

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° 2013/17 DU 18 MAI 2013

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

(*) Aucun texte du ministère de l'agriculture dans le *BO* n° 17.

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2013/17

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Architecture (entreprises) : avenant n° 5 du 21 février 2013 à l'accord du 24 juillet 2003 relatif à la prévoyance	4
Architecture (entreprises) : avenant du 21 février 2013 à l'accord du 5 juillet 2007 relatif aux frais de santé.....	7
Bâtiment (Ain [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord du 28 février 2013 relatif aux indemnités de petits et grands déplacements au 1^{er} avril 2013	13
Bâtiment et travaux publics (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés) : accord du 5 mars 2013 relatif aux frais de santé.....	20
Boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales [Eure]) : accord du 27 février 2013 relatif aux salaires minima au 1^{er} avril 2013	33
Carrières et matériaux (industries [Pays de la Loire, ouvriers, ETAM]) : accord du 20 février 2013 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} mars 2013	37
Carrières et matériaux (industries [Rhône-Alpes, ouvriers, ETAM]) : accord du 27 février 2013 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2013	40
Cinéma (doublage) : accord du 5 février 2013 relatif aux salaires minimaux pour 2013-2014.....	43
Commerces de gros : accord du 12 février 2013 relatif aux salaires minima au 1^{er} février 2013.....	57
Confiserie, chocolaterie (détaillants, détaillants-fabricants) : adhésion par lettre du 12 avril 2013 de la CFDT à l'accord du 30 juin 2005	60
Electricques et gazières (industries) : accord du 15 mars 2013 relatif au dialogue social	61
Films d'animation (production) : avenant n° 7 du 1^{er} mars 2013 relatif aux salaires au 1^{er} mars 2013 et aux classifications.....	69
Foyers et services pour jeunes travailleurs (organismes) : avenant n° 36 du 7 mars 2013 relatif aux rémunérations minimales garanties et à la valeur du point au 1^{er} avril 2013.....	82
Fruits et légumes (expédition et exportation) : avenant n° 17 du 1^{er} février 2013 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2013	84
Ganterie de peau : accord du 29 novembre 2012 relatif à la désignation de l'OPCA OPCALIA.....	87

	Pages
Ganterie de peau : accord du 29 novembre 2012 relatif aux salaires au 1 ^{er} janvier 2013	90
Hospitalisation privée : accord du 20 février 2013 relatif à la commission de validation des accords d'entreprise	92
Hospitalisation privée : accord du 20 février 2013 relatif à la répartition de la contribution au FPSP	99
Hospitalisation privée : avenant du 4 mars 2013 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1 ^{er} juin 2013	101
Hospitalisation privée : avenant n° 17 du 4 mars 2013 à l'annexe du 10 décembre 2002 relatif aux classifications.....	102
Hospitalisation privée : avenant n° 18 du 4 mars 2013 relatif à la prime d'ancienneté.....	118
Métallurgie (région parisienne) : accord du 25 mars 2013 relatif aux salaires minimaux et aux primes pour l'année 2013.....	120
Métallurgie (Valenciennois et Cambrésis) : accord du 25 mars 2013 relatif aux rémunérations annuelles hiérarchiques garanties pour l'année 2013	126
Métallurgie (Valenciennois et Cambrésis) : accord du 25 mars 2013 relatif aux salaires, à la valeur du point et à la prime de panier de nuit au 1 ^{er} avril 2013.....	129
Métallurgie (Vienne) : accord du 20 mars 2013 relatif à la valeur du point et aux rémunérations effectives pour l'année 2013	131
Papiers-cartons (distribution [OETAM]) : avenant du 14 septembre 2012 relatif à l'indemnité de panier de nuit	133
Papiers-cartons (distribution [OETAM, ingénieurs et cadres]) : avenant n° 4 du 7 septembre 2012 relatif aux salaires et aux primes au 1 ^{er} octobre 2012	134
Régime social des indépendants (personnel de direction, praticiens-conseils, employés et cadres) : accord du 28 novembre 2012 relatif à la mise en œuvre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences	137
Travaux publics (Ain [ouvriers, ETAM]) : accord du 28 février 2013 relatif aux indemnités de petits et grands déplacements au 1 ^{er} avril 2013.....	143
Voyages et tourisme (agences [guides accompagnateurs]) : accord du 14 janvier 2013 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} janvier 2013	150
Voyages et tourisme (agences [personnel]) : accord du 8 février 2013 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} avril 2013.....	152
Zone d'animation culturelle et touristique (Marseille) : avenant du 7 janvier 2013 à l'accord du 2 novembre 2011 relatif à l'ouverture du dimanche et à la dérogation au repos dominical	154

