

# 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° 2013/15 DU 4 MAI 2013**

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

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

---

## CONVENTIONS COLLECTIVES

### SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2013/15

#### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Bureaux d'études techniques</b> : accord du 19 février 2013 relatif à la santé et aux risques psychosociaux.....	4
<b>Carrières et matériaux (industries [Normandie, ouvriers, ETAM])</b> : accord du 7 février 2013 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2013.....	13
<b>Conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (CAUE)</b> : avenant n° 15 du 15 janvier 2013 relatif aux salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> janvier 2013.....	16
<b>Cuisine (magasins prestataires de services)</b> : avenant n° 9 du 20 février 2013 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2013 .....	18
<b>Fruits et légumes (expédition et exportation)</b> : avenant du 16 janvier 2013 relatif aux classifications .....	20
<b>Fruits et légumes (expédition et exportation)</b> : avenant n° 9 du 17 janvier 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013.....	26
<b>Hôtellerie de plein air</b> : avenant n° 1 du 8 février 2013 relatif à la pérennisation de l'emploi.....	30
<b>Hôtellerie de plein air</b> : avenant n° 7 du 8 février 2013 relatif au régime de prévoyance complémentaire.....	32
<b>Médico-techniques (négoce et prestations de services)</b> : accord du 17 janvier 2013 relatif aux contrats de professionnalisation.....	35
<b>Médico-techniques (négoce et prestations de services)</b> : accord du 17 janvier 2013 relatif à la création d'une section paritaire professionnelle.....	39
<b>Médico-techniques (négoce et prestations de services)</b> : accord du 17 janvier 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes .....	42
<b>Médico-techniques (négoce et prestations de services)</b> : avenant n° 1 du 17 janvier 2013 relatif à l'aide à la négociation.....	51
<b>Médico-techniques (négoce et prestations de services)</b> : avenant n° 2 du 17 janvier 2013 relatif au régime de prévoyance.....	53
<b>Métallurgie (Hautes-Pyrénées)</b> : accord du 26 février 2013 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques au 1 <sup>er</sup> avril 2013.....	57
<b>Métallurgie (Hautes-Pyrénées)</b> : accord du 26 février 2013 relatif aux taux effectifs garantis annuels pour l'année 2013.....	61

<b>Métallurgie (Loir-et-Cher) : accord du 8 mars 2013 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2013.....</b>	<b>64</b>
<b>Métallurgie (Savoie) : accord du 5 mars 2013 relatif aux salaires au 1<sup>er</sup> janvier 2013 .....</b>	<b>73</b>
<b>Métallurgie (Vimeu) : accord du 19 février 2013 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2013 .....</b>	<b>77</b>
<b>Métallurgie (Vimeu) : accord du 19 février 2013 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques pour l'année 2013.....</b>	<b>80</b>
<b>Métallurgie (Vosges) : accord du 22 février 2013 relatif aux rémunérations effectives garanties annuelles et aux primes pour l'année 2013 .....</b>	<b>83</b>
<b>Récupération (industries et commerce) : avenant n° 3 du 13 novembre 2012 relatif à la prime annuelle de vacances.....</b>	<b>89</b>
<b>Retraite (salariés non cadres [ARCCO]) : avenant n° 121 du 8 mars 2013 modifiant l'annexe A à l'accord du 8 décembre 1961.....</b>	<b>91</b>
<b>Retraite (salariés non cadres [ARCCO]) : avenant du 8 mars 2013 relatif aux délibérations n°s 21B et 28B .....</b>	<b>93</b>
<b>Retraite et prévoyance (cadres [AGIRC]) : avenant du 8 mars 2013 relatif aux délibérations D1 et D59.....</b>	<b>95</b>
<b>Retraite et prévoyance (cadres [AGIRC]) : avenant n° A-270 du 8 mars 2013 modifiant l'annexe I de la convention .....</b>	<b>97</b>
<b>Sécurité sociale (organismes) : avenant du 27 février 2013 relatif à la prime de crèche au 1<sup>er</sup> janvier 2013.....</b>	<b>99</b>
<b>Sécurité sociale (organismes [cadres et agents d'exécution]) : avenant du 27 février 2013 relatif aux frais de déplacement au 1<sup>er</sup> janvier 2013 .....</b>	<b>100</b>
<b>Sécurité sociale (organismes [agents de direction, comptables]) : avenant du 27 février 2013 relatif aux frais de déplacement au 1<sup>er</sup> janvier 2013 .....</b>	<b>102</b>
<b>Sécurité sociale (organismes [agents d'exécution, cadres]) : accord du 27 février 2013 relatif aux frais de déplacement au 1<sup>er</sup> janvier 2013 .....</b>	<b>104</b>
<b>Sécurité sociale (organismes [ingénieurs-conseils mutés]) : accord du 27 février 2013 relatif aux frais de déplacement au 1<sup>er</sup> janvier 2013.....</b>	<b>105</b>
<b>Sécurité sociale (organismes [caissiers, aides-caissiers]) : accord du 27 février 2013 relatif à l'indemnité de responsabilité au 1<sup>er</sup> janvier 2013 .....</b>	<b>106</b>
<b>Sécurité sociale (organismes [agents]) : avenant du 27 février 2013 relatif au remboursement des prêts de véhicules à moteur au 1<sup>er</sup> janvier 2013 .....</b>	<b>107</b>
<b>Sécurité sociale (organismes [agents de direction, agents comptables, ingénieurs-conseils]) : avenant du 27 février 2013 relatif au remboursement des prêts de véhicules à moteur pour l'année 2013 .....</b>	<b>109</b>
<b>Sécurité sociale (praticiens-conseils du régime général) : avenant du 27 février 2013 relatif aux indemnités pour l'année 2013 .....</b>	<b>110</b>
<b>Sidérurgie : avenant du 7 mars 2013 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2013 ....</b>	<b>112</b>
<b>Vitrail (industrie) : accord du 11 janvier 2013 relatif aux salaires minima garantis pour l'année 2013.....</b>	<b>116</b>

Brochure n° 3018

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1486. – BUREAUX D'ÉTUDES TECHNIQUES,  
CABINETS D'INGÉNIEURS-CONSEILS  
ET SOCIÉTÉS DE CONSEILS**

**ACCORD DU 19 FÉVRIER 2013  
RELATIF À LA SANTÉ ET AUX RISQUES PSYCHOSOCIAUX**

NOR : ASET1350504M  
IDCC : 1486

**PRÉAMBULE**

La préservation et l'amélioration de la santé au travail étant une priorité qui s'appréhendent dans un cadre nécessairement pluridisciplinaire et dans le cadre d'une prise en charge collective, les partenaires sociaux de la branche ont engagé des négociations encadrées par l'accord de méthode qu'ils ont signé le 10 mars 2011.

Avec cet accord de méthode, les partenaires sociaux ont souhaité que les employeurs de la branche bénéficient d'un cadre leur permettant d'assurer leurs obligations de protection de la santé de leurs salariés et de prévention des risques physiques et psychosociaux.

Ces négociations ont abouti à la concrétisation de leur volonté d'agir à deux niveaux :

- la conclusion du présent accord de branche, au regard des spécificités inhérentes aux métiers des entreprises de la branche,

et, parallèlement,

- la mise en œuvre d'actions paritaires complémentaires à l'accord de branche :
  - l'élaboration paritaire d'un document paritaire unique de branche sur les risques professionnels diligentée par l'ADESAT. Les modalités d'information auprès des employeurs et des salariés afférentes au document unique de branche seront confiées à un prestataire désigné paritairement ;
  - l'élaboration paritaire d'un guide pratique paritaire relatif aux risques professionnels, physiques et psychosociaux, ayant des conséquences sur la santé au travail et rappelant :
    - les mesures contribuant à la « qualité de vie » au travail ;
    - les rôles et missions des CHSCT et des délégués du personnel ;
    - les principes et bonnes pratiques, dans le cadre de l'obligation générale de santé/sécurité de l'employeur régie par les dispositions légales et réglementaires ;
- l'élaboration et la diffusion d'un module de formation à la santé et prévention RPS effectué et dispensé par un organisme pour les entreprises de la branche et disponible en e-learning. Si la formule e-learning ne peut pas être utilisée l'employeur met en place les dispositions permettant au salarié de se former.

Les partenaires sociaux de la branche rappellent que chaque organisation publie par l'intermédiaire de son site internet les résultats des études ADESAT'T, notamment le rapport du 3 mars 2011 relatif à la santé au travail.

Les partenaires sociaux considèrent que concernant les domaines ci-après listés, les dispositions légales, réglementaires, conventionnelles sont complètes et opératoires et qu'elles couvrent l'ensemble des risques et des mesures de prévention que l'employeur doit mettre en place :

- évaluation des risques pris par les salariés sur leur poste de travail ainsi que leur gravité ;
- recensement desdits risques ;
- transcription, mise à jour et communication aux salariés et aux institutions représentatives du personnel compétentes des informations dans le document unique des risques professionnels ;
- mise en œuvre et communication des mesures de prévention, utiles et nécessaires, du plan de prévention et du programme annuel de prévention (Papripact) permettant de bonnes conditions de travail ;
- obligation de faire respecter les consignes de sécurité, et mise en œuvre des actions de prévention appropriées conformément au document unique et au plan de prévention ;
- respect des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail ;
- respect des dispositions relatives à l'organisation de l'entretien annuel pour tous les salariés.

Les partenaires sociaux, sans rappeler ces règles, conviennent que les dispositions du présent accord s'inscrivent dans leur cadre, et qu'il appartient à l'employeur de les respecter.

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

### *Prévention des risques dans le cadre de l'obligation générale de santé et de sécurité*

L'employeur se fixe l'objectif d'identifier, au préalable, les facteurs de risques au moyen des indicateurs inscrits dans le document unique des risques professionnels qu'il établit (par exemple : absentéisme, arrêts maladie, enquêtes internes, taux des accidents du travail et maladies professionnelles, analyse des plaintes individuelles ou collectives, etc.).

La démarche étant nécessairement pluridisciplinaire : l'employeur y associe tous les acteurs de prévention de la santé et de la sécurité, y compris les salariés et la médecine du travail dont les avis sont par principe obligatoires.

Dans le cadre de son obligation générale d'information et de formation des salariés à la sécurité, inscrite en outre à l'article 6 du présent accord, les partenaires sociaux rappellent que l'employeur doit communiquer aux salariés les règles de sécurité contenues dans les différents documents ou dispositifs visant à assurer la sécurité des collaborateurs, notamment le plan de prévention, et contrôlera leur mise en place effective, conformément aux dispositions de l'article 6 du présent accord, en lien avec les institutions représentatives du personnel compétentes.

En particulier, le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (Papripact) sera établi à partir de l'analyse des risques et de la mise en œuvre du document unique d'évaluation des risques professionnels.

L'employeur se dote des moyens suffisants pour assurer la santé et la sécurité de ses salariés, notamment dans le cadre des entretiens annuels permettant de contrôler les conditions de travail.

## **Article 2**

### *Moyens du CHSCT*

Les partenaires sociaux rappellent que les institutions représentatives du personnel compétentes doivent, par l'analyse des risques professionnels et des conditions de travail, concourir à l'amélioration de la politique de prévention des risques menée dans l'entreprise dans le cadre des dispositions légales et réglementaires.



En l'absence de CHSCT, les délégués du personnel exercent les missions dévolues aux membres du CHSCT, mais dans le cadre de leurs seuls moyens (sauf dispositions conventionnelles d'entreprise plus favorables).

Dans le cadre de ses prérogatives, le CHSCT, ou à défaut les délégués du personnel dans le cadre des dispositions légales et réglementaires, veille au suivi de l'application des règles relatives à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail des salariés. L'employeur doit notamment l'informer et le consulter dans le cadre des dispositions légales et réglementaires et rendre compte annuellement au CHSCT du nombre d'arrêts de travail dans son unité, en distinguant les accidents du travail des accidents de trajet.

Les entreprises permettent au CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel dans le cadre des dispositions légales et réglementaires, d'assurer efficacement sa mission en mettant à sa disposition des moyens de communication adaptés aux moyens de l'entreprise.

### **Article 2.1**

#### *Crédit d'heures additionnel annuel forfaitaire pour le CHSCT et plans de prévention*

Dans le cadre de la mise en œuvre et du suivi d'un ou de plusieurs plans de prévention, sans préjudice des dispositions légales et réglementaires, les entreprises accorderont à chaque membre titulaire du CHSCT :

- 5 heures par mois pour les entreprises de moins de 500 salariés ;
- 8 heures par mois pour les entreprises de 500 à 999 salariés ;
- 15 heures par mois pour les entreprises de plus de 1 000 salariés.

Ce temps, qui ne sera pas décompté des heures de délégation, n'est pas mutualisable entre membres du CHSCT et ne peut être reporté d'un mois sur l'autre.

### **Article 2.2**

#### *Coordination périodique des CHSCT des entreprises d'un même groupe ou d'établissements d'une même entreprise*

En cas de présence de plusieurs CHSCT au sein des entreprises relevant du champ de la branche au sein d'un même groupe ou au sein des établissements d'une même entreprise, des mesures de coordination des CHSCT sont mises en place.

L'employeur assurera, en sus des réunions ordinaires des CHSCT, la prise en charge des frais de transport, de restauration et du temps passé afférents à la conduite d'une réunion annuelle, sur convocation de l'employeur, traitant de sujets santé/risques psychosociaux et entrant dans l'actualité de l'entreprise.

### **Article 3**

#### *Protection de la santé au travail et prévention des risques dans le cadre de la durée du travail*

### **Article 3.1**

#### *Dispositions communes*

Les présentes dispositions se situent dans le prolongement des dispositions de l'accord de branche du 22 juin 1999 sur la durée du travail qu'elles complètent.

L'employeur est garant de la bonne information de l'ensemble des salariés en matière de durée et d'horaires de travail.

L'employeur s'assure du respect effectif des droits à repos quotidien et hebdomadaire des salariés ainsi que des durées maximales journalières et hebdomadaires du travail auxquels sont soumis leurs salariés, selon les modalités d'aménagement de la durée du travail dont ils relèvent.

Eu égard à l'impact potentiel sur la santé et les risques psychosociaux au travail, les partenaires sociaux insistent sur le caractère impératif des dispositions relatives :

- au suivi de la durée du travail ;
- à la répartition de la durée du travail (quotidienne, hebdomadaire, mensuelle, annuelle) ainsi que les conditions de modification ou les éventuels dépassements ;
- aux durées maximales du travail (quotidienne, hebdomadaire, mensuelle, sur 12 semaines consécutives, annuelle) ;
- au travail de nuit ;
- au travail le dimanche et des jours fériés ;
- aux astreintes ;
- aux congés ;
- aux RTT ;
- à l'encadrement du télétravail, lorsqu'il est mis en place par l'employeur.

### 3.1.1. Trajets et déplacements

Les temps de trajet domicile/lieu de travail ou d'exécution du travail et le temps des déplacements professionnels s'apprécient au regard des dispositions légales, réglementaires, conventionnelles et de la jurisprudence en vigueur.

### 3.1.2. Suivi de la durée de travail

L'employeur s'assure que l'adéquation des moyens aux tâches confiées soit abordée lors de l'entretien annuel notamment en sensibilisant le management.

L'employeur met en place des réunions régulières de projet/service des salariés et du management afin de s'assurer de l'adéquation des moyens.

Ces réunions de services, organisées dans le cadre des dispositions légales et réglementaires afférentes à l'expression des salariés auxquelles sera associé le management, sont organisées notamment, sur les questions de l'organisation du travail, les conditions de travail et de suivi de la mission chez les clients.

Une attention particulière est portée sur la question de la surcharge de travail, et fera l'objet d'une communication spécifique, notamment dans le cadre de ces réunions de service.

Le (la) responsable hiérarchique assure le suivi de l'organisation du travail et de la charge de travail du (de la) salarié(e).

Le (la) salarié(e) tiendra informé(e) son (sa) responsable hiérarchique des événements ou éléments qui accroissent de façon inhabituelle ou anormale sa charge de travail.

En cas de difficulté inhabituelle portant sur ces aspects d'organisation et de charge de travail ou en cas d'isolement professionnel du (de la) salarié(e), le (la) salarié(e) a la possibilité d'émettre par écrit une alerte auprès de l'employeur ou de son (sa) représentant(e) qui recevra le (la) salarié(e) dans les 8 jours et formule par écrit les mesures qui sont, le cas échéant, mises en place pour permettre un traitement effectif de la situation. Ces mesures feront l'objet d'un compte rendu écrit.

L'employeur transmet une fois par an au CHSCT, ou à défaut aux délégués du personnel dans le cadre des dispositions légales et réglementaires, le nombre d'alertes émises par les salariés.

Lors de l'entretien individuel l'employeur considère les modalités et le temps de transport de l'intéressé(e), au regard de sa charge de travail.

L'employeur rappelle régulièrement par l'envoi de notes de service à tous les salariés, les règles en termes d'organisation et de durée du travail.

### **Article 3.2**

#### *Dispositions spécifiques aux salariés relevant des modalités de réalisation de missions avec autonomie complète (forfait annuel en jours)*

En application des dispositions de l'accord du 22 juin 1999, les salariés relevant d'un forfait annuel en jours ne peuvent pas travailler, hors dispositions spécifiques, plus de 217 jours sur l'année civile (hors journée de solidarité), compte non tenu des éventuels jours d'ancienneté.

Les partenaires sociaux rappellent que la modalité des forfaits jours a été instaurée par l'accord de branche du 22 juin 1999 sur la réduction du temps de travail au regard des articles L. 3121-43 à L. 3121-48 du code du travail.

Le forfait annuel en jours s'accompagne d'un décompte des journées travaillées au moyen d'un suivi objectif, fiable et contradictoire mis en place par l'employeur.

Ce suivi est établi par le (la) salarié(e) sous le contrôle de l'employeur.

Le décompte des journées travaillées au moyen d'un suivi objectif, fiable et contradictoire concerne également les cadres en réalisation de mission avec autonomie complète.

L'amplitude des journées travaillées et la charge de travail des salariés permettront au (à la) salarié(e) de concilier vie professionnelle avec vie privée.

Lors de l'entretien annuel organisé à l'initiative de l'employeur, le (la) salarié(e) et son (sa) responsable hiérarchique font le bilan sur les modalités d'organisation du travail du (de la) salarié(e), la durée des trajets professionnels, sa charge individuelle de travail, l'amplitude des journées de travail, l'état des jours de repos (RTT et congés payés) pris et non pris à la date de l'entretien et l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Une liste indicative des éléments abordés lors de l'entretien annuel est transmise au préalable au salarié.

Au regard des constats effectués, le (la) salariée et son (sa) responsable hiérarchique arrêtent ensemble les mesures de prévention et de règlement des difficultés. Les solutions et mesures sont alors consignées dans le compte rendu de l'entretien annuel.

Les dispositions du dernier alinéa de l'article 3.1.2 sont applicables aux salariés relevant des modalités de réalisation de missions avec autonomie complète.

### **Article 4**

#### *Trajets et déplacements des salariés*

Afin de favoriser les déplacements en transport en commun, l'employeur pourra notamment mettre en place une incitation financière dans le cadre de la prise en charge des frais de transport individuel ou collectif.

En cas d'utilisation de son véhicule personnel à la demande de l'employeur, les conditions d'utilisation et la prise en charge des frais engagés s'effectuera conformément aux dispositions légales, réglementaires, conventionnelles et à la politique de l'entreprise.

Dans le cadre de l'utilisation de véhicules du parc automobile de l'entreprise, il appartiendra à l'employeur d'assurer les véhicules et de procéder au contrôle régulier de ceux-ci.

L'employeur se conformera en outre aux dispositions de l'article 6 du présent accord relatif aux actions d'information, de sensibilisation et de formation en la matière.

L'employeur étudie et propose des modes alternatifs d'organisation du travail si le temps de trajet du (de la) salarié(e) ne lui permet pas de regagner chaque jour sa résidence du fait de ses conditions de travail.

Dans l'hypothèse où le salarié pourrait parcourir plus de 60 000 km en moyenne sur 3 ans au volant d'un véhicule automobile, à titre professionnel, l'employeur s'engage à lui faire exécuter tous les 3 ans un stage de conduite (type Centaure, ou toute autre action du même type).

## **Article 5**

### *Dispositions relatives à l'organisation du travail dans le cadre de la mission*

Les partenaires sociaux rappellent que la mission doit être organisée dans le cadre d'un équilibre entre les enjeux économiques et managériaux de l'entreprise, l'obligation de santé-sécurité de l'employeur et la vie personnelle du salarié.

## **Article 5.1**

### *Mission du (de la) salarié(e) chez le client*

Dans le cadre des dispositions de la convention collective nationale, avant l'envoi d'un(e) salarié(e) en déplacement, l'employeur doit informer le (la) salarié(e) des conditions de réalisation de sa prestation de travail en établissant un ordre de mission.

L'ordre de mission peut être permanent ou ponctuel, mono-site ou multi-sites, pour les salariés dont les fonctions, telles que précisées dans le contrat de travail, les conduisent à effectuer des déplacements multiples pour des interventions ponctuelles ou récurrentes.

Il est établi par l'employeur qui informe le (la) salarié(e) des conditions de réalisation de sa prestation de travail. L'ordre de mission mentionne notamment les règles applicables en matière d'amplitude horaire, d'organisation spécifiques des congés, de santé et de sécurité adaptés.

Les partenaires sociaux considèrent que le cadre contractuel de l'établissement de la relation avec le client peut être considéré comme l'occasion de rappeler l'exclusivité du lien hiérarchique rattachant le (la) salarié(e) à son employeur.

L'ordre de mission mentionne ainsi nécessairement l'exclusivité du lien de subordination entre l'employeur et le (la) salarié(e) travaillant pour le client.

L'employeur doit en outre à cette occasion rappeler les bonnes pratiques ainsi que de la responsabilité sociétale des entreprises afin d'assurer les meilleures conditions de travail possibles aux salariés.

Les partenaires sociaux considèrent qu'une information de l'ensemble des acteurs (employeur, salarié et client) est essentielle.

L'employeur pourra notamment inclure, avec l'accord du (de la) salarié(e), dans les contrats-clients des dispositions permettant au (à la) salarié(e) envoyé(e) en mission chez le client de travailler dans de bonnes conditions. L'employeur s'assurera d'un plan de prévention, établi conformément à l'article 6.2 du présent accord, pour toutes les missions de plus de 400 heures.

Durant le déroulement de la mission, les éventuelles conditions de réalisation particulières de celle-ci pourront notamment être portées à la connaissance du client.

L'employeur matérialise clairement le lien entre le (la) salarié(e) et le client par des réunions internes régulières, auxquelles doit participer le management, ainsi que dans le cadre de l'entretien annuel durant lesquelles seront abordés l'organisation du travail, les conditions de travail et le suivi de la mission conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Lors de l'entretien individuel annuel, une attention particulière est en outre portée sur la relation entre le client et le salarié et le cas échéant, les multi-missions.

L'employeur s'engage à organiser un suivi des salariés se trouvant sur plusieurs missions et de favoriser les déplacements en transport en commun, avec le cas échéant la mise en place d'une incitation financière dans le cadre de la prise en charge des frais de transport.

L'employeur devra fournir du matériel de travail adapté à tous les salariés, et le matériel le plus adapté possible aux salariés nomades, sur la base de l'avis du médecin du travail. Il procédera à une sensibilisation des salariés à l'utilisation de matériels de protection de la santé adaptés aux conditions particulières de l'entreprise et de l'emploi du (de la) salarié(e).

## **Article 5.2**

### *Mission à l'étranger*

Les dispositions relatives à l'ordre de mission de l'article 5.1 doivent être respectées.

L'employeur doit aussi se conformer aux dispositions et arrêtés du ministère de l'intérieur et des affaires étrangères, aux circulaires pour les salariés à l'étranger.

Les frais d'assurance santé seront pris en charge en totalité par l'employeur dans le respect des conditions légales, conventionnelles ou d'accord d'entreprise.

Afin de pallier les risques dus aux manques de contacts et d'informations des salariés éloignés, l'employeur s'engage à ce qu'un contact régulier avec les services de l'entreprise soit diligenté, par le biais, notamment, d'envoi d'information récurrente sur leur entreprise, mises à jour des intranets, envois de revues de presse sur la vie de l'entreprise.

