avenant du 17 janvier 1991, les parties conviennent ce qui suit :

Article 1^{er}

Rémunérations minimales hiérarchiques

Les rémunérations minimales hiérarchiques correspondant aux coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié servent de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue à l'article 26 de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes du Calvados.

En application de l'accord national du 13 juillet 1983, modifié par l'avenant du 17 janvier 1991, elles sont adaptables à l'horaire de travail effectif et majorées de 5 % pour les ouvriers et de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier.

A compter du 1^{er} juillet 2013, la valeur du point est fixée à 4,21 €, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Pour vérifier si le salarié a bénéficié de la prime d'ancienneté, telle qu'elle résulte du barème prévu à l'article 26 de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes du Calvados, il sera tenu compte, notamment, de la valeur des éventuelles compensations pour réduction d'horaire accordées par l'employeur sur la prime d'ancienneté. La prise en compte, dans l'assiette de comparaison de la prime d'ancienneté, des éventuelles compensations pour réduction d'horaire portant sur la prime d'ancienneté pourra s'effectuer même lorsque ces compensations ont été intégrées au salaire de base. Dans ce cas, la valeur de ces compensations sera communiquée au salarié, à sa demande.

Article 2

Salaires minimaux annuels garantis

Indépendamment du barème des rémunérations minimales hiérarchiques, un barème de salaires minimaux annuels garantis est fixé, à partir de l'année 2013, pour l'ensemble des catégories de personnels visés par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié sur la classification, dans les conditions prévues par l'accord national du 13 juillet 1983, modifié par l'avenant du 17 janvier 1991.

Article 3

Modalités d'application des salaires minimaux annuels garantis

Le barème institué par le présent accord détermine la rémunération effective annuelle au-dessous de laquelle un mensuel ne peut être rémunéré, sous réserve des conditions spéciales relatives aux jeunes de moins de 18 ans ainsi qu'à toute autre catégorie que pourrait viser un texte de nature législative, réglementaire ou conventionnelle.

Les salaires minimaux annuels garantis ne s'appliquent pas au travailleur à domicile.

Le barème défini ci-après est établi sur la base de la durée légale du travail en vigueur.

Les montants de ce barème sont adaptés proportionnellement à l'horaire de travail effectif de chaque mensuel, et supportent en conséquence les majorations légales pour heures supplémentaires.

Le barème est appliqué *pro rata temporis*, notamment en cas de survenance en cours d'année :

- d'un changement de classement ;
- d'un départ de l'entreprise ou d'une entrée en fonction ;
- d'une suspension du contrat de travail.

Le barème, base mensualisée de 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, est le suivant :

(En euros.)

COEFFICIENT	TOUTES CATÉGORIES confondues
140	17 175
145	17 190
155	17 200
170	17 260
180	17 300
190	17 500
215	17 665
225	17 790
240	18 475
255	19 430
270	20 540
285	21 485
305	22 985
335	25 200
365	27 400
395	29 495

Pour la comparaison des sommes réellement perçues par le salarié avec la garantie annuelle dont il bénéficie, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments de salaire brut, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception :

- de la prime d'ancienneté prévue à l'article 26 de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes du Calvados ;
- de la majoration d'incommodité prévue à l'article 24 de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes du Calvados ;
- des sommes qui constituent un remboursement de frais ;
- des sommes prévues dans le cadre de la législation sur la participation ou l'intéressement n'ayant pas le caractère de salaire ;
- des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

S'agissant de salaires annuels minimaux garantis, la vérification interviendra, pour chaque salarié, en fin d'année et, au plus tard, le 31 janvier de l'année suivante, ou, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin du contrat de travail.

S'il apparaît que la totalité des éléments de la rémunération à prendre en considération est inférieure au montant du salaire minimum annuel garanti applicable, le salarié considéré recevra un complément de rémunération égal à la différence entre les sommes perçues et le montant de la garantie dont il doit bénéficier en application du présent accord.

L'employeur informera le comité d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de salariés ayant bénéficié d'un apurement de fin d'année. Les mêmes éléments d'information seront communiqués aux délégués syndicaux des organisations syndicales signataires.

Article 4

Dépôt

Le présent accord, établi en application des articles L. 2221-1 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du code du travail.

Fait à Paris, le 21 février 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UIMM Calvados.

Syndicat de salariés :

CGT-FO.

Convention collective

**IDCC : 1867. – MÉTALLURGIE
(Drôme et Ardèche)
(24 novembre 1994)**

(Bulletin officiel n° 1995-1 bis)
(Etendue par arrêté du 26 décembre 1995,
Journal officiel du 6 janvier 1996)

**AVENANT N° 55 DU 1^{ER} MARS 2013
RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2013**

NOR : ASET1350481M
IDCC : 1867

PRÉAMBULE

Conformément aux dispositions de la convention collective de la métallurgie Drôme et Ardèche, les parties signataires de ladite convention se sont rencontrées au cours des années 2012 et 2013 dans le cadre de réunions de négociation afin d'établir les grilles de taux effectifs garantis annuels (TEGA) à compter du 1^{er} janvier 2013, la valeur du point de la rémunération minimale hiérarchique (RMH) pour le calcul des primes d'ancienneté ainsi que les montants des primes de panier et de rappel à compter du 1^{er} janvier 2013.

A l'issue de ces réunions, le présent accord a été signé en tenant compte, notamment pour les grilles de TEGA et dès le coefficient 140, de la valeur du Smic, conformément aux dispositions conventionnelles.

Compte tenu du haut degré d'incertitude qui caractérise le contexte économique et social, les signataires conviennent, à titre exceptionnel, de se rencontrer à nouveau au cours du mois de septembre 2013, afin d'examiner l'évolution de la situation.

Article 1^{er}

Taux effectifs garantis annuels

Le présent accord institue un barème de TEGA à compter du 1^{er} janvier 2013.

Ce barème, établi sur la base de la durée légale du travail, est reproduit en annexe I.

Article 2

Rémunérations minimales hiérarchiques

La valeur du point qui constitue, exclusivement, la base mensuelle de calcul de la prime d'ancienneté prévue à l'article 25 de la convention collective de la métallurgie Drôme et Ardèche est fixée, à compter du 1^{er} janvier 2013, à 4,75 €, sur la base de la durée légale du travail.

Le barème mensuel des rémunérations minimales hiérarchiques, calculé sur la base de la durée légale du travail, est reproduit en annexe II.

Article 3

Indemnités de panier et de rappel

L'indemnité de panier prévue à l'article 27.1 de la convention collective de la métallurgie Drôme et Ardèche est fixée, à compter du 1^{er} janvier 2013, à 5,56 € (2,78 € pour le « demi-panier »).

L'indemnité de rappel prévue à l'article 27.2 de la convention collective de la métallurgie Drôme et Ardèche est fixée, à compter du 1^{er} janvier 2013, à :

- 11,36 € entre 6 heures du matin et 22 heures ;
- 13,69 € entre 22 heures et 6 heures du matin ;
- 18,25 € le dimanche ou un jour férié entre 0 heure et 24 heures.

Article 4

Dépôt de l'accord

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt selon les dispositions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Valence, le 1^{er} mars 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UIMM Drôme et Ardèche.

Syndicats de salariés :

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

ANNEXE I

Taux effectifs garantis annuels (TEGA) à compter du 1^{er} janvier 2013

Barème établi sur la base de la durée légale du travail, pour un horaire de travail effectif de 35 heures hebdomadaires.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	AGENT de maîtrise d'atelier	AUTRES mensuels
V	3	395	AM 7 30 352	29 711
		365	AM 7 29 021	27 049
	2	335	AM 6 27 134	25 270
	1	305	AM 5 25 101	23 910
IV	3	285	AM 4 22 996	22 780
	2	270		21 540
	1	255	AM 3 20 985	20 560
III	3	240	AM 2 19 670	19 342
	2	225		18 494
	1	215	AM 1 18 310	18 025
II	3	190		17 590
	2	180		17 466
	1	170		17 388
I	3	155		17 324
	2	145		17 280
	1	140		17 240

ANNEXE II

Rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) à compter du 1^{er} janvier 2013 pour le calcul de la prime d'ancienneté

Barème établi sur la base de la valeur du point prévue à l'article 2 du présent avenant (4,75 €) sur la base de la durée légale du travail et pour un horaire de travail effectif de 35 heures hebdomadaires.

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	ADMINISTRATIF et technicien	OUVRIER (+ 5 %)		AGENT DE MAÎTRISE d'atelier (+ 7 %)	
			RMH	Qualif.	RMH	Qualif.	RMH
V	3 2 1	395	1 876,25			AM 7	2 007,59
		365	1 733,75			AM 7	1 855,11
		335	1 591,25			AM 6	1 702,64
		305	1 448,75			AM 5	1 550,16
IV	3	285	1 353,75	TA	1 421,44	AM 4	1 448,51
	2	270	1 282,50	TA	1 346,63		
	1	255	1 211,25	TA	1 271,81	AM 3	1 296,04
III	3	240	1 140,00	TA	1 197,00	AM 2	1 219,80
	2	225	1 068,75				
	1	215	1 021,25	P 3	1 072,31	AM 1	1 092,74
II	3	190	902,50	P 2	947,63		
	2	180	855,00				
	1	170	807,50	P 1	847,88		
I	3	155	736,25	O 3	773,06		
	2	145	688,75	O 2	723,19		
	1	140	665,00	O 1	698,25		

Ces rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) sont exclusivement destinées au calcul de la prime d'ancienneté dans les conditions prévues par l'article 25 de la convention collective de la métallurgie Drôme et Ardèche.

Convention collective départementale

**IDCC : 1365. – INDUSTRIES DE TRANSFORMATION DES MÉTAUX
(Meurthe-et-Moselle)
(4 février 1976)**

(Etendue par arrêté du 27 novembre 1981,
Journal officiel du 31 décembre 1981)

**ACCORD DU 26 FÉVRIER 2013
RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2013**

NOR : ASET1350478M
IDCC : 1365

Entre :

L'UIMM de Meurthe-et-Moselle,

D'une part, et

La CFE-CGC métallurgie de Lorraine ;

La CGT-FO métallurgie de Meurthe-et-Moselle ;

La CFDT métallurgie de Meurthe-et-Moselle ;

La CFTC métallurgie de Meurthe-et-Moselle,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

*Rémunération minimale hiérarchique (RMH)
(art. 15 de l'avenant « Mensuels »)*

La valeur du point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est fixée à compter du 1^{er} avril 2013 à 4,92 € pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sur la base mensualisée de 151,67 heures.

Conformément aux articles 15 et 18 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries de transformation des métaux de Meurthe-et-Moselle, la prime d'ancienneté varie avec l'horaire de travail. En conséquence, elle est adaptée à l'horaire de travail effectif.

Article 2

*Garanties de rémunération effective (GRE)
(art. 15 de l'avenant « Mensuels »)*

Le barème de garanties de rémunération effective (GRE), pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sur la base mensualisée de 151,67 heures, est fixé comme suit, à partir de l'année 2013.

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	BARÈME
V	3	395	31 280
	3	365	28 623
	2	335	26 427
	1	305	23 747
IV	3	285	22 226
	2	270	20 978
	1	255	20 152
III	3	240	19 653
	2	225	18 674
	1	215	18 102
II	3	190	18 035
	2	180	18 011
	1	170	17 989
I	3	155	17 960
	2	145	17 949
	1	140	17 938

Article 3

Prime de vacances (art. 22 des clauses générales)

Le montant de la prime de vacances versée à compter du 1^{er} juin 2013 et afférente aux congés payés correspondant à la période de référence : du 1^{er} juin 2012 au 31 mai 2013 est fixé à 765 € pour un congé complet de 30 jours ouvrables, soit 25,50 € par jour ouvrable de congé principal.

La prime de vacances est calculée selon les modalités de l'article 22 des clauses générales de la convention collective de travail des industries de transformation des métaux de Meurthe-et-Moselle.

Article 4

Prime de panier de nuit (art. 22 de l'avenant « Mensuels »)

Le montant de la prime de panier de nuit versée à compter du 1^{er} avril 2013 est fixé à 6,70 €.

Article 5

Extension

Les parties signataires s'emploieront à obtenir l'extension du présent accord.

Article 6

Dépôt

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chaque délégation signataire et pour dépôt à la DIRECCTE et au CPH.

Ces deux dépôts seront effectués par l'union des industries et métiers de la métallurgie de Meurthe-et-Moselle.

Fait à Maxéville, le 26 février 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective régionale

IDCC : 1059. – **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, ÉLECTRIQUES,
ÉLECTRONIQUES ET CONNEXES
(Midi-Pyrénées)
(21 février 1980)**

(Etendue par arrêté du 8 juillet 1987,
Journal officiel du 22 juillet 1987)

ACCORD DU 13 FÉVRIER 2013

RELATIF AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS POUR L'ANNÉE 2013

NOR : ASET1350479M
IDCC : 1059

Entre :

L'UIMM Midi-Pyrénées,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFTC ;

La CFE-CGC SIPEM ;

La CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Dans le cadre des dispositions de l'article 6.1 B de l'avenant « Mensuels » à la convention collective du 21 février 1980, les barèmes joints en annexe fixent les taux effectifs garantis.

Article 2

Ces taux sont établis à partir de l'année 2013.

Article 3

Les présents barèmes seront adaptés à l'horaire de travail effectif auquel sont soumis les salariés.

Article 4

La vérification de l'application des présents barèmes se fera au plus tard au 31 décembre 2013.

Article 5

Egalité professionnelle

Les parties signataires rappellent leur attachement au principe d'égalité professionnelle et au contenu de l'accord national du 30 juin 2009 portant avenant à l'accord national du 19 juin 2007

relatif à l'égalité professionnelle et aux mesures permettant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 6

Clause de revoyure

Si les données économiques le nécessitent, les parties signataires s'engagent à se revoir avant le 31 décembre 2013.

Article 7

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité prévues par la législation en vigueur.

Fait à Toulouse, le 13 février 2013.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barèmes des taux effectifs garantis à partir de l'année 2013

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

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TEG ANNUEL
I	1	140	17 163
	2	145	17 180
	3	155	17 220
II	1	170	17 465
	2	180	17 685
	3	190	17 955
III	1	215	18 415
	2	225	18 820
	3	240	19 455
IV	1	255	20 120
	2	270	20 875
	3	285	21 835
V	1	305	23 280
	2	335	25 550
	3	365	28 030
		395	30 825

Convention collective régionale

IDCC : 1059. – **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, ÉLECTRIQUES,
ÉLECTRONIQUES ET CONNEXES
(Midi-Pyrénées)
(21 février 1980)**

(Etendue par arrêté du 8 juillet 1987,
Journal officiel du 22 juillet 1987)

**ACCORD DU 13 FÉVRIER 2013
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES
ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2013**

NOR : ASET1350480M

IDCC : 1059

Entre :

L'IUMM Midi-Pyrénées,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC SIPEM,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Dans le cadre des dispositions de l'article 6.1 A de l'avenant « Mensuels » à la convention collective du 21 février 1980, les barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques résultant de l'avenant du 30 janvier 2012 modifié par avenant du 26 septembre 2012 sont remplacés par les barèmes figurant en annexe.

Article 2

A compter du 1^{er} avril 2013, il est appliqué une valeur de point commune à tous les départements couverts par la convention collective du 1^{er} avril 1980.

La valeur du point, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures est fixée comme suit :

– pour la Haute-Garonne et Midi-Pyrénées : 4,573 €.

La valeur du point ci-dessus est appliquée aux coefficients définis à l'article 10 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

Article 3

Les présents barèmes devront être adaptés à l'horaire de travail effectif auquel sont soumis les salariés.

Article 4

L'indemnité de panier prévue à l'article 6.5 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective du 21 février 1980 est fixée au taux forfaitaire de 5,95 € à compter du 1^{er} avril 2013.

Article 5

A compter de la signature du présent avenant, la prime de vacances prévue à l'article 10 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective du 1^{er} avril 1980 est fixée à 34 €.

Article 6

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité prévues par la législation en vigueur.

Fait à Toulouse, le 13 février 2013.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques au 1^{er} avril 2013

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

Valeur du point : 4,573 €.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	ADMINISTRATIF et technicien	OUVRIER		AGENT DE MAÎTRISE D'ATELIER			
				Majoration 5 % ⁽¹⁾		Majoration 7 % ⁽¹⁾		Majoration 8 % ⁽²⁾	
I	1	140	640	O1	672				
	2	145	663	O2	696				
	3	155	709	O3	744				
II	1	170	777	P1	816				
	2	180	823						
	3	190	869	P2	912				
III	1	215	983	P3	1 032	AM1	1 052	1 062	1 082
	2	225	1 029						
	3	240	1 098	TA	1 152	AM2	1 174	1 185	1 207
IV	1	255	1 166	TA	1 224	AM3	1 248	1 259	1 283
	2	270	1 235	TA	1 296				
	3	285	1 303	TA	1 368	AM4	1 395	1 408	1 434

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	ADMINISTRATIF et technicien	OUVRIER		AGENT DE MAÎTRISE D'ATELIER			
				Majoration 5 % ⁽¹⁾		Majoration 7 % ⁽¹⁾		Majoration 8 % ⁽²⁾	Majoration 10 % ⁽²⁾
V	1	305	1 395			AM 5	1 492	1 506	1 534
	2	335	1 532			AM 6	1 639	1 655	1 685
	3	365	1 669			AM 7	1 786	1 803	1 836
		395	1 806				1 933	1 951	1 987
(1) Suivant accord national du 30 janvier 1980. (2) Suivant avenant relatif à certaines catégories de mensuels ID 6.									

Brochure n° 3325

Convention collective régionale
IDCC : 2489. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
ET ASSIMILÉES
(Vendée)

ACCORD DU 4 MARS 2013
RELATIF AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS ANNUELS AU 1^{ER} JANVIER 2013
NOR : ASET1350494M
IDCC : 2489

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

Article 1^{er}

Les taux effectifs garantis annuels mis en place en vertu de l'article 33 de la convention collective des industries métallurgiques et assimilées de la Vendée sont revalorisés à compter du 1^{er} janvier 2013.

Article 2

Les TEGA base 35 heures sont des rémunérations réelles brutes annuelles garanties dont les montants, à partir de l'année 2013, sont fixés dans l'annexe I du présent accord.

Article 3

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations syndicales signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à La Roche-sur-Yon, le 4 mars 2013.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Taux effectifs garantis annuels 2013

Date d'application : à partir de l'année 2013.

Durée légale hebdomadaire du temps de travail effectif : 35 heures.

(En euros.)

COEFFICIENT	OUVRIER	MAÎTRISE ATELIER	ADMINISTRATIF et technicien
140	17 380		17 380
145	17 405		17 405
155	17 455		17 455
170	17 550		17 550
180			17 580
190	17 750		17 750
215	18 250	18 440	18 050
225			18 250
240	19 170	19 470	18 900
255	20 100	20 535	19 580
270	21 080		20 660
285	22 225	22 430	21 650
305		24 130	22 795
335		26 270	24 955
365		28 455	27 065
395		30 625	29 120

Brochure n° 3325

Convention collective régionale
IDCC : 2489. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
ET ASSIMILÉES
(Vendée)

ACCORD DU 4 MARS 2013
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES
POUR L'ANNÉE 2013
NOR : ASET1350495M
IDCC : 2489

Entre :
L'UIMM Vendée,
D'une part, et
La CFE-CGC ;
La CFTC ;
La CGT-FO,
D'autre part,
il a été décidé ce qui suit :

Article 1^{er}

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont revalorisées à compter du 1^{er} avril 2013.

Article 2

La valeur du point base 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures est fixée à 5,02 €.

Article 3

En application de l'article 32 de la convention collective des industries métallurgiques et assimilées de la Vendée, les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) des ouvriers et des agents de maîtrise d'atelier sont majorées respectivement de 5 % et de 7 %.

Article 4

L'application de la valeur du point ainsi fixée conduit à la mise en place des RMH suivant le tableau figurant en annexe I.

Article 5

En application de l'accord du 25 mars 2008, la cotisation forfaitaire annuelle de financement de la prévoyance est indexée sur l'évolution de la valeur du point (RMH).

En conséquence, la cotisation forfaitaire annuelle applicable à compter du 1^{er} janvier 2014 est portée à 48,36 € pour l'employeur et à 48,36 € pour le salarié.

Article 6

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations syndicales signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à La Roche-sur-Yon, le 4 mars 2013.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Schéma de structure de la classification et barème des rémunérations minimales hiérarchiques résultant de l'accord du 4 mars 2013

Base de calcul pour 35 heures par semaine applicable au 1^{er} avril 2013.

Valeur du point : 5,02 € pour 35 heures par semaine.

(En euros.)

CLASSIFICATION				RÉMUNÉRATION MINIMALE HIÉRARCHIQUE			
Niv.	Ech.	Coef.	Codes de désignation		Administratifs et techniciens	Ouvriers (majoration de 5 %)	Maîtrise d'atelier (majoration de 7 %)
			Ouvriers	Maîtrise			
I	1	140	O1		702,80	737,94	-
	2	145	O2		727,90	764,30	-
	3	155	O3		778,10	817,01	-
II	1	170	P1		853,40	896,07	-
	2	180	-		903,60	-	-
	3	190	P2		953,80	1 001,49	-
III	1	215	P3	AM1	1 079,30	1 133,27	1 154,85
	2	225	-	-	1 129,50	-	-
	3	240	TA1	AM2	1 204,80	1 265,04	1 289,14
IV	1	255	TA2	AM3	1 280,10	1 344,11	1 369,71
	2	270	TA3	-	1 355,40	1 423,17	-
	3	285	TA4	AM4	1 430,70	1 502,24	1 530,85
V	1	305	-	AM5	1 531,10	-	1 638,28
	2	335	-	AM6	1 681,70	-	1 799,42
	3	365	-	AM7	1 832,30	-	1 960,56
	4	395	-		1 982,90	-	2 121,70

Barème des primes mensuelles d'ancienneté à compter du 1^{er} avril 2013

Base : 35 heures par semaine.