Brochure n° 3062

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

AVENANT N° 5 DU 21 FÉVRIER 2013
À L'ACCORD DU 24 JUILLET 2003 RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1350609M
IDCC 2332

Entre :

Le SDA ;

L'UNSFA,

D'une part, et

La CFE-CGC BTP ;

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

La FNCB SYNATPAU CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Prestations incapacité. – Indemnisation de la maternité et de la paternité

L'article 3.2.1 « Incapacité. – Indemnisation de la maternité » de l'accord de prévoyance susvisé est remplacé par le suivant :

« Article 3.2.1

Maintien de salaire. – Incapacité. – Indemnisation de la maternité et de la paternité

Garantie maintien de salaire

L'indemnisation au titre du maintien de salaire intervient dès le 1^{er} jour en cas d'arrêt de travail pour accident du travail, maladie professionnelle.

L'indemnisation au titre du maintien de salaire intervient à partir du 4^e jour (franchise) en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

Chaque jour de franchise, sauf en cas de rechute justifiée par un certificat médical, donne lieu à une réduction calculée sur la base de 1/30 du salaire net mensuel.

Jusqu'au 150^e jour d'arrêt de travail continu, la garantie maintien de salaire assure à l'employeur une indemnisation couvrant ses obligations conventionnelles de maintien de salaire, à savoir l'indemnisation de tout salarié sans condition d'ancienneté à hauteur du salaire net qu'il aurait perçu s'il avait continué à exercer son activité normale, compte tenu notamment des prestations brutes

versées par la sécurité sociale et de la franchise ci-dessus prévue. Le versement de l'indemnité est assuré par l'employeur, selon la même périodicité que le salaire.

L'employeur perçoit, pour remplir cette obligation et maintenir le salaire, une indemnité égale à :

- 89 % du traitement de référence brut sur tranche A ;
- 100 % du traitement de référence brut sur tranche B,

sous déduction des prestations brutes versées par la sécurité sociale.

Le traitement de référence est défini à l'article 3.

En sus de cette indemnisation, l'employeur perçoit une indemnité forfaitaire versée au titre du remboursement des charges sociales patronales dues sur les prestations complémentaires mentionnées ci-dessus. Cette indemnité est égale à 47 % des prestations versées au titre des tranches A et B.

Cette indemnisation spécifique pour la couverture des charges sociales est maintenue tant que le bénéficiaire des indemnités journalières fait encore partie de l'effectif de l'entreprise couverte, et au plus tard jusqu'au 150^e jour d'arrêt de travail continu.

Il est rappelé que les prestations versées jusqu'au 150^e jour d'arrêt de travail sont soumises à cotisations sociales, hors l'indemnité forfaitaire de remboursement des charges sociales.

Garantie incapacité temporaire, maternité, paternité

L'indemnisation au titre de l'incapacité temporaire intervient en relais des obligations conventionnelles de maintien de salaire (soit à compter du 151^e jour d'arrêt de travail continu ou, le cas échéant, en relais de la cessation du contrat de travail survenant avant ce délai) et au plus tard jusqu'au 1 095^e jour d'arrêt de travail.

L'indemnisation au titre de la maternité ou de la paternité intervient dès le 1^{er} jour d'arrêt de travail. Elle s'entend pour la durée légale desdits congés.

Le salarié concerné bénéficiera de 83 % de son salaire brut, déduction faite des indemnités brutes versées par la sécurité sociale, sans que la somme ainsi versée ne puisse dépasser le salaire net qu'il aurait perçu s'il avait continué à exercer son activité. »

Article 2

Taux de cotisation

Les taux de cotisation de la garantie maintien de salaire et du régime prévoyance sont les suivants :

Taux de cotisation des salariés non cadres

(En pourcentage.)