Il est rappelé en outre que les entreprises qui exercent habituellement ou occasionnellement une activité hors de France métropolitaine et qui, de ce fait, sont amenées à y envoyer des salariés, doivent se conformer aux dispositions légales et aux dispositions de la convention collective nationale relatives aux conditions de l'ordre de mission à l'étranger, notamment :

- transmettre ou permettre l'accès au (à la) salarié(e) à toutes les préconisations relatives à la sécurité, à la conformité des vaccinations ;
- informer le (la) salarié(e) sur les précautions à prendre contre les maladies spécifiques du pays et les soins particuliers à exercer et les prises en charge des traitements préventifs ainsi que sur les dispositions propres à assurer la sécurité physique du (de la) salarié(e) ;
- transmettre à chaque salarié(e) toute information utile concernant sa couverture de protection sociale ;
- proposer un entretien avec le médecin du travail avant son départ ;
- communiquer les coordonnées du centre médical en local.

L'employeur apportera toute information sur les pays de destination (culture, vie sociale, par la remise d'une fiche d'information sur le pays, coordonnées des consulats et marche à suivre notamment).

## **Article 6**

### *Mise en place d'actions d'information, de sensibilisation et de formation*

## **Article 6.1**

### *Information, sensibilisation et formation des salariés*

Les partenaires sociaux considèrent qu'une sensibilisation du management est essentielle.

La prévention des risques des salariés doit être effectuée par l'employeur par tout moyen, comme l'affichage de messages dans l'entreprise ou la diffusion de notes de sensibilisation et pourra s'appuyer sur des outils tels que le plan de prévention, le règlement intérieur, le livret d'accueil ou les actions de formation.

L'employeur met en place une communication rappelant les mesures applicables en matière de santé et de sécurité.

Des modules de formations seront envisagés dans le cadre de la mise en œuvre du document unique sur les risques professionnels.

L'employeur met en œuvre des actions de formation des salariés aux gestes et postures lorsque celles-ci seront demandées par le médecin du travail lorsqu'il le juge nécessaire.

Le règlement intérieur doit, en outre, notamment prévoir l'obligation pour le salarié d'assurer son véhicule pour une utilisation professionnelle.

Afin de maintenir son lien avec le (la) salarié(e), l'employeur devra favoriser les travaux « en réseau », « communautés de métiers » ou « réseaux thématiques de métiers » permettant aux salariés d'échanger sur leurs pratiques professionnelles.

Les partenaires sociaux mettront en place une action collective avec le FAFIEC destinée au management pour permettre à l'employeur d'assurer des actions notamment de « reconnaissance et qualité de vie au travail », de redynamisation du document unique, des actions de formation à l'attention du management afin de « conserver son efficacité dans les situations difficiles ».

## **Article 6.2**

### *Information, sensibilisation et formation des représentants du personnel*

Une démarche complète et durable tendant à développer une culture santé et sécurité dans l'entreprise, une prise de conscience de la nécessité d'une action sur les facteurs organisationnels et psychosociaux et/ou relationnels, une information et la participation du personnel sont recherchées par l'employeur en collaboration avec ses partenaires (notamment le CHSCT).

L'employeur s'assure que les signataires du plan de prévention ont les compétences adéquates pour ce faire. Si nécessaire, il met en œuvre des actions de formation.

En complément des actions demandées par le médecin du travail et de ses obligations, l'employeur propose une formation de sensibilisation, de méthodologie, d'évaluation et de prévention des risques aux membres du CHSCT, au management et aux personnes en charge de la santé/sécurité dans l'entreprise, dans le cadre des dispositions légales et réglementaires.

L'employeur confie au médecin du travail ou à des experts des conditions de travail (ergonomes) la réalisation d'une étude sur les postes de travail de l'entreprise.

L'employeur incite les membres du CHSCT, ou à défaut, les délégués du personnel, dans le cadre d'une expertise, à participer aux portes ouvertes organisées par les services de santé. De son côté, l'employeur pourra s'impliquer dans les conseils d'administration et assemblées générales des services de santé au travail.

## **Article 7**

### *Suivi de l'accord*

Les partenaires sociaux décident la mise en place d'un suivi de l'accord organisé dans le cadre de l'OPNC et de l'ADESATT.

Les partenaires sociaux conviennent, dans le cadre de la commission paritaire de la convention collective nationale, de recueillir auprès de l'OPNC les accords d'entreprises relatifs à la santé et aux risques psychosociaux au travail.

Ils conviennent de diligenter une étude triennale auprès de l'ADESATT qui sera restituée à la commission paritaire de la convention collective nationale.

Dans les 3 mois qui suivent la publication de l'arrêté d'extension, un groupe de travail composé de deux représentants par signataire du présent accord sera chargé de formaliser les conditions du cahier des charges de l'étude qui sera réalisée par l'ADESATT dans le cadre de son plan de travail.

## Article 8

### *Dépôt, durée et extension*

Le présent accord prendra effet au premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension de l'accord au *Journal officiel*.

Il est conclu pour une durée de 3 ans à compter de la date de son entrée en vigueur. Les parties conviennent de se rencontrer dans les 12 mois précédant l'échéance du délai de 3 ans afin de déterminer autant que de besoin, notamment à partir des remontées produites par la commission de suivi, les évolutions possibles de l'accord.

Fait à Paris, le 19 février 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

SYNTEC ;

CINOV.

#### **Syndicats de salariés :**

CSFV CFTC ;

FIECI CFE-CGC ;

F3C CFDT.



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 7 FÉVRIER 2013

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2013  
(NORMANDIE)

NOR : ASET1350513M

IDCC : 87, 135

---

Entre :

L'UNICEM Normandie,

D'une part, et

L'US CFDT Basse-Normandie ;

L'US CFDT Haute-Normandie,

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<sup>er</sup>**

*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 : Calvados, Eure, Manche, Orne et Seine-Maritime.



### Article 3

#### *Salaires mensuels minimaux garantis*

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

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE mensuel
I	1	1 435
	2	1 445
II	1	1 450
	2	1 470
	3	1 514
III	1	1 522
	2	1 546
	3	1 592
IV	1	1 600
	2	1 626
	3	1 685
V	1	1 690
	2	1 743
	3	1 863
VI	1	1 890
	2	1 963
	3	2 120
VII	1	2 162
	2	2 294
	3	2 499

### 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<sup>er</sup> janvier 2013.

#### **Article 6**

##### *Adhésion*

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du Calvados. 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 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 Mont-Saint-Aignan, le 7 février 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3348

**Convention collective nationale**

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

**AVENANT N° 15 DU 15 JANVIER 2013  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2013**

NOR : ASET1350502M

IDCC : 2666

Entre :

La FNCAUE,

D'une part, et

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

La CFE-CGC BTP ;

La FNCB SYNATPAU CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord a pour objet, dans le cadre de l'article L. 2441-1 portant sur la négociation annuelle des salaires, de réévaluer les salaires minimaux de la branche des CAUE.

Après avoir examiné les moyennes de salaires issues de l'observatoire des métiers et des qualifications de la convention collective des CAUE basées sur les masses salariales de 2011, ainsi que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux ont souhaité modifier la grille des salaires minimaux de la convention collective des CAUE.

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

*Champ d'application*

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

**Article 2**

*Modification de la grille des salaires minimaux  
de la convention collective des CAUE*

La grille des salaires minimaux sur la base de 35 heures hebdomadaires, soit 151,67 heures mensuelles, est réévaluée. Les nouvelles valeurs sont les suivantes.

(En euros.)

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	VALEUR
I	1	300	1 565,20
	2	320	1 669,50
II	1	340	1 773,90
	2	360	1 878,20
III	1	400	2 086,90
	2	440	2 295,60
	3	500	2 608,70
IV	1	530	2 700,30
	2	560	2 853,10
	3	600	3 056,90
V	1	700	3 530,70

### **Article 3**

#### *Date d'application*

Cette revalorisation est applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2013.

### **Article 4**

#### *Dénonciation. – Révision*

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

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

### **Article 5**

#### *Dépôt. – Extension*

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

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

Fait à Paris, le 15 janvier 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3359

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2754. – MAGASINS PRESTATAIRES DE SERVICES  
DE CUISINE À USAGE DOMESTIQUE**

AVENANT N° 9 DU 20 FÉVRIER 2013

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS POUR L'ANNÉE 2013

NOR : ASET1350499M

IDCC : 2754

Entre :

Le SNEC,

D'une part, et

La FNECS CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

La FEC FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Champ d'application*

Le présent avenant détermine certaines dispositions particulières applicables aux salariés des entreprises comprises dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective nationale des magasins prestataires de services de cuisine à usage domestique en matière de salaires. Cet avenant modifie les dispositions générales de ladite convention collective.

**Article 2**

*Portée du présent avenant*

L'ensemble des dispositions contenues dans le présent avenant est de portée nationale et impérative. Il ne peut être dérogé au présent avenant, pour tout ou partie, que dans un sens plus favorable aux salariés.

**Article 3**

*Objet*

Il est rappelé que le niveau I, échelon 1, coefficient 201, de l'avenant n° 8 du 19 avril 2012 était à 1 435,14 € et donc restait supérieur à l'augmentation du Smic intervenue en janvier 2013 à 9,43 € de l'heure, soit un Smic mensuel de 1 430,25 €.

Le présent avenant a pour objet de revaloriser la grille salariale prévue à l'article 14.4 de la convention collective des magasins prestataires de services de cuisine à usage domestique « Salaires minima conventionnels au regard de la classification des catégories de salariés », comme suit.

Pour 151,67 heures par mois, en date de janvier 2013 (base Smic horaire 9,43 €).

Valeur du point : 7,30 €.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE mensuel brut
I	1	201	1 467,30
	2	206	1 503,80
	3	210	1 533,00
II	1	220	1 606,00
	2	226	1 649,80
	3	230	1 679,00
III	1	245	1 788,50
	2	250	1 825,00
	3	255	1 861,50
IV	1	270	1 971,00
	2	280	2 044,00
Agents de maîtrise	1	295	2 153,00
V	2	310	2 263,00
Cadres VI VII VIII IX X	1	340	2 482,00
	2	427	3 117,10
		480	3 504,00
		550	4 015,00
		600	4 380,00
			Hors grille

#### **Article 4**

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

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée à dater de son entrée en vigueur.

Il est d'ores et déjà convenu entre les parties que la prochaine négociation sur les salaires aura lieu en janvier 2014.

Il peut être dénoncé par l'une quelconque des parties sous réserve de respecter un préavis de 6 mois. Cette dénonciation devra être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception et adressée à toutes les organisations syndicales signataires.

Le présent avenant est révisable à tout moment suite à la demande de l'une quelconque des parties signataires et par accord entre elles.

#### **Article 5**

##### *Dépôt*

Le présent avenant sera déposé à la direction générale des relations du travail.

Fait à Paris, le 20 février 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3233

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1405. – EXPÉDITION ET EXPORTATION**  
**DE FRUITS ET LÉGUMES**

---

AVENANT DU 16 JANVIER 2013

RELATIF AUX CLASSIFICATIONS

NOR : ASET1350505M

IDCC : 1405

---

Entre :

Le SFPAE,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FAA CFTC,

D'autre part,

après examen des emplois repères existant dans l'annexe particulière propre aux végétaux frais prêts à l'emploi et échanges entre les partenaires sociaux, les modifications ci-après exposées ont été adoptées, il a été convenu ce qui suit :

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

Dans la classification des employés et ouvriers, la filière production comprend dorénavant les emplois repères visés à l'annexe I du présent avenant.

**Article 2**

Dans la classification des employés et des ouvriers, la filière commerciale comprend dorénavant les emplois repères visés à l'annexe II du présent avenant.

**Article 3**

La classification des techniciens et agents de maîtrise est dorénavant présentée comme visée à l'annexe III du présent avenant.

**Article 4**

Les trois annexes visées aux articles précédents se substituent aux filières et classification de l'annexe des végétaux frais prêts à l'emploi.

**Article 5**

Dans la classification des employés et ouvriers, la filière administrative demeure sans changement. Il en est de même pour la classification des cadres.

### **Article 6**

Les entreprises de la 4<sup>e</sup> gamme sont incitées à vérifier qu'aucune discrimination n'existe entre les femmes et les hommes dans l'accès aux différents emplois repères de la classification et à prendre si nécessaire des mesures correctives.

### **Article 7**

L'extension du présent accord sera demandée par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 16 janvier 2013.

(Suivent les signatures.)



## ANNEXE I

### Employés-ouvriers

#### *Filière production*

EMPLOI ET DÉFINITION	NIVEAU
<p>Agent de nettoyage : Accomplit des travaux de nettoyage et de propreté.</p> <p>Manutentionnaire : Effectue des travaux de manutention et de rangement simples selon des consignes précises, avec utilisation occasionnelle de chariot élévateur automoteur porté.</p> <p>Légumier(ère) : Ouvrier(ère) affecté(e) à des travaux de préparation manuelle ou mécanique et d'assemblage des matières entrant dans la composition des produits finis.</p>	I
<p>Emballleur(se) : Effectue les travaux d'emballage spécialisé nécessités par les modes de livraison ou d'expédition, en s'assurant de la conformité des produits.</p> <p>Réceptionnaire : Magasinier apte à vérifier la conformité quantitative des livraisons reçues.</p> <p>Préparateur(trice) de commandes, cariste : Prépare les commandes clients des produits aisément identifiables. Participe à la manutention au besoin à l'aide d'un chariot-élévateur gerbeur accompagnant, au rangement ou à l'emballage des produits.</p> <p>Hygiéniste : Accomplit des travaux de nettoyage, de propreté et désinfection des moyens de production.</p>	II
<p>Magasinier : Ouvrier(ère) assurant le rangement des matières consommables ou non et participant à la gestion de stocks.</p> <p>Cariste qualifié : Employé(e) de magasinage dont l'activité est le déplacement des charges au moyen de tous chariots automoteurs-gerbeurs, dont il assure l'entretien courant. Possède le diplôme de cariste ou l'expérience équivalente.</p> <p>Contrôleur(se) de fabrication : Assure le contrôle en continu de tout ou partie du processus de fabrication.</p> <p>Ouvrier(ère) pilote : Ouvrier(ère) en poste sur ligne de production assurant et veillant à l'exécution des procédures.</p> <p>Chef de file fabrication : Ouvrier(ère) validant et enregistrant les quantités fabriquées ainsi que veillant à l'application des procédures de fabrication.</p> <p>Chef de file préparation : Préparateur(trice) de commandes validant et enregistrant les quantités expédiées ainsi que veillant à l'application des procédures d'expédition.</p> <p>Agrééur(se) : Magasinier apte à vérifier la conformité qualitative et quantitative des livraisons reçues ou des expéditions préparées.</p>	III

EMPLOI ET DÉFINITION	NIVEAU
<p>Chef d'équipe :</p> <p>Ouvrier qualifié qui, en plus de ses fonctions habituelles, coordonne tout ou partie d'un service de production.</p> <p>Chauffeur-livreur :</p> <p>Effectue des livraisons en parfait état suivant la tournée fixée. Assure les contrôles nécessaires au bon fonctionnement de son véhicule. Peut être employé au magasin ou participer au chargement et au déchargement de son véhicule.</p> <p>Conducteur(trice) de machines :</p> <p>Ouvrier(ère) assurant la conduite et la bonne utilisation de machines de production.</p> <p>Agent de laboratoire :</p> <p>Assure une partie des contrôles qualitatifs et des analyses liés à la production.</p>	IV
<p>Conducteur(trice) de ligne :</p> <p>Conducteur(trice) de machine apte à régler l'ensemble des machines de toutes les lignes de production en respectant l'ensemble des paramètres de fabrication. Peut assurer le fonctionnement d'une machine.</p> <p>Assistant(e) de production :</p> <p>Ouvrier(ère) assistant le chef d'équipe dans le fonctionnement de l'équipe. Possède une autorité de compétence.</p> <p>Opérateur(trice) de maintenance :</p> <p>Ouvrier(ère) spécialisé(e) chargé d'interventions techniques concernant l'entretien des installations et des locaux ainsi que les travaux neufs.</p> <p>Assistant(e) de laboratoire :</p> <p>Assure l'ensemble des contrôles qualitatifs liés à la production, analyse et interprète les résultats.</p>	V

## ANNEXE II

### Employés-ouvriers

#### *Filière commerciale*

EMPLOI ET DÉFINITION	NIVEAU
Employé(e) commercial(e) : dans le cadre de consignes précises, peut être amené(e) à appeler les clients, reçoit et transcrit leurs commandes.	II
Employé(e) administration des ventes : Télévendeur(se) assurant en plus de ses tâches élémentaires des travaux particuliers de suivi commercial.	III
Chef de secteur, merchandiseur : Employé(e) chargé(e) d'un secteur géographique assurant un suivi en clientèle des produits. Peut faire la prospection commerciale.  Prévisionniste : Employé(e) établissant des prévisions de ventes en exploitant les données commerciales, sociales et météorologiques.	V

### ANNEXE III

#### **Techniciens et agents de maîtrise**

NIVEAU	ÉCHELON	
VI	1	Technicien(ne)
	2	Technicien(ne) confirmé(e)
	3	Technicien(ne) confirmé(e) qui encadre le travail de 5 personnes au plus
VII	1	Technicien(ne) supérieur(e)
	2	Technicien(ne) supérieur(e) confirmé(e) ou agent de maîtrise (équipe de plus de 5 personnes)
	3	Technicien(ne) supérieur(e) confirmé(e) qui encadre le travail de 5 personnes au plus ou agent de maîtrise confirmé (équipe de plus de 5 personnes)

Brochure n° 3233

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1405. – EXPÉDITION ET EXPORTATION  
DE FRUITS ET LÉGUMES**

---

**AVENANT N° 9 DU 17 JANVIER 2013  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2013**

NOR : ASET1350503M

IDCC : 1405

---

Entre :

Le SFPAE,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FAA CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Champ d'application de l'accord*

Entrent dans le champ d'application du présent avenant les entreprises relevant de l'annexe particulière du 7 février 1995 « Légumes frais prêts à l'emploi » de la convention collective nationale de l'expédition et l'exportation de fruits et légumes du 17 décembre 1985 étendue par arrêté du 24 avril 1986.

**Article 2**

*Clause de révision*

Pour le cas où le Smic au cours de l'année 2013 deviendrait supérieur au minimum conventionnel du niveau I, échelon 1, les partenaires sociaux conviennent de se réunir dans un délai de 2 mois, afin de prendre en compte ladite évolution au sein de la grille salariale conventionnelle.

**Article 3**

*Entrée en vigueur de l'accord*

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

#### **Article 4**

##### *Dépôt*

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties, et dépôt dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

Son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 17 janvier 2013.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Grille des minima conventionnels au 1<sup>er</sup> janvier 2013

*4<sup>e</sup> gamme « Légumes frais prêts à l'emploi »*

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE MENSUEL	SALAIRE ANNUEL
I	1	1 433	
	2	1 435	
	3	1 437	
II	1	1 439	
	2	1 441	
	3	1 444	
III	1	1 450	
	2	1 456	
	3	1 462	
IV	1	1 479	
	2	1 495	
	3	1 505	
V	1	1 549	
	2	1 575	
	3	1 613	
VI	1		21 929
	2		23 233
	3		24 609
VII	1		25 114
	2		26 683
	3		28 537
VIII	1		29 413
	2		31 356
	3		33 793
IX	1		36 169
	2		39 340
X	1		42 376
	2		51 661
XI	1		59 462
	2		68 833

Du niveau I, échelon 1, au niveau V, échelon 3, la grille des minima conventionnels s'apprécie mensuellement.

Du niveau VI, échelon 1, au niveau XI, échelon 2, la grille des minima conventionnels s'apprécie au 31 décembre en comparant le montant total du salaire brut perçu par le salarié pendant l'année au minimum conventionnel. Ce calcul s'effectue *pro rata temporis* en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, d'absence non assimilée au temps de travail au sens du code du travail ou de changement de classification dans l'année.



Brochure n° 3271

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1631. – HÔTELLERIE DE PLEIN AIR**

**AVENANT N° 1 DU 8 FÉVRIER 2013**  
**RELATIF À LA PÉRENNISATION DE L'EMPLOI**  
NOR : ASET1350537M  
IDCC : 1631

En raison d'une erreur matérielle portant sur l'année de signature de l'accord-cadre relatif à la pérennisation de l'emploi et au développement de la formation professionnelle dans l'hôtellerie de plein air, les partenaires sociaux de la branche, réunis en commission mixte paritaire, sont convenus, sous forme du présent avenant, des dispositions ci-dessous.

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

*Date effective de signature de l'accord-cadre*

La date de signature indiquée dans l'accord-cadre ci-dessus désigné (soit le 18 janvier 2011) est rectifiée et remplacée par la date réelle et effective de signature dudit accord-cadre, soit le 18 janvier 2012.

**Article 2**

*Terme de la durée d'expérimentation de 2 ans*

En conséquence, la durée de la période d'expérimentation de 2 ans dudit accord-cadre, prévue dans ses articles 1<sup>er</sup> et 7, a débuté, de manière effective, à compter de la date réelle de la signature de l'accord-cadre, soit le 18 janvier 2012 et s'achèvera au plus tard le 17 janvier 2014.

**Article 3**

*Dispositions finales*

Les autres dispositions de l'accord-cadre demeurent inchangées.

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

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

Fait à Paris, le 8 février 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

FNHPA.

**Syndicats de salariés :**

INOVA CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CGT ;

CSFV CFTC ;

FGTA FO.

Brochure n° 3271

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1631. – HÔTELLERIE DE PLEIN AIR**

**AVENANT N° 7 DU 8 FÉVRIER 2013**  
**RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE**

NOR : ASET1350536M  
IDCC : 1631

Entre :

La FNHPA,

D'une part, et

La CSFV CFTC ;

L'INOVA CFE-CGC ;

La FS CFDT ;

La CGT ;

La FGTA FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Objet du présent avenant*

Le présent avenant a pour objet d'intégrer dans le dispositif prévoyance mis en place par l'accord national de la branche de l'hôtellerie de plein air du 9 mars 2004 et ses divers avenants, le respect de l'obligation incombant à l'employeur de cotiser à hauteur de 1,5 % TA des salaires pour des garanties de prévoyance au profit des salariés cadres en excluant la garantie maintien de salaire qui ne peut pas être intégrée dans cette enveloppe (suite aux remarques du ministère des affaires sociales et de la santé du 30 août 2012 concernant l'extension de l'avenant n° 5 à l'accord national susvisé).

**Article 2**

*Augmentation des garanties décès des cadres*

Le paragraphe intitulé « Option 1 » de l'article 4.1.3 de l'accord national du 9 mars 2004 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Capital décès : (option 1)

En cas de décès toutes causes d'un salarié cadre, il est versé un capital dont le montant est égal à :  
– tout salarié sans enfant à charge : 400 % du salaire de référence ;

- tout salarié avec un enfant à charge : 500 % du salaire de référence ;
- la majoration par enfant à charge est de 100 % du salaire de référence. »

Les deux premiers alinéas du paragraphe intitulé « Option 2 » de l'article 4.1.3 de l'accord national susvisé sont remplacés par les dispositions suivantes :

« Capital décès + rentes (Option 2)

En cas de décès toutes causes d'un salarié cadre, il est versé un capital dont le montant est égal à 300 % du salaire de référence quelle que soit la situation de famille du salarié.

Le niveau de la rente éducation est porté à 12 % du salaire de référence jusqu'au 18<sup>e</sup> anniversaire.

Le niveau de la rente éducation est porté à 17 % du salaire de référence jusqu'au 21<sup>e</sup> anniversaire (26 ans si poursuite d'études). »

Le niveau de la rente de conjoint est inchangé.

### Article 3

#### *Financement du régime*

Cotisations cadres : taux conventionnel

La cotisation des garanties décès-invalidité absolue et définitive, indemnités journalières et rentes est égale à 1,90 % du salaire annuel brut tranche A et 2,10 % du salaire annuel brut tranche B.

La cotisation de la tranche A est à la charge exclusive de l'employeur.