Valeur du point : 5,02 €.

Administratifs et techniciens

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	RMH	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
I	1	140	702,80	21,08	28,11	35,14	42,17	49,20	56,22	63,25	70,28	77,31	84,34	91,36	98,39	105,42
	2	145	727,90	21,84	29,12	36,40	43,67	50,95	58,23	65,51	72,79	80,07	87,35	94,63	101,91	109,19
	3	155	778,10	23,34	31,12	38,91	46,69	54,47	62,25	70,03	77,81	85,59	93,37	101,15	108,93	116,72
II	1	170	853,40	25,60	34,14	42,67	51,20	59,74	68,27	76,81	85,34	93,87	102,41	110,94	119,48	128,01
	2	180	903,60	27,11	36,14	45,18	54,22	63,25	72,29	81,32	90,36	99,40	108,43	117,47	126,50	135,54
	3	190	953,80	28,61	38,15	47,69	57,23	66,77	76,30	85,84	95,38	104,92	114,46	123,99	133,53	143,07
III	1	215	1 079,30	32,38	43,17	53,97	64,76	75,55	86,34	97,14	107,93	118,72	129,52	140,31	151,10	161,90
	2	225	1 129,50	33,89	45,18	56,48	67,77	79,07	90,36	101,66	112,95	124,25	135,54	146,84	158,13	169,43
	3	240	1 204,80	36,14	48,19	60,24	72,29	84,34	96,38	108,43	120,48	132,53	144,58	156,62	168,67	180,72
IV	1	255	1 280,10	38,40	51,20	64,01	76,81	89,61	102,41	115,21	128,01	140,81	153,61	166,41	179,21	192,02
	2	270	1 355,40	40,66	54,22	67,77	81,32	94,88	108,43	121,99	135,54	149,09	162,65	176,20	189,76	203,31
	3	285	1 430,70	42,92	57,23	71,54	85,84	100,15	114,46	128,76	143,07	157,38	171,68	185,99	200,30	214,61
V	1	305	1 531,10	45,93	61,24	76,56	91,87	107,18	122,49	137,80	153,11	168,42	183,73	199,04	214,35	229,67
	2	335	1 681,70	50,45	67,27	84,09	100,90	117,72	134,54	151,35	168,17	184,99	201,80	218,62	235,44	252,26
	3	365	1 832,30	54,97	73,29	91,62	109,94	128,26	146,58	164,91	183,23	201,55	219,88	238,20	256,52	274,85
	4	395	1 982,90	59,49	79,32	99,15	118,97	138,80	158,63	178,46	198,29	218,12	237,95	257,78	277,61	297,44

Ouvriers (majoration de 5 %)

(En euros.)

NIV	ÉCH.	COEF.	RMH	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
I	1	140	737,94	22,14	29,52	36,90	44,28	51,66	59,04	66,41	73,79	81,17	88,55	95,93	103,31	110,69
	2	145	764,30	22,93	30,57	38,21	45,86	53,50	61,14	68,79	76,43	84,07	91,72	99,36	107,00	114,64
	3	155	817,01	24,51	32,68	40,85	49,02	57,19	65,36	73,53	81,70	89,87	98,04	106,21	114,38	122,55
II	1	170	896,07	26,88	35,84	44,80	53,76	62,72	71,69	80,65	89,61	98,57	107,53	116,49	125,45	134,41
	3	190	1 001,49	30,04	40,06	50,07	60,09	70,10	80,12	90,13	100,15	110,16	120,18	130,19	140,21	150,22
III	1	215	1 133,27	34,00	45,33	56,66	68,00	79,33	90,66	101,99	113,33	124,66	135,99	147,32	158,66	169,99
	3	240	1 265,04	37,95	50,60	63,25	75,90	88,55	101,20	113,85	126,50	139,15	151,80	164,46	177,11	189,76
IV	1	255	1 344,11	40,32	53,76	67,21	80,65	94,09	107,53	120,97	134,41	147,85	161,29	174,73	188,17	201,62
	2	270	1 423,17	42,70	56,93	71,16	85,39	99,62	113,85	128,09	142,32	156,55	170,78	185,01	199,24	213,48
	3	285	1 502,24	45,07	60,09	75,11	90,13	105,16	120,18	135,20	150,22	165,25	180,27	195,29	210,31	225,34

Agents de maîtrise d'atelier (majoration de 7 %)

(En euros.)

NIV	ÉCH.	COEF.	RMH	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
III	1	215	1 154,85	34,65	46,19	57,74	69,29	80,84	92,39	103,94	115,49	127,03	138,58	150,13	161,68	173,23
	3	240	1 289,14	38,67	51,57	64,46	77,35	90,24	103,13	116,02	128,91	141,80	154,70	167,59	180,48	193,37
IV	1	255	1 369,71	41,09	54,79	68,49	82,18	95,88	109,58	123,27	136,97	150,67	164,36	178,06	191,76	205,46
	3	285	1 530,85	45,93	61,23	76,54	91,85	107,16	122,47	137,78	153,08	168,39	183,70	199,01	214,32	229,63

NIV.	ÉCH.	COEF.	RMH	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
V	1	305	1 638,28	49,15	65,53	81,91	98,30	114,68	131,06	147,44	163,83	180,21	196,59	212,98	229,36	245,74
	2	335	1 799,42	53,98	71,98	89,97	107,97	125,96	143,95	161,95	179,94	197,94	215,93	233,92	251,92	269,91
	3	365	1 960,56	58,82	78,42	98,03	117,63	137,24	156,84	176,45	196,06	215,66	235,27	254,87	274,48	294,08
	4	395	2 121,70	63,65	84,87	106,09	127,30	148,52	169,74	190,95	212,17	233,39	254,60	275,82	297,04	318,26

Brochure n° 3325

Convention collective régionale
IDCC : 2489. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
ET ASSIMILÉES
(Vendée)

ACCORD DU 4 MARS 2013
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PANIER AU 1^{ER} AVRIL 2013

NOR : *ASET1350496M*
IDCC : *2489*

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

Article 1^{er}

Le montant de l'indemnité de panier, prévue par l'article 40 de la convention collective des industries métallurgiques et assimilées de la Vendée, est porté à 8,50 € à compter du 1^{er} avril 2013.

Article 2

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations syndicales signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à La Roche-sur-Yon, le 4 mars 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3063

Convention collective nationale

IDCC : 1555. – **FABRICATION ET COMMERCE DES PRODUITS
À USAGE PHARMACEUTIQUE, PARAPHARMACEUTIQUE
ET VÉTÉRINAIRE**

ACCORD DU 7 FÉVRIER 2013
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2013

NOR : ASET1350490M
IDCC : 1555

PRÉAMBULE

Par la signature du présent accord, les parties signataires ont souhaité manifester leur volonté de poursuivre un dialogue social constructif au sein de la branche et de maintenir la continuité de ses efforts en matière de rémunération.

Article 1^{er}

Le présent accord annule et remplace les dispositions de l'accord du 11 janvier 2012 à compter de son entrée en vigueur.

Article 2

Au 1^{er} mars 2013, les rémunérations minimales mensuelles garanties (RMMG) et les rémunérations annuelles garanties (RAG) sont fixées comme suit pour 151,67 heures par mois :

(En euros.)

NIVEAU	RÉMUNÉRATION MINIMALE mensuelle garantie	RÉMUNÉRATION annuelle garantie
I	1 461	
II	1 480	
III	1 537	
IV	1 696	
V	1 887	
VI	2 140	
VII A	2 340	
VII B		29 374
VIII		35 284
IX		41 578
X		48 772

NIVEAU	RÉMUNÉRATION MINIMALE mensuelle garantie	RÉMUNÉRATION annuelle garantie
XI		56 867
XII		65 859

Article 3

La rémunération minimale mensuelle garantie (RMMG) conventionnelle sert également de base de calcul pour la prime d'ancienneté pour les niveaux I à VII A de la grille de classification.

Les éléments de rémunération à retenir pour établir la comparaison avec la RMMG sont, outre le salaire de base et le complément différentiel de salaire ou JRTT, les avantages en nature et toutes les primes ayant le caractère d'un complément de salaire.

Sont exclues des éléments à retenir pour établir la comparaison avec la RMMG :

- les gratifications de caractère aléatoire, temporaire ou imprévisible ;
- les sommes versées au titre de remboursement de frais ;
- la prime d'ancienneté ;
- les majorations pour heures supplémentaires ;
- les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement ;
- la prime de transport et la participation des employeurs au financement des transports publics urbains ;
- les primes et indemnités prévues par la convention collective nationale du 1^{er} juin 1989.

La comparaison avec la RMMG doit être faite chaque mois.

Article 4

Les éléments de rémunération à retenir pour établir la comparaison avec la rémunération annuelle garantie (RAG) sont, outre le salaire de base et le complément différentiel de salaire ou JRTT :

- les avantages en nature ;
- toutes les primes ayant le caractère d'un complément de salaire.

Sont exclues des éléments à retenir pour établir la comparaison avec la RAG :

- les gratifications de caractère aléatoire, temporaire ou imprévisible ;
- les sommes versées au titre de remboursement de frais ;
- les majorations pour heures supplémentaires ;
- les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement ;
- la prime de transport et la participation des employeurs au financement des transports publics urbains ;
- les primes et indemnités prévues par la convention collective nationale du 1^{er} juin 1989.

Article 5

La grille des salaires minima est à adapter à l'horaire effectif de travail auquel sont soumis les salariés.

Les entreprises qui verseraient des rémunérations inférieures à celles qui résultent des dispositions du présent accord doivent obligatoirement les mettre en conformité avec celles-ci.

Par ailleurs, les parties signataires s'engagent à ouvrir des discussions sur le présent accord dans le cas où l'indice INSEE 4018 E (ensemble des ménages, ensemble des dépenses hors tabac) dépasserait 1,5 % à l'issue du premier semestre 2013.

Article 6

Au regard de l'article L. 2241-9 du code du travail, les parties signataires du présent accord rappellent l'obligation de l'employeur d'effectuer chaque année la comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes et de prendre, le cas échéant, les mesures de rattrapage et de rééquilibrage qui s'imposent.

Elles considèrent que le rééquilibrage des rémunérations entre les femmes et les hommes est un élément essentiel de l'équité dans les politiques salariales.

Article 7

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires auprès des services centraux du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et en un exemplaire remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 8

Les dispositions du présent accord feront l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Paris, le 7 février 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FACOPHAR ;
SIMV ;
SIDIV ;
ANSVADM.

Syndicats de salariés :

FCMTE CFTC ;
FNP FO.

Brochure n° 3063

Convention collective nationale

IDCC : 1555. – **FABRICATION ET COMMERCE DES PRODUITS
À USAGE PHARMACEUTIQUE, PARAPHARMACEUTIQUE
ET VÉTÉRINAIRE**

AVENANT DU 7 FÉVRIER 2013
À L'ACCORD DU 6 JANVIER 2005
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1350484M
IDCC : 1555

PRÉAMBULE

Les parties signataires se sont réunies afin d'examiner et de fixer les forfaits de prise en charge par l'OPCA de la branche des actions de formations réalisées dans le cadre des périodes de professionnalisation.

Cet avenant annule et remplace les dispositions de l'article 3 de l'avenant du 27 juin 2012.

Article 1^{er}

Financement des périodes de professionnalisation

L'article 3.5 relatif au financement de la formation dispensée dans le cadre des périodes de professionnalisation de l'accord collectif du 6 janvier 2005 est rédigé comme suit :

« A compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant, les dépenses de formation liées aux périodes de professionnalisation pourront donner lieu à une prise en charge de l'OPCA de la branche.

Les planchers d'heures de formation pour la prise en charge des périodes de professionnalisation par l'OPCA de la branche sont les suivants :

- pour les entreprises de 1 à 249 salariés : 35 heures sur une période de référence de 12 mois calendaires ;
- pour les entreprises de 250 salariés et plus : 70 heures sur une période de référence de 12 mois calendaires ;
- pour les salariés de 45 ans et plus, quel que soit l'effectif de l'entreprise : pas de plancher.

L'OPCA de la branche financera ces périodes de professionnalisation dans la limite de 12 € par heure de formation.

Par ailleurs, afin de favoriser le développement de la formation dans les entreprises de moins de 50 salariés, la prise en charge financière des actions collectives proposées par l'OPCA de branche réalisées dans le cadre de période de professionnalisation s'effectuera, dans la limite des fonds disponibles, sur les bases suivantes :

- pas de plancher d'heures ;

- la totalité des coûts pédagogiques négociés par l'OPCA de branche pour les entreprises de moins de 10 salariés ;
- 50 % des coûts pédagogiques négociés par l'OPCA de branche pour les entreprises de 10 à moins de 50 salariés. »

Article 2

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur le lendemain de son dépôt.

Article 3

Formalités

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-1 et D. 2231-2 du code du travail, le présent avenant sera déposé en deux exemplaires à la direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 7 février 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FACOPHAR ;
SIMV ;
SIDIV ;
ANSVADM.

Syndicats de salariés :

FCE CFDT ;
FCMTE CFTC ;
CFE-CGC chimie ;
FNP FO.

Convention collective nationale

**IDCC : 506. – FABRICANTS, IMPORTATEURS ET TRANSFORMATEURS
DE PRODUITS EXOTIQUES**

**AVENANT N° 60 DU 19 DÉCEMBRE 2012
RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2013**

NOR : ASET1350486M

IDCC : 506

Entre :

Le syndicat du thé et des plantes à infusion ;

Le syndicat national des transformateurs de poivres, épices, aromates et vanille,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Ressources garanties

a) Ressource brute mensuelle garantie hiérarchisée

La RMGH comprend le salaire de base et toutes les primes et gratifications existant dans l'entreprise, à l'exception de la prime d'ancienneté aux taux prévus à l'article 13 de l'accord de mensualisation du 22 juin 1979 et des sommes constituant un remboursement de frais ou versées en contrepartie directe des conditions particulières de travail en raison desquelles une prime spéciale a été prévue par la convention collective.

La RMGH, en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2013, est égale pour chaque coefficient hiérarchique, tel qu'il ressort de l'accord de classification du 4 novembre 2008, au montant figurant dans le tableau joint en annexe.

Dans le cas d'un horaire de travail inférieur à la durée mentionnée en annexe, elle est réduite proportionnellement, sous réserve du respect des dispositions de l'accord du 18 mars 1999.

A cette RMGH s'ajoute la rémunération des heures supplémentaires calculées selon les dispositions légales.

Pour un niveau et un échelon donnés, la ressource brute mensuelle garantie hiérarchisée est obtenue :

- en déduisant du montant de la ressource contractuelle annuelle correspondante la valeur de la prime annuelle telle que prévue à l'article 3 ci-dessous et en divisant le résultat par 12 ;
- en divisant le montant de la ressource contractuelle annuelle par 13 pour les cadres visés par la présente convention.

Aucun salarié (à l'exception notamment des apprentis, des jeunes travailleurs, des travailleurs handicapés et des titulaires de contrats de qualification et d'orientation) ne peut percevoir une rémunération inférieure au minimum fixé par la loi, même si la ressource garantie conventionnelle devait être inférieure à celui-ci.

b) Ressource contractuelle annuelle

La ressource contractuelle annuelle (RCA), instituée par l'avenant n° 33 du 5 avril 1991, en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2013, est égale, pour chaque coefficient hiérarchique tel qu'il ressort de l'accord de classification du 4 novembre 2008, au montant figurant dans le tableau joint en annexe.

La définition de la ressource contractuelle annuelle est la même que celle de la RMGH visée au *a*.

La ressource contractuelle annuelle est garantie au personnel ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, la régularisation intervenant au 31 décembre de chaque année.

S'il y a lieu, cette régularisation est faite *pro rata temporis* pour le personnel remplissant cette condition d'ancienneté au sens de l'article 19 de la convention collective.

Article 2

Primes

Depuis le 1^{er} juillet 1998, un barème d'assiette de primes (BAP) est institué. Il sert de base au calcul des différentes primes prévues par la convention collective et l'accord de mensualisation du 22 juin 1979 (travail de nuit, primes de froid et de chaleur, prime d'ancienneté, prime annuelle).

Les montants de ce barème d'assiette de primes, applicable à compter du 1^{er} janvier 2013, sont définis en annexe.

Il est attribué dans chaque établissement aux ouvriers, employés et TAM comptant au moins 1 an d'ancienneté une prime annuelle calculée au prorata du temps de travail effectif de l'intéressé au cours d'une période de référence déterminée pour l'établissement ; elle s'imputerait sur tout avantage de même nature pouvant résulter de dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles susceptibles d'intervenir ultérieurement.

Cette prime peut être versée en une ou plusieurs fois. Ses modalités d'application dans l'établissement et la détermination de la période de référence ainsi que la ou les dates de versement sont fixées en accord avec les représentants du personnel.

En cas de départ en cours d'année quel qu'en soit le motif, le salarié reçoit la prime qui lui est acquise à la date de cessation d'effet du contrat.

Pour les salariés ayant 1 an d'ancienneté et moins de 3 ans d'ancienneté, la prime sera fixée à 70 % du montant de la rémunération mensuelle de la catégorie de l'intéressé.

A titre transitoire, pour les salariés ayant au moins 3 ans d'ancienneté, cette prime évoluera progressivement sur 3 ans en appliquant au montant de la rémunération mensuelle de la catégorie de l'intéressé un taux déterminé comme suit en fonction de l'année.

(En pourcentage.)

ANNÉE	ANCIENNETÉ ≥ 1 an et < 3 ans	ANCIENNETÉ ≥ 3 ans
2011	70	80
2012	70	90
2013	70	100

A l'issue de la période transitoire de 3 ans, les salariés ayant au moins 3 ans d'ancienneté bénéficieront d'une prime annuelle égale à 100 % de la RMGH de l'intéressé.

Article 3

Dépôt

Le présent avenant sera déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris.

Fait à Paris, le 19 décembre 2012.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème de ressources garanties au 1^{er} janvier 2013

Base 151,67 heures par mois

(En euros.)

CLASSIFICATION	NIVEAU	ÉCHELON	POINT	MONTANT ANNUEL		MONTANT mensuel
				Ancienneté ≥ 1 an et < 3 ans	Ancienneté ≥ 3 ans d'ancienneté	
Ouvriers Employés	I	1	12 à 15	18 196,47	18 626,31	1 432,79
		2	16 à 19	18 381,21	18 815,41	1 447,34
		3	20 à 23	18 539,56	18 977,51	1 459,81
	II	1	24 à 27	18 697,92	19 139,60	1 472,28
		2	28 à 31	19 084,95	19 535,78	1 502,75
		3	32 à 35	19 472,05	19 932,02	1 533,23
	III	1	36 à 39	19 859,14	20 328,26	1 563,71
		2	40 à 43	20 297,85	20 777,33	1 598,26
		3	44 à 47	20 736,56	21 226,40	1 632,80
TAM	IV	1	48 à 51	21 175,27	21 675,47	1 667,34
		2	52 à 55	22 233,33	22 758,53	1 750,66
	V	1	56 à 59	23 291,39	23 841,58	1 833,97
		2	60 à 63	25 046,23	25 637,87	1 972,14
	VI	1	64 à 67	26 801,06	27 434,16	2 110,32
		2	68 à 71	29 833,32	30 538,04	2 349,08
Cadres	VII	1	72 à 75	31 502,22	31 502,22	2 423,25
		2	76 à 79	32 955,10	32 955,10	2 535,01
	VIII	1	80 à 83	34 407,75	34 407,75	2 646,75
		2	84 à 87	46 717,84	46 717,84	3 593,68
	IX	1	88 à 90	59 027,70	59 027,70	4 540,59

Indemnité habillage/déshabillage

Contrepartie opération d'habillage/déshabillage : indemnité forfaitaire mensuelle de 7,62 €.

Barème d'assiettes de primes

Base 151,67 heures par mois

(En euros.)

CLASSIFICATION	NIVEAU	ÉCHELON	POINT	MONTANT
Ouvriers Employés	I	1	12 à 15	915,00
		2	16 à 19	970,00
		3	20 à 23	1 020,00
	II	1	24 à 27	1 075,00
		2	28 à 31	1 085,00
		3	32 à 35	1 090,00
	III	1	36 à 39	1 110,00
		2	40 à 43	1 115,00
		3	44 à 47	1 130,00
TAM	IV	1	48 à 51	1 145,00
		2	52 à 55	1 250,00
	V	1	56 à 59	1 350,00
		2	60 à 63	1 455,00
	VI	1	64 à 67	1 555,00
		2	68 à 71	1 665,00

Brochure n° 3085

Convention collective nationale
IDCC : 16. – TRANSPORTS ROUTIERS
ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES DU TRANSPORT

AVENANT N° 88 DU 19 FÉVRIER 2013
RELATIF AUX SALAIRES MENSUELS GARANTIS AU 1^{ER} JANVIER 2013

NOR : ASET1350470M
IDCC : 16

Entre :
L'UFT ;
L'UNOSTRA ;
L'OTRE,

D'une part, et
La FGTE CFDT ;
La FGT CFTC ;
L'UNCP FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La convention collective nationale, annexe II « Dispositions particulières aux employés » en date du 27 février 1951, modifiée par les avenants n°s 1 à 87, ce dernier en date du 16 avril 2012, est à nouveau modifiée comme suit.

Article 1^{er}

Salaires mensuels garantis

Les barèmes des taux horaires et salaires mensuels garantis des employés des entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés à compter du 1^{er} janvier 2013, conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Article 2

Indemnités complémentaires

Les montants des indemnités visées au paragraphe *b* de l'article 5 sont revalorisés à compter du 1^{er} janvier 2013, conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Article 3

Entrée en application

Le présent avenant entre en application à compter de la date de signature.

Article 4

Dépôt et publicité

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

Fait à Paris, le 19 février 2013.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Entreprises de transport routier de voyageurs

Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois au 1^{er} janvier 2013

Employés

(En euros.)

GROUPE	COEF.	TAUX horaire	ANCIENNETÉ DANS L'ENTREPRISE					
			A l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
2	105	9,6299	1 460,57	1 504,39	1 548,20	1 592,02	1 635,84	1 679,65
3	110	9,6299	1 460,57	1 504,39	1 548,20	1 592,02	1 635,84	1 679,65
4	115	9,6324	1 460,94	1 504,77	1 548,59	1 592,42	1 636,25	1 680,08
5	120	9,6338	1 461,15	1 504,99	1 548,82	1 592,66	1 636,49	1 680,33
6	125	9,6349	1 461,32	1 505,16	1 549,00	1 592,84	1 636,68	1 680,52
7	132,5	9,7274	1 475,35	1 519,61	1 563,87	1 608,13	1 652,39	1 696,65
8	140	9,8148	1 488,62	1 533,28	1 577,93	1 622,59	1 667,25	1 711,91
9	148,5	10,4132	1 579,37	1 626,75	1 674,13	1 721,51	1 768,89	1 816,27

Sténodactylographe et sténotypiste : 34,68 €.

Traducteur : 138,72 €.

Traducteur et rédacteur : 208,05 €.

Brochure n° 3085

Convention collective nationale
IDCC : 16. – TRANSPORTS ROUTIERS
ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES DU TRANSPORT

AVENANT N° 78 DU 19 FÉVRIER 2013
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES ANNUELLES AU 1^{ER} JANVIER 2013

NOR : ASET1350468M

IDCC : 16

Entre :

L'UFT ;

L'UNOSTRA ;

L'OTRE,

D'une part, et

La FGTE CFDT ;

La FGT CFTC ;

La SNATT CFE-CGC ;

L'UNCP FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La convention collective nationale, annexe IV « Dispositions particulières aux ingénieurs et cadres » en date du 30 octobre 1951, modifiée par les avenants n°s 1 à 77, ce dernier en date du 16 avril 2012, est à nouveau modifiée comme suit.

Article 1^{er}

Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties

Les barèmes de rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties dans les entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés à compter du 1^{er} janvier 2013, conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Article 2

Entrée en application

Le présent avenant entre en application à compter de la date de signature.

Article 3

Dépôt et publicité

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

Fait à Paris, le 19 février 2013.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Entreprises de transport routier de voyageurs

Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties au 1^{er} janvier 2013 ⁽¹⁾

Ingénieurs et cadres

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	ANCIENNETÉ dans le groupe	RÉMUNÉRATION annuelle garantie (art. 5, alinéa 4)	PAIEMENT mensuel minimal (art. 6.4, alinéa 5)
1	100	Jusqu'à 5 ans	29 572,47	2 217,94
		De 5 à 10 ans	31 051,09	2 328,83
		De 10 à 15 ans	32 529,72	2 439,73
		Après 15 ans	34 008,34	2 550,63
2	106,5	Jusqu'à 5 ans	31 495,00	2 362,13
		De 5 à 10 ans	33 069,75	2 480,23
		De 10 à 15 ans	34 644,50	2 598,34
		Après 15 ans	36 219,25	2 716,44
3	113	Jusqu'à 5 ans	33 416,75	2 506,26
		De 5 à 10 ans	35 087,59	2 631,57
		De 10 à 15 ans	36 758,43	2 756,88
		Après 15 ans	38 429,26	2 882,19
4	119	Jusqu'à 5 ans	35 190,56	2 639,29
		De 5 à 10 ans	36 950,09	2 771,26
		De 10 à 15 ans	38 709,62	2 903,22
		Après 15 ans	40 469,14	3 035,19
5	132	Jusqu'à 5 ans	39 035,20	2 927,64
		De 5 à 10 ans	40 986,96	3 074,02
		De 10 à 15 ans	42 938,72	3 220,40
		Après 15 ans	44 890,48	3 366,79
6	145	Jusqu'à 5 ans	42 879,65	3 215,97
		De 5 à 10 ans	45 023,63	3 376,77
		De 10 à 15 ans	47 167,62	3 537,57
		Après 15 ans	49 311,60	3 698,37
7	Cadres supérieurs	Voir article 6.3 de la présente convention, annexe IV.		
NB. – Les rémunérations minimales professionnelles garanties fixées par le tableau ci-dessus sont majorées de 10 % dans la région parisienne (art. 5, al. 2).				

(1) Pour 151,67 heures, incluant les éventuelles indemnités différentielles instituées dans le cadre des lois sur la réduction du temps de travail.

Brochure n° 3085

Convention collective nationale
IDCC : 16. – TRANSPORTS ROUTIERS
ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES DU TRANSPORT

AVENANT N° 102 DU 19 FÉVRIER 2013
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS CONVENTIONNELLES AU 1^{ER} JANVIER 2013

NOR : ASET1350471M

IDCC : 16

Entre :

L'UFT ;

L'UNOSTRA ;

L'OTRE,

D'une part, et

La FGTE CFDT ;

La FGT CFTC ;

L'UNCP FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La convention collective nationale, annexe I « Dispositions particulières aux ouvriers » en date du 16 juin 1961, modifiée par les avenants n°s 1 à 101, ce dernier en date du 16 avril 2012, est à nouveau modifiée comme suit.

Article 1^{er}

Barèmes des rémunérations conventionnelles

Les barèmes des rémunérations conventionnelles (taux horaires et SMPG) des personnels ouvriers des entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés à compter du 1^{er} janvier 2013, conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Article 2

Entrée en application

Le présent avenant entre en application à compter de la date de signature.

Article 3

Dépôt et publicité

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

Fait à Paris, le 19 février 2013.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Entreprises de transport routier de voyageurs

Ouvriers

Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois au 1^{er} janvier 2013

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	TAUX horaire	ANCIENNETÉ DANS L'ENTREPRISE				
			A l'embauche	Après 2 ans 2 %	Après 5 ans 4 %	Après 10 ans 6 %	Après 15 ans 8 %
2	110 V	9,4790	1 437,68	1 466,43	1 495,18	1 523,94	1 552,69
3	115 V	9,4790	1 437,68	1 466,43	1 495,18	1 523,94	1 552,69
4	120 V	9,4790	1 437,68	1 466,43	1 495,18	1 523,94	1 552,69
5	123 V	9,4790	1 437,68	1 466,43	1 495,18	1 523,94	1 552,69
6	128 V	9,4790	1 437,68	1 466,43	1 495,18	1 523,94	1 552,69
7	131 V	9,6869	1 469,21	1 498,59	1 527,97	1 557,36	1 586,74
	136 V	9,7700	1 481,81	1 511,45	1 541,09	1 570,72	1 600,36
7 bis	137 V	9,8011	1 486,54	1 516,27	1 546,00	1 575,73	1 605,46
8	138 V	9,9779	1 513,34	1 543,61	1 573,88	1 604,14	1 634,41
9	140 V	10,0506	1 524,38	1 554,87	1 585,35	1 615,84	1 646,33
9 bis	145 V	10,2585	1 555,91	1 587,03	1 618,14	1 649,26	1 680,38
10	150 V	10,5079	1 593,73	1 625,61	1 657,48	1 689,36	1 721,23
<p>NB. – En application de la CCN, annexe I, à compter du 1^{er} janvier 2013, le tableau ci-dessus est majoré le cas échéant de :</p> <ul style="list-style-type: none"> – 3 % : qualification de mécanicien ou encaisseur (art. 13 b et c) ; – 13,57 € ou 27,14 € : travail un jour férié (art. 7 ter) ; – 13,57 € ou 27,14 € : travail un dimanche (art. 7 quater). 							

Brochure n° 3085

Convention collective nationale
IDCC : 16. – TRANSPORTS ROUTIERS
ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES DU TRANSPORT

AVENANT N° 86 DU 19 FÉVRIER 2013
RELATIF AUX SALAIRES MENSUELS GARANTIS AU 1^{ER} JANVIER 2013

NOR : ASET1350469M

IDCC : 16

Entre :

L'UFT ;

L'UNOSTRA ;

L'OTRE,

D'une part, et

La FGTE CFDT ;

Le SNATT CFE-CGC ;

L'UNCP FO ;

La FGT CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La convention collective nationale, annexe III « Dispositions particulières aux techniciens et agents de maîtrise » en date du 30 mars 1951, modifiée par les avenants n°s 1 à 85, ce dernier en date du 16 avril 2012, est à nouveau modifiée comme suit.

Article 1^{er}

Salaires mensuels garantis

Les barèmes des taux horaires et salaires mensuels garantis des techniciens et agents de maîtrise des entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés à compter du 1^{er} janvier 2013, conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Article 2

Indemnités complémentaires

Les montants des indemnités visées au paragraphe *b* de l'article 6 sont revalorisés à compter du 1^{er} janvier 2013, conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Article 3

Entrée en application

Le présent avenant entre en application à compter de la date de signature.

Article 4

Dépôt et publicité

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

Fait à Paris, le 19 février 2013.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Entreprises de transport routier de voyageurs

Techniciens et agents de maîtrise

Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois à compter du 1^{er} janvier 2013

(En euros.)

GROUPE	COEF.	TAUX horaire	ANCIENNETÉ DANS L'ENTREPRISE					
			A l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
1	150	10,5207	1 595,67	1 643,54	1 691,41	1 739,28	1 787,15	1 835,02
2	157,5	11,0442	1 675,08	1 725,33	1 775,58	1 825,83	1 876,09	1 926,34
3	165	11,5740	1 755,44	1 808,10	1 860,76	1 913,42	1 966,09	2 018,75
4	175	12,2800	1 862,50	1 918,38	1 974,25	2 030,13	2 086,00	2 141,88
5	185	12,9707	1 967,26	2 026,28	2 085,30	2 144,32	2 203,34	2 262,35
6	200	14,0214	2 126,63	2 190,43	2 254,23	2 318,02	2 381,82	2 445,62
7	215	15,0722	2 286,01	2 354,59	2 423,17	2 491,75	2 560,33	2 628,91
8	225	15,7779	2 393,03	2 464,82	2 536,61	2 608,40	2 680,19	2 751,98

Traducteur : 140,43 €.

Traducteur et rédacteur : 210,63 €.

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2013/14

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Association sociale et culturelle paritaire en agriculture (ASCPA) : accord du 4 décembre 2012 relatif à la mise en place d'un dispositif agricole d'accès à des actions sociales et culturelles et à la création de l'association sociale et culturelle paritaire.....	120
Bétail et viande (coopératives et SICA) : accord du 15 novembre 2012 relatif à l'amélioration des conditions de travail et à la prévention des risques professionnels	125
Exploitations agricoles (Ariège et Haute-Garonne [salariés non cadres]) : avenant n° 1 du 6 novembre 2012 à l'accord du 20 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance	139
Exploitations agricoles (Var) : avenant n° 109 <i>bis</i> du 30 janvier 2012	141
Exploitations agricoles (Var) : avenant n° 112 du 19 décembre 2012.....	144
Exploitations agricoles (Var) : avenant n° 114 du 11 janvier 2013	146
Exploitations agricoles de polyculture, cultures spécialisées, élevage, élevages spécialisés et CUMA (Corrèze [salariés non cadres]) : avenant n° 2 du 10 décembre 2012 à l'accord du 11 décembre 2009 relatif à la prévoyance	150
Exploitations d'arboriculture, de maraîchage, horticulture, pépinières et cressiculture (Ile-de-France) : avenant n° 5 du 8 janvier 2013	152
Sélection et reproduction animale (entreprises) : accord du 8 octobre 2012 relatif à la rémunération des salariés en contrat de professionnalisation	154
Sélection et reproduction animale (entreprises) : accord du 8 octobre 2012 relatif à l'amélioration des conditions de travail, à la prévention de la pénibilité et aux risques psychosociaux	157

Accord national
ASSOCIATION SOCIALE ET CULTURELLE PARITAIRE
EN AGRICULTURE

ACCORD DU 4 DÉCEMBRE 2012

RELATIF À LA MISE EN PLACE D'UN DISPOSITIF AGRICOLE D'ACCÈS À DES ACTIONS SOCIALES
ET CULTURELLES ET À LA CRÉATION DE L'ASSOCIATION SOCIALE ET CULTURELLE PARITAIRE

NOR : AGRS1397051M

PRÉAMBULE

Les organisations signataires décident de mettre en place un dispositif agricole d'accès à une offre d'activités et de services sociaux et culturels.

Afin de permettre aux salariés des petites et moyennes entreprises et exploitations agricoles d'accéder à un catalogue d'offres de services et activités dans différents domaines notamment social et culturel sur l'ensemble du territoire et au bénéfice du plus grand nombre, les organisations signataires décident de créer un dispositif original national interentreprises mutualisé.

Compte tenu de la mise en place du dispositif national et des problématiques à résoudre pour la création des comités paritaires départementaux d'activités sociales et culturelles, les organisations signataires demandent que les dispositions sur l'obligation légale de création au niveau départemental soient modifiées. Elles demandent leur remplacement par des dispositions incitant à la création de comités paritaires d'activités sociales et culturelles (CASC) au niveau local pour un périmètre géographique et sectoriel défini par les partenaires au niveau local. La création doit faire l'objet de négociation locale en fonction des situations et après examen de l'ensemble des éléments nécessaires et besoins en termes financier, de gestion et de fonctionnement. Afin d'aider les négociateurs locaux, les organisations signataires de l'accord élaborent un guide sur le contenu d'un accord de création et de fonctionnement d'un comité paritaire d'activités sociales et culturelles (CASC) départemental.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est applicable sur l'ensemble du territoire français (métropole), aux salariés et employeurs des exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie aux 1° (à l'exception des centres équestres, entraîneurs de chevaux de courses, champs de courses et des parcs zoologiques), 2°, 3° (à l'exception de l'Office national des forêts) et 4° (à l'exception de la conchyliculture) de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime, ainsi qu'aux coopératives d'utilisation de matériel agricole.

Article 2

Salariés bénéficiaires

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tout salarié ayant 6 mois d'ancienneté et plus au titre d'un contrat de travail conclu dans une entreprise relevant du champ d'application du présent accord.

Article 3

Dispositif d'offres d'activités sociales et culturelles

Les organisations signataires décident de mettre à la disposition des salariés un catalogue et/ou une plate-forme d'activités, de services offrant les prestations les plus larges possible principalement dans les domaines social et culturel, accessibles à tous les bénéficiaires et couvrant l'ensemble du territoire.

Accès à un « réseau » d'offres de services et d'activités

Les organisations signataires décident que le bénéfice de la carte est annuel pour tout salarié remplissant les conditions définies à l'article 2.

Les modalités de diffusion de la carte diffèrent selon l'ancienneté du salarié bénéficiaire :

- pour les salariés bénéficiaires ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise au titre d'un contrat de travail au 30 novembre de l'année précédente : la carte est transmise automatiquement au salarié en début d'année, sans formalité de sa part ;
- pour les salariés ayant entre 6 mois et 1 an d'ancienneté dans l'entreprise au titre d'un contrat de travail au 30 novembre de l'année précédente : la carte sera transmise au salarié dès lors qu'il en fera la demande directement auprès de l'ASCPA dans les 2 mois qui suivent la réception du courrier d'information.

La carte est valable pour l'année civile même si le salarié ne remplit plus les conditions ou si son contrat est rompu pendant l'année.

Chaque début d'année, une information sera envoyée à l'ensemble des salariés bénéficiaires afin de les informer sur le fonctionnement du réseau ainsi que sur les offres de services proposées.

Objectifs en matière de services et d'activités

Les organisations souhaitent que la plate-forme ou le catalogue permettent de donner accès, aux salariés et à leur famille, à un choix le plus vaste possible de propositions de services ou activités sociales et culturelles tendant à l'amélioration des conditions de bien-être, à des prix et conditions les plus favorables possible, notamment d'accès à des centres ou bases de loisirs, de colonies, de voyages ou de vacances d'accès à des échanges culturels, spectacles, musées, d'accès à des offres de réductions ou centrales d'achats...

Les salariés doivent pouvoir choisir dans un ensemble le plus large possible propre à répondre à des attentes différentes et garantissant des services et activités sur l'ensemble du territoire.

Les salariés s'inscrivent selon les modalités définies pour chaque activité et service offert. Les conditions financières à la charge des salariés pour chaque activité ou service doivent être complètement définies et les garanties données et les conditions et délais de remboursements en cas de non-réalisation donnés et précisés.

Article 4

Mise en œuvre

Gestion du dispositif

A cette fin, il est créé une association paritaire régie par la loi de 1901 sur les associations : l'association sociale et culturelle paritaire en agriculture (ASCPA).

A partir des orientations et éléments définis dans le présent accord, l'ASCPA assure la mise en œuvre de l'accord et conclut les partenariats nécessaires.

Dans le cadre de ces partenariats, l'ASCPA devra s'assurer de la mise en place d'un système de remontée des problèmes éventuellement rencontrés par les salariés sur les services et les activités offerts et d'un système de suivi de l'utilisation de la plate-forme ou du catalogue proposé aux salariés.

Détermination des bénéficiaires

La détermination des salariés bénéficiaires s'effectue à une date unique : le 30 novembre de chaque année, pour toute personne ayant été présente ou non dans l'année, titulaire d'un contrat de travail en cours ou achevé au 30 novembre.

L'ancienneté s'apprécie au titre d'un même contrat de travail.

Article 5

ASCPA

L'ASCPA, association paritaire, est créée pour assurer la mise en œuvre de l'accord.

Conformément aux orientations définies par les organisations syndicales de salariés et professionnelles représentatives, l'association définira les besoins et attentes des salariés, recherchera les réseaux, les prestataires déjà existants et conclura les partenariats ou conventions permettant une offre de service la plus large possible pour satisfaire les attentes et couvrir l'ensemble du territoire.

Elle perçoit et gère les contributions afin de permettre à tous les salariés bénéficiaires de recevoir leur carte ainsi que les éléments d'information sur le dispositif mis en place et sur le catalogue de services et d'activités.

Elle assure la transmission des cartes demandées par les bénéficiaires entre 6 mois et 1 an d'ancienneté.

Les modalités et conditions non seulement de collecte des cotisations, mais également de diffusion des cartes d'adhésion ainsi que des éléments d'information aux salariés bénéficiaires confiées aux caisses de MSA, sont prévues dans la convention conclue avec la CCMSA, via l'AFNCA.

Le secrétariat et fonctionnement de l'ASCPA est assuré par la FNSEA moyennant une indemnisation des frais engagés par la FNSEA selon des modalités définies dans une convention signée entre la FNSEA et l'ASCPA.

Composition

Le conseil d'administration de l'ASCPA est composé de deux représentants titulaires et un représentant suppléant désignés par chaque organisation syndicale de salariés signataire et par un nombre équivalent de représentants des organisations professionnelles d'employeurs signataires.

Il doit être élu un président et un trésorier adjoint relevant d'un collège et un vice-président et un trésorier relevant de l'autre collège.

Les mandats sont de 2 ans renouvelables.

Article 6

Financement

Le financement du dispositif d'accès aux activités sociales et culturelles ainsi que le financement du fonctionnement de l'ASCPA est assuré par une cotisation, exclusivement dédiée à l'application du présent accord.

Cotisation

Les exploitations et les entreprises agricoles relevant du champ d'application du présent accord financent le dispositif d'accès aux activités sociales et culturelles au moyen d'une cotisation égale à 0,04 % des salaires entrant dans l'assiette des cotisations sociales agricoles.

Cette cotisation, à la charge exclusive des employeurs, est due sur l'ensemble des rémunérations des salariés définis à l'article 2 du présent accord.

Collecte

Les cotisations sont collectées par les caisses de MSA qui reversent le montant à l'ASCPA par l'intermédiaire de l'AFNCA, selon les modalités définies dans la convention établie entre la CCMSA et l'AFNCA.

L'ASCPA délègue à l'AFNCA, dans le cadre d'une convention de gestion, le recouvrement des cotisations collectées par la CCMSA pour son compte.

Utilisation des excédents éventuels :

En cas d'excédents constatés lors de la clôture d'un exercice, les fonds pourront être conservés en vue d'une utilisation au cours d'un exercice ultérieur au seul bénéfice des salariés notamment par la participation à certaines activités ou services offerts à des salariés selon des modalités et conditions définies par l'ASCPA.

Exonérations

Les entreprises et exploitations agricoles visées dans le champ d'application du présent accord et ayant un comité d'entreprise peuvent demander à être exonérées du dispositif (cotisation et carte) pour l'ensemble de leurs salariés.

Pour bénéficier de cette exonération, les entreprises doivent informer leur caisse de MSA de l'existence de leur comité d'entreprise et, en tant que de besoin, transmettre une copie du procès-verbal des résultats des élections à la caisse de MSA et/ou à l'ASCPA.

En cas de carence de CE et jusqu'à de nouvelles élections, la cotisation à l'ASCPA est due.

Exclusions

Les entreprises et les exploitations agricoles des secteurs d'activités entrant dans le champ d'application d'un accord local ayant créé un comité départemental paritaire d'activités sociales et culturelles fonctionnant avant la signature du présent accord sont exclues du dispositif (cotisation et carte), sauf demande expresse prévue par un accord local. Les partenaires sociaux, dans le cadre de l'accord local, doivent définir les modalités et conditions d'adhésion en lien avec l'ASCPA.

A défaut de demande expresse d'adhésion prévue par l'accord local, les entreprises et les exploitations agricoles de ces secteurs d'activité peuvent également demander à bénéficier du dispositif national pour les salariés concernés, en payant leur cotisation, auprès de l'ASCPA.