*(En pourcentage.)*

GARANTIE	PART EMPLOYEUR		PART SALARIÉ	
	TA	TB	TA	TB
Maintien de salaire	0,40	0,71	–	–
Incapacité et invalidité	0,35	–	–	0,58
Décès-IAD, accidentel, double effet et rente éducation ou rente de conjoint	1,15	0,34	–	0,47
Total	1,90	1,05	–	1,05

#### Taux d'appel pour les années 2013 et 2014

Les dispositions ci-dessous annulent et remplacent celles prévues à l'article 3 de l'avenant n° 5 du 31 janvier 2012 étendu, portant sur le même objet.

Salariés cadres 1,50 % TA, 1,47 % TB (au lieu du taux conventionnel de 1,50 % TA et 2,10 % TB).

La cotisation de la tranche A est à la charge exclusive de l'employeur.

*(En pourcentage.)*

GARANTIE	PART EMPLOYEUR		PART SALARIÉ	
	TA	TB	TA	TB
Maintien de salaire	0,00	0,50	–	–
Incapacité et invalidité	0,35	–	–	0,41
Décès-IAD, accidentel, double effet et rente éducation ou rente de conjoint	1,15	0,23	–	0,33
Total	1,50	0,73	–	0,74

#### **Article 4**

##### *Date d'effet*

Le présent avenant prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013.

Il 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 8 février 2013.

(Suivent les signatures.)

CONVENTIONS COLLECTIVES

Brochure n° 3286

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1982. – NÉGOCE ET PRESTATIONS DE SERVICES**  
**DANS LES DOMAINES MÉDICO-TECHNIQUES**

---

ACCORD DU 17 JANVIER 2013  
RELATIF AUX CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

NOR : ASET1350531M  
IDCC : 1982

Entre :

Le SYNALAM ;

Le SNADOM ;

L'UNPDM,

D'une part, et

La FS CFDT ;

La FNECS CFE-CGC ;

La FSS CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Publics visés*

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le contrat de professionnalisation s'adresse à des bénéficiaires :

- âgés de 16 à 25 ans révolus sans qualification professionnelle ou pour compléter leur formation initiale ;
- demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits sur la liste des demandeurs d'emploi gérée par Pôle emploi ;
- du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

**Article 2**

*Objectifs*

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir :

- un diplôme ou un titre professionnel enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;

- un certificat de qualification professionnelle (CQP) créé et/ou reconnu par la branche ;
- une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de la branche.

### Article 3

#### *Durée du contrat*

Le contrat de professionnalisation est à durée déterminée ou indéterminée.

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

Ces durées peuvent être portées jusqu'à 24 mois pour :

- des bénéficiaires sortis du système éducatif sans qualification professionnelle ;
- les diplômes et titres professionnels inscrits au RNCP ;
- les certificats de qualification professionnelle (CQP) créés et/ou reconnus par la branche.

La durée est fixée à 12 mois pour les qualifications visées dans les classifications de la convention collective de la branche.

### Article 4

#### *Durée des actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement*

Conformément à la loi, la durée minimale de ces actions est comprise entre 15 % – sans être inférieure à 150 heures – et 25 % de la durée totale du CDD, ou de l'action de professionnalisation du CDI.

Cette durée est portée au-delà de 25 %, dans la limite de 50 %, pour :

- des bénéficiaires sortis du système éducatif sans qualification professionnelle ;
- les diplômes et titres professionnels inscrits au RNCP ;
- les certificats de qualification professionnelle créés (CQP) et/ou reconnus par la branche ;
- les qualifications visées dans les classifications de la convention collective de la branche.

### Article 5

#### *Rémunérations des bénéficiaires*

Les salariés âgés de moins de 26 ans et titulaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent pendant la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de leur niveau de formation :

	TITRE OU DIPLÔME non professionnel de niveau IV (bac général)	TITRE OU DIPLÔME professionnel inférieur au bac professionnel (CAP, BEP...)	TITRE OU DIPLÔME supérieur ou égal au bac professionnel (DUT, licence pro...) ou diplôme de l'ensei- gnement supérieur (BTS, master...)
De 16 ans à moins de 21 ans	60 % du Smic	60 % du Smic	70 % du Smic
De 21 ans à moins de 26 ans	75 % du Smic	75 % du Smic	85 % du Smic
Plus de 26 ans	85 % du salaire minimum conventionnel de branche sans pouvoir être inférieur au Smic		

Les salariés âgés de moins de 26 ans et titulaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent pendant la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI une rémunération qui ne peut être inférieure à :

- pour les jeunes âgés de moins de 21 ans : 60 % du Smic ;
- pour les jeunes âgés de 21 à 25 ans : 75 % du Smic.

Ces montants sont majorés de 10 points si le salarié est titulaire d'un diplôme au moins équivalent au baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnel de même niveau.

Les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus perçoivent une rémunération qui ne peut être inférieure ni au Smic ni à 85 % du salaire minimum conventionnel.

## **Article 6**

### *Prise en charge financière*

Les frais relatifs aux actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement peuvent être financés par le FORCO, après acceptation du financement et dépôt du contrat auprès de la DIRECCTE compétente, sur la base d'un forfait de 15 € par heure.

## **Article 7**

### *Tutorat*

Pour chaque titulaire d'un contrat de professionnalisation, l'employeur peut identifier un tuteur :

- choisi parmi les salariés qualifiés de l'entreprise ;
- se portant volontaire et justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

L'employeur peut assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

### 7.1. Missions du tuteur

Ses missions sont :

- accueillir, aider, informer, guider les bénéficiaires et veiller au respect de leur emploi du temps ;
- organiser avec les salariés concernés l'activité de ces personnes dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- assurer la liaison avec l'organisme ou le service de formation chargé de mettre en œuvre les actions de professionnalisation ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

L'employeur permet au tuteur de disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former. Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions auprès de plus de trois salariés (deux si le tutorat est assuré par l'employeur).

### 7.2. Rémunération du tuteur

Le tuteur perçoit une indemnité forfaitaire mensuelle de 230 € brut pendant la période de tutorat dans la limite de 6 mois, quel que soit le nombre de salariés accompagnés.

### 7.3. Contribution du FORCO au financement du tutorat

Le FORCO peut contribuer, dans le respect des règles fixées par son conseil d'administration, au financement :

- des dépenses exposées pour chaque salarié ou tout employeur de moins de 10 salariés qui bénéficie d'une action de formation en qualité de tuteur chargé d'accueillir et de guider dans l'entreprise les bénéficiaires de contrats, dans la limite légale d'un plafond de 15 € par heure de formation et pour une durée maximale de 40 heures ;



- des dépenses liées à l'exercice du tutorat, dans la limite légale d'un plafond de 230 € par mois et par tuteur, et de 345 € pour les tuteurs de plus de 45 ans et accompagnant des publics spécifiques cités dans l'article 1<sup>er</sup> de cet accord, quel que soit le nombre de salariés accompagnés, pour une durée maximale de 6 mois.

## **Article 8**

### *Durée. – Notification. – Publicité*

Le présent texte remplace dans sa totalité l'accord du 15 octobre 2009 de même intitulé. Il est conclu pour une durée indéterminée et sera notifié en original aux organisations syndicales représentatives pour signature le jeudi 17 janvier 2013.

A l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, décomptés à partir de la date la plus tardive de retrait des lettres recommandées avec avis de réception le notifiant, il sera déposé en deux exemplaires papier originaux, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15 et un exemplaire électronique, soit joint à l'envoi des exemplaires papier, soit adressé par courriel à [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr).

Cet envoi sera accompagné des copies du courrier daté de notification du texte à l'ensemble des organisations représentatives ou des accusés de réception ou des récépissés de remise en main propre contre décharge.

Un exemplaire original du présent texte sera également adressé, dans les mêmes délais, au conseil de prud'hommes du lieu de conclusion, en l'occurrence, de Paris.

## **Article 9**

### *Extension et entrée en vigueur*

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord : cette demande, formulée par un courrier distinct, est effectuée simultanément au dépôt prévu à l'article précédent.

L'accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 17 janvier 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3286

Convention collective nationale  
IDCC : 1982. – **NÉGOCE ET PRESTATIONS DE SERVICES**  
**DANS LES DOMAINES MÉDICO-TECHNIQUES**

ACCORD DU 17 JANVIER 2013  
RELATIF À LA CRÉATION D'UNE SECTION PARITAIRE PROFESSIONNELLE  
NOR : ASET1350538M  
IDCC : 1982

PRÉAMBULE

Vu les dispositions du titre VI « Gestion des fonds de la formation professionnelle » de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ;

Vu l'article 10 des statuts du FORCO et l'article 4 du règlement intérieur du FORCO relatifs aux règles de fonctionnement des sections professionnelles ;

Vu l'accord du 25 octobre 2006 portant création de la CPNEFP de la branche ;

Suite à la demande unanime des partenaires sociaux pour la création d'une section paritaire professionnelle (SPP) au sein de l'OPCA<sup>(1)</sup> de la branche (FORCO), le conseil d'administration de ce dernier a validé sa création le 17 avril 2012,

par conséquent, les parties soussignées conviennent de définir avec cet accord les modalités de fonctionnement de la SPP de la branche du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques.

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

*Missions*

La section paritaire professionnelle (SPP) est l'instance de représentation de la branche du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques au sein du FORCO assurant en lien avec la CPNEFP l'application et le suivi de la politique de formation de la branche conformément à la réglementation en vigueur, aux accords de branche et aux décisions du conseil d'administration de l'OPCA.

En conformité avec le règlement intérieur du FORCO, la section paritaire professionnelle (SPP) du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques, sous le contrôle du conseil d'administration du FORCO, a pour mission :

- de proposer au conseil d'administration de l'OPCA les priorités (publics/formation/taille des entreprises) pour la gestion des fonds du plan de formation ;
- de recommander des priorités de formations et des règles de prise en charge au titre des fonds de la professionnalisation gérés par l'OPCA en cohérence avec l'accord de branche et les avis et orientations de la CPNEFP ;

---

(1) Organisme paritaire collecteur agréé.

- d’assurer le suivi quantitatif et qualitatif des actions de formations réalisées dans son champ d’action ;
- d’intervenir, le cas échéant, auprès du conseil d’administration du FORCO afin de mesurer la capacité de l’OPCA et les outils disponibles à l’accompagnement de la politique de formation de la branche jusqu’à la fin de l’année civile.

La SPP veille à ce que les orientations définies par la commission paritaire nationale de l’emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) soient prises en accord avec les prérogatives de gestion et les décisions de l’OPCA au regard de l’équilibre des fonds gérés.

## **Article 2**

### *Composition de la SPP*

La SPP se compose d’un représentant titulaire et d’un représentant suppléant pour chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche et d’un nombre égal des représentants titulaires et suppléants pour le collège employeur.

Les suppléants sont convoqués en même temps que les titulaires et reçoivent les mêmes documents.

En cas d’absence d’un membre titulaire, son suppléant le remplace et bénéficie, à cette occasion, des mêmes droits et pouvoirs que le titulaire remplacé. En cas d’absence d’un membre titulaire et de son suppléant, l’un ou l’autre peut donner pouvoir à un autre membre de la SPP appartenant à son collège. Chaque membre ne peut bénéficier que de deux pouvoirs et peut donc disposer de trois voix au maximum.

Un président et un vice-président appartenant chacun à un collège distinct sont élus par leur collège respectif.

## **Article 3**

### *Modalités de prise de décisions et de fonctionnement*

La SPP se réunit au moins une fois par an au courant du deuxième trimestre de l’année civile en fonction de la publication du rapport du FORCO concernant notamment la gestion de fonds de la branche. Des réunions extraordinaires pourront être organisées en fonction des évolutions financières et sur convocation du président et du vice-président.

La SPP de la branche est présidée alternativement tous les 2 ans par chaque collège. Le président et vice-président représentent la SPP dans le cadre de ses activités. Ils rendent compte annuellement des activités de la SPP.

La première présidence sera assurée par le collège qui ne préside pas la CPNEFP à la date de signature de l’accord et son mandat expirera en même temps que celui de la présidence de la CPNEFP, de façon à ce que chaque collège, sur une même période de 2 ans, ait la présidence soit de la CPNEFP, soit de la SPP.

Les décisions sont paritaires, elles sont prises à la majorité simple dans chacun des deux collèges, des membres présents ou représentés. La présence ou la représentation de 3/5 au moins des membres de la SPP est requise pour la validité des délibérations.

Le secrétariat de la SPP de la branche est assuré par le collège employeurs. Les missions du secrétariat sont notamment :

- convoquer les membres de la SPP ;
- assurer la réception et la transmission des documents et pièces nécessaires aux missions de la SPP et notamment du suivi mensuel élaboré par le FORCO ;
- établir l’ordre du jour des réunions après validation du président et du vice-président ;
- établir les procès-verbaux des réunions.

## Article 4

### *Financement des missions et des frais des représentants des organisations syndicales*

En application de l'accord du 18 octobre 2005 relatif à l'aide à la négociation et en application de la convention collective du 9 avril 1997 (IDCC : 1982) et notamment de son article 5.3 « Participation aux négociations », les frais occasionnés par les réunions de la SPP et en général les frais nécessaires à l'exercice de ses missions seront pris en charge par l'APAN-DMT.

## Article 5

### *Durée. – Notification. – Publicité*

Le présent texte, conclu pour une durée indéterminée, sera déposé en deux exemplaires papiers originaux à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, et un exemplaire électronique, soit joint à l'envoi des exemplaires papiers, soit adressé par courriel à [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr).

## Article 6

### *Révision et dénonciation*

Le présent accord pourra être révisé à tout moment. La demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à toutes les parties signataires, avec respect d'un préavis minimal de 3 mois ou d'un délai inférieur avec l'accord de l'ensemble des parties signataires. Le présent accord pourra aussi être dénoncé par un ou plusieurs signataires, par lettre recommandée avec avis de réception, avec un préavis minimal de 3 mois avant l'échéance du 31 décembre de chaque année.

## Article 7

### *Extension et entrée en vigueur*

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord. Cette demande formulée par un courrier distinct est effectuée simultanément au dépôt prévu à l'article 5.

L'accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 17 janvier 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisations patronales :**

SYNALAM ;  
SNADOM ;  
UNPDM.

### **Syndicats de salariés :**

FNIC CGT ;  
FS CFDT ;  
FNECS CFE-CGC ;  
FSS CFTC.

Brochure n° 3286

Convention collective nationale

IDCC : 1982. – **NÉGOCE ET PRESTATIONS DE SERVICES  
DANS LES DOMAINES MÉDICO-TECHNIQUES**

ACCORD DU 17 JANVIER 2013

RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : ASET1350535M  
IDCC : 1982

PRÉAMBULE

Le présent accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'inscrit dans un cadre général portant sur l'égalité des chances dès l'embauche et à tous les stades de la vie professionnelle.

Cet enjeu est rappelé en particulier dans le cadre des lois :

- la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- l'accord national interprofessionnel du 1<sup>er</sup> mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ;
- la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites fixant des mesures relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Chacune des parties au présent accord réaffirme son attachement au respect du principe de non-discrimination notamment entre les femmes et les hommes.

Conscientes que l'évolution professionnelle des femmes et le développement de la mixité dans les emplois à tous les niveaux peuvent être freinés par des représentations et des stéréotypes culturels, les parties signataires ont décidé de mettre en place par un accord – après étude des conclusions d'un rapport <sup>(1)</sup> réalisé par le compte de la branche – les actions ci-après :

- garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans les recrutements et dans les métiers ;
- garantir des niveaux de rémunérations équivalents entre les femmes et les hommes pour des fonctions équivalentes et de même niveau ;
- garantir entre les femmes et les hommes les mêmes possibilités d'évolutions professionnelles ;
- développer les actions en faveur de l'équilibre vie professionnelle, vie familiale et personnelle ;

---

(1) Etude de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes dans la branche. Rapport final, novembre 2011, réalisé par le cabinet Ambroise Bouteille. Page 45 : « Au regard de la faible représentativité de l'échantillon de l'enquête auprès des entreprises, les résultats du questionnaire ont été consolidés avec les fichiers de personnel anonymisés. Le nombre de questionnaires retournés et exploitables : 41 entreprises, représentant 175 fiches salariés. Ce nombre ne permettant pas de faire des croisements fins et solides, les résultats du questionnaire ont été consolidés avec les fichiers de personnel anonymisés, permettant au global d'atteindre un nombre de salariés tout à fait satisfaisant, soit 2 500. »

- faire évoluer les pratiques et lutter contre les préjugés ;
- pallier les incidences professionnelles de la maternité.

Dans ce but, les parties conviennent ce qui suit.

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

### *Champ d'application*

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés et des entreprises relevant de la convention nationale du négoce et des prestations de service dans les domaines médico-techniques.

## **Article 2**

### *Orientation professionnelle et communication de la branche sur la mixité et l'égalité professionnelle*

Les impératifs relatifs à l'égalité professionnelle sont pris en compte dans l'ensemble des négociations de branche et en particulier concernant les salaires, l'emploi et la formation professionnelle.

### **Article 2.1**

L'observatoire des métiers et des qualifications entre les femmes et les hommes dans la convention collective nationale établit chaque année, au niveau de la profession, un rapport sur l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes.

Avant de négocier et/ou de définir des objectifs d'égalité ou de rattrapage, les parties conviennent d'analyser la ou les causes.

Sur la base de ces indicateurs, après avoir analysé les causes, les partenaires sociaux de la branche :

- se réunissent pour négocier tous les 3 ans sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées ;
- visent à définir et à programmer, lors de la négociation annuelle obligatoire de branche, les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

### **Article 2.2**

L'observatoire des métiers et des qualifications entre les femmes et les hommes dans la convention collective nationale a pour mission d'examiner les filières qui comportent un déséquilibre important entre les sexes.

Ces observations permettront à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de faire des propositions en termes de sensibilisation pour rééquilibrer la part respective des femmes et des hommes.

### **Article 2.3**

La branche professionnelle et l'ensemble des entreprises veillent à ce que tout document de présentation et de promotion des métiers de la branche participe aux objectifs de mixité et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

## **Article 3**

### *Recrutement*

La branche affirme que les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur les compétences (y compris l'expérience professionnelle) et les qualifications des candidats. Les partenaires sociaux ont un droit d'information concernant la mise en place de nouveaux outils de recrutement. La branche s'engage à ce qu'aucune mention précisant un critère de sexe ou de situation familiale n'apparaisse lors de la diffusion d'offres d'emploi en interne ou en externe (quels que soient la nature du contrat de travail et le type d'emploi proposé).

L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à la période d'essai. La femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

Dans le cas où le recrutement s'effectue par un jury, les entreprises veillent à la mixité de ses membres.

Dans le cas où l'entreprise passe par un cabinet extérieur pour effectuer le recrutement, celui-ci est réalisé dans le respect des dispositions du présent accord.

Les entreprises veillent, lorsque plusieurs profils sont présentés aux recruteurs, à ce qu'il y ait au moins un profil de chaque sexe dans la liste.

Les entreprises veillent à l'équilibre des recrutements entre les femmes et les hommes, à compétence, expérience et profils équivalents. Le recrutement pourra également constituer un moyen de corriger les inégalités entre les hommes et les femmes dans l'entreprise.

L'organisme de formation de la branche intègre l'objectif de mixité professionnelle.

Quelle que soit la taille de l'entreprise, les objectifs de mixité professionnelle dans le domaine du recrutement font l'objet d'une information des partenaires sociaux sur la base d'indicateurs prévus à l'avance et notamment de statistiques sexuées. Cette information porte également sur le processus de recrutement lui-même. L'ensemble des indicateurs est détaillé dans le rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes pour les entreprises qui sont soumises à cette obligation. Dans les entreprises qui ne sont pas soumises à l'obligation de présenter un rapport annuel sur la situation comparée des femmes et des hommes, l'employeur fournit au moins tous les 3 ans aux délégués du personnel des indicateurs comprenant a minima le nombre de recrutements effectués par sexe et par type de contrat.

La transmission d'information aux partenaires sociaux et la discussion qui en découle peuvent conduire, le cas échéant, à l'établissement d'un plan d'action visant à corriger les éventuelles inégalités constatées.

Afin de permettre, lors des prochaines négociations triennales, aux partenaires sociaux de préconiser, le cas échéant, des correctifs qui pourront être mis en place dans le cadre de la négociation de branche, l'observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes examine, particulièrement dans les petites entreprises, la situation des femmes et des hommes au regard du recrutement.

## **Article 4**

### *Formation professionnelle continue*

L'accès à la formation professionnelle est un facteur essentiel de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le développement de leur carrière.

### **Article 4.1**

#### *Egalité d'accès à la formation professionnelle*

La branche s'engage à promouvoir l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle. Cet objectif fera l'objet d'un suivi paritaire sur la base du rapport annuel sur l'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans la branche.

Les données de ce rapport notamment concernant les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, établies en prévision de la négociation triennale de branche sur l'égalité professionnelle, sont complétées des travaux de l'observatoire.



Afin de préparer la prochaine négociation triennale de branche, ces informations sont transmises à la CPNEFP pour lui permettre, si nécessaire, d'élaborer des recommandations sur l'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans l'accès à la formation professionnelle, y compris aux contrats ou périodes de professionnalisation et à l'apprentissage mais aussi pour favoriser l'accès à des formations contribuant à développer des compétences.

En outre, la branche professionnelle veille particulièrement à l'égalité d'accès aux formations professionnelles en suivant la proportion de femmes et d'hommes accédant aux périodes de professionnalisation prises en charge par l'OPCA de branche.

Pour l'organisation des stages de formation, l'entreprise veille à ce qu'ils aient lieu en priorité dans la même localité géographique de travail ou de résidence du salarié.

## **Article 4.2**

### *Accès des salariés à la formation professionnelle pendant et après le congé de maternité, d'adoption et le congé parental d'éducation*

Le congé de maternité ou d'adoption, comme le congé parental d'éducation ne doit pas conduire à un gel des droits à formation pour le salarié.

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul du droit individuel à la formation (DIF).

Si un besoin est identifié, l'entreprise propose aux salariés de retour de congé de maternité, d'adoption ou de congé parental d'éducation, des actions de formation ou de remise à niveau adaptées afin de faciliter la reprise d'activité professionnelle.

Les femmes qui reprennent leur activité après un congé de maternité ou les hommes et les femmes après un congé parental font partie des publics prioritaires en ce qui concerne l'accès aux périodes de professionnalisation.

Les femmes et les hommes bénéficient, si nécessaire, du fait d'un changement substantiel (technique...) d'une formation à l'adaptation à leur emploi lors de leur retour de congés maternité ou congé parental.

Les salariés pendant le congé parental d'éducation peuvent également demander à bénéficier d'une action de formation professionnelle du type de celle définie à l'article L. 6313-1 du code du travail, non rémunérée, qui leur permettra de bénéficier de la couverture du risque accident du travail et maladie professionnelle des stagiaires de la formation professionnelle.

D'autre part, les salariés qui reprennent le travail à l'issue d'un congé parental d'éducation (complet ou à temps partiel) bénéficient de plein droit d'un congé pour la réalisation d'un bilan de compétences, sous réserve des conditions d'ancienneté prévues par l'article L. 1225-47 du code du travail.

## **Article 5**

### *Principe de la mixité professionnelle*

Comme en matière de recrutement, les critères utilisés dans les définitions de postes ouverts à la mobilité interne ne doivent pas être de nature à entraîner une discrimination fondée sur le sexe. A ce titre, la branche veille à ce que les intitulés des métiers repères comme des emplois types ne conduisent pas à une discrimination sexuée.

Les femmes et les hommes doivent pouvoir bénéficier d'une affectation sans discrimination. Pour cela, la définition du contenu des tâches attribuées et de l'organisation du travail ne doit pas conduire à une discrimination de fait. En outre, des dispositifs spécifiques (formation, accompagnement personnalisé...) sont mis en œuvre afin de favoriser la mixité professionnelle dans l'ensemble des emplois.



## **Article 5.1**

### *Egalité dans le déroulement de carrière*

Le congé de maternité, le congé de paternité, le congé parental ou le temps partiel ne doivent pas être des freins au déroulement de la carrière du salarié. Le processus de promotion ne dépend que de la qualification du salarié.

Les femmes et les hommes doivent avoir accès à tous les emplois quel qu'en soit le niveau de responsabilité, y compris les plus hauts. A cet effet, les dispositifs de gestion de carrière sont aménagés, notamment en ce qui concerne les périodes de rendez-vous de carrière, de façon à ne pas pénaliser les salariés qui ont des périodes d'absences liées à la maternité ou à l'exercice de la parentalité.