Les départements et secteurs d'activités concernés figurent en annexe au présent accord.

Article 7

Création de CASC locaux

Les départements conservent la possibilité de créer des CASC postérieurement à la signature du présent accord.

Les organisations professionnelles et syndicales locales peuvent décider de créer un CASC pour un champ territorial départemental, interdépartemental ou régional, et pour des secteurs d'activités professionnels tels que définis par l'accord local.

Pour les aider, les organisations signataires souhaitent réaliser un guide de méthode sur la mise en place et le fonctionnement des CASC.

Ce guide a pour objet de permettre aux négociateurs locaux d'envisager, préalablement à la mise en place du CASC, l'ensemble des questions à résoudre sur la faisabilité, la gestion, le suivi et le coût d'un CASC.

Le dispositif agricole d'accès à des activités sociales et culturelles ayant pour objet d'assurer à l'ensemble des salariés agricoles bénéficiaires un accès minimum et uniforme à des activités sociales et culturelles, le CASC qui sera mis en place ultérieurement à la signature du présent

accord n'exonérera pas les entreprises et employeurs de la cotisation au dispositif national. L'accord local devra donc tenir compte des services et activités déjà accessibles aux salariés. Il peut par exemple compléter l'offre de services ou d'activités localement ou prévoir d'éventuelles participations financières selon des modalités et conditions qu'il détermine et dont il assure le suivi et la gestion.

Article 8

Suivi de l'accord

Un bilan d'activités et de gestion est fait au moins une fois par an par l'ASCPA aux organisations syndicales et professionnelles.

Article 9

Extension

Il est demandé l'extension du présent accord.

Article 10

Dénonciation et révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Les organisations syndicales et professionnelles représentatives se réunissent au minimum tous les 5 ans pour examiner le besoin de réviser le présent accord.

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

Article 11

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du trimestre civil suivant celui de la publication de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 4 décembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNSEA ;
FNEDT ;
UNEP ;
FNB ;
FFPF ;
FNCUMA ;
USRTL.

Syndicats de salariés :

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

Brochure n° 3612

Convention collective nationale
IDCC : 7001. – COOPÉRATIVES ET SOCIÉTÉS
D'INTÉRÊT COLLECTIF AGRICOLE BÉTAIL ET VIANDE

ACCORD DU 15 NOVEMBRE 2012
RELATIF À L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL
ET À LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

NOR : *AGRS1397054M*
IDCC : *7001*

PRÉAMBULE

Contexte général

La loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a allongé la durée de l'activité professionnelle des salariés. Parallèlement, elle a érigé la prévention de la pénibilité comme un moyen d'améliorer les conditions d'exercice de leur activité professionnelle en réduisant les risques professionnels de dégradation de leur santé.

Cette loi, en ses dispositions relatives à la pénibilité, prévoit une obligation de négocier un accord ou d'élaborer un plan d'action sur la prévention de la pénibilité dans les entreprises d'au moins 50 salariés (ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés), dont au moins 50 % des effectifs sont exposés à des facteurs de pénibilité.

Les dispositions du décret n° 2011-354 du 30 mars 2011 portent sur la définition des facteurs de risques professionnels susceptibles de rentrer dans la définition de la pénibilité (exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé).

Le décret n° 2011-824 du 7 juillet 2011 est relatif au contenu des accords conclus en faveur de la prévention de la pénibilité.

Contexte conventionnel bétail et viande

La branche bétail et viande disposait déjà de dispositifs conventionnels ayant pris en compte la problématique de la santé au travail, à savoir :

- l'avenant n° 105 du 5 juillet 2002 à la convention collective nationale bétail et viande sur le travail de nuit ;
- l'accord du 25 février 2003 modifié relatif au dispositif conventionnel de prévoyance, notamment en ses dispositions relatives à l'incapacité ;
- l'avenant n° 113 du 20 mai 2005 à la convention collective nationale bétail et viande relatif aux classifications des emplois ;
- et plus particulièrement l'accord de branche du 23 septembre 2009 relatif à l'emploi des seniors et à la deuxième partie de carrière.

Par ailleurs, une déclaration commune d'intention préalable a été signée le 8 décembre 2011 avec les partenaires sociaux de la branche.

Dans cette déclaration, les partenaires sociaux, conscients des spécificités de l'activité bétail et viande en matière de risques professionnels et du nombre important de salariés exposés, pour le secteur abattage et transformation, à des facteurs de pénibilité, ont convenu :

- de poursuivre l'impulsion donnée par l'accord de branche relatif à l'emploi des seniors notamment en son article 6 « Amélioration des conditions de travail et prévention de la pénibilité » ;
- de la nécessité de s'engager plus encore sur la santé au travail dans le cadre d'une approche globale liant prévention des risques professionnels et prévention des risques psychosociaux ;
- d'initier et d'impulser au niveau de la branche une véritable politique de prévention inscrivant la « santé au travail » au cœur des préoccupations des entreprises, en réponse aux enjeux sociaux et économiques spécifiques à l'activité bétail et viande en matière de risques professionnels ;
- d'initier une démarche de branche ambitieuse ne se limitant pas aux seules notions de prévention de la pénibilité et de compensation/réparation.

Sur la base des constats et des pistes d'action définis par le diagnostic préalable de branche, les partenaires sociaux affirment, par le présent accord d'amélioration des conditions de travail et de prévention des risques professionnels dans la branche bétail et viande, leur volonté de contribuer à impulser une démarche générale à long terme de « santé au travail » à la fois novatrice, efficace et de qualité dans un but de préservation de la santé de l'ensemble des salariés et d'une meilleure performance globale des entreprises. Le présent accord s'inscrit dans une démarche fondée sur une action commune des employeurs et des institutions représentatives du personnel en y associant les salariés.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord de branche est applicable aux entreprises relevant de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande.

Dans le souci d'harmoniser et d'impulser une démarche nationale de prévention et d'amélioration des conditions de travail, les parties ont défini le champ d'application du présent accord de branche comme suit :

Il est d'application directe pour les entreprises de 50 salariés à 299 salariés ou appartenant à un groupe de 50 salariés à 299 salariés employant une proportion minimale de 50 % de salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité prévus par l'article D. 4121-5 du code du travail. Conformément aux dispositions légales, les entreprises de la branche visées ci-dessus soumises à cette obligation sont couvertes par le présent accord de branche.

Toutefois, si à la date d'effet du présent accord de branche ces entreprises sont déjà dotées d'un accord collectif ou d'un plan d'action relatif à l'amélioration des conditions de travail et à la prévention des risques professionnels, 4 actions parmi celles prévues par le présent accord de branche devront figurer soit dans ledit accord collectif, soit dans leur plan d'action, soit dans leur programme annuel de prévention.

En ce qui concerne les entreprises de 300 salariés et plus :

- si elles n'ont pas conclu d'accord d'entreprise ou de plan d'action relatif à l'amélioration des conditions de travail et à la prévention des risques professionnels, elles devront respecter la méthodologie privilégiée dans le présent accord de branche et, au regard de leurs spécificités d'entreprise, mettre en œuvre dans leurs programmes annuels de prévention, un minimum de 4 actions parmi celles prévues par le présent accord ;
- si elles sont déjà dotées d'un accord d'entreprise ou d'un plan d'action relatif à l'amélioration des conditions de travail et à la prévention des risques professionnels, elles devront, dans leurs

programmes annuels de prévention, mettre en œuvre un minimum de 4 actions parmi celles prévues par le présent accord.

En ce qui concerne les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés et employant une proportion minimale de 50 % de salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité prévus par l'article D. 4121-5 du code du travail, entreprises non tenues à une obligation de négociation ou de mise en place d'un plan d'action, le présent accord de branche a pour vocation de les accompagner dans la mise en place d'une politique « santé au travail » notamment lors de l'actualisation de leur document unique d'évaluation des risques professionnels et de l'établissement, en tant que de besoin, des fiches individuelles d'exposition à certains facteurs de risques professionnels prévues par l'article L. 4121-3-1 du code du travail.

Dès lors, les signataires incitent ces entreprises à mettre en œuvre deux actions prévues par l'accord de branche sur la base de la méthodologie privilégiée dans la branche. Les entreprises dotées d'institutions représentatives du personnel devront les associer dans le choix et la mise en œuvre des actions retenues.

Article 2

Objet

L'objet du présent accord de branche est d'offrir aux entreprises de la branche bétail et viande un dispositif inscrivant « la santé au travail » au cœur de leurs préoccupations, un cadre général de « bonnes pratiques » en matière de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, incluant les risques psychosociaux en :

- spécifiant les enjeux socio-économiques des entreprises de la branche ;
- proposant une démarche commune dans un guide méthodologique diffusé à l'ensemble des entreprises adhérentes ;
- facilitant le travail des entreprises dans leur démarche d'identification des facteurs et situations de pénibilité sur la base des constats du diagnostic préalable de branche ;
- mettant à disposition des entreprises un ensemble de « pistes d'actions » (boîte à outils) leur permettant de mettre en œuvre des actions concrètes de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail ;
- remplissant son rôle d'accompagnement et de suivi des entreprises par la promotion d'actions particulières de prévention et par la production d'outils d'information et de sensibilisation : création d'un label « management responsable » et création d'un outil de pilotage « santé au travail ».

Article 3

Diagnostic préalable de branche

3.1. Fondements du diagnostic de branche

La déclaration commune d'intention préalable à la négociation d'un accord d'amélioration des conditions de travail et de prévention des risques professionnels y compris les risques psychosociaux dans la branche bétail et viande, déclaration signée par les partenaires sociaux le 8 décembre 2011, a acté les éléments suivants :

- validation de la méthodologie et du cahier des charges pour la mise en œuvre d'un diagnostic préalable à la négociation adoptant une démarche pluridisciplinaire tant au niveau des acteurs mobilisés que de l'approche des conditions de travail prenant en compte l'écoute des salariés dans leur situation de travail ;
- modalités d'établissement du diagnostic préalable, dont la réalisation a été confiée à M. Baud, cabinet MASTER (management de la santé au travail par l'écoute et la réponse).

3.2. Présentation du diagnostic de branche

3.2.1. Constats et spécificités

Le diagnostic de la branche s'est appuyé sur :

- la mobilisation des différents acteurs au niveau national, mobilisation basée sur les échanges du cabinet MASTER avec tous les acteurs de la commission sociale de branche, représentants employeurs et représentants d'organisations de salariés ;
- les échanges avec les acteurs institutionnels, notamment la CCMSA ;
- les données existantes notamment à travers les accords de branche, statistiques MSA, travaux de l'observatoire des métiers de la coopération agricole, rapport annuel de branche... ;
- les statistiques de la branche en matière de TMS, d'AT/MP, tant pour les entreprises d'abattage-transformation que pour les organisations de producteurs ;
- les données de la branche relatives à l'absentéisme, au turn-over et plus généralement sur la problématique spécifique d'attractivité des métiers de la filière viande ;
- la nécessité de dépasser la notion de facteurs de pénibilité pour plus largement traiter de la prévention des risques professionnels englobant pénibilité et risques psychosociaux ;
- les entretiens réalisés dans un échantillon de 8 entreprises représentatives tant en termes d'activité que de typologie de structure (organisations de producteurs et entreprises d'abattage-transformation) ;
- les enquêtes en entreprises, sur différentes activités, en situation de travail, en mobilisant tous les acteurs concernés par la problématique santé au travail : dirigeants, salariés, encadrement, membres du CHSCT, personne en charge du document unique d'évaluation des risques professionnels, médecin du travail, préventeur MSA... ;
- une démarche d'identification des facteurs de risques enrichie par une prise en compte du « res-senti » des salariés en situation de travail.

Compte tenu des enjeux sociaux et économiques inhérents à la mise en place d'une politique d'amélioration des conditions de travail et de prévention des risques professionnels y compris des risques psychosociaux, le diagnostic de branche s'est appuyé sur une approche plurielle tant au niveau national qu'au niveau des entreprises de l'échantillon.

3.2.2. Identification des facteurs de risques professionnels dans les activités bétail et viande

Dans ce cadre, les partenaires sociaux rappellent :

- le rôle essentiel du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel, dans la concertation préalable à l'évaluation des risques professionnels, et notamment dans la détermination des postes exposés à la pénibilité ;
- leur volonté d'intégrer les risques psychosociaux à l'identification des risques professionnels.

Au titre des contraintes physiques marquées

Le diagnostic préalable a permis d'identifier cette catégorie de risque comme un chantier important au regard des spécificités du secteur bétail et viande.

Sans être exhaustif, l'examen des situations de travail fait apparaître :

- des risques liés aux transferts d'animaux et de produits :
 - risques liés à la manipulation et au contact des animaux (notamment pour les chauffeurs en vif) ;
 - risques liés au transfert des animaux en sortie de bétailère ;
 - risques liés à la manutention aux début et fin des différentes chaînes (abattage, transformation...) ;

- risques liés à la manutention des carcasses et au transfert des carcasses sur rails ;
- risques liés au transfert par des « rolls » ou « chariots à viande », notamment dans les ateliers de découpe ;
- risques liés au transfert des bacs en industrie de transformation ;
- risques liés aux positions debout prolongées dans les travaux postés ;
- risques liés aux conduites de véhicules pour les chauffeurs :
 - risques liés aux positions assises prolongées ;
 - risques routiers.

Au titre des environnements physiques agressifs

Des risques liés au bruit des machines et au bruit des animaux au sein des entreprises d'abattage et transformation.

Des risques liés au bruit des animaux et des dispositifs d'aiguillage des bêtes au sein des organisations de producteurs (OP) dans les centres d'allotement.

Des risques liés aux températures extrêmes dans :

- l'activité abattage : variation des températures ;
- l'activité transformation : températures extrêmes dans les tunnels de surgélation et les entrepôts de congélation ;
- les ateliers : ambiance au froid constant avec risques liés aux courants d'air augmentant la sensation de froid (ressenti).

Des risques liés à l'utilisation d'agents chimiques dangereux (nettoyage industriel).

Au titre des contraintes liées à des rythmes de travail

Travail de nuit :

- dans les entreprises d'abattage et de transformation, activité des salariés sur des périodes chevauchant les plages d'horaire de nuit et de jour ;
- dans les organisations de producteurs (OP), la plage horaire de nuit concerne principalement l'activité transport.

Travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à cadence élevée (lien stress et TMS) : le diagnostic préalable a permis d'identifier cette catégorie de risque qui concerne la grande majorité des postes de production dans les entreprises d'abattage et de transformation.

Travail en équipes successives et alternantes.

Autres facteurs de risques identifiés au titre des risques psychosociaux

Les risques découlant d'une insuffisance ou de dysfonctionnement en matière de reconnaissance, de possibilité d'échanges et de coopération dans le travail, avec le soutien de la hiérarchie et des collègues relèvent de la catégorie des risques psychosociaux.

A ce titre, dans le cadre du diagnostic préalable, ont pu être identifiés :

- dans les rapports salariés/managers : une « écoute disponible mais principalement ascendante » ;
- un ressenti « salariés » d'une implication insuffisante dans les décisions de l'entreprise ;
- un besoin d'amélioration de l'ambiance et du collectif de travail ;
- la nécessité de faire évoluer le modèle managérial existant.

La réalisation et la restitution du diagnostic préalable de branche en commission sociale paritaire ont permis de dégager plusieurs axes de réflexions et d'ouvrir de nouvelles perspectives d'actions à mettre en œuvre dans les entreprises de la branche.

Article 4

Pistes d'actions pour la mise en œuvre d'une politique de santé au travail

4.1. Réduction des poly-expositions

Elle concerne les salariés exposés à plusieurs facteurs de pénibilité tels que définis par l'article D. 4121-5 du code du travail.

En amont

Mettre en place des « bonnes pratiques » dans la conception des bâtiments et locaux de travail (recours au site AGROBAT) et dans les achats de matériels et équipements.

Organiser une polyvalence maîtrisée, accompagnée et planifiée par :

- des mesures de rotation régulière des salariés avec un accompagnement formation ;
- des mesures d'organisation du travail visant à une meilleure programmation des plannings ;
- le développement de la polyvalence des salariés tout au long de leur carrière professionnelle (et non poste à poste ou semaine par semaine).

Objectif : 100 % des matériels, équipements ou bâtiments intégrant dans le cahier des charges lors de leur conception, rénovation, renouvellement, l'objectif de prévention-réduction de pénibilité et donc de certains facteurs de poly-exposition.

Indicateur : pourcentage de matériels, équipements, bâtiments ayant permis une baisse d'un ou de plusieurs facteurs de pénibilité.

En poste

Préparer les salariés à l'exercice d'une activité physique préalablement à la prise de poste.

Optimiser l'utilisation des moyens de manutention mécanique et matériels de levage.

Après 10 ans de poly-exposition, la candidature du salarié concerné sera prioritaire pour un reclassement sur un poste équivalent moins exposé.

Objectif : réduction du nombre d'années durant lesquelles le salarié est exposé à plusieurs facteurs de pénibilité.

Indicateur : pourcentage de salariés occupant un poste avec poly-exposition ayant bénéficié d'un reclassement dans un poste comportant une poly-exposition réduite.

4.2. Amélioration des conditions de travail

Procédures d'accueil et intégration

Mettre en place des procédures d'accueil préalable à la prise de poste pour tout type de contrat de travail (contrat à durée indéterminée, contrat à durée déterminée, intérim...) : présentation de l'entreprise (contexte, histoire, activités, métiers en présence), prévoir une demi-journée d'accueil préalable.

Objectif : optimisation et généralisation des livrets d'accueil existants.

Indicateur : nombre de livrets d'accueil remis.

Mettre en place une procédure « rapport d'étonnement », à savoir une procédure de post-intégration réalisée dans les 3 mois suivant l'embauche.

Objectif : proposer à tous les nouveaux arrivants la possibilité de renseigner un « rapport d'étonnement ».

Indicateur : nombre de « rapports d'étonnement » renseignés.

Mesures d'amélioration des conditions de travail

Solliciter systématiquement les services « santé au travail » pour les risques identifiés prioritaires dans le document unique d'évaluation des risques (DUER).

En ce qui concerne les transferts des produits : aménager l'espace de travail (accès, stockage, état des sols et entretien) afin de réduire les contraintes liées aux manutentions manuelles.

En ce qui concerne les postures pénibles (cf. risques liés aux début et fin de chaînes et notamment les opérations de palettisation-dépalettisation, contraintes, fréquence, poids, cadences, hauteurs), exemples de mesures d'amélioration :

- automatiser le filmage des palettes ;
- mécaniser les opérations de palettisation et dépalettisation.

Objectif : diminuer le nombre de maladies professionnelles.

Indicateurs :

- nombre d'aménagements de l'espace de travail réalisés ;
- nombre d'interventions des services santé au travail pour les postes identifiés prioritaires dans le DUER (document unique d'évaluation des risques professionnels) ;
- pourcentage de diminution des maladies professionnelles ;

En ce qui concerne la manutention manuelle de charges et pour améliorer les opérations d'accrochage manuel : outre le recours maximum à l'assistance mécanique et à la mise à disposition d'outils de levage et de mise à niveau supplémentaires, former tous les salariés aux bonnes pratiques en matière de manutention.

Objectif : former 100 % des nouveaux embauchés potentiellement concernés, ainsi que tout salarié en faisant la demande, aux bonnes pratiques en matière de port de charges.

Indicateur : pourcentage de salariés formés aux bonnes pratiques en matière de port de charges.

Pour pallier les risques liés aux positions debout prolongées : aménagement de dispositifs individuels de mise à hauteur des salariés, mise à disposition de sièges assis-debout.

Objectif : augmenter le nombre de dispositifs individuels limitant les risques liés aux positions debout prolongées.

Indicateur : pourcentage d'augmentation des dispositifs individuels mis en place pour pallier les risques liés aux positions debout prolongées.

Aménager les postes concernés par des dispositifs limitant les mouvements de torsion, flexion ou extension répétés en veillant à la mise à disposition d'outils ou de commandes facilitant le travail de l'opérateur.

Objectif : diminuer la survenance des TMS.

Indicateur : nombre de dispositifs limitant les mouvements de torsion, flexion ou extension répétés.

Prévenir la pénibilité en matière de vibrations : intégration dans le contrôle annuel des engins à conducteur porté de l'état des dispositifs d'absorption des vibrations.

Objectif : 100 % des engins à conducteur porté devront faire l'objet d'un contrôle annuel de vibrations.

Indicateur : pourcentage d'engins à conducteur porté ayant fait l'objet d'un contrôle.

Prévention des risques liés aux températures extrêmes (froid négatif ou température supérieure à 30° C) :

- dans les ateliers (températures contrôlées), diminuer la sensation de froid et les courants d'air en privilégiant le recours à des gaines textiles ;

- limiter ou aménager les durées d'exposition aux températures extrêmes ;
- améliorer le confort aux postes de travail : vêtements et équipements de travail adaptés, pauses et temps de récupération supplémentaires après des expositions à températures extrêmes ;
- pour toute période d'activité de 4 heures et plus comprenant une poly-exposition aux facteurs bruit – températures extrêmes, mise en place d'un temps de pause minimum de 30 minutes ;
- limitation de tout travail intense et de port de charges répétitif ou, à défaut, organisation du travail en binôme ;
- veiller à la température des locaux annexes tels que locaux de restauration, de repos, vestiaires, douches...

Mesures relatives au travail de nuit : en entreprise d'abattage et de transformation comme dans les organisations de producteurs (OP), limiter le nombre de prises de poste en plage de nuit en favorisant le volontariat pour une meilleure organisation vie familiale et vie professionnelle.

Objectif : diminuer le travail de nuit imposé pour les salariés qui en font la demande.

Indicateur : pourcentage de demandes acceptées pour un poste de jour.

Objectif : diminuer le travail de nuit pour les salariés travaillant pour partie sur la plage de nuit depuis 10 ans et porter systématiquement à leur connaissance les postes de jour disponibles.