Les parcours de carrière peuvent faire l'objet d'un examen par la CPNEFP qui pourra ensuite préconiser des solutions afin de réduire les éventuels écarts constatés entre les femmes et les hommes au sein d'un parcours type de carrière.

Les entreprises veillent à ce que la proportion respective des femmes et des hommes ayant fait l'objet d'une promotion reflète la même proportion de femmes et d'hommes parmi les salariés remplissant les conditions pour bénéficier de ladite promotion à compétences, expériences, profils et performances équivalentes.

## **Article 5.2**

### *Mobilité géographique*

En cas de mobilité géographique pour raison professionnelle d'un salarié dont le conjoint ou la personne avec laquelle il a conclu un pacte civil de solidarité travaille dans la même entreprise, cette dernière s'efforce de proposer à celui-ci, un emploi similaire à celui qu'il occupait précédemment, dans des conditions qui soient acceptables sur le plan familial et compatibles avec les besoins de l'entreprise.

En cas d'impossibilité pour retrouver un emploi similaire au conjoint ou à la personne avec laquelle le salarié a conclu un pacte civil de solidarité, un congé sans solde doit lui être accordé à sa demande, pour une durée à définir entre les parties, éventuellement renouvelable et dont la durée totale ne pourra excéder 3 ans. Pendant toute la durée de son congé sans solde, le salarié peut, à son initiative, obtenir des informations sur les postes disponibles qui pourraient lui être proposés et qui lui permettraient de reprendre son activité professionnelle avant l'échéance de la période d'indisponibilité qui lui a été accordée.

## **Article 6**

### *Maternité, parentalité et paternité*

Les absences liées au congé de maternité, d'adoption ou de paternité ne doivent pas avoir d'incidence sur les évolutions professionnelle et salariale.

Si un changement provisoire d'affectation lié à l'état de grossesse, demandé par le médecin du travail, s'avère nécessaire, il donne lieu au maintien de la qualification antérieure ainsi que des droits afférents à cette qualification, et ce jusqu'au retour dans l'emploi initial.

Afin de faciliter le retour à l'emploi des salariés absents, pour exercer leur parentalité, l'entreprise recherche les modalités pratiques susceptibles de permettre le maintien du lien professionnel du salarié avec l'entreprise durant son congé, tel que l'envoi des informations générales adressées à l'ensemble des salariés.

Les salariés qui reprennent le travail à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé supplémentaire ou d'un congé parental d'éducation à temps complet ont droit à un entretien avec un représentant de l'entreprise en vue de leur orientation professionnelle. Lors de cet entretien, l'employeur indique au salarié s'il envisage de proposer un changement d'affectation au retour d'un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé supplémentaire ou d'un congé parental d'éducation

à temps complet. Cet entretien est organisé le plus rapidement possible après la reprise effective d'activité et au plus tard dans les 3 mois suivant cette reprise. Cet entretien pourra être mené conjointement avec les entretiens professionnels organisés dans l'entreprise.

La durée légale du congé de maternité, éventuellement allongée par accord d'entreprise, est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la participation et le 13<sup>e</sup> mois.

La période d'absence au titre du congé de paternité est prise en compte pour le calcul des droits liés à l'ancienneté.

Lorsque des mutations géographiques liées à l'évolution professionnelle sont envisagées, il est tenu compte des contraintes liées à l'exercice de la parentalité.

## **Article 7**

### *Principe d'égalité du salaire et de la rémunération*

Les partenaires sociaux de la branche rappellent leur attachement au principe d'égalité de rémunération, telle que définie au deuxième alinéa de l'article L. 3221-3 du code du travail, entre les femmes et les hommes pour un travail et un parcours professionnel équivalent.

Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis sur des normes identiques pour les femmes et les hommes ; la qualification en est le critère principal. Les critères de classification et de promotion professionnelle, ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération doivent être communs aux travailleurs des deux sexes. Ils ne doivent pas non plus être discriminants pour les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité ou d'un congé parental d'éducation.

Si la rémunération comporte une part variable, dépendant des résultats du collaborateur et/ou de l'entreprise, l'employeur veille, dans l'attribution de cette prime, à ne pas créer de discrimination entre les hommes et les femmes mais également entre les salariés qui ont bénéficié d'un congé de maternité ou de paternité et les autres. Ainsi, l'application d'un *pro rata temporis* sur le montant de la prime versé ne saurait être acceptée.

## **Article 7.1**

### *Application de la garantie d'évolution salariale au retour d'un congé de maternité ou d'adoption*

Il est rappelé aux entreprises que d'après les dispositions en vigueur, les salariés ayant eu un congé de maternité ou d'adoption bénéficient, à l'issue de celui-ci, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle, ou à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles de l'entreprise.

Si dans une entreprise, le nombre de salariés est inférieur à cinq, la moyenne des augmentations individuelles s'apprécie par rapport à l'ensemble des salariés de l'entreprise.

## **Article 7.2**

### *Rattrapage salarial*

Si à compétence et ancienneté égales, et pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération sont objectivement constatés, les réajustements salariaux sont engagés immédiatement dans le cadre d'un plan d'actions, dont le bilan est présenté aux partenaires sociaux.

## **Article 8**

### *Principes sur les conditions de travail*

Les partenaires sociaux rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel en termes de carrière et de rémunération.

Les entreprises prêtent attention à ce que les modalités d'organisation de travail du salarié, notamment l'aménagement des horaires ou les pratiques de management, ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination dans son évolution de carrière.

### **Article 8.1**

#### *Articulation vie familiale-vie professionnelle*

Les entreprises s'efforcent de développer des aménagements d'horaires individuels et notamment l'accès au temps partiel, tant pour les femmes que pour les hommes. Elles cherchent à développer des solutions permettant de concilier vie personnelle et vie professionnelle.

L'entretien annuel professionnel entre le salarié et sa hiérarchie comporte un temps d'échange sur l'articulation entre la vie familiale et la vie professionnelle.

Les entreprises veillent à ce que les horaires de réunion soient définis dans le temps et dans les horaires habituels de travail des salariés participant à la réunion.

Dans le but de favoriser l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle, l'employeur rappelle aux salariés l'ensemble des congés existant ouverts aux hommes et/ou aux femmes, ainsi que les modalités d'utilisation.

Les entreprises peuvent mettre en place avec ou sans le comité d'entreprise, des aides financières de type chèque emploi-service pour aider le salarié dans la prise en charge de ses responsabilités familiales.

Les postes à temps plein qui se libèrent sont proposés en priorité aux salariés à temps partiel pour raisons familiales ou congé parental d'éducation qui en font la demande et qui ont les compétences et qualifications requises.

### **Article 9**

#### *Prévention du harcèlement. – Rôle de l'entreprise*

Une information annuelle de prévention du harcèlement est mise en place dans l'entreprise. L'entreprise veille, dans sa communication interne et externe, quels que soient les supports, à ne pas véhiculer de stéréotypes liés au sexe.

### **Article 10**

#### *Rôle et moyens des institutions représentatives du personnel (IRP)*

La diffusion auprès des représentants des salariés, tous les 3 ans, du rapport professionnel sur l'égalité entre les femmes et les hommes, est un engagement sans équivoque sur la volonté de la profession.

La communication sur l'égalité professionnelle est aussi l'occasion de favoriser l'équilibre de la structure des effectifs :

1. Par une diffusion plus large de la description des métiers les plus qualifiés concernés ainsi que des qualifications requises pour les exercer afin de favoriser la mixité professionnelle ;
2. Par une information large auprès des salariés du résultat des études de l'observatoire sur les évolutions professionnelles pratiquées dans la branche afin de favoriser la mobilité professionnelle à l'intérieur des métiers conventionnels.

### **Article 11**

#### *Sécurisation de l'accord*

Tout accord d'entreprise, d'établissement, de groupe ne peut être moins favorable que l'accord de branche.

## Article 11.1

### *Modalités de mise en œuvre et de révision et dénonciation de l'accord*

#### Notification et publicité

Le présent texte, conclu pour une durée indéterminée, sera notifié en original aux organisations syndicales représentatives le 17 janvier 2013.

A l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, décomptés à partir de la date la plus tardive de retrait des lettres recommandées avec avis de réception le notifiant, il sera déposé en deux exemplaires papier originaux, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, et un exemplaire électronique, soit joint à l'envoi des exemplaires papier, soit adressé par courriel à : [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr).

Cet envoi sera accompagné des copies du courrier daté de notification du texte à l'ensemble des organisations représentatives ou des accusés de réception ou des récépissés de remise en main propre contre décharge.

Un exemplaire original du présent texte sera également adressé, dans les mêmes délais, au conseil de prud'hommes du lieu de conclusion, en l'occurrence, de Paris.

#### Date d'entrée en vigueur de l'accord

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord : cette demande, formulée par un courrier distinct, est effectuée simultanément au dépôt prévu au paragraphe précédent.

L'accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

#### Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les partenaires sociaux conviennent de porter cet accord à la connaissance de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche qui a notamment pour mission d'en suivre la bonne application.

#### Suivi de l'accord

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir au plus tard à l'expiration d'un délai de 3 ans, à compter de l'entrée en vigueur de l'accord, pour réexaminer celui-ci. Un bilan d'application du présent accord sera effectué à l'issue de cette période.

#### Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé par avenant conclu par les partenaires sociaux ou une partie d'entre eux conformément aux dispositions légales. Une demande de révision du présent accord peut être effectuée par l'une quelconque des parties contractantes et à tout moment. Dans tous les cas, le présent accord doit être révisé avant la fin de la 5<sup>e</sup> année de son entrée en vigueur.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes, par lettre recommandée avec avis de réception.

La demande de révision de l'accord devra être accompagnée d'une lettre de notification d'un nouveau projet d'accord sur les points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans un délai de 3 mois suivant la lettre de notification.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application du nouvel accord signé à la suite d'une demande de révision.

Aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur de la dernière révision, sauf en cas de modification législative ou réglementaire.

### Adhésion à l'accord

Conformément aux dispositions légales, une organisation syndicale patronale ou de salariés, non signataire, pourra adhérer au présent accord.

### Dénonciation de l'accord

Le présent accord et ses avenants éventuels pourront être dénoncés par l'un ou l'autre des signataires dans les conditions définies par la loi.

Fait à Paris, le 17 janvier 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

SYNALAM ;

SNADOM ;

UNPDM.

#### **Syndicats de salariés :**

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FSS CFTC.

Brochure n° 3286

Convention collective nationale

IDCC : 1982. – **NÉGOCE ET PRESTATIONS DE SERVICES  
DANS LES DOMAINES MÉDICO-TECHNIQUES**

AVENANT N° 1 DU 17 JANVIER 2013  
RELATIF À L'AIDE À LA NÉGOCIATION

NOR : ASET1350532M  
IDCC : 1982

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche à travers le conseil d'administration de l'association APAN-DMT ont prévu, de faciliter la collecte de la contribution destinée à assurer le financement de l'amélioration de la négociation et de l'information de la branche, après l'examen des comptes de l'association APAN-DMT et notamment après l'analyse du rapport coûts/bénéfices de la collecte des contributions à très faible montant.

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

*Modification de l'article 2 « Financement de l'amélioration de la négociation et de l'information des entreprises visées par l'article 1<sup>er</sup> et de leurs salariés » de l'accord du 18 octobre 2005*

Il est ajouté, après le 2<sup>e</sup> alinéa, après les mots « au bout de 3 ans », l'alinéa suivant :

« Une contribution minimale de 5 € est fixée pour les entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup> dont la contribution, calculée selon la formule ci-dessus, serait inférieure à ce montant. »

**Article 2**

*Date d'effet. – Dépôt. – Extension*

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, l'extension du présent avenant, afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques.

L'accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 17 janvier 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

SYNALAM ;  
UNDPM ;  
SNADOM.

**Syndicats de salariés :**

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

FNIC CGT ;

FSS CFTC.

Brochure n° 3286

Convention collective nationale

IDCC : 1982. – **NÉGOCE ET PRESTATIONS DE SERVICES  
DANS LES DOMAINES MÉDICO-TECHNIQUES**

AVENANT N° 2 DU 17 JANVIER 2013

RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1350533M

IDCC : 1982

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux ont prévu, lors de la création du régime de branche, de faciliter l'adhésion des entreprises rejoignant le régime de prévoyance de branche dans les 24 mois suivant son entrée en vigueur grâce à une prise en charge de leurs arrêts en cours comme définis à l'article 11.3 de l'accord du 4 juin 2009.

Le financement de cette reprise des « en-cours » a fait l'objet d'une cotisation spécifique prévue pour une durée limitée à 3 ans.

Après examen des résultats du régime de branche, les partenaires sociaux de la branche ont décidé de faire évoluer la prévoyance de branche en améliorant certaines prestations du régime dans le souci :

- de favoriser l'égalité de traitement entre catégories professionnelles en cas d'arrêt de travail ;
- d'offrir une couverture de qualité au meilleur coût pour les entreprises et salariés de la branche.

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

*Modification de l'article 6 « Garantie frais d'obsèques »  
de l'accord du 4 juin 2009*

L'article 6 est désormais libellé comme suit :

« Il est versé une allocation pour frais d'obsèques en cas de décès du salarié, ainsi qu'en cas de décès du conjoint, ou partenaire de Pacs, ou concubin, ainsi que d'un enfant à charge. Son montant, limité aux frais réels en cas de décès d'un enfant de moins de 12 ans, est calculé en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) en vigueur à la date du décès :

*(En pourcentage.)*

	COLLÈGES CADRE ET NON CADRE
Allocation obsèques	150



## Article 2

### *Modification de l'article 9.1 « Incapacité temporaire de travail » de l'accord du 4 juin 2009*

Le deuxième alinéa de l'article 9.1 de l'accord du 4 juin 2009 est désormais libellé comme suit :

« Le montant de l'indemnité journalière, fixé en pourcentage du 360<sup>e</sup> du salaire de référence brut, sous déduction des prestations de la sécurité sociale (reconstitué de manière théorique pour les salariés sans droits) et, le cas échéant, du maintien de salaire à charge de l'employeur au titre de ses obligations légales ou conventionnelles, est de :

(En pourcentage.)

	COLLÈGES CADRE ET NON CADRE
Montant de l'indemnité journalière	80

## Article 3

### *Modification de l'article 9.2 « Invalidité » de l'accord du 4 juin 2009*

Le deuxième alinéa de l'article 9.2 de l'accord du 4 juin 2009 est désormais libellé comme suit :

« Le montant de la pension annuelle, fixé en pourcentage du salaire de référence net, sous déduction de la sécurité sociale, est de :

(En pourcentage.)

	COLLÈGES CADRE ET NON CADRE
Invalidité 1 <sup>re</sup> catégorie/taux d'incapacité permanente de 33 % à 65 %	50
Invalidité 2 <sup>e</sup> catégorie/taux d'incapacité permanente supérieur à 65 % sans allocation pour tierce personne	80
Invalidité 3 <sup>e</sup> catégorie/taux d'incapacité permanente supérieur à 65 % avec allocation pour tierce personne	100

## Article 4

### *Modification de l'article 10 « Taux de cotisation » de l'accord du 4 juin 2009*

Le deuxième alinéa de l'article 10 de l'accord du 4 juin 2009 est désormais libellé comme suit :

« Les taux de cotisations, incluant la reprise des sinistres en cours selon les modalités définies à l'article 11.3, ainsi que les frais de gestion sur cotisations et/ou prestations, sont de :

(En pourcentage.)

COLLÈGE CADRE	COTISATION TOTALE		RÉPARTITION			
			Employeur		Salarié	
	TA	TB	TA (*)	TB	TA	TB
Capital décès	0,52	0,49	0,52	0,29	–	0,20
Frais d'obsèques	0,04	–	0,04	–	–	–
Rente de conjoint	0,40	0,40	0,40	0,24	–	0,16
Rente d'éducation	0,35	0,35	0,35	0,21	–	0,14
Incapacité temporaire de travail	0,15	0,38	0,13	0,23	0,02	0,15

COLLÈGE CADRE	COTISATION TOTALE		RÉPARTITION			
			Employeur		Salarié	
	TA	TB	TA (*)	TB	TA	TB
Invalidité	0,17	0,54	0,14	0,33	0,03	0,21
Total	1,63	2,16	1,58	1,30	0,05	0,86
* A charge de l'employeur 1,50 % de la tranche A conformément à l'article 7 de la convention collective nationale du 14 mars 1947.						

(En pourcentage.)

COLLÈGE NON CADRE	COTISATION TOTALE	RÉPARTITION	
		Employeur	Salarié
Capital décès	0,30	0,18	0,12
Frais d'obsèques	0,04	0,03	0,01
Rente de conjoint	0,12	0,07	0,05
Rente d'éducation	0,10	0,06	0,04
Incapacité temporaire de travail	0,24	0,14	0,10
Invalidité	0,20	0,12	0,08
Total	1,00	0,60	0,40

A compter du 1<sup>er</sup> mars 2013, est appliqué un taux d'appel fixé à 95 % des taux contractuels présentés ci-dessus, soit :

- pour le personnel non cadre : 0,95 % de la tranche A des salaires ;
- pour le personnel cadre : 1,55 % de la tranche A et 2,05 % de la tranche B des salaires.

Cette mesure est reconductible chaque 1<sup>er</sup> janvier par tacite reconduction, étant entendu que les partenaires sociaux peuvent y mettre fin à tout moment dans les cas où les résultats du régime ne le permettraient plus.

## Article 5

*Date d'effet. – Dépôt. – Extension*

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

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques.

Fait à Paris, le 17 janvier 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### Organisations patronales :

SYNALAM ;  
UNDPM ;  
SNADOM.

**Syndicats de salariés :**

FNECS CFE-CGC ;

FSS CFTC ;

FNIC CGT ;

FS CFDT.

**Convention collective départementale**

**IDCC : 1626. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,  
ÉLECTRIQUES, ÉLECTRO-CÉRAMIQUES ET CONNEXES  
(Hautes-Pyrénées)  
(18 février 1992)**

*(Bulletin officiel n° 1992-12 bis)*

*(Etendue par arrêté du 30 juillet 1992,  
Journal officiel du 12 août 1992)*

**ACCORD DU 26 FÉVRIER 2013**

**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES**

**AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2013**

**NOR : ASET1350510M  
IDCC : 1626**

Entre :

L'UIMM Adour-Pyrénées,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

conformément à la loi n° 82-957 du 13 novembre 1982 relative à la négociation collective, il a été convenu et arrêté ce qui suit :

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

Les montants des rémunérations minimales hiérarchiques des mensuels servant de base de calcul à la prime d'ancienneté sont fixés sur la base d'une valeur de point de 5,25 € à compter du 1<sup>er</sup> avril 2013 pour un horaire hebdomadaire de 35 heures.

**Article 2**

La détermination des rémunérations minimales hiérarchiques s'obtiendra en multipliant la valeur du point fixée ci-dessus aux coefficients définis à l'article 10 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification et ses avenants.

Les rémunérations minimales hiérarchiques seront adaptables à l'horaire de travail effectif et assorties des majorations fixées par l'article 2 de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié par l'avenant du 17 janvier 1991, relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques, à savoir :

- un barème particulier majoré de 5 % s'applique aux ouvriers ;
- un barème particulier majoré de 7 % s'applique aux agents de maîtrise d'atelier.

Les barèmes sont joints en annexe.

### **Article 3**

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

### **Article 4**

#### *Extension*

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

Fait à Tarbes, le 26 février 2013.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Barème des rémunérations minimales hiérarchiques

Base 35 heures.

Valeur du point : 5,25 € à compter du 1<sup>er</sup> avril 2013.

(En euros.)

NIVEAU	GRILLE		CLASSIFICATION			RÉMUNÉRATION MINIMALE HIÉRARCHIQUE		
	Echelon	Coefficient	Administratifs et techniciens	Ouvriers	Agents de maîtrise	Administratifs et techniciens (5,25)	Ouvriers (5,51) <sup>(1)</sup>	Agents de maîtrise (5,62) <sup>(2)</sup>
I	1	140		O1		735,00	771,40	
	2	145		O2		761,30	799,00	
	3	155		O3		813,80	854,10	
II	1	170		P1		892,50	936,70	
	2	180				945,00		
	3	190		P2		997,50	1 046,90	
III	1	215		P3	AM1	1 128,80	1 184,70	1 208,30
	2	225				1 181,30		
	3	240		TA1	AM2	1 260,00	1 322,40	1 348,80
IV	1	255		TA2	AM3	1 338,80	1 405,10	1 433,10
	2	270		TA3		1 417,50	1 487,70	
	3	285		TA4	AM4	1 496,30	1 570,40	1 601,70

NIVEAU	GRILLE		CLASSIFICATION			RÉMUNÉRATION MINIMALE HIÉRARCHIQUE Valeur du point		
	Echelon	Coefficient	Administratifs et techniciens	Ouvriers	Agents de maîtrise	Administratifs et techniciens (5,25)	Ouvriers (5,51) <sup>(1)</sup>	Agents de maîtrise (5,62) <sup>(2)</sup>
V	1	305			AM5	1 601,30		1 714,10
	2	335			AM6	1 758,80		1 882,70
	3	365			AM7	1 916,30		2 051,30
	4	395				2 073,80		2 219,90
(1) Barème comprenant la majoration de 5 % prévue par l'accord national du 13 juillet 1983 et l'avenant du 17 janvier 1991.								
(2) Barème comprenant la majoration de 7 % prévue par l'accord national du 13 juillet 1983 et l'avenant du 17 janvier 1991.								

**Convention collective départementale**

IDCC : 1626. – **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,  
ÉLECTRIQUES, ÉLECTRO-CÉRAMIQUES ET CONNEXES  
(Hautes-Pyrénées)  
(18 février 1992)**

*(Bulletin officiel n° 1992-12 bis)*  
(Etendue par arrêté du 30 juillet 1992,  
*Journal officiel* du 12 août 1992)

**ACCORD DU 26 FÉVRIER 2013**

**RELATIF AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS ANNUELS POUR L'ANNÉE 2013**

NOR : ASET1350511M  
IDCC : 1626

Entre :

L'UIMM Adour-Pyrénées,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

conformément à la loi n° 82-957 du 13 novembre 1982 relative à la négociation collective, il a été convenu et arrêté ce qui suit :

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

Le présent accord se réfère aux dispositions de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié par l'avenant du 17 janvier 1991 et à l'accord national modifié du 21 juillet 1975 sur les classifications. Il est conclu en considération de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie et compte tenu de la recommandation du même jour, figurant en annexe au dit accord national.

Conclu ce jour, le présent accord fixe le barème qui est porté en annexe et qui détermine les taux effectifs garantis des mensuels à partir de l'année 2013.

Cet accord répond également aux obligations de l'article 10 *bis* de la convention collective des Hautes-Pyrénées du 18 février 1992.

**Article 2**

Les taux effectifs garantis figurant dans le barème annexé au présent accord s'appliquent à partir de l'année 2013.



### **Article 3**

L'adoption de ce nouveau barème ne peut avoir par elle-même d'incidence sur les salaires réels, sauf dans le cas où ces derniers se révéleraient inférieurs audit barème.

Les valeurs portées sur les barèmes ci-joints des taux effectifs garantis sont fixées sur la base de l'horaire hebdomadaire légal de 35 heures ou 151,67 heures par mois.

Elles devront être adaptées proportionnellement à l'horaire de travail effectif et donc, le cas échéant, supporter les majorations légales pour heures supplémentaires.

Les taux effectifs garantis, établis pour chacun des divers échelons ou coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, ne servent pas de base de calcul de la prime d'ancienneté.

Elles ne font pas l'objet des majorations des 5 % et 7 % réservés aux ouvriers et aux agents de maîtrise d'atelier pour la détermination des rémunérations minimales hiérarchiques servant de base de calcul à la prime d'ancienneté.

Les taux effectifs garantis, figurant sur le barème ci-joint, font l'objet d'un calcul *pro rata temporis* pour les mensuels dont le contrat est suspendu, embauchés ou quittant l'entreprise en cours d'année, ou changeant en cours d'année de classement.

L'application du barème ne devra pas conduire à un nivellement des salaires dans chacune des catégories.

### **Article 4**

Les parties signataires rappellent leur attachement aux principes 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 hommes et les femmes.

### **Article 5**

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

### **Article 6**

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

Fait à Tarbes, le 26 février 2013.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### **Barème annuel des taux effectifs garantis des mensuels applicables à partir de l'année 2013**

Base : 35 heures.

*Ouvriers, administratifs, techniciens et agents de maîtrise d'atelier*

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE ANNUEL
I	1	140	17 174
	2	145	17 184
	3	155	17 196
II	1	170	17 252
	2	180	17 281
	3	190	17 370
III	1	215	17 474
	2	225	17 776
	3	240	18 505
IV	1	255	19 270
	2	270	20 220
	3	285	21 232
V	1	305	22 875
	2	335	25 357
	3	365	27 884
	4	395	30 941

Brochure n° 3334

**Convention collective départementale**

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

**ACCORD DU 8 MARS 2013  
RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2013**

NOR : ASET1350534M

IDCC : 2579

**PRÉAMBULE**

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

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

**I. – RÉMUNÉRATION ANNUELLE GARANTIE (RAG)**

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

*Définition et bénéficiaires*

Il est institué, dans le cadre de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques et connexes de Loir-et-Cher, une rémunération annuelle garantie (RAG) applicable à l'ensemble des catégories de personnel visées par la convention collective ci-dessus mentionnée à l'exclusion :

- des salariés visés par un contrat d'apprentissage ;
- des salariés visés par des mesures relatives à la formation en alternance (notamment contrat de formation alternée).

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

**Article 2**

*Référence horaire et abattement*

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

### Article 3

#### *Adaptation à l'horaire de l'entreprise*

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

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

### Article 4

#### *Formule de calcul*

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

La formule de calcul à appliquer sera la suivante :

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

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

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

### Article 5

#### *Sommes à prendre en considération*

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

- des sommes qui constituant un remboursement de frais ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale ;
- les participations découlant de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- des majorations visées aux articles 17 et 20 de la convention collective des industries métallurgiques de Loir-et-Cher (majoration d'inconfort pour travail exceptionnel la nuit ou le dimanche, majorations pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres) ;
- des majorations relatives au travail de nuit et en équipe pratiquées dans l'entreprise ;
- de l'indemnité de panier visée à l'article 18 de la convention collective précitée ;
- des primes d'ancienneté prévues à l'article 15 de la convention collective précitée.

### Article 6

#### *Modalité de calcul en cas d'absence*

En cas d'absence du salarié pour quelque cause que ce soit durant la période considérée, il y aura lieu de calculer la rémunération brute fictive que l'intéressé aurait eue s'il avait continué de travailler normalement pendant cette absence pour maladie, accident, formation, etc. pour vérifier l'application de la garantie de rémunération fixée par suite, ne seront pas prises en considération pour cette

vérification, les sommes éventuellement versées par l'employeur ou par tout autre organisme pour indemniser la perte de salaire consécutive à l'absence, telles que, notamment, indemnités complémentaires de maladie, de maternité, etc.

## Article 7

### *Modalité de calcul en cas de changement de classification*

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

## Article 8

### *Vérification*

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

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

### *Vérification semestrielle*

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

## Article 9

### *Montant*

Le barème de la rémunération annuelle garantie pour l'année 2013 s'établit comme suit :

### *Rémunérations annuelles garanties (RAG)*

Base 151,67 heures.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT		MONTANT
I	1	O1	140	17 210
	2	O2	145	17 310
	3	O3	155	17 360
II	1	P1	170	17 560
	2		180	17 610
	3	P2	190	18 220
III	1	P3/AM1	215	18 390
	2		225	18 400
	3	TA1/AM2	240	20 400

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT		MONTANT
IV	1	TA2/AM3	255	21 220
	2	TA3	270	21 830
	3	TA4/AM4	285	23 730
V	1	AM5	305	25 470
	2	AM6	335	28 020
	3	AM7	365	30 450
(Accord national du 25 janvier 1990)			395	33 000

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

## II. – RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES (RMH)

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont revalorisées comme suit :

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

La valeur du point est fixée, à compter du 1<sup>er</sup> mars 2013, à 5,30 € pour un horaire de 35 heures par semaine.

### Article 2

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

### Article 3

L'indemnité de panier est fixée, à compter du 1<sup>er</sup> mars 2013, à 7,30 €.

## III. – ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION

### ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Les parties signataires rappellent à l'ensemble des entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord la nécessité de mettre en œuvre l'ensemble des dispositions relatives à l'accord national du 30 juin 2009 portant avenant à l'accord national du 19 juin 2007 relatif à l'égalité professionnelle et aux mesures permettant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et notamment les articles 32, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41 de l'accord national susvisé.

Les présentes dispositions constitueront l'avenant n° 20 à l'annexe ID 2 à la convention collective des industries métallurgiques et connexes de Loir-et-Cher.

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

### DÉPÔT

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

Fait à Blois, le 8 mars 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### Organisation patronale :

UIMM Loir-et-Cher.

**Syndicats de salariés :**

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

## ANNEXE

### Barème des rémunérations minimales hiérarchiques

Valeur du point : 5,30 €.

Base : 151,67 heures.

Date d'application : 1<sup>er</sup> mars 2013.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	ADMINISTRATIFS et techniciens	AGENTS DE MAÎTRISE (sauf atelier)	AGENTS DE MAÎTRISE d'atelier + 7 %	OUVRIERS (Accord national du 30 janvier 1980) + 5 %
I	1	140	742			O1 779
	2	145	769			O2 807
	3	155	822			O3 863
II	1	170	901			P1 946
	2	180	954			
	3	190	1 007			P2 1 057
III	1	215	1 140	AM1 1 140	1 219	P3 1 196
	2	225	1 193			
	3	240	1 272	AM2 1 272	1 361	TA1 1 336
IV	1	255	1 352	AM3 1 352	1 446	TA2 1 419
	2	270	1 431			TA3 1 503
	3	285	1 511	AM4 1 511	1 616	TA4 1 586



NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	ADMINISTRATIFS et techniciens	AGENTS DE MAÎTRISE (sauf atelier)	AGENTS DE MAÎTRISE d'atelier (Accord national du 30 janvier 1980) + 7 %	OUVRIERS (Accord national du 30 janvier 1980) + 5 %
V	1	305	1 617	AM5	1 730	
	2	335	1 776	AM6	1 900	
	3	365	1 935	AM7	2 070	
	3	395	2 094	AM7	2 240	

### Barème des primes mensuelles d'ancienneté

#### Ouvriers

Valeur du point : 5,30 € + majoration de 5 % conformément aux dispositions de l'accord national du 30 janvier 1980.

Base : 151,67 heures.

Date d'application : 1<sup>er</sup> mars 2013.

(En euros.)

COEF.	SALAIRE minimum garanti	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 %
140	779	23,37	31,16	38,95	46,74	54,53	62,32	70,11	77,90	85,69	93,48	101,27	109,06	116,85
145	807	24,21	32,28	40,35	48,42	56,49	64,56	72,63	80,70	88,77	96,84	104,91	112,98	121,05
155	863	25,89	34,52	43,15	51,78	60,41	69,04	77,67	86,30	94,93	103,56	112,19	120,82	129,45
170	946	28,38	37,84	47,30	56,76	66,22	75,68	85,14	94,60	104,06	113,52	122,98	132,44	141,90
190	1 057	31,71	42,28	52,85	63,42	73,99	84,56	95,13	105,70	116,27	126,84	137,41	147,98	158,55
215	1 196	35,88	47,84	59,80	71,76	83,72	95,68	107,64	119,60	131,56	143,52	155,48	167,44	179,40
240	1 336	40,08	53,44	66,80	80,16	93,52	106,88	120,24	133,60	146,96	160,32	173,68	187,04	200,40

COEF.	SALAIRE minimum garanti	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 %
255	1 419	42,57	56,76	70,95	85,14	99,33	113,52	127,71	141,90	156,09	170,28	184,47	198,66	212,85
270	1 503	45,09	60,12	75,15	90,18	105,21	120,24	135,27	150,30	165,33	180,36	195,39	210,42	225,45
285	1 586	47,58	63,44	79,30	95,16	111,02	126,88	142,74	158,60	174,46	190,32	206,18	222,04	237,90

*Agents de maîtrise d'atelier*

Valeur du point : 5,30 € + majoration de 7 % conformément aux dispositions de l'accord national du 30 janvier 1980.

Base : 151,67 heures.

Date d'application : 1<sup>er</sup> mars 2013.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCH.	COEF.	SALAIRE minimum garanti	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	AM1 1	215	1 219	36,57	48,76	60,95	73,14	85,33	97,52	109,71	121,90	134,09	146,28	158,47	170,66	182,85
	AM2 3	240	1 361	40,83	54,44	68,05	81,66	95,27	108,88	122,49	136,10	149,71	163,32	176,93	190,54	204,15
IV	AM3 1	255	1 446	43,38	57,84	72,30	86,76	101,22	115,68	130,14	144,60	159,06	173,52	187,98	202,44	216,90
	AM4 3	285	1 616	48,48	64,64	80,80	96,96	113,12	129,28	145,44	161,60	177,76	193,92	210,08	226,24	242,40
V	AM5 1	305	1 730	51,90	69,20	86,50	103,80	121,10	138,40	155,70	173,00	190,30	207,60	224,90	242,20	259,50
	AM6 2	335	1 900	57,00	76,00	95,00	114,00	133,00	152,00	171,00	190,00	209,00	228,00	247,00	266,00	285,00
	AM7 3	365	2 070	62,10	82,80	103,50	124,20	144,90	165,60	186,30	207,00	227,70	248,40	269,10	289,80	310,50
	AM7 3	395	2 240	67,20	89,60	112,00	134,40	156,80	179,20	201,60	224,00	246,40	268,80	291,20	313,60	336,00

*Administratifs, techniciens et agents de maîtrise (sauf agents de maîtrise d'atelier)*

Valeur du point : 5,30 €.

Base : 151,67 heures.

Date d'application : 1<sup>er</sup> mars 2013.

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCH.	COEF.	SALAIRE minimum garanti	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
I	1	140	742	22,26	29,68	37,10	44,52	51,94	59,36	66,78	74,20	81,62	89,04	96,46	103,88	111,30
	2	145	769	23,07	30,76	38,45	46,14	53,83	61,52	69,21	76,90	84,59	92,28	99,97	107,66	115,35
	3	155	822	24,66	32,88	41,10	49,32	57,54	65,76	73,98	82,20	90,42	98,64	106,86	115,08	123,30
II	1	170	901	27,03	36,04	45,05	54,06	63,07	72,08	81,09	90,10	99,11	108,12	117,13	126,14	135,15
	2	180	954	28,62	38,16	47,70	57,24	66,78	76,32	85,86	95,40	104,94	114,48	124,02	133,56	143,10
	3	190	1 007	30,21	40,28	50,35	60,42	70,49	80,56	90,63	100,70	110,77	120,84	130,91	140,98	151,05
III	1	215	1 140	34,20	45,60	57,00	68,40	79,80	91,20	102,60	114,00	125,40	136,80	148,20	159,60	171,00
	2	225	1 193	35,79	47,72	59,65	71,58	83,51	95,44	107,37	119,30	131,23	143,16	155,09	167,02	178,95
	3	240	1 272	38,16	50,88	63,60	76,32	89,04	101,76	114,48	127,20	139,92	152,64	165,36	178,08	190,80
IV	1	255	1 352	40,56	54,08	67,60	81,12	94,64	108,16	121,68	135,20	148,72	162,24	175,76	189,28	202,80
	2	270	1 431	42,93	57,24	71,55	85,86	100,17	114,48	128,79	143,10	157,41	171,72	186,03	200,34	214,65
	3	285	1 511	45,33	60,44	75,55	90,66	105,77	120,88	135,99	151,10	166,21	181,32	196,43	211,54	226,65
V	1	305	1 617	48,51	64,68	80,85	97,02	113,19	129,36	145,53	161,70	177,87	194,04	210,21	226,38	242,55
	2	335	1 776	53,28	71,04	88,80	106,56	124,32	142,08	159,84	177,60	195,36	213,12	230,88	248,64	266,40
	3	365	1 935	58,05	77,40	96,75	116,10	135,45	154,80	174,15	193,50	212,85	232,20	251,55	270,90	290,25
	3	395	2 094	62,82	83,76	104,70	125,64	146,58	167,52	188,46	209,40	230,34	251,28	272,22	293,16	314,10

**Convention collective départementale**

**IDCC : 822. – MÉTALLURGIE  
(Savoie)**

**(29 décembre 1975)**

(Etendue par arrêté du 25 juillet 1980,  
*Journal officiel* du 18 septembre 1980)

---

**ACCORD DU 5 MARS 2013  
RELATIF AUX SALAIRES AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2013**

NOR : ASET1350512M  
IDCC : 822

---

Entre :

L'UIMM Savoie,

D'une part, et

L'USM FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Rémunérations effectives garanties annuelles 2013*

Le barème des rémunérations effectives garanties annuelles (REGA) prévues à l'article 1<sup>er</sup> de l'accord du 12 février 1991 complétant la convention collective du 29 décembre 1975 modifiée applicable aux mensuels de la métallurgie de la Savoie est fixé, à partir de l'année 2013, selon le barème annexé au présent accord (annexe I).

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

*Nouvelles rémunérations effectives garanties annuelles 2013*

Dans la perspective de n'avoir à terme qu'une seule catégorie « mensuels » avec un barème unique pour la REGA, le barème de la REGA « agent de maîtrise » a été gelé, à l'exception du coefficient 395 qui a été réajusté. Ce réajustement provient du fait que ce coefficient s'est trouvé inférieur au montant du coefficient 395 « Autres mensuels » réévalué.

**Article 2**

*Rémunérations minimales hiérarchiques au 1<sup>er</sup> janvier 2013*

La valeur du point des mensuels de la Savoie servant exclusivement de base de calcul de la prime d'ancienneté prévue à l'article 32 de la dite convention collective est fixée à 4,92 €, base 35 heures hebdomadaires, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013.

Le barème des rémunérations mensuelles minimales hiérarchiques figure dans le barème annexé calculé sur la base mensuelle de 151,67 heures (annexe II).

L'augmentation accordée concerne l'ensemble des coefficients de la grille hiérarchique nationale à l'exception des coefficients 140, 145, 155, 170, 180, 190 dont les montants sont revalorisés et fixés à :

Base 151,67 heures.

*(En euros.)*

COEFFICIENT	RMH
140	850,05
145	850,05
155	876,21
170	906,09
180	934,10
190	937,85

### **Article 3**

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2122-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2232-2 du code du travail et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension.

Fait à La Motte-Servolex, le 5 mars 2013.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE I

### **Barème des rémunérations effectives garanties annuelles (REGA) au 1<sup>er</sup> janvier 2013**

Base hebdomadaire de 35 heures.

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	AGENTS DE MAÎTRISE D'ATELIER		AUTRES MENSUELS
V		395		30 953	30 953
	3	365	AM7	29 721	28 205
	2	335	AM6	27 209	25 972
	1	305	AM5	24 950	24 074
IV	3	285	AM4	23 362	23 337
	2	270			22 119
	1	255	AM3	20 945	20 923
III	3	240	AM2	20 103	20 102
	2	225			18 700
	1	215	AM1	18 140	18 135
II	3	190			17 548
	2	180			17 436
	1	170			17 328
I	3	155			17 177
	2	145			17 168
	1	140			17 168

## ANNEXE II

### Barème des rémunérations minimales hiérarchiques au 1<sup>er</sup> janvier 2013

Base hebdomadaire de 35 heures.

Valeur du point : 4,92 €.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	OUVRIERS (1)	AGENTS DE MAÎTRISE (sauf AM d'atelier)	AGENTS DE MAÎTRISE d'atelier (2)	ADMINISTRATIFS et techniciens
V	3	395				1 943,40
		365		AM7 1 795,80	AM7 1 921,51	1 795,80
		335		AM6 1 648,20	AM6 1 763,57	1 648,20
		305		AM5 1 500,60	AM5 1 605,64	1 500,60
IV	3	285	TA4 1 472,31	AM4 1 402,20	AM4 1 500,35	1 402,20
		270	TA3 1 394,82			1 328,40
		255	TA2 1 317,33	AM3 1 254,60	AM3 1 342,42	1 254,60
		240	TA1 1 239,84	AM2 1 180,80	AM2 1 263,46	1 180,80
III	2	225				1 107,00
		215	P3 1 110,69	AM1 1 057,80	AM1 1 131,85	1 057,80
		190	P2 984,74			937,85
		180				934,10
II	1	170	P1 951,40			906,09
		155	O3 920,02			876,21
		145	O2 892,55			850,05
		140	O1 892,55			850,05
I	3					

(1) En application de l'accord national du 30 janvier 1980, les rémunérations minimales hiérarchiques des ouvriers sont majorées de 5 %.

(2) Par application du protocole d'accord national du 30 janvier 1980, la majoration des rémunérations minimales hiérarchiques des agents de maîtrise d'atelier est portée de 5 % à 7 %.

**Convention collective**

**IDCC : 1164. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET ANNEXES  
DE LA RÉGION DE VIMEU  
(Somme)  
(22 décembre 1981)**

---

**ACCORD DU 19 FÉVRIER 2013  
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES  
POUR L'ANNÉE 2013**

NOR : ASET1350530M  
IDCC : 1164

**PRÉAMBULE**

Le présent accord est conclu en considération des accords de branche en vigueur de la métallurgie et de la législation sur le temps de travail.

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

*Rémunérations annuelles garanties (RAG)*

Les RAG constituent la rémunération brute au-dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte travaillant normalement sous réserve des conditions spéciales concernant les jeunes mensuels âgés de moins de 18 ans et les salariés d'une aptitude physique réduite.

Le présent accord institue un barème de RAG, à compter de l'année 2013, sur la base de 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

En conséquence, les montants des RAG seront adaptés au temps de travail effectif pratiqué par chaque salarié.

Le barème de RAG (établi en euros) est annexé au présent accord.

Les valeurs des RAG seront calculées *pro rata temporis* en cas d'embauche, de départ ou de changement de classification intervenant en cours d'année, ou en cas de suspension du contrat de travail, pour quelque cause que ce soit.

**Article 2**

*Entrée en vigueur, dépôt et publicité*

Le présent accord prendra effet le lendemain de son dépôt auprès des services du ministère du travail et du greffe du conseil de prud'hommes d'Abbeville.

Ces formalités de dépôt seront effectuées par l'UIMM Vimeu selon les modalités prévues par la loi.

Fait à Woincourt, le 19 février 2013.



Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

UIMM Vimeu.

**Syndicats de salariés :**

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC.

## ANNEXE

### Rémunérations annuelles garanties à compter de l'année 2013

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

*(En euros.)*

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION annuelle garantie
140	17 163
145	17 213
155	17 264
170	17 346
180	17 354
190	17 527
215	17 993
225	18 335
240	19 336
255	20 385
270	21 433
285	22 398
305	23 870
335	26 179
365	28 477
395	30 799

**Convention collective**

**IDCC : 1164. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET ANNEXES  
DE LA RÉGION DE VIMEU  
(Somme)  
(22 décembre 1981)**

---

**ACCORD DU 19 FÉVRIER 2013  
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES  
POUR L'ANNÉE 2013  
NOR : ASET1350529M  
IDCC : 1164**

---

**PRÉAMBULE**

Le présent accord est conclu en considération des accords de branche en vigueur de la métallurgie et de la législation sur le temps de travail.

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

*Rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)*

Les parties signataires décident de porter la valeur du point, à compter du 1<sup>er</sup> avril 2013, à 5,53 €, base 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Il en résulte un tableau de RMH calculées sur une base mensuelle de 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

En conséquence, les montants des RMH seront adaptés au temps de travail effectif pratiqué par chaque salarié.

Les RMH servent de base au calcul des primes d'ancienneté pour les salariés embauchés ou réembauchés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1992.

Le tableau des RMH (établi en euros) est annexé au présent accord.

**Article 2**

*Entrée en vigueur, dépôt et publicité*

Le présent accord prendra effet le lendemain de son dépôt auprès des services du ministère du travail et du greffe du conseil de prud'hommes d'Abbeville.

Ces formalités de dépôt seront effectuées par l'UIMM Vimeu selon les modalités prévues par la loi.

Fait à Woincourt, le 19 février 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

UIMM Vimeu.

**Syndicats de salariés :**

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC.

## ANNEXE

### Rémunérations minimales hiérarchiques au 1<sup>er</sup> avril 2013

Base : 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures.

Valeur du point : 5,53 €.

*(En euros.)*

NIV.	ÉCH.	COEF.		OUVRIERS	ADMINISTRATIFS et techniciens	AGENTS de maîtrise	AGENTS maîtrise d'atelier
V	4	395			2 184	2 184	2 337
	3	365	AM7		2 018	2 018	2 160
	2	335	AM6		1 853	1 853	1 982
	1	305	AM5		1 687	1 687	1 805
IV	3	285	TA4/AM4	1 655	1 576	1 576	1 686
	2	270	TA3	1 568	1 493		
	1	255	TA2/AM3	1 481	1 410	1 410	1 509
III	3	240	AM2	1 394	1 327	1 327	1 420
	2	225			1 244		
	1	215	P3/AM1	1 248	1 189	1 189	1 272
II	3	190	P2	1 103	1 051		
	2	180			995		
	1	170	P1	987	940		
I	3	155	O3	900	857		
	2	145	O2	842	802		
	1	140	O1	813	774		

**Convention collective**

**IDCC : 2003. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,  
ÉLECTRIQUES, ÉLECTRONIQUES ET CONNEXES  
(Vosges)**

**(16 mars 1998)**

*(Bulletin officiel n° 1998-1 bis)*

(Etendue par arrêté du 15 juin 1998,  
*Journal officiel* du 25 juin 1998)

---

**ACCORD DU 22 FÉVRIER 2013**

**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS EFFECTIVES GARANTIES ANNUELLES  
ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2013**

NOR : ASET1350507M

IDCC : 2003

---

Vu l'article 12 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques ;

Vu l'article 13 de l'avenant « Mensuels » à la convention précitée relatif aux salaires effectifs garantis annuels ;

Vu l'article 29, paragraphe I, de l'avenant « Mensuels » à la convention précitée relatif au montant de la prime de vacances,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Barème des primes d'ancienneté*

La valeur du point servant à calculer le barème des rémunérations minimales hiérarchiques définies par l'article 12 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges et sur lesquelles sont assises les primes d'ancienneté prévues par cette convention collective est fixée, sur la base de la durée légale du travail, à 4,76 € au 1<sup>er</sup> juin 2013.

Le barème résultant de la valeur du point susvisée est annexé au présent accord.

**Article 2**

*Barème des salaires effectifs garantis annuels*

Les montants, par coefficients, des salaires effectifs garantis annuels prévus à l'article 13 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges sont fixés de la façon suivante à partir de l'année 2013.

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE effectif garanti
I	1	140	17 335
	2	145	17 355
	3	155	17 375
II	1	170	17 415
	2	180	17 455
	3	190	17 495
III	1	215	17 915
	2	225	18 536
	3	240	19 384
IV	1	255	20 259
	2	270	21 445
	3	285	22 929
V	1	305	24 926
	2	335	27 003
	3	365	29 500
		395	32 859

### Article 3

#### *Prime de vacances*

Le montant de la prime de vacances prévue à l'article 29 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges est fixé, pour les congés relatifs à l'année de référence qui va du 1<sup>er</sup> juin 2012 au 31 mai 2013, à 555 €.

La prime sera versée au prorata des droits de l'intéressé à l'indemnité légale de congés payés.

### Article 4

#### *Revoyure*

En cas d'augmentation exceptionnelle du taux horaire du Smic de plus de 1 % avant le 31 août 2013 inclus, et compte tenu du contexte économique et de l'emploi dans le département des Vosges, les signataires conviennent, à titre exceptionnel, de se rencontrer dans le cadre d'une réunion de négociation paritaire extraordinaire portant sur les salaires effectifs garantis annuels. Cette réunion paritaire extraordinaire se déroulera avant le 1<sup>er</sup> octobre 2013.

### Article 5

#### *Extension*

Les parties contractantes conviennent de demander l'extension du présent accord selon l'article L. 2261-24 du code du travail.