Indicateur : pourcentage de salariés travaillant pour partie sur la plage de nuit depuis 10 ans ayant accédé à des postes de travail de jour.

Mesures pour les salariés exposés au bruit : réalisation d'une cartographie estimative du bruit dans l'entreprise (cf. les services MSA) ; pendant le temps de travail, mise en place d'EPI (équipements de protection individuelle) associée à une réunion de sensibilisation sur les risques encourus ; mise en place de mesures organisationnelles favorisant l'isolation des postes les plus bruyants.

Autre mesure : intégrer le facteur bruit dans les cahiers des charges lors du renouvellement des matériels.

Objectif :

- diminuer les maladies professionnelles liées à l'exposition au bruit ;
- 100 % des cahiers des charges des matériels renouvelés intégrant le facteur bruit.

Indicateurs :

- pourcentage d'entreprises ayant mis en œuvre des réunions de sensibilisation ;
- nombre de mesures organisationnelles favorisant l'isolation des postes ;
- pourcentage de matériels renouvelés diminuant le facteur bruit ;
- pourcentage de diminution des maladies professionnelles liées à l'exposition au bruit.

Mesures relatives au travail répétitif et cadencé caractérisé par la répétition d'un même geste : les gestes répétitifs et éventuellement cadencés par le déplacement automatique des produits à travailler concernent la grande majorité des postes de production en entreprise d'abattage et transformation. Ces gestes répétitifs constituent un facteur de risque de TMS s'inscrivant dans un contexte multifactoriel :

- âge et ancienneté des salariés (à terme problématique de l'aptitude physique) ;
- contraintes biomécaniques des postes et process ;
- contraintes environnementales (travail au froid) ;
- contraintes liées à l'organisation du travail ;
- contraintes liées aux aspects managériaux, au climat social et au stress favorisant la survenance des TMS : « les TMS sont la combinaison de multiples causes. Les situations défavorables peuvent être liées au poste de travail et à son environnement (...), à l'organisation du travail (...), au climat social de l'entreprise, par exemple les mauvaises relations de travail, le défaut d'entraide entre collègues, le manque de reconnaissance, l'incertitude sur l'avenir, le sentiment

d'être en situation d'échec, le manque de moyens pour bien faire son travail, les situations de stress » (source INRS).

Les différentes actions de prévention liées à ce risque spécifique sont nécessairement diversifiées.

Sur le plan technique :

- aménagement de la conception des postes de travail (conception d'une alternative au stockage sur rolls, conception des débuts et fins de chaînes...) de manière à réduire certaines postures ;
- actions sur les contraintes biomécaniques des postes et poursuite d'une modernisation des process.

Sur le plan organisationnel :

- alternance des tâches et organisation de la polyvalence ;
- aménagement du temps de travail : logistique, travail en amont avec les différents acteurs amont et aval soit (coopératives et clients-distribution) pour limiter les pointes de production ou mieux les anticiper ;
- pendant le temps de travail, organisation systématique auprès des salariés exposés à des gestes répétitifs, de formations aux bonnes pratiques correspondant au poste dans les 3 mois suivant l'embauche ;
- pendant le temps de travail, proposition de formations à la pratique d'un échauffement préalable à la prise de poste pendant le temps de travail ;
- optimisation organisationnelle des relations de travail (dynamique d'écoute, implication, reconnaissance) :
 - actions visant au développement de l'intérêt des tâches et à remédier aux difficultés d'implication (polyvalence-formation, accueil, organisation de modalités plus fréquentes d'échanges entre salariés et management de production...) ;
 - actions pour un « collectif de travail à préserver » :
 - actions liens/collègues et hiérarchie ;
 - actions pour un management plus participatif (actions de sensibilisation et formation).

Objectif : diminuer la survenance des TMS liés au travail répétitif et cadencé.

Indicateurs :

- pourcentage des nouveaux embauchés formés à la prévention des TMS liés au travail répétitif et cadencé ;
- pourcentage de propositions de formations à un échauffement préalable à la prise de poste ;
- nombre de réunions de sensibilisation à un management participatif.

4.3. Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Dans le souci d'inscrire la santé au travail dans une démarche globale de branche, les parties signataires conviennent :

- de favoriser le développement des certificats de qualification professionnelle (CQP) conventionnels en rappelant le lien santé au travail-sécurité-management inscrit dans les référentiels de certification (ex. : CQP « responsable d'atelier ») par l'optimisation de l'information des entreprises de la branche sur le contenu des CQP existants, par la facilitation de l'ingénierie préalable à leur mise en œuvre ;
- de favoriser le développement des dispositifs de formation « lutte contre l'illettrisme » ;
- de transcrire la santé au travail dans les priorités de formation : orientations prioritaires de la CPNEFP bétail et viande.

Objectifs : favoriser le développement de CQP et la mise en œuvre de dispositifs de formation « lutte contre l'illettrisme » et « santé-sécurité au travail ».

Indicateurs : nombre de CQP ; nombre de formations « illettrisme » ; nombre de formations « santé-sécurité au travail » réalisées.

- de prévenir la désinsertion professionnelle.

Objectif : réaliser 100 % des entretiens de reprise pour tout arrêt de travail d'une durée minimale de 2 mois.

Indicateurs :

- pourcentage de salariés ayant bénéficié d'un entretien de reprise ;
- nombre de recours au dispositif REHALTO ;
- de professionnaliser le tutorat, « charnière de fidélisation et de professionnalisation des nouveaux entrants » et opportunité de diversification et d'évolution pour les salariés :
 - en renforçant les formations tutorales ;
 - en créant ou en mettant en place un « livret tutorat » ;
 - en créant une certification « tuteur » spécifique à la branche portant revalorisation de la classification du tuteur par un changement d'échelon à l'intérieur de la catégorie socioprofessionnelle dont il relève.
- de mettre en œuvre des actions de sensibilisation-formation managériale : prise en compte de la santé-sécurité au travail au cours de l'entretien professionnel.

Objectif : augmenter les actions de sensibilisation-formation managériale dans la branche.

Indicateurs :

- pourcentage d'entretiens professionnels réalisés comportant un volet « santé-sécurité » au travail ;
- nombre d'actions de formation « santé au travail » mises en œuvre dans la branche.

Les parties signataires conviennent :

- de transcrire la mise en place d'une politique santé au travail dans les priorités de formation de la CPNEFP bétail et viande ;
- de créer un label de branche « management responsable ».

4.4. Aménagement des fins de carrière

Aménagements organisationnels : aménagement de postes, passage travail de nuit à travail de jour.

Accompagnement à l'accès aux dispositifs de retraite anticipée carrières longues et/ou de retraite progressive.

Dans le prolongement de l'accord de branche bétail et viande du 23 septembre 2009 relatif à l'emploi des seniors et dans le souci de répondre à l'amélioration des conditions de travail des seniors et à la nécessaire prévention des situations de pénibilité, les parties ont convenu des dispositions ci-après.

Les salariés âgés de 55 ans et plus, affectés à des postes définis comme pénibles, bénéficieront, s'ils le souhaitent et sous réserve d'une validation des aptitudes requises pouvant nécessiter une action de formation, d'une priorité d'affectation aux postes de qualification équivalente ne relevant pas de cette catégorie, dans le même établissement, la même entreprise ou le même groupe.

Dans le cadre d'un reclassement sur un poste aménagé ou un autre poste identique à qualification équivalente, le salarié concerné bénéficie du maintien de sa rémunération à l'exclusion des éléments de rémunération inhérents aux contraintes du poste antérieurement occupé.

En cas de reclassement à un niveau de qualification inférieur accepté par écrit par le salarié et afin d'atténuer la perte de salaire pouvant en résulter, les entreprises bétail et viande mettront en œuvre les dispositions ci-après.

Si le salarié a 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise :

- maintien pendant 12 mois de sa rémunération mensuelle à l'exclusion des éléments inhérents aux contraintes du poste occupé antérieurement ;
- la 2^e année : 75 % du différentiel éventuel existant entre la rémunération antérieure et la nouvelle rémunération mensuelle résultant de son reclassement à l'exclusion des éléments inhérents aux contraintes du poste occupé antérieurement ;
- la 3^e année et les années suivantes : 50 % du différentiel de rémunération tel que défini ci-dessus.

Si le salarié a 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise :

- maintien pendant 6 mois de sa rémunération mensuelle à l'exclusion des éléments inhérents aux contraintes du poste occupé antérieurement ;
- les 6 mois suivants : 75 % du différentiel éventuel existant entre la rémunération antérieure et la nouvelle rémunération mensuelle résultant de son reclassement à l'exclusion des éléments inhérents aux contraintes du poste occupé antérieurement ;
- la 2^e année et les années suivantes : 50 % du différentiel de rémunération tel que défini ci-dessus.

Passage des seniors (55 ans et plus) à temps partiel

Les seniors de 55 ans et plus pourront, à leur demande, bénéficier d'un passage à temps partiel.

L'employeur ne pourra refuser ce passage à temps partiel qu'en justifiant par écrit au salarié de perturbations causées au fonctionnement de l'entreprise.

Dans le cadre de ce passage à temps partiel des salariés seniors âgés de 55 ans et plus, les cotisations d'assurance vieillesse et de retraite complémentaire seront, afin de garantir leurs droits en matière de retraite, calculées sur la base du salaire à temps plein, l'employeur prenant en charge le surplus des cotisations patronales et salariales.

A titre d'exemple, le travail à temps partiel pourra s'effectuer selon les modalités ci-après :

- travail journalier à horaire réduit ;
- réduction à 4 jours ou moins du nombre de journées travaillées dans la semaine ;
- réduction à 3 semaines ou moins du nombre de semaines travaillées dans le mois.

Dans le but d'atténuer l'impact de cette mesure sur la rémunération du salarié, les entreprises mettront en œuvre les dispositions suivantes.

Les salariés ayant au minimum 10 ans d'ancienneté bénéficieront :

- pendant 4 mois : de 75 % du différentiel existant entre la rémunération antérieure et la nouvelle rémunération correspondant à leur nouvel horaire, à l'exclusion des éléments inhérents aux contraintes du poste ;
- les 4 mois suivants : de 50 % du différentiel tel que défini ci-dessus ;
- les 4 mois suivants : de 25 % du différentiel tel que défini ci-dessus.

Ces garanties ne s'appliquent pas en cas de cumul d'emplois.

Le comité d'entreprise (ou à défaut les délégués du personnel) est informé chaque année du nombre de seniors ayant bénéficié des mesures d'aménagement définies ci-dessus.

Lors de la création d'un poste de tuteur : proposition systématique au salarié âgé de 50 ans et plus de bénéficier de la possibilité d'être tuteur, ainsi que de la formation associée.

Objectif : améliorer les conditions de travail des seniors de 55 ans et plus par la prévention des situations de pénibilité (reclassement) et par des aménagements organisationnels (passage à temps partiel).

Indicateurs :

- pour les salariés de 55 ans et plus, affectés à des postes définis comme pénibles, pourcentage de reclassements réalisés sur des postes à pénibilité réduite ;
- pourcentage de salariés seniors (55 ans et plus) ayant bénéficié d'un passage à temps partiel ;
- pourcentage de salariés de 50 ans et plus ayant bénéficié d'actions de tutorat ;
- pourcentage de salariés de 50 ans et plus ayant bénéficié de formations tutorales.

4.5. Maintien en activité et prévention de la désinsertion professionnelle

Les risques professionnels susceptibles d'altérer la santé des salariés peuvent donner lieu à des situations d'incapacité totale au travail.

Dans le cadre du présent accord, les parties conviennent d'introduire, dans leur dispositif conventionnel de prévoyance, les dispositions ci-après, relatives à l'incapacité totale d'origine professionnelle.

Les salariés justifiant d'une ancienneté de 5 ans dans la profession bénéficient en cas d'incapacité totale d'origine professionnelle reconnue par la médecine du travail, des prestations de CCPMA Prévoyance selon les conditions ci-après :

- salarié de 50 ans et moins de 55 ans : 15 % du salaire annuel brut de référence ainsi qu'une rente complémentaire versée pour le financement d'actions de formation dans la limite de 10 % du salaire annuel brut de référence sous réserve de justifier d'une attestation de formation. Cette rente complémentaire pourra être utilisée durant les deux premières années pour accompagner le salarié licencié dans son projet de réinsertion professionnelle compte tenu des difficultés éventuelles de retour à l'emploi ;
- salarié de 55 ans et moins de 57 ans : 25 % du salaire annuel brut de référence ainsi qu'une rente complémentaire versée pour le financement d'actions de formation dans la limite de 12 % du salaire annuel brut de référence sous réserve de justifier d'une attestation de formation. Cette rente complémentaire pourra être utilisée durant les deux premières années pour accompagner le salarié licencié dans son projet de réinsertion professionnelle compte tenu des difficultés éventuelles de retour à l'emploi ;
- salarié de 57 ans et plus : 30 % du salaire annuel brut de référence ainsi qu'une rente complémentaire versée pour le financement d'actions de formation dans la limite de 15 % du salaire annuel brut de référence sous réserve de justifier d'une attestation de formation. Cette rente complémentaire pourra être utilisée durant les deux premières années pour accompagner le salarié licencié dans son projet de réinsertion professionnelle compte tenu des difficultés éventuelles de retour à l'emploi.

Pour le bénéfice des prestations indiquées ci-dessus, l'âge du salarié est apprécié au jour de la déclaration d'incapacité totale d'origine professionnelle ; l'évolution ultérieure de l'âge du salarié n'a donc pas d'incidence sur l'évolution du niveau des prestations ci-dessus.

L'indemnisation persiste totalement ou partiellement dans les cas suivants :

- nouvel emploi retrouvé à un niveau inférieur de rémunération à celui de l'emploi ayant donné lieu à une décision d'incapacité totale, jusqu'à concurrence de la rente prévue ci-dessus ;
- nouvel emploi retrouvé à temps partiel générant une diminution de la rémunération par rapport à l'emploi initial, ayant donné lieu à une décision d'incapacité totale, jusqu'à concurrence de la rente prévue ci-dessus.

Le dispositif conventionnel de prévoyance – accord collectif national du 25 février 2003 modifié par les avenants n° 110 du 25 novembre 2004 et n° 123 du 23 septembre 2009 à la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande – sera modifié par adjonction des dispositions « incapacité totale d'origine professionnelle » précitées.

Article 5

Modalités de mise en œuvre et de suivi

5.1. Modalités de mise en œuvre

Les entreprises bétail et viande relevant du présent accord devront constituer un comité de pilotage pluridisciplinaire, composé de l'ensemble des acteurs de la prévention dans l'entreprise et comprenant :

- un représentant de la direction ;
- les représentants salariés du CHSCT (à défaut, les délégués du personnel) ;
- le ou les responsables des grands ateliers ou services des entreprises ;
- le responsable sécurité ;
- les services « prévention » de la MSA ;
- le médecin du travail ;
- toute personne experte (ergonome, préventeur...) qui serait mobilisée par l'entreprise.

Ce comité de pilotage procédera, après cartographie des métiers, à l'établissement du diagnostic préalable de l'entreprise et établira les actions prioritaires devant être engagées.

En un deuxième temps, ce comité de pilotage se réunira en comité de suivi, une fois par trimestre, et ce pendant la durée du présent accord de branche.

Dans le cadre de sa mission d'accompagnement des entreprises et d'impulsion des dispositions du présent accord, la branche bétail et viande veillera à :

- organiser un événement national de communication, une fois par an, afin de promouvoir la santé au travail dans la branche ;
- favoriser la création de partenariats institutionnels ;
- lancer une étude « impact économique global » des démarches santé au travail ;
- favoriser le dispositif de mutualisation des expériences ;
- accompagner les entreprises bétail et viande dans la mise en place de « programmes annuels de prévention » sur la base d'un projet d'entreprise participatif et pluridisciplinaire :
 - par la mise à disposition du guide méthodologique joint en annexe au présent accord ;
 - par la mise en œuvre de journées d'information-formations.

5.2. Modalités de suivi des objectifs fixés et des résultats obtenus

Un bilan des mesures prévues par le présent accord sera établi, chaque année, dans le cadre du « rapport sur l'évolution économique et la situation de l'emploi dans la branche et l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe ». A cet effet, le rapport annuel de branche sera enrichi d'une nouvelle rubrique « santé-sécurité au travail » et, à cette occasion, les parties signataires se rencontreront afin de vérifier le niveau de réalisation des objectifs fixés dans le présent accord.

Article 6

Révision

Chacune des organisations parties au présent accord peut en demander la révision. Cette demande devra être accompagnée d'une proposition de rédaction et être adressée au secrétariat de la commission sociale en vue de son inscription à l'ordre du jour de la commission sociale paritaire.

Cette proposition aura été préalablement transmise à tous les membres de la commission sociale.

La réunion de la commission devra intervenir dans les 3 mois suivant la réception de la demande.

Article 7

Durée. – Date d'application

Le présent accord collectif est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de sa date d'application. Au terme de ce délai, il cessera de produire ses effets, les parties excluant toute reconduction tacite.

Le présent accord sera applicable à compter de sa date de dépôt.

Article 8

Notification et dépôt

Etabli en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 9

Demande d'extension

Les parties demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 15 novembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Coop de France bétail et viande.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;

CFTC-Agri ;

UNSA2A ;

SNCOA CFE-CGC.

Accord collectif
PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE PRÉVOYANCE
POUR LES SALARIÉS NON CADRES
(Ariège et Haute-Garonne)

AVENANT N° 1 DU 6 NOVEMBRE 2012
À L'ACCORD DU 20 JUILLET 2009
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE
NOR : AGRS1397055M

PRÉAMBULE

Dans le cadre du suivi des comptes de résultats du régime conventionnel assuré par Agri-Prévoyance et afin de ne pas affecter durablement la pérennité du régime, les partenaires sociaux se sont accordés afin de prendre les mesures suivantes.

Article 1^{er}

Pérennisation du taux global de cotisations

Dans l'article 8 « Cotisations », au paragraphe 2 « Taux de cotisations et répartitions », la phrase : « Par ailleurs la cotisation de 0,05 % couvrant le risque de revalorisation future des indemnités et rentes antérieures n'est due que sur une période de 3 ans. » est supprimée.

La phrase et le tableau suivant sont ajoutés :

« Les cotisations sont réparties selon le tableau suivant :

(En pourcentage.)

	EMPLOYEUR	SALARIÉ	TOTAL
Décès	0,14	0,22	0,36
Garantie incapacité temporaire – Part conventionnelle	0,03	0,42	0,45
Garantie incapacité permanente	0,26	–	0,26
Total conventionnel	0,43	0,64	1,07
Maintien salaire légal employeurs	0,46	–	0,46
Assurance cotisations sociales patronales	0,17	–	0,17
Total	1,06	0,64	1,70

Les autres dispositions de l'accord sont inchangées.

Article 2

Dépôt et extension

Le présent avenant sera remis à chacune des organisations signataires en deux exemplaires, une version sur support papier et une version sur support électronique, qui seront déposés à l'unité territoriale de l'Ariège de la DIRECCTE Midi-Pyrénées.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2013.

Fait à Foix, le 6 novembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FDSEA Ariège ;

FDSEA Haute-Garonne.

Syndicats de salariés :

UPRA CFDT Midi-Pyrénées ;

FNAF CGT ;

FGTAA FO Ariège ;

FGTAA FO Haute-Garonne ;

UD CFTC Ariège.

Convention collective
IDCC : 9831. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Var)
(6 juillet 1972)

(Etendue par arrêté du 31 juillet 1973,
Journal officiel du 30 septembre 1973)

AVENANT N° 109 BIS DU 30 JANVIER 2012

NOR : AGRS1397058M
IDCC : 9831

Entre :

La FDSEA du Var,

D'une part, et

L'UD FNAF CGT du Var ;

L'UD FGTA FO du Var ;

L'UD SNCEA CFE-CGC du Var,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 1^{er} « Champ d'application professionnel » de la convention est ainsi modifié :

« La présente convention détermine les rapports entre employeurs et salariés y compris les apprentis :

- des exploitations agricoles de cultures et d'élevage, à l'exception des activités d'accoupage, d'aquaculture, de conchyliculture ;
- ainsi que des établissements dirigés par l'exploitant agricole en vue de la transformation, du conditionnement et de la commercialisation des produits agricoles lorsque ces activités constituent le prolongement de l'acte de production, ou des structures d'accueil touristique, situées sur l'exploitation ou dans les locaux de celle-ci pour l'hébergement ou la restauration ;
- des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA). »

Article 2

L'article 68 « Retraite complémentaire » est ainsi modifié :

« Les chefs d'exploitations ou entreprises agricoles comprises dans le champ d'application de la présente convention sont tenus d'adhérer pour les salariés qu'ils emploient, âgés d'au moins 16 ans et jusqu'à la cessation d'activité, à l'exclusion des bénéficiaires de la CPCEA (groupe AGRICA), à l'une des caisses suivantes :

- pour les entreprises nouvelles depuis le 1^{er} janvier 2002, à la CAMARCA, groupe AGRICA, 21, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris Cedex 08 ;

- pour les anciennes entreprises, avant le 31 décembre 2001, à ABELIO, groupe HUMANIS, 141, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff.

L'assiette des cotisations est constituée par le salaire brut, comme en matière d'assurances sociales agricoles.

Le taux des cotisations est celui fixé par l'ARRCO et réparti pour moitié à la charge de l'employeur et pour moitié à la charge du salarié. La cotisation du salarié est retenue par l'employeur au moment de chaque paie et reversée à l'organisme compétent. »

Article 3

Les deux premiers alinéas de l'article 69 « Amélioration de la protection sociale » sont ainsi libellés :

« 1. Bénéficieront des garanties visées au présent article tous les salariés non cadres, en contrat à durée indéterminée ou déterminée, après 1 an d'ancienneté dans l'exploitation. L'ancienneté se calcule de date à date à partir de la date d'embauche. La condition d'ouverture des droits s'apprécie au premier jour de l'arrêt de travail.

2. Garantie de rémunération en cas d'arrêt du travail pour maladie ou accident. En cas d'arrêt de travail pour cause de maladie ou accident de la vie privée, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, les salariés visés au 1 ci-dessus percevront des indemnités journalières complémentaires. Elles sont calculées de telle sorte que, s'ajoutant à celles servies par la mutualité sociale agricole, l'indemnisation globale, dans la limite du salaire net qu'aurait perçu le salarié, s'élève à 90 % du salaire brut pendant 30 jours suivis de 30 jours à 66,66 %. Elles sont versées :

- dès le premier jour d'arrêt en cas d'accident de travail, de trajet ou de maladie professionnelle ;
- à compter du quatrième jour d'arrêt en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

Ces durées sont prolongées de 10 jours par période de 5 ans d'ancienneté au-delà de 6 ans, soit :

Entre 6 et 11 ans d'ancienneté	40 jours à 90 % et 40 jours à 66,66 %
Entre 11 et 16 ans d'ancienneté	50 jours à 90 % et 50 jours à 66,66 %
Entre 16 et 21 ans d'ancienneté	60 jours à 90 % et 60 jours à 66,66 %
Entre 21 et 26 ans d'ancienneté	70 jours à 90 % et 70 jours à 66,66 %
Entre 26 et 31 ans d'ancienneté	80 jours à 90 % et 90 jours à 66,66 %
A partir de 31 ans d'ancienneté	90 jours à 90 % et 90 jours à 66,66 %

Lors de chaque arrêt de travail, il est tenu compte du nombre de jours indemnités pour le même risque (maladie ou accident de travail) au cours des 12 mois précédents, de telle sorte que si plusieurs absences ont été indemnités au cours de cette période, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle prévue ci-dessus.

La CRIA Prévoyance remboursera à l'employeur les indemnités journalières complémentaires chargées augmentées de l'indemnité de congés payés correspondante. »

Article 4

A l'article 19 « Suspension du contrat de travail » :

L'alinéa 1 *b* est ainsi modifié :

« Maladie non professionnelle et accident autre que de travail :

Le salarié qui a interrompu son travail pour cause de maladie non professionnelle ou d'accident autre que de travail reprend son activité au sein de l'exploitation à l'issue de son congé. »

L'alinéa 2 « Service préparatoire à la défense » est ainsi modifié :

« Tout salarié ou apprenti, âgé de 16 à 25 ans, qui doit participer à la journée de préparation à la défense, bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle de 1 jour. Cette absence exceptionnelle n'entraîne pas de réduction de rémunération. Elle est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée de congé annuel. »

L'alinéa 3 « Service national » est supprimé. L'alinéa 4 devient donc l'alinéa 3.

Article 5

L'ensemble de l'article 26 « Avantages en nature » est ainsi modifié :

« Les avantages en nature sont évalués conformément aux dispositions de l'arrêté du 17 juin 2003 relatif à l'évaluation des avantages en nature en vue du calcul des cotisations de sécurité sociale des salariés du régime agricole, publié au *Journal officiel* du 29 juin 2003. Ces évaluations forfaitaires sont revalorisées chaque année et diffusées par la caisse centrale de mutualité sociale agricole. »

Article 6

L'article 32 « Travail de nuit occasionnel » est ainsi modifié :

« Le travail de nuit occasionnel est celui qui est effectué à partir de 21 heures jusqu'à 6 heures. La rémunération des heures de nuit est majorée de 25 %. Dans le cadre de l'annualisation du temps de travail, les heures de nuit sont majorées de 25 %, lorsque le temps de travail hebdomadaire est resté dans le cadre du calendrier d'annualisation défini. Cette majoration est portée à 50 % s'il s'agit d'heures supplémentaires, cette majoration s'ajoutant à celles prévues pour heures supplémentaires. »

Article 7

L'article 42 « Délai-congé ou préavis et indemnités de licenciement » est ainsi modifié :

« Le contrat à durée déterminée, qui doit être écrit, conserve tous ses effets jusqu'à son terme.

Dans le cas du contrat à durée indéterminée, après la période d'essai, la rupture du contrat de travail, notamment en cas de licenciement (sauf faute grave ou lourde), de démission, donne lieu à un préavis dans les conditions suivantes :

- 1 mois pour le salarié qui a moins de 2 ans d'ancienneté ;
- 2 mois pour le salarié qui a 2 ans d'ancienneté et plus, ou qui est logé.

Les salariés licenciés ayant au moins 1 an d'ancienneté continue au service du même employeur ont droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement, dont le montant ne peut être inférieur à une somme égale, par année de service, à 1/5 de salaire mensuel pour chacune des 10 premières années de travail auquel s'ajoutent 2/15 pour chacune des années au-delà de 10 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

1. Soit le 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ;
2. Soit le 1/3 des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion. »

Article 8

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Brignoles, le 30 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9831. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Var)
(6 juillet 1972)**

(Etendue par arrêté du 31 juillet 1973,
Journal officiel du 30 septembre 1973)

AVENANT N° 112 DU 19 DÉCEMBRE 2012

NOR : AGRS1397059M
IDCC : 9831

Entre :

La FDSEA du Var,

D'une part, et

Le SNCEA CFE-CGC ;

La CFTC-Agri ;

La FNAF CGT ;

La FGTA FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 64, intitulé CPCEA, est modifié dans son titre et son contenu et devient :

« Article 64

Prévoyance et retraite des cadres

Les salariés cadres bénéficient des dispositions de la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952 modifiée, qui définit un régime de prévoyance et d'assurance complémentaire frais de santé ainsi qu'un régime de retraite supplémentaire.

Le régime de retraite supplémentaire est amélioré en renforçant le taux d'épargne mensuel par une cotisation de 5 % du salaire brut limité à la tranche A, répartie à 55 % à la charge du salarié et 45 % à la charge de l'employeur.

Tout employeur est tenu d'adhérer pour l'ensemble de ses salariés cadres à la caisse de prévoyance des cadres des entreprises agricoles (CPCEA), institut de prévoyance désigné pour assurer la gestion du régime, dont les coordonnées sont : CPCEA, groupe AGRICA, 21, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris Cedex 08. »

Article 2

L'article 65 est modifié et devient :

« Article 65

Rente de conjoint

La rente de conjoint n'est plus applicable. Les partenaires sociaux s'engagent à négocier de nouvelles dispositions lorsque de nouvelles garanties seront proposées par la CPCEA. »

Article 3

Les dispositions du présent avenant sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2013, date à laquelle les nouvelles dispositions de la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952 modifiée entrent en vigueur.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Brignoles, le 19 décembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9831. – EXPLOITATIONS AGRICOLES

(Var)

(6 juillet 1972)

(Etendue par arrêté du 31 juillet 1973,
Journal officiel du 30 septembre 1973)

AVENANT N° 114 DU 11 JANVIER 2013

NOR : AGRS1397060M

IDCC : 9831

Entre :

La FDSEA du Var,

D'une part, et

Le SNCEA CFE-CGC ;

La CFTC-Agri ;

La FNAF CGT ;

La FGTA FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 64 est ainsi modifié :

« Article 64

Prévoyance et retraite des cadres

Les salariés cadres bénéficient des dispositions de la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952 modifiée qui définit un régime de prévoyance et d'assurance complémentaire frais de santé ainsi qu'un régime de retraite supplémentaire.

Le régime de prévoyance est amélioré par l'option "rente conjoint – formule 3", avec une cotisation de 0,39 % du salaire brut, répartie à 55 % à la charge du salarié et 45 % à la charge de l'employeur.

Le régime de retraite supplémentaire est amélioré en renforçant le taux d'épargne mensuel par une cotisation de 5 % du salaire brut limité à la tranche A, répartie à 55 % à la charge du salarié et 45 % à la charge de l'employeur.

Le descriptif de l'ensemble des garanties figure en annexe.

Tout employeur est tenu d'adhérer pour l'ensemble de ses salariés cadres à la caisse de prévoyance des cadres des entreprises agricoles (CPCEA), institut de prévoyance désigné pour assurer la gestion du régime, dont les coordonnées sont : CPCEA, groupe AGRICA, 21, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris Cedex 08. »

Article 2

L'article 65 « Rente de conjoint » est supprimé.

Article 3

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Brignoles, le 11 janvier 2013.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

GARANTIE RENTE CONJOINT POUR LES CADRES

Les partenaires sociaux agricoles de la production agricole du Var ont souscrit un contrat collectif obligatoire auprès de la CPCEA pour la garantie rente conjoint, améliorant les dispositions de la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952. L'assureur pour la rente conjoint est l'OCIRP.

Cette présentation n'est pas exhaustive : il est conseillé de se reporter aux notices d'informations sur les conditions générales et les garanties spécifiques, réalisées par la CPCEA.

Rente conjoint – formule 3 apportant les garanties suivantes en cas de décès du salarié cadre

Rente temporaire et/ou viagère. Lors du décès du salarié, son conjoint, partenaire de Pacs ou concubin survivant bénéficie du versement d'une rente temporaire et/ou d'une rente viagère dont le montant est égal pour chacune de ces rentes à 5 % du salaire de référence.

La rente viagère se déclenche au décès du salarié au bénéfice de son conjoint, partenaire de Pacs ou concubin survivant.

Si au décès du salarié, le conjoint survivant ne remplit pas les conditions pour bénéficier des pensions de réversion ARRCO et AGIRC, alors la rente viagère est complétée par le versement d'une rente temporaire.

Cette rente temporaire :

- diminue à la date à laquelle le bénéficiaire atteint l'âge normal pour prétendre au paiement de l'allocation de réversion au taux plein du régime ARRCO ;
 - cesse à la date à laquelle le bénéficiaire atteint l'âge normal pour prétendre au paiement de l'allocation de réversion AGIRC pour les droits correspondant au salaire excédant ce plafond.
- La rente viagère est versé jusqu'au premier jour du mois civil suivant le décès du bénéficiaire.

Majoration de la rente temporaire ou viagère : lorsqu'au décès du salarié, des enfants sont à sa charge, la rente temporaire et/ou viagère est majorée de 10 % par enfant restant à charge (si la rente est de 400 €, elle passe à 440 € avec un enfant à charge).

Capital substitutif : lors du décès du salarié, il n'y a pas de personne (conjoint, partenaire de Pacs ou concubin) ouvrant droit aux prestations de rente conjoint. Dans ce cas, un capital de substitution égal à 50 % du salaire de référence est versé au(x) bénéficiaire(s) éventuellement désigné(s), personne(s) physique(s) ; aux enfants du participant ; à défaut, les parents, frères et sœurs du participant ; à défaut, les héritiers.

Rente orphelin : si lors du décès du salarié, son ou ses enfants sont orphelins (de père et de mère), une rente temporaire égale à 10 % du salaire de référence leur sera attribuée. La date d'effet de la rente est fixée à 3U au premier jour du mois civil qui suit le décès, cette rente est versée trimestriellement à terme à échoir tant que l'orphelin répond à la définition d'enfant à charge, et en tout état de cause, sans condition jusqu'à l'âge de 21 ans.

Situations d'exclusions,
c'est-à-dire celles où la garantie rente conjoint ne s'applique pas

Le bénéficiaire a commis ou fait commettre un meurtre sur la personne du participant et a été condamné pour ces faits par décision de justice devenue définitive.

La France est impliquée dans une guerre étrangère, sous réserve des conditions qui seraient déterminées par la législation à venir.

En cas de guerre civile ou étrangère dès lors que le participant y prend une part active.

Pour les sinistres survenus à la suite des effets directs ou indirects d'explosion, de dégagement de chaleur, d'irradiation provenant de transmutations de noyaux d'atomes.

Comment est calculé le salaire de référence ?

La somme des rémunérations ayant donné lieu à cotisations, au titre des 4 derniers trimestres civils ayant précédé le décès ou l'arrêt de travail pour maladie ou accident.

Lorsque le participant a moins de 4 trimestres civils d'activité dans l'entreprise adhérente, ses rémunérations sont reconstituées sur 4 trimestres civils comme si l'intéressé avait effectivement exercé son activité. Toutefois, lorsque l'activité du participant correspond à moins de 3 mois, ses rémunérations sont reconstituées dans la limite de 3 mois maximum.

En cas de décès précédé d'une indemnisation au titre de l'incapacité temporaire ou permanente de travail, le salaire annuel brut est revalorisé en fonction du pourcentage d'augmentation du coefficient servant de base à la revalorisation des prestations concernées.

Fin des garanties

A la date de cessation de l'affiliation du salarié (date à laquelle il cesse d'appartenir au groupe assuré ou date de la rupture de son contrat de travail) ; ou à la date de résiliation du contrat d'assurance.

Pour toutes définitions, notamment celles de conjoint, partenaire de Pacs, concubin, enfant à charge, se reporter aux notices d'informations CPCEA.

Accord collectif
**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE PRÉVOYANCE
POUR LES SALARIÉS NON CADRES
DES EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLY CULTURE,
DE CULTURES SPÉCIALISÉES, D'ÉLEVAGE,
D'ÉLEVAGES SPÉCIALISÉS ET DES CUMA
(Corrèze)
(11 décembre 2009)**

AVENANT N° 2 DU 10 DÉCEMBRE 2012
À L'ACCORD DU 11 DÉCEMBRE 2009 RELATIF À LA PRÉVOYANCE
NOR : AGRS1397057M

Entre :

La fédération départementale des syndicats des exploitants agricoles de la Corrèze ;

La fédération départementale des CUMA de la Corrèze ;

Le syndicat des maraîchers, horticulteurs et pépiniéristes de la Corrèze,

D'une part, et

Le SGA CFDT de la Corrèze ;

La FGTA FO de la Corrèze ;

La CFTC-Agri de la Corrèze ;

Le SNCEA CFE-CGC de la Corrèze,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 7.2 de l'accord intitulé « Taux de cotisations et répartitions » est modifié comme suit :

« Article 7.2

Taux de cotisations et répartitions

Pour tous les employeurs et les salariés, le taux global d'appel des cotisations, comprenant l'assurance du versement des cotisations sociales dues par l'employeur sur les indemnités journalières complémentaires et l'assurance du versement du maintien de salaire, destinées au financement des garanties définies à l'article 5, est ainsi fixé :

- au premier jour pour la garantie décès ;
- et après 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise pour les autres garanties ou en cas de transfert de droits acquis faisant suite à une nouvelle embauche intervenant au plus dans les 4 mois qui suivent la fin du contrat de travail du salarié.

La cotisation s'établit à 2,61 % du salaire brut, tranches A et B.

Ce taux global est réparti comme suit :

- part employeur : 1,45 % du salaire brut (dont 0,32 % du salaire brut appelé dès le premier jour pour la garantie décès) ;
- part salarié : 1,16 % du salaire brut (dont 0,08 % du salaire brut appelé dès le premier jour pour la garantie décès).

Détail des cotisations par garantie
et répartition entre employeur et salarié

GARANTIES CONVENTIONNELLES	CONDITION d'ancienneté	COÛT GLOBAL en % SR	PART employeur	PART salarié
Incapacité temporaire de travail (dont 0,71 % minimum par l'employeur pour la garantie maintien de salaire, non soumise à CSG-CRDS) (*)	6 mois calculés sur les 12 derniers mois	1,59 %	0,71 %	0,88 %
Incapacité permanente professionnelle et invalidité de catégories 2 et 3	6 mois calculés sur les 12 derniers mois	0,35 %	0,15 %	0,20 %
Décès : capital, rente et frais d'obsèques	Sans condition d'ancienneté	0,40 %	0,32 %	0,08 %
Assurances charges sociales patronales (non soumise à CSG-CRDS)	–	0,27 %	0,27 %	–
Total	–	2,61 %	1,45 %	1,16 %
(*) La cotisation de 0,71 %, destinée à la couverture de l'intégralité des risques accidents du travail et maladie professionnelle et à la couverture résultant de l'article L. 1226-1 du code du travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée, et la cotisation de 0,27 %, relative à l'assurance des cotisations sociales dues par l'employeur, sont financées exclusivement par l'employeur. La cotisation de 0,88 % destinée à la couverture de la garantie conventionnelle incapacité temporaire de travail est financée exclusivement par le salarié. Les cotisations à la charge du salarié sont déduites par l'employeur sur le bulletin de salaire sous une rubrique « Prévoyance » distincte des cotisations sociales obligatoires.				

En raison des dispositions légales sur la réforme des retraites, il est inclus une cotisation exceptionnelle et temporaire pendant 36 mois à compter du premier jour du trimestre civil qui suit la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant au *Journal officiel* de 0,08 %, répartie comme suit :

- part employeur : 0,02 % du salaire brut ;
- part salarié : 0,06 % du salaire brut. »

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui prendra effet au premier jour du trimestre civil qui suit la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Tulle, le 10 décembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Convention collective régionale

**IDCC : 8113. – EXPLOITATIONS DE MARAÎCHAGE, ARBORICULTURE,
HORTICULTURE, PÉPINIÈRES ET CRESSICULTURE
(Ile-de-France)
(8 septembre 2006)**

(Etendue par arrêté du 10 janvier 2007,
Journal officiel du 4 février 2007)

AVENANT N° 5 DU 8 JANVIER 2013

NOR : AGRS1397056M

IDCC : 8113

Entre :

La FRSEA d'Ile-de-France,

D'une part, et

L'URSAF CGT ;

Le SNCEA CFE-CGC ;

La FGTA FO ;

La CFTC-Agri ;

Le SFPAH CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 1^{er} « Champ d'application » de l'accord est modifié comme suit :

« Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord concerne les salariés non cadres ayant acquis une ancienneté de 6 mois continus dans une entreprise qui relève de la convention collective des exploitations d'arboriculture, de maraîchage, d'horticulture, de pépinières et de cressiculture du 8 septembre 2006 (départements : 75, 77, 78, 91, 92, 93, 94, 95).

La condition d'ancienneté est réputée acquise au premier jour du mois civil qui suit l'acquisition des 6 mois d'ancienneté. »

Article 2

Dans l'article 3 « Incapacité permanente (invalidité) » de l'accord, un paragraphe est ajouté avant le premier paragraphe actuel, comme suit :

« Pour bénéficier de cette garantie le salarié devra justifier de 6 mois d'ancienneté dans une entreprise appartenant à un secteur d'activité relevant du présent accord. »

Article 3

Dans l'article 4 « Décès » de l'accord, le premier paragraphe est modifié comme suit :

« Pour bénéficier de cette garantie le salarié devra justifier de 6 mois d'ancienneté dans une entreprise appartenant à un secteur d'activité relevant du présent accord. »

Au « B. – La rente annuelle d'éducation » du même article, le premier paragraphe est modifié comme suit :

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

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui prendra effet à la même date que l'avenant n° 4 du 3 juillet 2012 à l'accord du 30 janvier 2008.

Fait à Paris, le 8 janvier 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

**IDCC : 7021. – SÉLECTION ET REPRODUCTION ANIMALE
(Entreprises)
(15 avril 2008)**

(Etendue par arrêté du 12 décembre 2008,
Journal officiel du 20 décembre 2008)

**ACCORD DU 8 OCTOBRE 2012
RELATIF À LA RÉMUNÉRATION DES SALARIÉS
EN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION**

NOR : AGRS1397052M
IDCC : 7021

PRÉAMBULE

Par le présent accord collectif, les parties signataires entendent confirmer la formation professionnelle comme un investissement au service du développement des salariés et de la performance des entreprises permettant l'adaptation nécessaire des métiers de la branche à leur environnement économique, technologique et sociétale.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre :

- des orientations affichées par l'accord-cadre du 3 février 1997 sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés de la coopération agricole ;
- d'une politique de branche visant à préserver l'attractivité des métiers relevant de la sélection et de la reproduction animale.

Il vise à améliorer les conditions de rémunération des salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation, tel que défini aux articles L. 6325-1 et suivants du code du travail.

Article 1^{er}

Champ d'application géographique et professionnel

Le présent accord collectif de branche est applicable, sur l'ensemble du territoire français à l'exclusion des TOM, à l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective nationale du 15 avril 2008 applicable aux salariés des entreprises exerçant dans les espèces bovine et caprine une ou plusieurs des activités suivantes :

- la reproduction par monte artificielle, notamment par insémination ou transplantation embryonnaire, y compris la pratique de constats de gestation, à l'exclusion de l'insémination par l'éleveur au sein de son troupeau ;
- la sélection au sens du paragraphe II de l'article 2 de l'arrêté du 28 décembre 2006 relatif aux organismes de sélection des animaux d'élevage ;
- la production ou le stockage de la semence (centre de stockage ou centre de collecte) ;
- l'achat-vente de matériel de reproduction (semence, ovocytes et embryons) des reproducteurs.

Article 2

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de son entrée en vigueur. Au terme de ce délai, il cessera de produire tout effet, les parties excluant toute reconduction.

Article 3

Révision

Le présent accord pourra être révisé à tout moment, en tout ou partie de ses dispositions, à la demande de chaque partie signataire ou ayant adhéré.

En cas de révision par voie d'avenant, le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application d'un nouveau texte remplaçant la partie révisée.

Sous réserve du droit d'opposition prévu à l'article L. 2261-8 du code du travail relatif aux avenants réduisant ou supprimant un ou plusieurs avantages individuels ou collectifs, les avenants de révision signés par une ou plusieurs organisations syndicales se substituent de plein droit aux stipulations de l'accord qu'ils modifient.

Toute demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec avis de réception. Elle devra comporter l'indication des points dont la révision est demandée et les propositions formulées en remplacement. Le président en exercice de la commission mixte nationale, prévue à l'article 8 de la convention collective nationale du 15 avril 2008, réunira cette commission dans les 30 jours suivant la réception de la demande.