## **Article 6**

### *Dépôt*

Le présent accord a été fait en 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 à l'article D. 2231-2 du même code.

Fait à Remiremont, le 22 février 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

UIMM Vosges.

**Syndicat de salariés :**

CFTC métaux Vosges.



## ANNEXE

### Barème des rémunérations minimales hiérarchiques et des primes d'ancienneté au 1<sup>er</sup> juin 2013 (base 35 heures)

#### Administratifs et techniciens

(En euros.)

COEF. 4,76	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 %
140	666,40	19,99	26,66	33,32	39,98	46,65	53,31	59,98	66,64	73,30	79,97	86,63	93,30	99,96
145	690,20	20,71	27,61	34,51	41,41	48,31	55,22	62,12	69,02	75,92	82,82	89,73	96,63	103,53
155	737,80	22,13	29,51	36,89	44,27	51,65	59,02	66,40	73,78	81,16	88,54	95,91	103,29	110,67
170	809,20	24,28	32,37	40,46	48,55	56,64	64,74	72,83	80,92	89,01	97,10	105,20	113,29	121,38
180	856,80	25,70	34,27	42,84	51,41	59,98	68,54	77,11	85,68	94,25	102,82	111,38	119,95	128,52
190	904,40	27,13	36,18	45,22	54,26	63,31	72,35	81,40	90,44	99,48	108,53	117,57	126,62	135,66
215	1 023,40	30,70	40,94	51,17	61,40	71,64	81,87	92,11	102,34	112,57	122,81	133,04	143,28	153,51
225	1 071,00	32,13	42,84	53,55	64,26	74,97	85,68	96,39	107,10	117,81	128,52	139,23	149,94	160,65
240	1 142,40	34,27	45,70	57,12	68,54	79,97	91,39	102,82	114,24	125,66	137,09	148,51	159,94	171,36
255	1 213,80	36,41	48,55	60,69	72,83	84,97	97,10	109,24	121,38	133,52	145,66	157,79	169,93	182,07
270	1 285,20	38,56	51,41	64,26	77,11	89,96	102,82	115,67	128,52	141,37	154,22	167,08	179,93	192,78
285	1 356,60	40,70	54,26	67,83	81,40	94,96	108,53	122,09	135,66	149,23	162,79	176,36	189,92	203,49
305	1 451,80	43,55	58,07	72,59	87,11	101,63	116,14	130,66	145,18	159,70	174,22	188,73	203,25	217,77
335	1 594,60	47,84	63,78	79,73	95,68	111,62	127,57	143,51	159,46	175,41	191,35	207,30	223,24	239,19

COEF. 4,76	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 %
365	1 737,40	52,12	69,50	86,87	104,24	121,62	138,99	156,37	173,74	191,11	208,49	225,86	243,24	260,61
395	1 880,20	56,41	75,21	94,01	112,81	131,61	150,42	169,22	188,02	206,82	225,62	244,43	263,23	282,03

### *Ouvriers*

(En euros.)

COEF. 4,76	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 %
140	699,72	20,99	27,99	34,99	41,98	48,98	55,98	62,97	69,97	76,97	83,97	90,96	97,96	104,96
145	724,71	21,74	28,99	36,24	43,48	50,73	57,98	65,22	72,47	79,72	86,97	94,21	101,46	108,71
155	774,69	23,24	30,99	38,73	46,48	54,23	61,98	69,72	77,47	85,22	92,96	100,71	108,46	116,20
170	849,66	25,49	33,99	42,48	50,98	59,48	67,97	76,47	84,97	93,46	101,96	110,46	118,95	127,45
190	949,62	28,49	37,98	47,48	56,98	66,47	75,97	85,47	94,96	104,46	113,95	123,45	132,95	142,44
215	1 074,57	32,24	42,98	53,73	64,47	75,22	85,97	96,71	107,46	118,20	128,95	139,69	150,44	161,19
240	1 199,52	35,99	47,98	59,98	71,97	83,97	95,96	107,96	119,95	131,95	143,94	155,94	167,93	179,93
255	1 274,49	38,23	50,98	63,72	76,47	89,21	101,96	114,70	127,45	140,19	152,94	165,68	178,43	191,17
270	1 349,46	40,48	53,98	67,47	80,97	94,46	107,96	121,45	134,95	148,44	161,94	175,43	188,92	202,42
285	1 424,43	42,73	56,98	71,22	85,47	99,71	113,95	128,20	142,44	156,69	170,93	185,18	199,42	213,66

*Agents de maîtrise*

(En euros.)

COEFF. 4,76	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 %
215	1 095,04	32,85	43,80	54,75	65,70	76,65	87,60	98,55	109,50	120,45	131,40	142,35	153,31	164,26
240	1 222,37	36,67	48,89	61,12	73,34	85,57	97,79	110,01	122,24	134,46	146,68	158,91	171,13	183,36
255	1 298,77	38,96	51,95	64,94	77,93	90,91	103,90	116,89	129,88	142,86	155,85	168,84	181,83	194,81
285	1 451,56	43,55	58,06	72,58	87,09	101,61	116,12	130,64	145,16	159,67	174,19	188,70	203,22	217,73
305	1 553,43	46,60	62,14	77,67	93,21	108,74	124,27	139,81	155,34	170,88	186,41	201,95	217,48	233,01
335	1 706,22	51,19	68,25	85,31	102,37	119,44	136,50	153,56	170,62	187,68	204,75	221,81	238,87	255,93
365	1 859,02	55,77	74,36	92,95	111,54	130,13	148,72	167,31	185,90	204,49	223,08	241,67	260,26	278,85
395	2 011,81	60,35	80,47	100,59	120,71	140,83	160,95	181,06	201,18	221,30	241,42	261,54	281,65	301,77

Brochure n° 3228

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 637. – INDUSTRIES ET COMMERCE**  
**DE LA RÉCUPÉRATION**

---

AVENANT N° 3 DU 13 NOVEMBRE 2012  
RELATIF À LA PRIME ANNUELLE DE VACANCES

NOR : ASET1350515M  
IDCC : 637

---

Entre :

La FEDEREC,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La CFE-CGC ;

La FGMM CFDT ;

La FGT SNED CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent avenant a pour objet de maintenir, pour l'année 2013 et jusqu'au prochain texte conventionnel modificatif, le montant du taux de l'indemnité horaire défini pour 2012 (avenant n° 2 du 12 janvier 2010) dans les conditions prévues ci-dessous.

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir courant 2013 pour étudier l'évolution de la prime pour les années suivantes.

L'article 67 *bis* est modifié comme suit, ce qui implique son remplacement, comme convenu ci-après :

1. La prime annuelle de vacances est calculée en fonction du nombre d'heures de travail effectif réalisées par le salarié, sur une période de 12 mois comprise entre le 1<sup>er</sup> juin de l'année écoulée et le 31 mai de l'année en cours. Le taux de l'indemnité horaire est fixé en valeur absolue et suivra l'évolution suivante.

Pour mémoire, il est rappelé, dans le paragraphe suivant, les modalités de calcul de la prime pour les années antérieures à l'application du présent avenant.

En 2009, le taux de l'indemnité horaire est égal à :  $(1\,321,05 / 1\,820 \text{ heures}) \times 44 \%$ .

En 2010, le taux de l'indemnité horaire est égal à :  $(\text{valeur du salaire minimum conventionnel, 1<sup>er</sup> niveau, 1<sup>er</sup> échelon, au 31 mai de l'année en cours} / 1\,820 \text{ heures}) \times 63 \%$ .

En 2011, le taux de l'indemnité horaire est égal à :  $(\text{valeur du salaire minimum conventionnel, 1<sup>er</sup> niveau, 1<sup>er</sup> échelon, au 31 mai de l'année en cours} / 1\,820 \text{ heures}) \times 81 \%$ .

En 2012 et pour les années suivantes, le taux de l'indemnité horaire est égal à : (valeur du salaire minimum conventionnel, 1<sup>er</sup> niveau, 1<sup>er</sup> échelon, au 31 mai de l'année en cours / 1 820 heures) × 100 %.

2. Pour satisfaire à l'obligation de versement du montant conventionnel de la prime annuelle de vacances, il est pris en compte le cumul de l'ensemble des primes et gratifications (à l'exception des primes de production, rendement et de participation) versées durant l'année civile en cours et qui présentent un caractère collectif, répétitif, consacré par un accord collectif ou par l'usage.

Dès lors que le total desdites primes atteint a *minima* les montants déterminés au paragraphe 1 ci-dessus, au titre de chaque année, les entreprises ne seront pas tenues de revaloriser le taux de l'indemnité horaire de la prime annuelle de vacances applicable antérieurement à l'entrée en vigueur du présent avenant.

Lesdites primes et gratifications conservent leur mode de calcul et leur périodicité de versement.

Cette prime de vacances est payable par moitié avec la paie précédant la date du départ en congé principal du salarié et pour moitié avec la paie suivant le même congé, à condition que le salarié soit présent le jour de la reprise sauf cas exceptionnel ou autorisation d'absence préalablement accordée.

Des dérogations peuvent être apportées en ce qui concerne la date de paiement de la prime soit par accord individuel entre le salarié et le chef d'entreprise, soit par accord d'entreprise, soit selon l'usage en vigueur dans l'entreprise.

L'ensemble des dispositions du présent accord est impératif. Il ne pourra y être dérogé par accord d'entreprise que dans un sens plus favorable aux salariés.

#### Formalités de dépôt

Le présent accord sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail et au greffe du conseil des prud'hommes, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension et entrera en vigueur après la publication de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 13 novembre 2012.

(Suivent les signatures.)

**Accord national interprofessionnel**  
**RETRAITE DES SALARIÉS NON CADRES**  
**(Accord du 8 décembre 1961)**  
**(15 mars 1988)**

(Bulletin officiel n° 1988-11 bis)  
(Etendu par arrêté du 21 juin 1988,  
Journal officiel du 30 juin 1988)

---

AVENANT N° 121 DU 8 MARS 2013  
MODIFIANT L'ANNEXE A À L'ACCORD DU 8 DÉCEMBRE 1961  
NOR : ASET1350523M

Entre :

La CGPME ;

L'UPA ;

Le MEDEF,

D'une part, et

La CGT ;

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les articles 27, 30 et 32 de l'annexe A à l'accord du 8 décembre 1961 sont modifiés comme ci-après :

A l'article 27 « Droits des conjoints survivants », les cinq premiers alinéas sont inchangés.

Au dernier alinéa, *in fine*, la phrase est modifiée comme suit :

« A partir du premier jour du mois ou du trimestre civil suivant, selon que les allocations de réversion ont été versées mensuellement ou trimestriellement. »

A l'article 30 « Date d'effet », les 3<sup>e</sup>, 4<sup>e</sup> et 5<sup>e</sup> alinéas du chapitre I<sup>er</sup> « Date d'effet de l'allocation » sont désormais libellés comme suit :

« Toutefois, en cas de décès d'un participant, la ou les allocations de réversion prennent effet :

– s'il s'agit de droits issus d'un allocataire, au premier jour du mois ou du trimestre civil suivant le décès selon que les allocations de droits directs ont été versées mensuellement ou trimestriellement (sauf si les droits directs étaient payés annuellement) ;

– s’il s’agit de droits issus d’un participant non encore allocataire, au premier jour du mois civil suivant le décès. »

Le reste est sans changement.

A l’article 32 « Liquidation et paiement des allocations », les deux premiers alinéas du chapitre III « Paiement des allocations » sont remplacés par le texte suivant :

« Les allocations sont versées d’avance (terme à échoir) :

a) Mensuellement dans les pays ou territoires énumérés par voie de délibération. Cette périodicité est définitive ;

b) Trimestriellement dans les autres pays ou territoires. Toutefois, l’allocataire peut demander à percevoir ses allocations mensuellement. Cette option vaut pour toutes les allocations servies par les institutions ARRCO ainsi que par les institutions AGIRC appartenant au même groupe de protection sociale. Une fois exercée, cette option est irrévocable et s’applique à la date d’effet de la retraite ou au premier jour du trimestre civil qui suit la demande.

Les allocations correspondant au mois ou au trimestre (selon la périodicité de versement) au cours duquel intervient le décès du participant sont versées intégralement, sans prorata au décès. »

Le reste du chapitre III est inchangé.

Il est créé un chapitre IV « Date de suppression d’une allocation ou d’un avantage » libellé comme suit :

« Dans les cas où les mesures prévues par le présent accord ou ses annexes (ou les délibérations prises pour leur application) prévoient la suppression d’une allocation ou d’un avantage de retraite, le service de cette allocation ou avantage est supprimé à partir du premier jour du mois ou du trimestre civil suivant le fait générateur selon que le versement est mensuel ou trimestriel.

En cas de versement annuel, le service de l’allocation ou de l’avantage est supprimé à partir de l’échéance qui suit le fait générateur. »

## **Article 2**

Les dispositions du présent avenant s’appliquent aux allocations versées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

Fait à Paris, le 8 mars 2013.

(Suivent les signatures.)

**Accord national interprofessionnel**  
**RETRAITE DES SALARIÉS NON CADRES**  
**(Accord du 8 décembre 1961)**  
**(15 mars 1988)**

(Bulletin officiel n° 1988-11 bis)  
(Etendu par arrêté du 21 juin 1988,  
Journal officiel du 30 juin 1988)

---

**AVENANT DU 8 MARS 2013**  
**RELATIF AUX DÉLIBÉRATIONS N<sup>OS</sup> 21B ET 28B**

NOR : ASET1350524M

Entre :

La CGPME ;

L'UPA ;

Le MEDEF,

D'une part, et

La CGT ;

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La délibération 21B « Droits des conjoints des participants décédés avant le 1<sup>er</sup> juillet 1996 » est modifiée comme suit :

Dans le titre II « Maintien des droits », au premier alinéa, la dernière phrase est, *in fine*, modifiée comme suit :

« A partir du premier jour du mois ou du trimestre civil suivant, selon que les allocations de réversion ont été versées mensuellement ou trimestriellement. »

Le reste de la délibération est inchangée.

Il est créé une délibération 28B intitulée « Pays et territoires dans lesquels les allocations sont versées mensuellement » et libellée comme suit :

« Pour l'application de l'article 32.3 de l'annexe A, la commission paritaire décide que les allocations sont versées mensuellement dans les pays et territoires suivants :

- Allemagne ;
- Autriche ;



- Belgique ;
- Bulgarie ;
- Chypre ;
- Danemark ;
- Espagne ;
- Estonie ;
- Finlande ;
- France (y compris départements d’outre-mer) ;
- Grèce ;
- Hongrie ;
- Irlande ;
- Islande ;
- Italie ;
- Lettonie ;
- Liechtenstein ;
- Lituanie ;
- Luxembourg ;
- Malte ;
- Monaco ;
- Norvège ;
- Nouvelle-Calédonie ;
- Pays-Bas ;
- Pologne ;
- Polynésie française ;
- Portugal ;
- République tchèque ;
- Roumanie ;
- Royaume-Uni ;
- Saint-Barthélemy ;
- Saint-Martin ;
- Saint-Pierre-et-Miquelon ;
- Slovaquie ;
- Slovénie ;
- Suède ;
- Suisse ;
- Wallis-et-Futuna. »

Fait à Paris, le 8 mars 2013.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective nationale**  
**RETRAITE ET PRÉVOYANCE DES CADRES**  
**(Accord du 14 mars 1947)**  
**(15 juin 1983)**

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

---

AVENANT DU 8 MARS 2013  
RELATIF AUX DÉLIBÉRATIONS D1 ET D59  
NOR : ASET1350526M

Entre :

La CGPME ;

L'UPA ;

Le MEDEF,

D'une part, et

La CGT ;

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La délibération D1 intitulée « Dispositions applicables en cas de décès d'un retraité » est supprimée pour les décès survenant à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2013.

Il est créé une délibération D59 intitulée « Pays et territoires dans lesquels les allocations sont versées mensuellement » et libellée comme suit :

« Pour l'application de l'article 26 *bis*, paragraphe 1 *a*, de l'annexe I, la commission paritaire décide que les allocations sont versées mensuellement dans les pays et territoires suivants :

- Allemagne ;
- Autriche ;
- Belgique ;
- Bulgarie ;
- Chypre ;
- Danemark ;
- Espagne ;
- Estonie ;

- Finlande ;
- France (y compris départements d’outre-mer) ;
- Grèce ;
- Hongrie ;
- Irlande ;
- Islande ;
- Italie ;
- Lettonie ;
- Liechtenstein ;
- Lituanie ;
- Luxembourg ;
- Malte ;
- Monaco ;
- Norvège ;
- Nouvelle-Calédonie ;
- Pays-Bas ;
- Pologne ;
- Polynésie française ;
- Portugal ;
- République tchèque ;
- Roumanie ;
- Royaume-Uni ;
- Saint-Barthélemy ;
- Saint-Martin ;
- Saint-Pierre-et-Miquelon ;
- Slovaquie ;
- Slovénie ;
- Suède ;
- Suisse ;
- Wallis-et-Futuna. »

Fait à Paris, le 8 mars 2013.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective nationale**  
**RETRAITE ET PRÉVOYANCE DES CADRES**  
**(Accord du 14 mars 1947)**  
**(15 juin 1983)**

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

---

AVENANT N° A-270 DU 8 MARS 2013  
MODIFIANT L'ANNEXE I DE LA CONVENTION  
NOR : ASET1350527M

Entre :

La CGPME ;

L'UPA ;

Le MEDEF,

D'une part, et

La CGT ;

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les articles 1<sup>er</sup>, 4, 12, 13 *quater*, 13 *sexties* et 26 *bis* de l'annexe I à la convention collective nationale du 14 mars 1947 sont modifiés comme suit :

Dans le premier alinéa de l'article 1<sup>er</sup>, le mot « trimestrielles » est supprimé.

Le reste de l'article est inchangé.

Dans le dernier alinéa de l'article 4, le mot « trimestrielle » est supprimé.

Les six premiers alinéas de l'article 12 restent inchangés.

Dans le dernier alinéa de cet article, la dernière phrase est, *in fine*, modifiée comme suit :

« A partir du premier jour du mois ou du trimestre civil suivant, selon que l'allocation de réversion a été versée mensuellement ou trimestriellement. »

Les quatre premiers alinéas de l'article 13 *quater* sont inchangés.

Dans le 5<sup>e</sup> alinéa de cet article, la dernière phrase est, *in fine*, modifiée comme suit :

« A partir du premier jour du mois ou du trimestre civil suivant, selon que l'allocation de réversion a été versée mensuellement ou trimestriellement. »

Le reste de l'article est inchangé.

Le premier alinéa de l'article 13 *sexties* est inchangé.

Les six alinéas suivants de cet article sont désormais libellés comme suit :

« La date d'effet d'une allocation de réversion visée aux articles 12 à 13 *quinquies* est fixée, sans pouvoir être antérieure à la date de la demande de liquidation de cette allocation :

– pour l'ayant droit d'un retraité :

– au premier jour du mois ou du trimestre civil suivant le décès selon que les allocations de droits directs ont été versées mensuellement ou trimestriellement, si, à cette date, les conditions requises pour en bénéficier sont remplies ;

– ou, à défaut, c'est-à-dire en cas de pension différée, au premier jour du mois civil suivant la date à laquelle ces conditions sont réunies ;

– pour l'ayant droit d'un participant décédé alors qu'il était en activité, au premier jour du mois civil suivant la date à laquelle les conditions d'ouverture des droits sont remplies.

Dans le cas où le service d'une allocation de réversion est interrompu, il reprend à partir du premier jour du mois civil suivant la date à laquelle les conditions sont à nouveau remplies. »

Au paragraphe 1 de l'article 26 *bis*, les quatre premiers alinéas sont désormais libellés comme suit :

« 1. Les allocations sont versées d'avance (terme à échoir) :

a) Mensuellement dans les pays ou territoires énumérés par voie de délibération. Cette périodicité est définitive ;

b) Trimestriellement dans les autres pays ou territoires. Toutefois, l'allocataire peut demander à percevoir ses allocations mensuellement. Cette option vaut pour toutes les allocations servies par les institutions AGIRC ainsi que par les institutions ARRCO appartenant au même groupe de protection sociale. Une fois exercée, cette option est irrévocable et s'applique à la date d'effet de la retraite ou au premier jour du trimestre civil qui suit la demande.

Les allocations correspondant au mois ou au trimestre (selon la périodicité de versement) au cours duquel intervient le décès du participant sont versées intégralement, sans prorata au décès. »

Le 5<sup>e</sup> et dernier alinéa du paragraphe 1 de cet article est supprimé.

Au paragraphe 2 de cet article, les deux alinéas sont remplacés par le texte suivant :

« 2. Dans les cas où les mesures prévues par la présente convention ou ses annexes (ou les délibérations prises pour leur application) prévoient la suppression d'une allocation ou d'un avantage de retraite, le service de cette allocation ou avantage est supprimé à partir du premier jour du mois ou du trimestre civil suivant le fait générateur selon que le versement est mensuel ou trimestriel. »

## Article 2

Les dispositions du présent avenant s'appliquent aux allocations versées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

Fait à Paris, le 8 mars 2013.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective nationale**

**IDCC : 218. – ORGANISMES  
DE SÉCURITÉ SOCIALE  
(8 février 1957)**

---

**AVENANT DU 27 FÉVRIER 2013  
RELATIF À LA PRIME DE CRÈCHE AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2013**

NOR : ASET1350516M  
IDCC : 218

Entre :

L'UCANSS,

D'une part, et

Le SNFOCOS CGT-FO ;

La FEC CGT-FO ;

La PSTE CFDT ;

Le SNPDOS CFDT ;

Le SNADEOS CFTC ;

Le SNPDOSS CFE-CGC ;

La FNPOS CGT ;

La PSE CFTC ;

La COFICT CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article unique**

En application de l'article 1<sup>er</sup> de l'avenant du 17 mai 1988 et compte tenu de l'évolution constatée de l'indice INSEE « crèches, assistantes maternelles », le montant de la prime de crèche est porté à 7,41 € à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013.

Fait à Paris, le 27 février 2013.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective nationale**

**IDCC : 218. – ORGANISMES  
DE SÉCURITÉ SOCIALE  
(8 février 1957)**

---

**AVENANT DU 27 FÉVRIER 2013  
RELATIF AUX FRAIS DE DÉPLACEMENT AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2013**

NOR : ASET1350517M

IDCC : 218

Entre :

L'UCANSS,

D'une part, et

La FNCCSS CFE-CGC ;

La FEC CGT-FO ;

La PSTE CFDT ;

Le SNPDOS CFDT ;

Le SNADEOS CFTC ;

Le SNPDOSS CFE-CGC ;

Le SNFOCOS CGT-FO ;

La FNPOS CGT ;

La PSE CFTC ;

La COFICT CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application de l'article 2 du protocole d'accord du 11 mars 1991 et compte tenu de l'évolution constatée des indices INSEE « service d'hébergement » et « restauration et cafés », les montants des indemnités sont portés, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013, à :

- déplacement obligeant à prendre un repas à l'extérieur : 22,75 € ;
- déplacement obligeant à prendre deux repas à l'extérieur : 45,50 € ;
- déplacement entraînant un découcher : 45,50 €.

## Article 2

En application de l'article 6 du protocole d'accord conclu le 11 mars 1991 et compte tenu de l'évolution constatée des indices INSEE « carburant » et « entretien de véhicules personnels », les montants des indemnités kilométriques sont portés, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013, à :

NOMBRE DE KILOMÈTRES parcourus dans l'année civile	VÉHICULE AUTOMOBILE de 5 CV fiscaux et moins	VÉHICULE AUTOMOBILE de 6 et 7 CV fiscaux	VÉHICULE AUTOMOBILE de 8, 9 CV fiscaux et plus
Jusqu'à 10 000 km	0,57 €/km	0,69 €/km	0,77 €/km
Au-delà de 10 000 km	0,41 €/km	0,58 €/km	0,60 €/km

## Article 3

En application de l'article 7 du protocole d'accord conclu le 11 mars 1991 et compte tenu de l'évolution constatée des indices INSEE « carburant » et « entretien de véhicules personnels », les montants des indemnités kilométriques sont portés, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013, à :

MOTOCYCLETTE (cylindrée supérieure à 125 cm <sup>3</sup> )	VÉLOMOTEUR (cylindrée de 50 à 125 cm <sup>3</sup> )	CYCLOMOTEUR (cylindrée inférieure à 50 cm <sup>3</sup> )
0,24 €/km	0,18 €/km	0,15 €/km

Fait à Paris, le 27 février 2013.