Article 4

Rémunération des salariés en contrat de professionnalisation

Le salarié titulaire d'un contrat de professionnalisation bénéficie, durant l'exécution de ce contrat s'il est à durée déterminée, ou durant la période de professionnalisation située au début du contrat s'il est à durée indéterminée, d'une rémunération minimale conventionnelle.

Cette rémunération minimale est égale à 85 % de la rémunération annuelle minimale (RAM) ou de la rémunération mensuelle minimale (RMM) prévue par la convention nationale de branche du 15 avril 2008, correspondant à la classification conventionnelle résultant des missions et responsabilités exercées par l'intéressé dans le cadre de son contrat de professionnalisation.

Conformément aux dispositions légales, les titulaires d'un contrat de professionnalisation de plus de 26 ans disposent d'une rémunération garantie égale au Smic ou à 85 % de la rémunération conventionnelle si celle-ci est supérieure.

Article 5

Clause de sauvegarde

Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles qui pourraient intervenir postérieurement à sa date de signature.

Il s'applique aux contrats de professionnalisation définis aux articles L. 6325-1 et suivants du code du travail, à l'exclusion de tout autre dispositif de formation en alternance actuel ou futur.

Article 6

Dépôt

Il sera déposé auprès de la DIRECCTE d'Ile-de-France, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-4 du code du travail.

Un exemplaire sera déposé au greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 7

Demande d'extension et clause suspensive

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

L'application du présent accord est subordonnée à son extension pleine et entière.

Cette condition suspensive sera réputée réalisée à compter de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent accord.

Article 8

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de son extension.

Fait à Paris, le 8 octobre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SNCIA.

Syndicats de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFTC-Agri ;

UNSA2A ;

SNI CGC.

Convention collective nationale
IDCC : 7021. – SÉLECTION ET REPRODUCTION ANIMALE
(Entreprises)
(15 avril 2008)

(Etendue par arrêté du 12 décembre 2008,
Journal officiel du 20 décembre 2008)

ACCORD DU 8 OCTOBRE 2012
RELATIF À L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL,
À LA PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ ET AUX RISQUES PSYCHOSOCIAUX

NOR : *AGRS1397053M*
IDCC : 7021

PRÉAMBULE

Par le présent accord, les parties signataires affirment l'ambition d'impulser au sein de la branche une politique d'amélioration des conditions de travail et de préservation de la santé physique et mentale au travail.

Dans un secteur en pleine mutation technologique et organisationnelle, cet accord doit encourager l'émergence d'un management de la santé au travail et sensibiliser tous les acteurs, internes et externes à l'entreprise, à la prévention de la pénibilité et des risques psychosociaux.

Le présent accord s'inscrit dans une démarche dynamique et volontariste d'amélioration concrète des conditions de travail et d'intervention, notamment en élevage, fondée sur une action commune et concertée des employeurs, des salariés, des institutions représentatives du personnel et des éleveurs.

Il a vocation à améliorer la qualité de vie au travail des salariés, de favoriser leur reconnaissance et leur implication, et de garantir ainsi l'attractivité des métiers de la branche.

Le présent accord tient compte notamment du cadre légal et conventionnel suivant.

Cadre légal

Les articles L. 4121-1 à L. 4121-5 du code du travail.

La loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, qui a allongé la durée de l'activité professionnelle des salariés et a érigé la prévention des risques professionnels et notamment celle de la pénibilité comme moyen devant permettre aux salariés de travailler plus longtemps en réduisant les risques de dégradation de la santé au travail.

Les dispositions du décret n° 2011-354 du 30 mars 2011 relatif à la définition des facteurs de risques professionnels, définissant la pénibilité.

Le décret n° 2011-824 du 7 juillet 2011 relatif au contenu des accords qui doivent être conclus pour prévenir la pénibilité dans les entreprises de 50 salariés dont au moins 50 % des effectifs sont occupés à des postes les exposant à un ou plusieurs des facteurs légaux de pénibilité.

Cadre conventionnel

Existence d'un dispositif conventionnel de branche ayant pris en compte la problématique de la santé au travail :

- l'article 85 de la convention collective nationale de travail du 15 avril 2008 applicable aux salariés des entreprises relevant de la sélection et de la reproduction animale ;
- l'accord collectif national du 18 décembre 2009 relatif à l'emploi des salariés âgés dans les entreprises relevant de la sélection et de la reproduction animale.

Déclaration commune d'intention préalable signée le 1^{er} juillet 2011 avec les partenaires sociaux de la branche, aux termes de laquelle il a été convenu :

- d'engager une politique de branche sur la santé au travail dans le cadre d'une approche globale d'identification et de prévention des facteurs physiques et psychosociaux d'usure prématurée au travail ;
- d'initier et d'impulser au niveau de la branche une véritable politique de prévention inscrivant la santé des salariés au cœur des préoccupations des entreprises, en réponse aux enjeux juridiques, économiques, technologiques et sociaux de la branche ;
- de mettre en place des pistes d'actions concrètes de prévention et de compensation des risques professionnels identifiés à partir d'un diagnostic préalable de branche réalisé par des cabinets extérieurs.

Diagnostic de branche préalable

Conformément à la déclaration d'intention du 1^{er} juillet 2011, un diagnostic de branche a été réalisé par les cabinets Septembre et Entreprises et performances à partir d'une méthodologie et d'un cahier des charges soumis aux partenaires sociaux lors de la commission mixte nationale du 19 décembre 2011.

Le diagnostic, conduit notamment auprès de 5 entreprises pilotes, représentatives des spécificités de la branche, a fait l'objet d'une restitution lors de la commission mixte nationale du 26 avril 2012.

L'étude, remise aux partenaires sociaux, a mis en relief notamment les trois « idées-forces » suivantes :

- la prévention des risques professionnels cristallise de fortes attentes dans les entreprises, tant au niveau des salariés que des employeurs, qui démontrent la volonté unanime des acteurs d'engager des actions concrètes, durables et mesurables en faveur de la qualité de vie au travail ;
- une véritable politique de santé au travail dans les entreprises doit impliquer l'ensemble des acteurs : employeurs, salariés, représentants du personnel et éleveurs ;
- l'approche doit être intergénérationnelle et concourir à la préservation de l'attractivité des métiers de la branche.

Elle a permis de nourrir et d'orienter le contenu du présent accord.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord de branche est applicable aux entreprises entrant dans le champ de la convention collective nationale de travail du 15 avril 2008 applicable aux salariés des entreprises relevant de la sélection et de la reproduction animale.

Sous réserve des modalités spécifiques d'application prévues à l'article 5, il s'applique à toutes les entreprises de la branche, quel que soit leur effectif.

Article 2

Objet

Les partenaires sociaux rappellent que les salariés sont les acteurs du développement des entreprises de la branche.

A ce titre, une politique volontariste de préservation de la santé au travail constitue un facteur de développement, tant du bien-être individuel et collectif que de la performance et de la compétitivité des entreprises.

Dans ce cadre, le présent accord affiche la volonté d'impulser une politique de branche mettant la santé au travail au cœur du développement des entreprises en adoptant une démarche collective, offensive et progressive d'identification et de prévention des facteurs physiques et mentaux d'usure au travail.

Il a pour objectif :

- de favoriser et d'harmoniser une démarche d'identification des facteurs et des situations de risques professionnels, y compris psychosociaux, au niveau des entreprises ;
- de déterminer une liste d'actions concrètes de prévention et de compensation des risques professionnels à mettre en œuvre ou à décliner en entreprise, permettant notamment aux entreprises de 50 à 299 salariés, dont au moins 50 % sont exposés à un ou plusieurs des facteurs de pénibilité légaux, de répondre à l'obligation de négociation et d'action sur la réduction de la pénibilité ;
- de favoriser des mesures relatives au bien-être au travail tout au long de la carrière professionnelle des salariés ;
- de prévoir les chantiers nationaux à mettre en œuvre dans le prolongement du présent accord collectif de branche.

Article 3

Obligations des employeurs en matière de prévention des risques professionnels

En application de l'article L. 4121-1 du code du travail, tout employeur, tenu à une obligation de sécurité à l'égard de ses salariés, doit prendre les mesures nécessaires pour assurer leur sécurité et protéger leur santé physique et mentale.

Concrètement, l'évaluation des risques dans chaque entreprise doit se concrétiser dans le cadre du document unique visé à l'article R. 4121-1 du code du travail, mis à jour au minimum chaque année.

Depuis la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, l'obligation d'évaluation et de prévention des risques professionnels intègre le risque de pénibilité.

Défini par le législateur comme une exposition à un ou plusieurs facteurs de 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, le risque de pénibilité prolonge l'obligation d'évaluation et de prévention des risques professionnels.

Les facteurs de risques professionnels permettant d'identifier la pénibilité ont été définis par le décret n° 2011-354 du 30 mars 2011, codifié à l'article D. 4121-5 du code du travail. Ces facteurs sont les suivants.

Au titre des contraintes physiques marquées :

- manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2 du code du travail ;
- postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;
- vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1 du code du travail.

Au titre des environnements physiques agressifs :

- exposition à des agents chimiques dangereux (ACD) mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60 du code du travail, y compris vapeurs, poussières et fumées ;
- activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1 du code du travail ;
- températures extrêmes ;
- bruit mentionné à l'article R. 4431-1 du code du travail.

Au titre des contraintes liées à des rythmes de travail :

- travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31 du code du travail ;
- travail en équipes successives alternantes ;
- travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, avec un temps de cycle défini.

Sur la base de ces facteurs légaux de pénibilité, tous les employeurs sont tenus, après concertation du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel :

- d'identifier les postes de travail de l'entreprise susceptibles d'exposer les salariés à un risque de pénibilité ;
- d'inscrire, en annexe du document unique, le pourcentage de postes soumis au risque de pénibilité ;
- d'établir, pour les salariés concernés, une fiche individuelle d'exposition à un ou plusieurs facteurs de pénibilité. Etablie par l'employeur, la fiche est transmise au salarié qui dispose alors d'un délai de 15 jours pour faire connaître ses éventuelles remarques, suggestions ou contestations. Elle est ensuite communiquée au médecin du travail, accompagnée le cas échéant des remarques, suggestions ou contestations du salarié.

En outre, les entreprises d'au moins 50 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) dont le pourcentage de postes soumis à un ou plusieurs facteurs légaux de pénibilité est au moins égal à 50 % ont l'obligation, sur la base d'un diagnostic préalable, de mettre en place, par accord collectif ou plan d'actions, des mesures de prévention du risque de pénibilité répondant aux dispositions de l'article D. 138-27 du code de la sécurité sociale.

Conformément aux dispositions légales, les entreprises de la branche soumises à cette obligation et dont l'effectif est compris entre 50 et 299 sont couvertes par le présent accord de branche, dès lors qu'elles respectent les dispositions prévues à l'article 5 du présent accord.

Les entreprises de 300 salariés et plus dont le pourcentage de postes soumis à un ou plusieurs facteurs de pénibilité est au moins égal à 50 % de l'effectif doivent négocier un accord collectif ou mettre en place un plan d'actions à leur niveau satisfaisant aux dispositions de l'article D. 138-27 du code de la sécurité sociale. L'accord collectif ou le plan d'actions de ces entreprises intègre les dispositions de l'article 5 du présent accord.

En tout état de cause, les mesures de prévention ou de compensation de la pénibilité ne peuvent être choisies et mises en place en entreprise qu'à partir d'un diagnostic préalable des situations de pénibilité.

Ce diagnostic peut être réalisé par un groupe de travail constitué au sein de chaque entreprise qui comprend au minimum :

- les membres du CHSCT ;
- le médecin du travail ;
- tout expert de l'entreprise en charge des conditions de travail ;
- des représentants de l'employeur.

Article 4

Identification des facteurs de risques professionnels

La détermination de l'exposition des salariés aux différents risques professionnels s'apprécie au sein de chaque entreprise. Dans ce cadre, les partenaires sociaux rappellent :

- le rôle essentiel du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel, dans la concertation préalable à l'évaluation des risques professionnels et, notamment, dans la détermination des postes exposés à la pénibilité. Dans ce cadre, il est convenu que les travaux du CHSCT sont communiqués, pour information, aux délégués du personnel et aux membres du comité d'entreprise ;
- leur volonté d'intégrer les risques psychosociaux à l'identification des risques professionnels.

Dans le cadre de la mise en place d'une politique de prévention partagée au sein de la branche, il est convenu de déterminer conventionnellement :

- des seuils de détermination des facteurs légaux de risques de pénibilité identifiés dans la branche ;
- des axes d'identification de risques psychosociaux.

Article 4.1

Seuils de détermination des facteurs légaux de risques de pénibilité au sein de la branche

Au sein de la branche, quatre facteurs légaux de risques de pénibilité ont été identifiés par le diagnostic : la manutention manuelle de charges, des positions forcées des articulations, la manipulation d'agents chimiques dangereux et l'éventuelle exposition à des vibrations mécaniques.

Pour chacun de ces facteurs de risques professionnels de pénibilité, les partenaires sociaux ont retenu, en l'état des dispositions juridiques applicables, des connaissances scientifiques et médicales ainsi que des postes susceptibles d'être concernés, les seuils d'évaluation de pénibilité suivants.

4.1.1. Au titre de la manutention manuelle de charges

Conformément à l'article R. 4541-2 du code du travail, sont concernés par la manutention manuelle de charges les salariés réalisant « toute opération de transport ou de soutien de 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 salariés ».

Dans le cadre du présent accord, est qualifiée de pénible la manipulation manuelle de manière habituelle, seul et sans assistance mécanique, de charges d'un poids unitaire égal ou supérieur à 25 kilogrammes pendant un temps supérieur à 10 heures par semaine.

4.1.2. Au titre des postures pénibles

Les postures pénibles, définies comme des positions forcées des articulations, sont principalement celles qui comportent des angles extrêmes des articulations. Cependant, le maintien prolongé de positions articulaires durant de longues périodes ou bien répété à une fréquence intensive génère des contraintes physiques péjoratives assimilables à des postures pénibles.

Au sein de la branche, les actes techniques d'insémination ou de constat de gestation par palper ou échographie peuvent être qualifiés de postures pénibles.

Cependant, l'exposition à la pénibilité varie en fonction :

- de la nature de l'acte ;
- de la taille et du comportement de l'animal ;
- de la taille du technicien d'insémination ;
- des conditions de contention de l'animal ;
- de l'aménagement des bâtiments et notamment de la présence ou non d'un quai.

Dans le cadre du présent accord, il est convenu de considérer que les principales postures susceptibles d'être qualifiées de pénibles, sous réserve des durées et fréquences d'exposition ci-après, sont les suivantes.

Bras en élévation, au-dessus de la ligne des épaules, avec rotation de l'épaule :

- plus de 30 minutes par demi-journée, plus de 4 fois par semaine, plus de la moitié de l'année ;
ou :
- plus de 2 h 30 par semaine, plus de la moitié de l'année ;
ou :
- plus de 100 heures par an.

Dos courbé à plus de 45°, plus de 2 heures par semaine, toute l'année.

4.1.3. Au titre d'agents chimiques dangereux (ACD)

Deux types d'agents chimiques dangereux sont susceptibles d'être distingués :

- d'une part, ceux énumérés à l'article R. 4411-6 du code du travail, ainsi que tout produit qui, n'y figurant pas, pourrait néanmoins présenter un risque pour la santé des salariés « en raison des propriétés physico-chimiques, chimiques ou toxicologiques, et des modalités de sa présence sur le lieu de travail ou de son utilisation, y compris tout agent chimique pour lequel des décrets prévoient une valeur d'exposition professionnelle » (art. R. 4412-3 du code du travail) ;
- d'autre part, ceux encore plus dangereux qui contiennent des substances cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR).

Au sein de la branche, certains salariés travaillant en laboratoire sont susceptibles de manipuler des ACD, identifiés par les fiches de données de sécurité établies par le fournisseur contenant notamment les propriétés des substances chimiques contenues.

En l'absence de seuils légaux de la pénibilité au titre de la manipulation des ACD, il est convenu, dans le cadre du présent accord, de considérer comme pénible l'exposition à un ACD classé toxique et CMR plus de 50 % du temps annuel de travail.

4.1.4. Au titre des vibrations mécaniques

Sur le plan réglementaire, on distingue deux types de vibration mécanique :

- ceux qui concernent les mains et les bras ;
- ceux qui concernent l'ensemble du corps.

L'intensité vibratoire peut être déterminée en mesurant le déplacement (en mètre, m), la vitesse (en mètre par seconde, m/s) ou l'accélération (en mètre par seconde carrée, m/s²).

Selon les articles R. 4443-1 et R. 4443-2 du code du travail, l'exposition aux vibrations est évaluée à partir de deux types de valeurs réglementaires :

- une valeur seuil d'exposition journalière déclenchant l'action de prévention (valeur d'exposition journalière rapportée à une période de référence de 8 heures) ;
- une valeur limite d'exposition.

VIBRATION TRANSMISE	VALEUR DÉCLENCHANT l'action de prévention	VALEUR LIMITE D'EXPOSITION
Aux mains et aux bras	2,5 m/s ²	5 m/s ²
A l'ensemble du corps	0,5 m/s ²	1,15 m/s ²

A titre d'exemple, selon des valeurs indicatives fournies par l'INRS ou l'INERIS, les niveaux d'émission de vibrations sont les suivantes.

- « ensemble du corps » par des véhicules à moteur :
 - voiture : de 0,2 à 0,4 m/s² ;

- tracteur ou engin agricole : de 0,55 à 0,85 m/s² ;
- chariot élévateur : de 0,6 à 0,99 m/s² ;
- « mains bras » par de l’outillage usuel :
 - tronçonneuse : de 4,9 à 7,1 m/s² ;
 - débroussailleuse : de 2,7 à 4,9 m/s².

Pour apprécier la pénibilité au titre des vibrations mécaniques, il apparaît que le type de véhicule ou de matériel utilisé ainsi que le temps de travail pendant lequel le salarié est exposé sont déterminants.

Dans le cadre du présent accord, il est convenu de considérer comme pénible l’utilisation d’un véhicule ou d’un outillage dont la vibration dépasse la valeur fixée à l’article R. 4443-2 du code du travail (2,5 m/s² « bras et mains » et 0,5 m/s² « ensemble du corps ») pendant une durée supérieure à 50 % du temps total de travail.

Article 4.2

Axes d’identification de risques psychosociaux

A défaut de définition légale des risques psychosociaux, les partenaires sociaux conviennent de considérer qu’ils recouvrent des situations de surcharge mentale, de mal-être ou de ressenti négatif par rapport au travail, susceptibles d’avoir un impact plus ou moins grave sur la santé physique.

L’absence de prévention des risques psychosociaux peut conduire à des troubles se traduisant notamment par un désengagement, un absentéisme accru, des conflits sociaux fréquents. La lutte contre les risques professionnels constitue, à ce titre, un enjeu stratégique de compétitivité des entreprises.

Selon l’ANACT, les risques psychosociaux trouvent leur origine dans l’existence de tensions excessives entre les attentes des salariés et les objectifs de l’entreprise, non régulées par l’organisation du travail et le système de relations sociales.

Quatre grandes familles de tensions sont susceptibles d’être à l’origine de risques psychosociaux :

- les tensions liées aux contraintes du travail (durée et organisation du travail, charge émotionnelle) ;
- les tensions liées aux changements de contexte de travail (difficultés économiques, restructuration, nouvelle technologie, nouveaux produits ou services) ;
- les tensions liées aux relations de travail (mode de management et gestion des relations sociales, mode de rémunération) ;
- les tensions liées aux attentes du salarié (besoin de reconnaissance, conciliation avec sa vie personnelle, souhait d’évolution professionnelle).

Au sein de la branche sélection et reproduction animales, les partenaires sociaux considèrent que, sans préjuger de situations locales particulières, sont notamment susceptibles d’être des facteurs de risques psychosociaux les situations suivantes.

Au titre des contraintes de travail :

- rythme et conditions de travail conduisant à une surcharge de travail sur certaines périodes de l’année, imposées en raison de contraintes biologiques des animaux ou d’exigences administratives ;
- travail dangereux (crainte de ruades, charges ou coups pour les salariés travaillant au contact de grands animaux).

Au titre des changements de contexte de travail :

- restructurations ;
- projet de fusion ou rapprochement d’entreprises ;
- conséquences des mutations technologiques (exemple : sélection génomique).

Au titre des attentes des salariés :

- évolution de la relation salariés/éleveurs ;
- conciliation des contraintes des métiers avec la vie personnelle des salariés (travail du dimanche).

Au titre des relations de travail :

- absence d'organisation et planification du travail pouvant conduire à une surcharge de travail ;
- modes de management.

Article 5

*Pistes d'actions concrètes pour la prévention des risques professionnels
et l'amélioration des conditions de travail en entreprise*

Article 5.1

Méthodologie

5.1.1. Nombre et types d'actions à mettre en œuvre

Pour mettre en place une véritable politique de branche mettant la santé au travail au cœur du développement des entreprises, les partenaires sociaux ont établi deux types de pistes d'actions concrètes destinées à prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de vie au travail de tous les salariés.

Les pistes d'actions en faveur de la prévention et de la compensation du risque de pénibilité sont regroupées, à partir des thèmes fixés à l'article D. 138-27 du code de la sécurité sociale, autour des trois thèmes d'actions conventionnelles suivants :

- réduction des poly-expositions aux facteurs de pénibilité et adaptation et aménagement des postes de travail ;
- amélioration des conditions de travail et développement des compétences et des qualifications ;
- aménagement des fins de carrière et maintien en activité des salariés exposés aux facteurs de pénibilité.

Les pistes d'actions en faveur d'une meilleure prise en charge des risques psychosociaux ou de la qualité de vie au travail.

S'agissant du nombre et du type d'actions à choisir et à mettre en œuvre, les parties conviennent que :

Toutes les entreprises occupant au moins 50 % de leur effectif à des postes soumis à un ou plusieurs des facteurs légaux de pénibilité, y compris celles occupant moins de 50 salariés, choisissent des actions à mettre en œuvre parmi celles listées à l'article 5.2 du présent accord, dans les conditions suivantes :

- pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 299 salariés : au moins trois actions dont une dans chacun des trois thèmes d'actions en faveur de la prévention et de la compensation de la pénibilité ;
- pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés ou supérieur à 299 salariés : au moins deux actions parmi celles en faveur de la prévention et de la compensation de la pénibilité.

Il est rappelé que les entreprises de 300 salariés et plus doivent négocier un accord collectif ou mettre en place un plan d'actions qui prévoit au moins trois actions, conformément à l'article D. 138-27 du code de la sécurité sociale. L'accord collectif ou le plan d'actions intègre les actions choisies dans le cadre du présent accord.

Toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, choisissent également au moins une action en faveur d'une meilleure prise en charge des risques psychosociaux ou de la qualité de vie au travail parmi celles listées à l'article 5.3 du présent accord.

5.1.2. Programme triennal de prévention

Lorsqu'elles ne sont pas intégrées à un accord collectif ou à un plan d'actions, les actions choisies par l'entreprise au titre du présent accord sont consignées dans un document appelé « programme triennal de prévention ».

Le programme triennal de prévention comporte, pour chacune des actions choisies, l'objectif, l'indicateur chiffré et la date de réalisation.

Chaque année, l'employeur présente au CHSCT ou, à défaut, aux délégués du personnel, dans le cadre du deuxième alinéa de l'article L. 4612-16 du code du travail, un bilan des actions menées dans le cadre du programme triennal de prévention.

Article 5.2

Actions en faveur de la prévention et de la compensation du risque de pénibilité

5.2.1. Réduction des poly-expositions aux facteurs de pénibilité et adaptation ou aménagement de postes de travail

a) Mettre en place des formations collectives spécifiques « gestes et postures » réduisant les contraintes physiques des postes exposés à des postures pénibles.

Objectif : proposer des formations à 100 % des nouveaux embauchés, ainsi qu'à tous les salariés en faisant la demande.

Indicateur : pourcentage de salariés exposés à des postures pénibles ayant bénéficié d'une formation « gestes et postures ».

b) Pour limiter l'impact physique des postes exposés à une ou plusieurs postures pénibles, mener des études permettant de mettre en place des dispositifs de prévention réduisant l'exposition des salariés à ce risque, tels que notamment l'escabeau d'insémination conçu en collaboration avec la MSA Midi-Pyrénées Nord.

Objectif : s'engager à mettre en place au moins un dispositif de prévention réduisant l'exposition des salariés concernés à des postures pénibles.

Indicateur : pourcentage de salariés exposés à des postures pénibles bénéficiant d'un dispositif de prévention.

c) Adopter une organisation du travail réduisant l'impact péjoratif des postures exposant le plus fortement les articulations des techniciens de terrain.

Objectif : limiter les constats de gestation par palper rectal ou par échographie à 70 % du volume d'actes réalisés par jour ou par semaine pour tous les techniciens de terrain.

Indicateur : pourcentage de techniciens de terrain réalisant plus de 70 % leur volume d'actes journaliers ou hebdomadaires en constat de gestation par palper rectal ou par échographie.

d) Pour les salariés soumis habituellement au port de charges manuelles supérieures à 25 kilogrammes, mettre en place des dispositifs mécanisés ou une organisation de travail réduisant les charges portées.

Objectif : réduire de 10 % le poids des charges portées par les salariés exposés.

Indicateur : pourcentage de salariés exposés au port de charges lourdes dont le poids des charges portées a été réduit d'au moins 10 %.

e) Tous les salariés manipulant habituellement des produits dangereux pour la santé doivent avoir reçu une formation initiale de prévention à la manipulation à renouveler régulièrement.

Objectif : 100 % des salariés exposés aux produits dangereux doivent avoir reçu une formation initiale à la manipulation de produits dangereux qui doit être renouvelée régulièrement.

Indicateur : pourcentage de salariés concernés par la manipulation de produits dangereux ayant reçu, dans l'année, une formation de prévention.

5.2.2. Amélioration des conditions de travail et développement des compétences et des qualifications

a) Réduire le temps de conduite des salariés amenés à utiliser un véhicule de service de manière habituelle, grâce notamment à une optimisation individuelle des déplacements, pour améliorer les conditions de travail.

Objectif : réduire d'au moins 5 % le temps de conduite professionnelle sur l'année.

Indicateur : pourcentage de réduction du temps de conduite professionnelle par rapport à l'année précédente.

b) Mener en concertation avec le CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel, des études tendant à définir un cahier des charges des normes optimales de conception et d'aménagement de véhicule de service, garantissant une amélioration du confort et de la sécurité des salariés qui utilisent régulièrement un tel véhicule pour les besoins de leur activité professionnelle.

Objectif : améliorer la sécurité, le confort et l'aménagement de 100 % des nouveaux véhicules mis en service répondant aux normes minimales fixées dans l'entreprise en concertation avec le CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel, et 50 % des véhicules en service ne répondant pas auxdites normes minimales aux termes du présent accord.

Indicateur : pourcentage de véhicules de service ayant été aménagés ou remplacés pour répondre aux normes optimales fixées dans l'entreprise.

c) Sensibiliser les éleveurs aux bonnes conditions de travail des techniciens en élevage, et déployer des actions concrètes à cet effet (moyens de contention appropriés, présence de l'éleveur ou consignes précises).

Objectif : obtenir l'adhésion à un livret ou à une charte de conduite en élevage d'au moins 40 % d'éleveurs.

Indicateur : pourcentage d'éleveurs ayant adhéré au livret de conduite en élevage ou à la charte mis(e) en place ou actualisé(e) par la coopérative.

d) Les salariés occupés, depuis au moins 15 ans au cours de leur carrière professionnelle dans l'entreprise, à un ou plusieurs emplois classés pénibles, bénéficient à partir de la 16^e année d'un droit individuel à la formation majoré de 5 heures par an à compter de la signature du présent accord mais sans rétroactivité, pour leur permettre d'anticiper une éventuelle reconversion professionnelle.

Objectif : accepter 100 % des demandes de droit individuel à la formation destinées à anticiper la reconversion de salariés occupés, depuis au moins 15 ans au cours de leur carrière professionnelle dans l'entreprise, à un ou plusieurs emplois classés pénibles.

Indicateur : pourcentage d'acceptation de demandes de droit individuel à la formation destinées à anticiper la reconversion de salariés occupés, depuis au moins 15 ans au cours de leur carrière professionnelle dans l'entreprise, à un ou plusieurs emplois classés pénibles.

e) Développer les compétences et l'employabilité des salariés occupés à un poste exposé à un ou plusieurs facteurs de risque de pénibilité, pour leur permettre d'accéder à un autre emploi, en affectant un pourcentage dédié d'actions de formation à leur attention.

Objectif : augmenter d'au moins 5 % l'enveloppe financière du plan de formation dédié à des salariés soumis à un ou plusieurs facteurs de risque de pénibilité. Le montant de l'enveloppe est défini chaque année après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Indicateur : pourcentage d'augmentation de l'enveloppe financière du plan de formation consacré à développer les compétences de salariés soumis à un ou plusieurs facteurs de risque pénibilité.

5.2.3. Aménagement et accompagnement des fins de carrière et maintien dans l'emploi des salariés exposés à des facteurs de pénibilité

a) Permettre aux salariés de plus de 55 ans occupés, depuis au moins 15 ans au cours de leur carrière professionnelle dans l'entreprise à un ou plusieurs emplois classés pénibles dans l'entreprise, de réduire la part de leur temps de travail consacrée à l'exécution d'actes techniques sollicitant le plus fortement les articulations lorsqu'ils en font la demande. Les actes concernés sont déterminés en concertation avec le CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel.

Objectif : à volume global de travail équivalent, accepter de réduire de 10 % le volume d'actes techniques sollicitant le plus fortement les articulations des salariés de plus de 55 ans occupés, depuis au moins 15 ans au cours de leur carrière professionnelle dans l'entreprise, à un ou plusieurs emplois classés pénibles dans l'entreprise lorsqu'ils en font la demande.

Indicateur : pourcentage de salariés de plus de 55 ans occupés, depuis au moins 15 ans au cours de leur carrière professionnelle dans l'entreprise, à un ou plusieurs emplois classés pénibles ayant demandé et obtenu une réduction d'au moins 10 % du volume d'actes considérés comme pénibles.

b) Dans les entreprises disposant d'un système d'épargne retraite du type PERCO, ou souhaitant en mettre en place par accord d'entreprise, les salariés de plus de 55 ans occupés, depuis au moins 15 ans au cours de leur carrière professionnelle dans l'entreprise à un ou plusieurs emplois classés pénibles bénéficient d'un abondement obligatoire de l'entreprise complémentaire aux versements effectués par les salariés. Le montant de cet abondement est négocié en entreprise.

Objectif : mettre en place un système d'épargne retraite du type PERCO prévoyant un abondement spécifique employeur applicable aux salariés de plus de 55 ans occupés, depuis au moins 15 ans au cours de leur carrière professionnelle dans l'entreprise, à un ou plusieurs emplois classés pénibles.

Indicateur : montant global d'abondement spécifique pénibilité, versé annuellement par l'entreprise.

c) Dans les entreprises disposant d'un compte épargne-temps ou souhaitant en mettre en place par accord d'entreprise, les salariés occupés, depuis au moins 15 ans au cours de leur carrière professionnelle dans l'entreprise, à un ou plusieurs emplois classés pénibles bénéficient d'un abondement employeur à hauteur de 10 % du temps épargné par les salariés, dès lors qu'ils demandent la liquidation de leur compte épargne-temps pour financer un congé de fin de carrière permettant d'anticiper un départ en retraite. Le temps épargné majoré de l'abondement de l'employeur est valorisé sur la base de la moyenne des salaires bruts des 12 derniers mois précédant la prise du congé de fin de carrière.

Objectif : inciter 100 % des salariés occupés, depuis au moins 15 ans au cours de leur carrière professionnelle dans l'entreprise, à un ou plusieurs emplois classés pénibles à financer un compte épargne-temps en vue d'un congé de fin de carrière permettant d'anticiper un départ en retraite par la rédaction d'une brochure d'information à leur attention.

Indicateur : pourcentage de salariés occupés, depuis au moins 15 ans au cours de leur carrière professionnelle, à un ou plusieurs emplois classés pénibles ayant bénéficié d'un congé de fin carrière abondé par l'employeur.

d) A partir de 45 ans, les salariés occupés depuis au moins 15 ans à un poste exposé à un ou plusieurs facteurs de pénibilité sont sollicités par l'employeur en vue d'un entretien destiné à anticiper une reconversion professionnelle. Dans ce cadre, ces salariés peuvent prétendre, de plein droit, à un bilan de compétences pris en charge par l'entreprise et bénéficient d'une priorité quant au financement, dans le cadre du plan de formation, d'un parcours de formation validé par l'employeur.

Objectif : organiser la reconversion professionnelle de tous les salariés de 45 ans et plus occupés depuis au moins 15 ans sur un poste exposé à un ou plusieurs facteurs légaux de pénibilité.

Indicateur : pourcentage de salariés de 45 ans et plus occupés depuis au moins 15 ans à un poste soumis à un ou plusieurs facteurs de pénibilité ayant bénéficié d'une formation de reconversion professionnelle.

e) Proposition de passage à 50 % d'un temps plein, rémunéré sur la base de 60 % du salaire de base des 12 derniers mois, des salariés de plus de 55 ans occupés depuis 15 ans au moins au cours de leur carrière professionnelle dans l'entreprise à un ou plusieurs emplois classés pénibles. Dans ce cadre, l'employeur s'engage à prendre en charge les cotisations sociales vieillesse, patronales et salariales, du régime de base et du régime de retraite complémentaire.

Objectif : accepter 100 % des demandes de passage à 50 % de salariés de plus de 55 ans occupés depuis 15 ans au moins au cours de leur carrière professionnelle à un emploi classé pénible.

Indicateur : pourcentage d'acceptation de passage à 50 % de salariés de 55 ans occupés depuis 15 ans au moins au cours de leur carrière professionnelle à un emploi classé pénible.

f) Mise en place d'une garantie de rémunération pour faciliter le reclassement des salariés de 45 ans et plus, occupés depuis 15 ans au moins au cours de leur carrière professionnelle dans l'entreprise à un ou plusieurs emplois classés pénibles, et qui, suite à un avis d'inaptitude ou une recommandation du médecin du travail consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle, acceptent un aménagement de poste ou un repositionnement sur un poste entraînant une réduction de rémunération. La garantie de rémunération prévoit :

- le versement pendant les 6 premiers mois d'une indemnité de garantie égale à 85 % du différentiel éventuel existant entre la nouvelle rémunération mensuelle et la rémunération mensuelle de référence antérieure ;
- le versement pendant les 6 mois suivants d'une indemnité de garantie égale à 60 % du différentiel éventuel existant entre la nouvelle rémunération mensuelle et la rémunération mensuelle de référence antérieure ;
- le versement pendant les 12 mois suivants d'une indemnité de garantie égale à 35 % du différentiel éventuel existant entre la nouvelle rémunération mensuelle et la rémunération mensuelle de référence antérieure.

La rémunération mensuelle de référence antérieure est calculée sur la base de la moyenne des salaires bruts des 12 derniers mois précédant l'aménagement ou le repositionnement, à l'exclusion de la gratification annuelle prévue à l'article 70 de la convention collective nationale du 15 avril 2008 ou de toute prime de même nature, des heures supplémentaires et des éléments de salaire inhérents au poste ou tâches antérieurement occupés.

Lorsque le salarié perçoit une pension d'invalidité consécutive à l'accident du travail ou la maladie professionnelle à l'origine de l'inaptitude, son montant s'ajoute à la nouvelle rémunération mensuelle brute servant au calcul du différentiel garanti de rémunération ci-dessus.

Objectif : augmenter de 5 % le reclassement ou le repositionnement de salariés de 45 ans et plus, occupés depuis 15 ans au moins au cours de leur carrière professionnelle dans l'entreprise à un ou plusieurs emplois classés pénibles, déclarés inaptes suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle.

Indicateur : pourcentage de salariés de 45 ans et plus occupés depuis 15 ans au moins au cours de leur carrière professionnelle dans l'entreprise à un ou plusieurs emplois classés pénibles reclassés ou repositionnés suite à une inaptitude d'origine professionnelle.

Article 5.3

Actions en faveur d'une meilleure prise en charge des risques psychosociaux ou de la qualité de vie au travail

a) Mettre en place en collaboration avec le CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel, une enquête de satisfaction des conditions de vie au travail, du type « baromètre social ».

Objectif : organiser une enquête, au minimum tous les 2 ans.

Indicateur : nombre d'enquêtes mises en place.

b) Mise à disposition d'un registre des accidents bénins ne donnant pas lieu à arrêt de travail pour lutter contre la sous-déclaration des accidents et assurer un meilleur pilotage des mesures correctives. Ce registre doit être porté à la connaissance des membres du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel, tous les 3 mois.

Objectif : faire une information bisannuelle auprès des salariés de l'existence d'un registre des accidents bénins en rappelant les modalités de déclaration.

Indicateur : nombre d'accidents bénins déclarés, portés à la connaissance du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel.

c) Améliorer le fonctionnement des CHSCT en attribuant, lorsqu'ils existent, un crédit d'heures collectif mensuel de 3 heures supplémentaires pour mener, en partenariat avec l'employeur, des projets améliorant la qualité de vie au travail des salariés. A défaut de CHSCT, le crédit d'heures collectif mensuel est affecté aux délégués du personnel.

Objectif : développer au moins un projet améliorant la qualité de vie au travail.

Indicateur : nombre de projets concrets d'amélioration de la qualité de vie au travail.

d) Veiller à l'impact « santé au travail » des systèmes collectifs de rémunération.

Objectif : soumettre pour avis au CHSCT, lorsqu'il existe, les systèmes collectifs de rémunération existants ou mis en place, ayant un impact sur la santé des salariés.

Indicateurs : nombre de recommandations du CHSCT relatives à l'impact « santé au travail » des systèmes de rémunération suivies d'effet.

e) Mettre en œuvre toute action ou mettre à disposition des salariés travaillant au contact des animaux des tabliers de protection ou dispositifs appropriés pour lutter contre la peur des coups.

Objectif : proposer des actions ou des dispositifs permettant d'aider les salariés en contact avec les animaux à lutter contre la peur des coups.

Indicateur : pourcentage de salariés en contact avec les animaux ayant bénéficié d'actions ou de dispositifs permettant de lutter contre la peur des coups.

f) Mettre en place, en concertation avec le CHSCT, des actions de formation offrant à tous les managers, quel que soit l'effectif encadré, une sensibilisation au management de la santé au travail intégrant notamment la prévention des situations de stress.

Objectif : 100 % des managers doivent avoir reçu une action de sensibilisation au management de la santé au travail.

Indicateur : pourcentage de managers ayant bénéficié d'une action de sensibilisation au management de la santé au travail intégrant notamment la prévention des situations de stress.

Article 6

*Chantiers nationaux à mener
dans le prolongement du présent accord national*

Article 6.1

*Lancement d'une étude de prospective des métiers
et des compétences au niveau de la branche*

Compte tenu des mutations en cours de l'élevage français, sur fond de réforme de la PAC, de volatilité des prix et de recherche de gain de productivité, d'une part, et, d'autre part, des évolutions technologiques majeures au sein de la branche liées notamment à la sélection génomique des animaux mais aussi au sexage de la semence ou à l'arrivée sur le marché de nouveaux dispositifs de détection des gestations, les partenaires sociaux ont manifesté le souhait d'engager une réflexion sur les sources de financement externe d'une étude prospective des métiers et des compétences de demain au sein des entreprises de sélection et de reproductions animales.

Cette étude aurait notamment vocation à éclairer salariés et employeurs sur des perspectives nouvelles de reclassement et de reconversion des salariés occupant des postes soumis à un ou plusieurs facteurs de pénibilité.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux rappellent l'existence de la cartographie paritaire des métiers et des compétences au sein de la coopération agricole réalisée pour l'observatoire prospectif inter-branches de la coopération agricole. Cet outil de gestion des ressources interbranches est, en effet, susceptible de faciliter la reconversion professionnelle de salariés et de fluidifier l'emploi au sein de la coopération agricole.

Article 6.2

*Négociation d'un certificat de qualification professionnelle
de technicien d'insémination*

Afin de préserver l'attractivité du métier de technicien d'insémination, les parties conviennent d'ouvrir une négociation sur la conclusion d'un certificat de qualification professionnelle de technicien d'insémination.

Cette négociation aura notamment vocation à intégrer un référentiel de compétences relatif à la prévention des risques professionnels et à déterminer une rémunération minimale conventionnelle.

Article 7

Suivi et bilan du présent accord

Les entreprises soumises au présent accord communiquent au SNCIA, dans les 6 mois suivant le dépôt de l'accord, les pistes d'actions, les objectifs chiffrés et la programmation de mise en œuvre des actions choisies dans le cadre du présent accord.

Chaque année, après consultation du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel, elles communiquent annuellement au SNCIA le bilan des actions menées et réalisées.

La synthèse des bilans reçus par le SNCIA est communiquée aux membres de la commission mixte nationale.

Pour assurer le suivi du présent accord, la commission mixte nationale est réunie au moins une fois par an. A cette occasion, elle évoque toutes questions permettant d'améliorer les conditions de travail et la prévention des risques professionnels au sein des entreprises de la branche. Lieu d'échanges et de débats, cette réunion a vocation à identifier et promouvoir toutes « bonnes pratiques » d'entreprises favorisant le développement d'une politique de branche de préservation de la santé au travail.

En outre, afin de disposer d'un outil de pilotage « santé au travail » de branche, les partenaires sociaux disposeront au minimum, au sein du rapport économique et social annuel, des indicateurs suivants :

- nombre d'accidents du travail (AT) rapporté à l'effectif : nombre d'AT/effectif ;
- nombre de maladies professionnelles reconnues par la MSA rapporté à l'effectif : nombre de MP/effectif ;
- pourcentage d'invalidité partielle ou totale/l'effectif ;
- taux de rotation : somme des taux d'entrées et de sorties/2.

La commission mixte nationale peut être amenée à proposer l'ajout, au rapport économique et social de branche, de tout indicateur « santé au travail » qui lui paraîtrait nécessaire au suivi du présent accord.

Article 8

Clause de non-dérogation

Les dispositions de l'article 5.1 du présent accord sont impératives.

Les parties conviennent expressément que les entreprises soumises au présent accord ne pourront y déroger que dans un sens plus favorable aux salariés.

Article 9

Révision

Chacune des parties au présent accord peut en demander la révision totale ou partielle. La demande doit être accompagnée d'une proposition de rédaction et être adressée par écrit au président du SNCIA en vue de son inscription à l'ordre du jour de la commission mixte nationale. Le SNCIA en assure la transmission à tous les membres de la commission mixte nationale.

La réunion de la commission mixte nationale doit intervenir dans les 3 mois suivant la réception de la demande.

Article 10

Durée

Le présent accord collectif est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de sa date d'application. Au terme de ce délai, il cessera de produire tout effet, les parties excluant toute reconduction tacite.

Article 11

Notification et dépôt

Etabli en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans la branche et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 12

Demande d'extension

Les parties sollicitent l'extension du présent accord.

Article 13

Date d'application

Le présent accord sera applicable à compter de sa date de dépôt.

Fait à Paris, le 8 octobre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SNCIA.

Syndicats de salariés :

CFTC-Agri ;

UNSA2A ;

SNI CGC.

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165130140-000413

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