(Suivent les signatures.)



**Convention collective nationale**

**IDCC : 218. – ORGANISMES  
DE SÉCURITÉ SOCIALE  
(8 février 1957)**

---

**AVENANT DU 27 FÉVRIER 2013  
RELATIF AUX FRAIS DE DÉPLACEMENT AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2013**

NOR : ASET1350518M

IDCC : 218

Entre :

L'UCANSS,

D'une part, et

La FNCCSS CFE-CGC ;

La FEC CGT-FO ;

La PSTE CFDT ;

Le SNPDOS CFDT ;

Le SNADEOS CFTC ;

Le SNPDOSS CFE-CGC ;

La SNFOCOS CGT-FO ;

La FNPOS CGT ;

La PSE CFTC ;

La COFICT CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application de l'article 2 du protocole d'accord du 26 juin 1990 et compte tenu de l'évolution constatée des indices INSEE « service d'hébergement » et « restauration et cafés », les montants des indemnités sont portés, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013, à :

- déplacement obligeant à prendre un repas à l'extérieur : 25,92 € ;
- déplacement obligeant à prendre deux repas à l'extérieur : 51,84 € ;
- déplacement entraînant un découcher : 51,84 €.

## Article 2

En application de l'article 6 du protocole d'accord conclu le 26 juin 1990 et compte tenu de l'évolution constatée des indices INSEE « carburant » et « entretien de véhicules personnels », les montants des indemnités kilométriques sont portés, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013, à :

NOMBRE DE KILOMÈTRES parcourus dans l'année civile	VÉHICULE AUTOMOBILE de 5 CV fiscaux et moins	VÉHICULE AUTOMOBILE de 6 et 7 CV fiscaux	VÉHICULE AUTOMOBILE de 8,9 CV fiscaux et plus
Jusqu'à 10 000 km	0,57 €/km	0,69 €/km	0,77 €/km
Au-delà de 10 000 kms	0,41 €/km	0,58 €/km	0,60 €/km

## Article 3

En application de l'article 7 du protocole d'accord conclu le 26 juin 1990 et compte tenu de l'évolution constatée des indices INSEE « carburant » et « entretien de véhicules personnels », les montants des indemnités kilométriques sont portés, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013, à :

MOTOCYCLETTE (cylindrée supérieure à 125 cm <sup>3</sup> )	VÉLOMOTEUR (cylindrée de 50 à 125 cm <sup>3</sup> )	CYCLOMOTEUR (cylindrée inférieure à 50 cm <sup>3</sup> )
0,24 €/km	0,18 €/km	0,15 €/km

Fait à Paris, le 27 février 2013.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective nationale**

**IDCC : 218. – ORGANISMES  
DE SÉCURITÉ SOCIALE  
(8 février 1957)**

---

ACCORD DU 27 FÉVRIER 2013  
RELATIF AUX FRAIS DE DÉPLACEMENT AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2013

NOR : ASET1350519M  
IDCC : 218

---

Entre :

L'UCANSS,

D'une part, et

La FNCCSS CFE-CGC ;

La FEC CGT-FO ;

La PSTE CFDT ;

Le SNPDOS CFDT ;

Le SNADEOS CFTC ;

Le SNPDOSS CFE-CGC ;

Le SNFOCOS CGT-FO ;

La FNPOS CGT ;

La PSE CFTC ;

La COFICT CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article unique**

En application de l'article 4 du protocole d'accord du 5 novembre 1970 et compte tenu de l'évolution constatée des indices INSEE « loyers d'habitation effectifs », « service d'hébergement » et « restauration et cafés », le montant de l'indemnité est porté à 17,01 € par jour à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013.

Fait à Paris, le 27 février 2013.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective nationale**

**IDCC : 218. – ORGANISMES  
DE SÉCURITÉ SOCIALE  
(8 février 1957)**

---

ACCORD DU 27 FÉVRIER 2013  
RELATIF AUX FRAIS DE DÉPLACEMENT AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2013

NOR : ASET1350520M  
IDCC : 218

---

Entre :

L'UCANSS,

D'une part, et

La FNCCSS CFE-CGC ;

La FEC CGT-FO ;

La PSTE CFDT ;

Le SNPDOS CFDT ;

Le SNADEOS CFTC ;

Le SNPDOSS CFE-CGC ;

Le SNFOCOS CGT-FO ;

La FNPOS CGT ;

La PSE CFTC ;

La COFICT CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article unique**

En application de l'article 4 du protocole d'accord du 11 juillet 1967 et compte tenu de l'évolution constatée des indices INSEE « loyers d'habitation effectifs », « service d'hébergement » et « restauration et cafés », le montant de l'indemnité est porté à 17,01 € par jour à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013.

Fait à Paris, le 27 février 2013.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective nationale**

**IDCC : 218. – ORGANISMES  
DE SÉCURITÉ SOCIALE  
(8 février 1957)**

---

ACCORD DU 27 FÉVRIER 2013

RELATIF À L'INDEMNITÉ DE RESPONSABILITÉ AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2013

NOR : ASET1350521M

IDCC : 218

---

Entre :

L'UCANSS,

D'une part, et

La FNCCSS CFE-CGC ;

La FEC CGT-FO ;

La PSTE CFDT ;

Le SNPDOS CFDT ;

Le SNADEOS CFTC ;

Le SNPDOSS CFE-CGC ;

Le SNFOCOS CGT-FO ;

La FNPOS CGT ;

La PSE CFTC ;

La COFICT CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article unique**

En application des articles 1<sup>er</sup> des protocoles d'accord du 25 mai 1960 et compte tenu de l'évolution constatée de l'indice des prix à la consommation, les montants minimum et maximum de l'indemnité sont portés respectivement à 34,43 € et 139,82 € par mois à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013.

Fait à Paris, le 27 février 2013.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective nationale**

**IDCC : 218. – ORGANISMES  
DE SÉCURITÉ SOCIALE  
(8 février 1957)**

---

AVENANT DU 27 FÉVRIER 2013  
RELATIF AU REMBOURSEMENT DES PRÊTS DE VÉHICULES À MOTEUR  
AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2013

NOR : ASET1350522M  
IDCC : 218

---

Entre :

L'UCANSS,

D'une part, et

La FNCCSS CFE-CGC ;

La FEC CGT-FO ;

La PSTE CFDT ;

Le SNPDOS CFDT ;

Le SNADEOS CFTC ;

Le SNPDOSS CFE-CGC ;

Le SNFOCOS CGT-FO ;

La FNPOS CGT ;

La PSE CFTC ;

La COFICT CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application de l'article 1<sup>er</sup> de l'avenant du 16 octobre 1958 et compte tenu de l'évolution constatée de l'indice INSEE « achat de véhicules », les montants maximum des prêts sont portés, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013, à :

- voiture automobile : 7 631,23 € ;
- motocyclette : 1 836,75 € ;
- vélomoteur : 693,80 € ;
- cyclomoteur : 346,99 €.

## **Article 2**

Lors du renouvellement éventuel du prêt accordé pour l'acquisition d'un véhicule automobile, le montant maximum de celui-ci, prévu à l'article 2 de l'avenant du 16 octobre 1958, est porté, compte tenu de l'évolution constatée de l'indice INSEE « achat de véhicules », à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013, à 5 029,64 € pour une voiture automobile.

Fait à Paris, le 27 février 2013.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective nationale**

**IDCC : 218. – ORGANISMES  
DE SÉCURITÉ SOCIALE  
(8 février 1957)**

**AVENANT DU 27 FÉVRIER 2013**

**RELATIF AU REMBOURSEMENT DES PRÊTS DE VÉHICULES À MOTEUR  
POUR L'ANNÉE 2013**

NOR : ASET1350525M  
IDCC : 218

Entre :

L'UCANSS,

D'une part, et

La FNCCSS CFE-CGC ;

La FEC CGT-FO ;

La PSTE CFDT ;

Le SNPDOS CFDT ;

Le SNADEOS CFTC ;

Le SNPDOSS CFE-CGC ;

Le SNFOCOS CGT-FO ;

La FNPOS CGT ;

La PSE CFTC ;

La COFICT CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application des articles 1<sup>er</sup> des avenants du 19 décembre 1974 et du 2 janvier 1975 et compte tenu de l'évolution constatée de l'indice INSEE « achat de véhicules », le montant du prêt est porté à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013 à une limite maximum de 7 631,23 €.

**Article 2**

Lors du renouvellement éventuel du prêt, le montant maximum de celui-ci, prévu aux articles 2 des avenants du 19 décembre 1974 et du 2 janvier 1975, est porté, compte tenu de l'évolution de l'indice INSEE « achat de véhicules », à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013, à 5 029,64 €.

Fait à Paris, le 27 février 2013.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3339

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2603. – PRATICIENS-CONSEILS  
DU RÉGIME GÉNÉRAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE**

AVENANT DU 27 FÉVRIER 2013  
RELATIF AUX INDEMNITÉS POUR L'ANNÉE 2013

NOR : ASET1350528M

IDCC : 2603

Entre :

L'UCANSS,

D'une part, et

La FNCCSS CFE-CGC ;

La FEC CGT-FO ;

La PSTE CFDT ;

Le SNPDOS CFDT ;

Le SNADEOS CFTC ;

Le SNPDOSS CFE-CGC ;

Le SNFOCOS CGT-FO ;

La FNPOS CGT ;

La PSE CFTC ;

La COFICT CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application de l'article 16, alinéa 9, de la convention collective de travail des praticiens-conseils, et compte tenu de l'évolution constatée des indices INSEE « service d'hébergement » et « restauration et cafés », les montants des indemnités sont portés, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013, à :

- déplacement obligeant à prendre un repas à l'extérieur : 25,92 € ;
- déplacement obligeant à prendre deux repas à l'extérieur : 51,84 € ;
- déplacement entraînant un découcher : 51,84 €.

## Article 2

En application de l'article 16, alinéa 20, de la convention collective de travail des praticiens-conseils, et compte tenu de l'évolution constatée des indices INSEE « carburants » et « entretien de véhicules personnels », les montants des indemnités kilométriques sont portés, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013, à :

NOMBRE DE KILOMÈTRES parcourus dans l'année civile	VÉHICULE AUTOMOBILE de 5 CV fiscaux et moins	VÉHICULE AUTOMOBILE de 6 et 7 CV fiscaux	VÉHICULE AUTOMOBILE de 8, 9 CV fiscaux et plus
Jusqu'à 10 000 km	0,57 €/km	0,69 €/km	0,77 €/km
Au-delà de 10 000 km	0,41 €/km	0,58 €/km	0,60 €/km

Fait à Paris, le 27 février 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3315

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2344. – SIDÉRURGIE**

---

AVENANT DU 7 MARS 2013

RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2013

NOR : ASET1350500M

IDCC : 2344

Le GESIM et les organisations syndicales CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT et FO se sont réunis les 8 et 20 février 2013 pour examiner les adaptations des textes nécessaires à la mise à jour de la convention collective de la sidérurgie par rapport à la réglementation légale et conventionnelle en vigueur et pour négocier l'actualisation des points suivants de la convention collective de la sidérurgie : barèmes annuels garantis, prime de vacances, prime d'ancienneté, indemnité de panier et indemnité d'éloignement.

Sur ces différents thèmes, les signataires précités sont convenus des dispositions suivantes :

Modification de l'avenant « Mensuels »

Article 2 « Recrutement »

Suite au décret n° 2012-135 du 30 janvier 2012 relatif à l'organisation de la médecine du travail, les articles R. 4624-19 et R. 4624-20 du code du travail deviennent respectivement les articles R. 4624-18 et R. 4624-19 du code du travail.

Par conséquent, au dernier alinéa, « les articles R. 4624-19 et R. 4624-20 » sont remplacés par « les articles R. 4624-18 et R. 4624-19 ».

Article 5 « Ancienneté »

Le dernier alinéa de l'article 5 est modifié en ce sens :

« Le temps d'apprentissage est pris en compte dans le calcul de l'ancienneté, dans la mesure où un contrat de travail, conclu avec la même entreprise ou une entreprise du même groupe, succède au contrat d'apprentissage dans un délai qui ne saurait excéder une année après l'expiration dudit contrat. Il en est de même en cas de mission d'intérim suivie d'une embauche immédiate dans l'entreprise, dans la limite d'une reprise maximale d'ancienneté de 8 mois. »

Article 20 « Apprenti »

Le dernier alinéa de l'article 20 est modifié en ce sens :

« Les entreprises ou établissements qui accueillent des apprentis mettent en œuvre les actions de formation technique et pédagogique des maîtres d'apprentissage, en application des dispositions de l'accord national de la métallurgie du 1<sup>er</sup> juillet 2011. »

## Article 27 « Prime d'ancienneté »

Le taux d'ancienneté, déterminé en fonction de l'ancienneté acquise dans l'entreprise, est modifié à compter du 1<sup>er</sup> avril 2013 en ce sens :

- « – 2 % après 2 ans d'ancienneté ;
- 3 % après 3 ans d'ancienneté ;
- 4 % après 4 ans d'ancienneté ;
- 5 % après 5 ans d'ancienneté ;
- 6 % après 6 ans d'ancienneté ;
- 7 % après 7 ans d'ancienneté ;
- 8 % après 8 ans d'ancienneté ;
- 9 % après 9 ans d'ancienneté ;
- 10 % après 10 ans d'ancienneté ;
- 11 % après 11 ans d'ancienneté ;
- 12 % après 12 ans d'ancienneté ;
- 13 % après 13 ans d'ancienneté ;
- 14 % après 14 ans d'ancienneté ;
- 15 % après 15 ans d'ancienneté ;
- 16 % après 18 ans d'ancienneté ;
- 17 % après 20 ans d'ancienneté ;
- 18 % après 25 ans d'ancienneté ;
- 19 % après 30 ans d'ancienneté ».

## Article 47 « Congés pour événements familiaux »

Les alinéas 5 et 6 de l'article 47 sont complétés comme suit :

- « Toutefois, et pour les événements suivants, il sera laissé au salarié le choix de décider si :
- l'événement est le jour de la naissance ou le jour du retour au foyer de la mère de famille ou le jour de l'arrivée au foyer de l'enfant, en cas de naissance ;
- l'événement est le jour de l'accueil au foyer ou un autre jour, dans le délai d'une année à compter du jour d'accueil, en cas d'adoption ;
- l'événement est le jour du décès ou celui des obsèques.

Dans le cas où les dates du congé de naissance, du congé décès ou du mariage du salarié, fixées comme indiqué ci-dessus, coïncident avec d'autres congés, ces derniers sont reportés d'autant. »

## **Actualisation des barèmes annuels garantis, prime de vacances, prime d'ancienneté, indemnité de panier et indemnité d'éloignement**

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

#### *Barèmes annuels garantis (BAG)*

Les montants des barèmes annuels garantis, définis à l'article 25 du chapitre VII de la convention collective de la sidérurgie et indiqués en son annexe II, sont remplacés, pour l'année 2013, par les nouvelles valeurs suivantes.

NIVEAU	COEFFICIENT	GRILLE de transposition	BAG
I	140	–	17 341
	145	–	17 363
	155	–	17 374
II	170	–	17 444
	180	–	17 777
	190	–	18 159
III	215	–	18 837
	225	–	19 185
	240	–	19 693
IV	255	60	20 238
	270	68	21 217
	285	76	22 190
V	305	80	23 775
	335	86	26 002
	365	92	28 008
	395	100	30 036

## Article 2

### *Prime d'ancienneté*

La valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 4,61 € à compter du 1<sup>er</sup> avril 2013.

## Article 3

### *Prime de vacances*

Le montant de la prime de vacances, pour l'année 2013, est porté à 795 € maximum.

Chaque jour ouvrable de congé légal acquis donne droit à 1/30 de la prime.

## Article 4

### *Indemnité de panier*

Le montant de l'indemnité de panier est maintenu à 13,40 €.

## Article 5

### *Indemnité d'éloignement*

Les valeurs indiquées dans le barème unique figurant à l'annexe VII sont maintenues à leurs valeurs en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> avril 2012.

## Article 6

### *Dépôt*

Le présent avenant est signé, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour dépôt à la direction générale du travail, 39-43, quai André-Citroën,

75902 Paris Cedex 15, et au greffe du conseil de prud'hommes de Paris, 27, rue Louis-Blanc,  
75484 Paris Cedex 10.

Fait à Paris, le 7 mars 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

GESIM.

**Syndicats de salariés :**

FM CFE-CGC ;

FNSM CFTC ;

FCM FO ;

FGMM CFDT.

Brochure n° 3172

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1945. – INDUSTRIE DU VITRAIL**

ACCORD DU 11 JANVIER 2013  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA GARANTIS POUR L'ANNÉE 2013

NOR : ASET1350501M  
IDCC : 1945

Entre :

La CSNV,

D'une part, et

La FNTVC CGT ;

La FCE CFDT ;

La fédéchimie CGT-FO ;

La CFE-CGC chimie ;

La FCMTE CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**I. – Salaires minima garantis**

Le salaire horaire K 130 est fixé à 9,50 €.

La valeur du point complémentaire est fixée à 6,65 €.

Les salaires minima garantis sont revalorisés comme défini dans la grille ci-dessous :

*(En euros.)*

POSITION	COEFFICIENT	CALCUL	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
I	130	$9,50 \times 151,67$	1 440,87
II	155	$1\,440,87 + (6,65 \times 25)$	1 607,12
III	175	$1\,440,87 + (6,65 \times 45)$	1 740,12
IV	195	$1\,440,87 + (6,65 \times 65)$	1 873,12
V	220	$1\,440,87 + (6,65 \times 90)$	2 039,37
VI	260	$1\,440,87 + (6,65 \times 130)$	2 305,37
VII	310	$1\,440,87 + (6,65 \times 180)$	2 637,87
VIII	400	$1\,440,87 + (6,65 \times 270)$	3 236,37

## II. – Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales. Les parties s'entendent pour qu'au 1<sup>er</sup> juillet 2013 le salaire horaire K 130 soit fixé à 9,52 €.

## III. – Dénonciation et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord pourra être dénoncé conformément aux dispositions légales.

## IV. – Dépôt

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires auprès de la direction générale du travail conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

## V. – Extension

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord, conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

## VI. – Date d'application

Cet accord s'appliquera à compter du 1<sup>er</sup> février 2013.

Fait à Paris, le 11 janvier 2013.

(Suivent les signatures.)



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

---

# CONVENTIONS COLLECTIVES

## SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2013/15

### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Conserveries coopératives et SICA : avenant n° 119 du 23 janvier 2013 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> février 2013 et au 1<sup>er</sup> juillet 2013.....</b>	120
<b>Conserveries coopératives et SICA : avenant n° 120 du 23 janvier 2013.....</b>	122
<b>Entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers (Languedoc-Roussillon et Vaucluse) : avenant n° 24 du 23 janvier 2013 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> janvier 2013 .....</b>	123
<b>Exploitations de polyculture, de viticulture, d'élevage, de maraîchage, d'horticulture, de pépinières, ETAF, CUMA et associations de remplacement (Loire-Atlantique) : avenant n° 1 du 26 novembre 2012 à l'accord du 17 février 2006 .....</b>	125
<b>Exploitations de polyculture, de viticulture, d'élevage, de maraîchage, d'horticulture, de pépinières, ETAF, CUMA et associations de remplacement (Loire-Atlantique) : avenant n° 5 du 26 novembre 2012.....</b>	127
<b>Exploitations de polyculture, de viticulture, d'élevage, de maraîchage, d'horticulture, de pépinières, champignonnières, des entreprises de travaux agricoles et des CUMA (Sarthe) : avenant n° 2 du 16 octobre 2012 .....</b>	130
<b>Exploitations de polyculture, de viticulture, d'élevage, de maraîchage, d'horticulture, de pépinières, entreprises de travaux agricoles et forestiers et des CUMA (Vendée) : avenant n° 1 du 14 décembre 2012 .....</b>	132
<b>Exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage, maraîchage, horticulture et pépinières, entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers et des CUMA (Maine-et-Loire) : avenant n° 3 du 6 novembre 2012 .....</b>	134
<b>Exploitations et entreprises agricoles (Haute-Loire et Lozère) : avenant n° 74 du 17 janvier 2013 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> janvier 2013 .....</b>	137
<b>Scieries agricoles et activités connexes (Lorraine et Alsace) : avenant n° 31 du 12 février 2013.....</b>	139

Brochure n° 3607

**Convention collective nationale**

**IDCC : 7003. – CONSERVERIES  
COOPÉRATIVES ET SICA**

AVENANT N° 119 DU 23 JANVIER 2013  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2013  
ET AU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2013

NOR : AGRS1397061M  
IDCC : 7003

Entre :

La section fruits et légumes transformés de FELCOOP,

D'une part, et

La FGTA FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

A compter du 1<sup>er</sup> février 2013, pour 151,67 heures par mois (35 heures hebdomadaires), les salaires mensuels minimaux sont définis comme suit :

*(En euros.)*

ÉCHELON	SALAIRE MENSUEL
A1	1 430,22
A2	1 440,37
B1	1 459,67
B2	1 473,71
C1	1 493,62
C2	1 521,74
C3	1 547,33
C4	1 575,85
D1	1 612,02
D2	1 646,94
D3	1 719,26
D4	1 818,74

ÉCHELON	SALAIRE MENSUEL
E1	1 891,96
E2	1 989,85
E3	2 145,20
E4	2 284,07
F	2 485,44
G	3 499,55

## Article 2

A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2013, pour 151,67 heures par mois (35 heures hebdomadaires), les salaires mensuels minimaux sont définis comme suit :

*(En euros.)*

ÉCHELON	SALAIRE MENSUEL
A1	1 430,22
A2	1 444,69
B1	1 464,05
B2	1 478,13
C1	1 498,10
C2	1 526,31
C3	1 551,97
C4	1 580,58
D1	1 616,86
D2	1 651,88
D3	1 724,42
D4	1 824,20
E1	1 897,64
E2	1 995,82
E3	2 151,64
E4	2 290,92
F	2 492,90
G	3 510,05

## Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 23 janvier 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3607

**Convention collective nationale**

**IDCC : 7003. – CONSERVERIES  
COOPÉRATIVES ET SICA**

---

**AVENANT N° 120 DU 23 JANVIER 2013**

NOR : *AGRS1397062M*

IDCC : 7003

Entre :

La section fruits et légumes transformés de FELCOOP,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La FGTA FO ;

L'UNSA2A,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Suite à une erreur matérielle dans la rédaction de l'avenant n° 116 du 13 juillet 2011, les partenaires sociaux ont modifié l'attribution des points à l'annexe I, à l'échelle 4 du critère C, en supprimant le chiffre 1 300 et en le remplaçant par le chiffre 667.

**Article 2**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 23 janvier 2013.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 8912. – ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES,  
RURAUX ET FORESTIERS  
(Languedoc-Roussillon et Vaucluse)  
(25 mars 1996)**

(Etendue par arrêté du 12 novembre 1996,  
*Journal officiel* du 20 novembre 1996)

**AVENANT N° 24 DU 23 JANVIER 2013  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2013**

NOR : AGRS1397065M

IDCC : 8912

Entre :

La fédération régionale des entrepreneurs des territoires de Languedoc-Roussillon ;

Le syndicat départemental des entrepreneurs des territoires du Vaucluse,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La FGA CFDT ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Compte tenu de l'application des dispositions réglementaires relatives au Smic, et en référence à l'article 14 de la convention, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013 les salaires horaires de la grille de qualification sont indiqués à l'annexe I de la convention reproduite ci-dessous :

« ANNEXE I

**BARÈME DE SALAIRES AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2013**

Smic horaire au 1<sup>er</sup> juillet 2012 : 9,40 €.

Smic horaire au 1<sup>er</sup> janvier 2013 : 9,43 €.

Smic mensuel (base 151,67 heures) : 1 430,25 €.

Minimum garanti au 1<sup>er</sup> janvier 2013 : 3,49 €.

Prime de panier :  $3,49 \times 2 = 6,98$  €.

(En euros.)

CLASSIFICATION	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
Niveau I Ouvrier exécutant Coefficient 120	9,43	1 430,25
Niveau II Ouvrier spécialisé Echelon 1, coefficient 125 Echelon 2, coefficient 133	9,77 9,87	1 481,82 1 496,98
Niveau III Ouvrier qualifié Echelon 1, coefficient 146 Echelon 2, coefficient 153	10,38 10,87	1 574,33 1 648,65
Niveau IV Ouvrier hautement qualifié Coefficient 160	11,34	1 719,94
Cadre, chef de chantier Coefficient 173	12,52	1 898,91

## Article 2

Les signataires demandent l'extension du présent avenant qui, conformément aux dispositions du code du travail, sera déposé à l'unité territoriale de l'Hérault de la DIRECCTE Languedoc-Roussillon, 615, boulevard d'Antigone, CS 19002, 34064 Montpellier Cedex.

Fait à Montpellier, le 23 janvier 2013.

(Suivent les signatures.)

Accord collectif

**PRÉVOYANCE DES SALARIÉS CADRES  
DES EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE, DE VITICULTURE, D'ÉLEVAGE,  
DE MARAÎCHAGE, D'HORTICULTURE, DE PÉPINIÈRES,  
DES ETAF, DES CUMA  
ET DES ASSOCIATIONS DE REMPLACEMENT  
(Loire-Atlantique)  
(17 février 2006)**

---

AVENANT N° 1 DU 26 NOVEMBRE 2012  
À L'ACCORD DU 17 FÉVRIER 2006

NOR : AGRS1397070M

Entre :

La FNSEA de Loire-Atlantique ;

Le syndicat des vignerons indépendants de Nantes ;

La fédération des maraîchers nantais ;

Le syndicat des pépiniéristes et horticulteurs de Loire-Atlantique ;

Le groupement des entrepreneurs de travaux agricoles et forestiers de Loire-Atlantique ;

L'union des CUMA des Pays de la Loire ;

Le service de remplacement de Loire-Atlantique,

D'une part, et

La CFDT Product Agri 44 et Transfo Agro Nantes ;

L'UD CFTC Loire-Atlantique ;

L'UD CGT-FO Loire-Atlantique,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le troisième alinéa de l'article 2 « Incapacité temporaire » est remplacé par :

« – à partir du 8<sup>e</sup> jour d'arrêt, en cas de maladie ou d'accident de la vie privée et aussi longtemps que sont versées les indemnités journalières légales. ».



## Article 2

Le tableau de l'article 3 « Cotisations » est remplacé par :

*(En pourcentage.)*

	TRANCHE A			TRANCHES B/C		
	Part patronale	Part salariale	Total TA	Part patronale	Part salariale	Total TB/TC
Incapacité temporaire du 4 <sup>e</sup> au 7 <sup>e</sup> jour en accident et maladie de la vie privée		0,10	0,10		0,17	0,17

## Article 3

L'article 7 devient l'article 5.

## Article 4

L'article 8 devient l'article 6.

Au premier alinéa de cet article, les mots : « au service régional de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles des Pays de la Loire, 12, rue Menou, 44035 Nantes » sont remplacés par : « à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, tour Bretagne, place de Bretagne, 44047 Nantes Cedex 01 ».

## Article 5

L'article 9 devient l'article 7.

## Article 6

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales. Son extension est demandée.

Le présent avenant entrera en vigueur à compter 1<sup>er</sup> janvier 2013.

Fait à Nantes, le 26 novembre 2012.

(Suivent les signatures.)

**Accord collectif**  
**PRÉVOYANCE DES SALARIÉS NON CADRES**  
**DES EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE, DE VITICULTURE, D'ÉLEVAGE,**  
**DE MARAÎCHAGE, D'HORTICULTURE, DE PÉPINIÈRES,**  
**DES ETAF, DES CUMA**  
**ET DES ASSOCIATIONS DE REMPLACEMENT**  
**(Loire-Atlantique)**  
**(11 mars 2003)**

(Etendu par arrêté du 15 juillet 2003,  
*Journal officiel* du 5 août 2003)

**AVENANT N° 5 DU 26 NOVEMBRE 2012**

NOR : AGRS1397066M

Entre :

La FNSEA Loire-Atlantique ;

Le syndicat des vignerons indépendants de Nantes ;

La fédération des maraîchers nantais ;

L'union des pépiniéristes et horticulteurs de Loire-Atlantique ;

Les entrepreneurs des territoires de Loire-Atlantique ;

L'union des CUMA des Pays de la Loire ;

Le service de remplacement de Loire-Atlantique,

D'une part, et

La CFDT Product Agri 44 et Transfo Agro Nantes ;

L'UD CFTC Loire-Atlantique ;

L'UD CGT-FO Loire-Atlantique,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'article 5 « Cotisations » est abrogé et remplacé par :

« Les cotisations finançant les garanties décès, incapacité temporaire et incapacité permanente sont assises sur les rémunérations brutes versées à tous les salariés répondant aux conditions d'ouverture du droit, à l'exception de ceux relevant de la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres des entreprises agricoles du 2 avril 1952.

La garantie décès est financée par une cotisation dont 2/3 sont à la charge de l'employeur et 1/3 est à la charge du salarié.

La garantie d'incapacité temporaire applicable à partir du 1<sup>er</sup> jour d'arrêt en cas d'accident du travail, d'accident de trajet ou de maladie professionnelle et à partir du 8<sup>e</sup> jour d'arrêt en cas d'accident ou de maladie de la vie privée est financée par une cotisation dont 2/3 sont à la charge de l'employeur et 1/3 est à la charge du salarié.

La garantie d'incapacité temporaire, applicable du 4<sup>e</sup> au 7<sup>e</sup> jour d'arrêt en cas d'accident ou de maladie de la vie privée est financée par une cotisation à la charge exclusive du salarié.

La cotisation patronale incapacité temporaire doit au minimum correspondre aux obligations des articles L. 1226-1 et D. 1226-1 à D. 1226-8 du code du travail.

En sus de cette cotisation, l'employeur versera une cotisation exclusivement à sa charge et destinée au financement de l'assurance des charges patronales.

La garantie d'incapacité permanente d'origine professionnelle est financée par une cotisation dont 2/3 sont à la charge de l'employeur et 1/3 est à la charge du salarié.

La garantie d'incapacité permanente d'origine privée est financée par une cotisation à la charge exclusive du salarié.

Il en résulte la ventilation des cotisations suivante :

*(En pourcentage.)*

GARANTIE	TAUX	PART PATRONALE	PART SALARIALE
Incapacité temporaire à partir du 1 <sup>er</sup> jour en AT et MP et du 8 <sup>e</sup> jour en accident et maladie vie privée	1,02	0,68 (*)	0,34
Incapacité temporaire du 4 <sup>e</sup> au 7 <sup>e</sup> jour en accident et maladie vie privée	0,10		0,10
Charges patronales	0,18	0,18	
Incapacité permanente d'origine professionnelle	0,07	0,05	0,02
Incapacité permanente d'origine privée	0,77		0,77
Décès	0,30	0,20	0,10
Total	2,44	1,11	1,33
(*) Dont 0,54 % correspondant aux obligations des articles L. 1226-1 et D. 1226-1 à D. 1226-8 du code du travail.			

Afin de prendre en compte les effets de la loi portant réforme des retraites sur la durée de service des prestations incapacité temporaire de travail et/ou incapacité permanente de travail, il est instauré une cotisation exceptionnelle et temporaire de 0,38 % qui s'ajoute au taux de cotisation du régime.

Cette cotisation exceptionnelle et temporaire sera répartie entre l'employeur et le salarié dans les conditions suivantes : 0,23 % à la charge du salarié et 0,15 % à la charge de l'employeur.

Cette cotisation sera prélevée pendant une durée de 36 mois.

A l'issue de cette période, la cotisation exceptionnelle et temporaire cessera d'être appelée. »

## Article 2

Dans l'article 8 « Révision. – Dénonciation », les mots : « à la direction départementale de l'inspection du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle » sont remplacés par : « à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi. »

### **Article 3**

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales. Son extension est demandée.

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du premier jour du trimestre suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* et au plus tôt le 1<sup>er</sup> janvier 2013.

Fait à Nantes, le 26 novembre 2012.

(Suivent les signatures.)

**Accord interprofessionnel**  
**EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES**  
**(Sarthe)**  
**(14 décembre 2010)**

---

AVENANT N° 2 DU 16 OCTOBRE 2012

NOR : AGRS1397068M

Entre :

La FDSEA Sarthe ;

La FDSEA Sarthe, section maraîchère ;

Le syndicat du Centre-Ouest des cultivateurs de champignons, section de la Sarthe ;

L'union des CUMA des Pays de la Loire, section de la Sarthe ;

L'union syndicale des horticulteurs et pépiniéristes de la Sarthe ;

Les entrepreneurs des territoires de la Sarthe,

D'une part, et

Le SGA CFDT de la Sarthe ;

L'UD FO de la Sarthe ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Dans le cadre du suivi des comptes de résultats du régime conventionnel assuré par Agri-Prévoyance, afin de prendre en compte les impacts de la réforme des retraites de la loi du 9 novembre 2010 sur le régime de prévoyance et afin de ne pas affecter durablement la pérennité de ce régime, les partenaires sociaux se sont accordés afin de prendre les mesures suivantes qui intègrent également les modifications de l'avenant n° 45 de la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952.

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

Au paragraphe *b* de l'article 4.1, les mots du second tiret du deuxième alinéa sont remplacés par les mots suivants :

« – à partir du 8<sup>e</sup> jour d'arrêt, en cas de maladie ou d'accident de la vie privée et aussi longtemps que sont versées les indemnités journalières légales. »

## Article 2

Le paragraphe *a* de l'article 6.1 est complété par les dispositions suivantes :

« Afin de prendre en compte les effets de la loi portant réforme des retraites sur la durée de service des prestations incapacité temporaire de travail et/ou incapacité permanente de travail, il est instauré une cotisation exceptionnelle et temporaire de 0,50 %, qui s'ajoute au taux de cotisation du régime.

Cette cotisation exceptionnelle et temporaire est répartie entre l'employeur et le salarié dans les conditions suivantes : 0,24 % à la charge du salarié et 0,26 % à la charge de l'employeur.

Cette cotisation est prélevée pendant une durée de 24 mois.

A l'issue de cette période, la cotisation exceptionnelle et temporaire cessera d'être appelée. »

## Article 3

Le paragraphe *b* de l'article 6.1 « Taux, assiette, répartition » est ainsi rédigé :

« *b*) Pour les salariés soumis à la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952, les taux de cotisations sont les suivants :

*(En pourcentage.)*

	TRANCHE A			TRANCHES B/C		
	Part patronale	Part salariale	Total TA	Part patronale	Part salariale	Total TB/TC
Incapacité temporaire du 4 <sup>e</sup> au 7 <sup>e</sup> jour en accident et maladie de la vie privée	0,052	0,048	0,10	0,088	0,082	0,17

## Article 4

Les autres articles et conditions de l'accord du 14 décembre 2010 modifié restent en vigueur.

## Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale de la Sarthe de la DIRECCTE des Pays de la Loire et qui entrera en vigueur à compter du premier jour du trimestre civil suivant la parution de l'arrêté d'extension.

Fait au Mans, le 16 octobre 2012.

(Suivent les signatures.)

**Accord collectif**

**PRÉVOYANCE DES SALARIÉS CADRES  
DES EXPLOITATIONS DE POLYCULTURE, DE VITICULTURE,  
D'ÉLEVAGE, DE MARAÎCHAGE, D'HORTICULTURE,  
DE PÉPINIÈRES, DES ETAF ET DES CUMA  
(Vendée)  
(10 mars 2006)**

(Étendu par arrêté du 27 octobre 2006,  
*Journal officiel* du 14 novembre 2006)

---

**AVENANT N° 1 DU 14 DÉCEMBRE 2012**

NOR : AGRS1397069M

Entre :

La FDSEA Vendée ;

Le syndicat des horticulteurs et pépiniéristes de la Vendée ;

Le syndicat des entrepreneurs des territoires de la Vendée ;

La FD CUMA Vendée,

D'une part, et

L'UD SGA CFDT Vendée ;

L'UD CFE-CGC Vendée ;

L'UD CGT-FO Vendée ;

L'UD CFTC Vendée,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le troisième alinéa de l'article 2 « Incapacité temporaire » est remplacé par :

« – à partir du 8<sup>e</sup> jour d'arrêt, en cas de maladie ou d'accident de la vie privée et aussi longtemps que sont versées les indemnités journalières légales. ».

## Article 2

Le tableau de l'article 3 « Cotisations » est remplacé par :

*(En pourcentage.)*

	TRANCHE A			TRANCHES B/C		
	Part patronale	Part salariale	Total TA	Part patronale	Part salariale	Total TB/TC
Incapacité temporaire du 4 <sup>e</sup> au 7 <sup>e</sup> jour en accident et maladie de la vie privée	0,03	0,07	0,10	0,06	0,11	0,17

## Article 3

L'article 7 devient l'article 5.

## Article 4

L'article 8 devient l'article 6.

Au premier alinéa de cet article, les mots : « au service de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles des Pays de la Loire, unité territoriale de la Vendée, sise, 185, boulevard de Maréchal-Leclerc, BP 787, 85020 La Roche-sur-Yon » sont remplacés par : « à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de la Vendée, unité territoriale de la Vendée, sise, cité administrative Travot, BP 789, 85000 La Roche-sur-Yon. »

## Article 5

L'article 9 devient l'article 7.

## Article 6

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales. Son extension est demandée.

Le présent avenant entrera en vigueur à compter 1<sup>er</sup> janvier 2013.

Fait à La Roche-sur-Yon, le 14 décembre 2012.

(Suivent les signatures.)



**Accord collectif**

**GARANTIE DE RESSOURCES EN CAS DE MALADIE  
OU D'ACCIDENT DES SALARIÉS DES EXPLOITATIONS  
DE POLYCLTURE, DE VITICULTURE ET D'ÉLEVAGE,  
DES ETAF ET CUMA  
(Maine-et-Loire)  
(19 juin 2002)**

(Etendu par arrêté du 26 février 2003,  
*Journal officiel* du 12 mars 2003)

**AVENANT N° 3 DU 6 NOVEMBRE 2012**

NOR : AGRS1397067M

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitations agricoles ;

La fédération viticole de l'Anjou ;

La fédération départementale des entrepreneurs des territoires ;

La fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole ;

L'union horticole de l'Anjou,

D'une part, et

L'UD CFDT de l'agriculture ;

L'UD CGT-FO ;

La CFTC-Agri ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

A l'article 2 « Révision. – Dénonciation », les mots : « à la section de l'inspection du travail agricole de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle » sont remplacés par « à l'unité territoriale de Maine-et-Loire de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi des Pays de la Loire ».

**Article 2**

L'article 4 « Incapacité permanente » est abrogé et remplacé par :

« En cas d'attribution d'une pension d'invalidité des assurances agricoles de catégories 1, 2 ou 3 ou d'une rente accident de travail, pour un taux d'incapacité au moins égal à 66,66 %, les salariés bénéficient d'une pension mensuelle incapacité permanente égale à 25 % de 1/12 des rémunérations perçues au cours des 4 trimestres civils précédant la date de mise en invalidité. »

### Article 3

L'article 6 « Financement des garanties » est abrogé et remplacé par :

« La garantie est financée par une cotisation égale à 1,56 % des rémunérations brutes versées à l'ensemble des salariés, dont 0,85 % au titre de l'incapacité temporaire, 0,41 % au titre de l'incapacité permanente, 0,30 % au titre de la garantie décès (dont 0,16 % au titre de la rente éducation OCIRP).

La ventilation de cette cotisation est définie comme suit :

Incapacité temporaire :

- 0,48 % supporté par l'employeur ;
- 0,37 % supporté par le salarié.

Cette répartition tient compte du fait que doit rester intégralement à la charge de l'employeur la fraction de cotisation finançant la garantie légale résultant de l'application des dispositions prévues par les articles L. 1226-1 et D. 1226-2 du code du travail ainsi que les indemnités journalières complémentaires au régime obligatoire de l'assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles.

En sus de ces cotisations, l'employeur versera une cotisation de 0,16 % exclusivement à sa charge et destinée au financement de l'assurance des charges sociales patronales.

Incapacité permanente :

- 0,17 % supporté par l'employeur ;
- 0,24 % supporté par le salarié.

Garantie décès :

- 0,18 % supporté par l'employeur ;
- 0,12 % supporté par le salarié.

De plus, afin de prendre en compte les effets de la loi portant réforme des retraites sur la durée de service des prestations incapacité temporaire de travail et/ou incapacité permanente de travail, il est instauré une cotisation exceptionnelle et temporaire de 0,30 %, qui s'ajoute au taux de cotisation du régime.

Cette cotisation exceptionnelle et temporaire sera répartie entre l'employeur et le salarié dans les conditions suivantes : 0,19 % à la charge du salarié et 0,11 % à la charge de l'employeur.

Cette cotisation sera prélevée pendant une durée de 12 mois. »

### Article 4

L'article 7 « Organismes gestionnaires » est abrogé et remplacé par :

« a) Pour les salariés ne relevant pas de la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952, la gestion des garanties définies aux articles 3, 4 et 5 est confiée aux organismes Agri-Prévoyance (21, rue de la Bienfaisance, 75008 Paris), membre du groupe AGRICA, et ANIPS (4-6, avenue d'Alsace, 92033 La Défense Cedex), en coassurance à hauteur respectivement de 60 % et 40 %, Agri-Prévoyance étant apériteur.

b) Les salariés soumis à la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952 sont indemnisés dans les conditions prévues par l'article 15 de ladite convention.

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2013, les cadres en arrêt de travail bénéficient d'indemnités journalières complémentaires prévues par la convention susvisée :

- dès le 1<sup>er</sup> jour en cas d'accident du travail, de trajet ou de maladie professionnelle et aussi longtemps que sont versées les indemnités journalières légales ;

– à partir du 8<sup>e</sup> jour d'arrêt, en cas de maladie ou d'accident de la vie privée et aussi longtemps que sont versées les indemnités journalières légales.

Le présent accord permet aux salariés cadres de bénéficier d'indemnités journalières complémentaires dès le 4<sup>e</sup> jour en cas de maladie ou d'accident de la vie privée avec des taux d'indemnisation identiques à ceux de la convention du 2 avril 1952.

La garantie d'incapacité temporaire supplémentaire est financée par les cotisations assises sur les rémunérations brutes versées à tous les salariés cadres.

Ces cotisations sont ainsi ventilées :

(En pourcentage.)

	TRANCHE A			TRANCHES B/C		
	Part patronale	Part salariale	Total TA	Part patronale	Part salariale	Total TB/TC
Incapacité temporaire du 4 <sup>e</sup> au 7 <sup>e</sup> jour en cas d'accident et maladie de la vie privée	0,05	0,05	0,10	0,085	0,085	0,17

La gestion de la garantie est assurée par la CPCEA, institution de prévoyance, sise, 21, rue de la Bienfaisance, 75008 Paris.

Les dispositions du *b* seront appliquées par les secteurs de l'horticulture et des pépinières dès qu'un avenant à la convention collective du 23 novembre 1970 (IDCC : 9492) modifiant son article 30 sera étendu et rendra obligatoire l'application de ces dispositions. »

### Article 5

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales. Son extension est demandée.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Angers, le 6 novembre 2012.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 8832. – EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES  
(Haute-Loire et Lozère)**

**(11 août 1982)**

(Etendue par arrêté du 30 novembre 1982,  
*Journal officiel* du 20 janvier 1983)

---

**AVENANT N° 74 DU 17 JANVIER 2013  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2013**

NOR : AGRS1397064M

IDCC : 8832

Entre :

La FDSEA de la Haute-Loire ;

La FDSEA de la Lozère ;

La FD des CUMA de la Haute-Loire ;

La FD des CUMA de la Lozère ;

L'union nationale des intérêts professionnels horticoles ;

L'union régionale des entrepreneurs des territoires d'Auvergne,

D'une part, et

La CGT-FO des salariés en agriculture de la Haute-Loire ;

La CGT-FO des salariés en agriculture de la Lozère ;

L'UD CFTC de la Haute-Loire ;

L'UD CFTC de la Lozère ;

L'UD CFE-CGC de la Haute-Loire,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'annexe II « Salaires » de la convention est abrogée et remplacée par la suivante :

« A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013, les salaires minimaux applicables sont fixés selon la grille ci-après.

## 1. Personnel d'exécution

*Base 35 heures par semaine (151,67 heures)*

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
I	1	100	9,43	1 430,25
	2	110	9,47	1 436,31
II	1	120	9,56	1 449,97
	2	130	9,72	1 474,23
III	1	140	9,81	1 487,88
	2	150	9,95	1 509,12
IV	1	160	10,28	1 559,17
	2	170	10,41	1 578,88

## 2. Personnel d'encadrement

*Base 35 heures par semaine (151,67 heures)*

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
I	–	225	11,76	1 783,64
II	–	280	13,21	2 003,56
III	–	350	15,05	2 282,63

### Article 2

Le présent avenant, dont les parties demandent l'extension, prendra effet le 1<sup>er</sup> janvier 2013.

Il sera remis à chacune des organisations signataires et déposé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Fait au Puy-en-Velay, le 17 janvier 2013.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 8412. – SCIERIES AGRICOLES ET ACTIVITÉS CONNEXES,  
(Lorraine et Alsace)  
(7 juin 1988)**

(Etendue par arrêté du 7 septembre 1988,  
*Journal officiel* du 17 septembre 1988)

**AVENANT N° 31 DU 12 FÉVRIER 2013**

NOR : AGRS1397063M  
IDCC : 8412

Entre :

La fédération nationale du bois et les fédérations départementales des Vosges, de la Moselle, de la Meuse et de Meurthe-et-Moselle ;

Le syndicat régional des scieurs et exploitants forestiers d'Alsace,

D'une part, et

La fédération régionale de l'agroalimentaire CFDT de Lorraine ;

Les UR CFTC de Lorraine et d'Alsace ;

Les UR CGT-FO de Lorraine et d'Alsace ;

Les UR CFE-CGC de Lorraine et d'Alsace,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'annexe I de la convention collective de travail du 7 juin 1988 du personnel des scieries agricoles et activités connexes pour les régions Lorraine et Alsace est abrogée et remplacée par ce qui suit :

« Le Smic est un salaire de référence, garanti par la loi et applicable à tous les emplois.

Aucun salarié ne peut percevoir un salaire inférieur, sous réserve des dispositions légales spécifiques à certains travailleurs.

Le Smic horaire est fixé à 9,43 € depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013.

A compter du 1<sup>er</sup> mars 2013, les salaires minimaux des personnels d'exécution et d'encadrement prévus à l'article 53 s'établissent comme suit :

*Personnel ouvrier, administratif, technique et technico-commercial*

*(En euros.)*

NIVEAU		COEFFICIENT	MONTANT HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
I	AB	100	9,43	1 430,25

NIVEAU		COEFFICIENT	MONTANT HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
II	C	105	9,46	1 434,80
	D	110	9,49	1 439,35
III	E	115	9,50	1 440,87
	F	125	9,53	1 445,42
	G	135	9,56	1 449,97
IV	H	150	9,95	1 509,12
	I	170	10,69	1 621,35
	L	180	11,05	1 675,95
	J-M	200	11,77	1 785,16
	K	220	12,53	1 900,43
V	N	250	13,63	2 067,26

*Personnel d'encadrement*

*(En euros.)*

NIVEAU		COEFFICIENT	MONTANT HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
IV	O	200	11,77	1 785,16
V	P	250	13,63	2 067,26
VII	R	275	14,55	2 206,80
VI	Q	300	15,46	2 344,82
VII	S	350	17,32	2 626,92
VIII	U	400	19,18	2 909,03
VII	T A	440	20,66	3 133,50
	T B	450	21,03	3 189,62
VIII	V	460	21,40	3 245,74
	W	520	23,62	3 582,45

**Article 2**

Pour les cadres de la troisième catégorie au sens de l'avenant n° 18 du 17 mai 2004, le salaire mensuel pourra faire l'objet d'une convention de forfait dans les limites définies par le même avenant.

**Article 3**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale 57 de la DIRECCTE Lorraine, en l'absence d'opposition après un délai de 15 jours à compter de la signature.

Fait à Nancy, le 12 février 2013.

(Suivent les signatures)

---

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165130150-000413

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours

---