NON-CADRES	TAUX CONTRACTUEL			TAUX APPELÉ à compter du 1 ^{er} janvier 2013		
	TA/TB	Employeur	Salarié	TA/TB	Employeur	Salarié
Capital décès	0,32	0,32	–	0,23	0,23	–
Rente éducation/conjoint	0,13	0,13	–	0,10	0,10	–
Rente handicap	0,05	0,05	–	0,04	0,04	–
Incapacité. – Maternité. Paternité	0,18	–	0,18	0,14	–	0,14
Invalidité	0,32	0,07	0,25	0,26	0,06	0,20
Total régime prévoyance	1,00	0,57	0,43	0,77	0,43	0,34
Maintien de salaire	0,57	0,57	–	0,46	0,46	–
Total général	1,57	1,14	0,43	1,23	0,89	0,34

Taux de cotisation des salariés cadres

(En pourcentage.)

CADRES	TAUX CONTRACTUEL			TAUX APPELÉ à compter du 1 ^{er} janvier 2013		
	TA	Employeur	Salarié	TA	Employeur	Salarié
Capital décès	1,23	1,23	–	1,16	1,16	–
Rente éducation	0,22	0,22	–	0,18	0,18	–
Rente handicap	0,05	0,05	–	0,04	0,04	–
Incapacité. – Maternité Paternité	0,16	–	0,16	0,14	–	0,14
Invalidité	0,28	0,07	0,21	0,21	0,12	0,09
Total régime prévoyance	1,94	1,57	0,37	1,73	1,50	0,23
Maintien de salaire	0,57	0,57	–	0,46	0,46	–
Total général	2,51	2,14	0,37	2,19	1,96	0,23

(En pourcentage.)

CADRES	TAUX CONTRACTUEL			TAUX APPELÉ à compter du 1 ^{er} janvier 2013		
	TB	Employeur	Salarié	TB	Employeur	Salarié
Capital décès	1,23	1,23	–	–	–	–
Rente éducation	0,22	0,22	–	0,18	–	0,18
Rente handicap	0,05	0,05	–	0,04	–	0,04
Incapacité. – Maternité Paternité	0,38	–	0,38	0,31	–	0,31
Invalidité	0,66	0,07	0,59	0,48	–	0,48
Total régime prévoyance	2,54	1,57	0,97	1,01	–	1,01
Maintien de salaire	0,57	0,57	–	0,46	0,46	–
Total général	3,11	2,14	0,97	1,47	0,46	1,01

Concernant la cotisation du régime de prévoyance du personnel cadre, il est précisé que la part employeur sur la tranche A, telle que précisée dans le tableau ci-dessus, s'impute sur l'obligation fixée par l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Article 3

Date d'effet. – Dépôt. – Extension

Le présent avenant prendra effet le premier jour du trimestre suivant la date de publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension. Il sera établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires.

Par ailleurs, les parties conviennent de demander au ministère chargé de la sécurité sociale et au ministère chargé du budget l'extension et l'élargissement du présent avenant, afin de le rendre applicable à toutes les entreprises entrant dans le champ de la convention collective nationale des entreprises d'architecture, et ce en application de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 21 février 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

Convention collective nationale

IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

AVENANT N° 7 DU 21 FÉVRIER 2013

À L'ACCORD DU 5 JUILLET 2007 RELATIF AUX FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1350608M

IDCC : 2332

Entre :

Le SDA ;

L'UNSA,

D'une part, et

La CFE-CGC BTP ;

La FNCB SYNATPAU CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Modification du tableau de garanties des salariés du régime général

Le tableau des garanties mentionné à l'article 5.2 « Tableau des garanties (hors Alsace-Moselle) » de l'accord du 5 juillet 2007 est remplacé par les dispositions qui suivent :

DÉSIGNATION DES ACTES	GARANTIES CONVENTIONNELLES Régime général de la sécurité sociale
Hospitalisation (dans la limite de 50 % du PASS par an et par bénéficiaire) :	
– conventionnée	100 % des FR ⁽¹⁾ dans la limite de 300 % de la base de remboursement
– non conventionnée	Non couverte
Forfait hospitalier	Pris en charge, à hauteur des frais réels
Forfait actes lourds	Pris en charge
Chambre particulière (y compris maternité) :	
– conventionnée	100 % des FR dans la limite de 3 % du PMSS, par jour
– non conventionnée	Non couverte

DÉSIGNATION DES ACTES	GARANTIES CONVENTIONNELLES Régime général de la sécurité sociale
Lit d'accompagnement, par une personne accompagnante : – conventionnée – non conventionnée	100 % des FR, dans la limite de 1,5 % du PMSS par jour Non couverte
Frais médicaux Consultations, visites généralistes Consultations, visites spécialistes Pharmacie : – vignette blanche – vignette bleue – vignette orange Vaccins non remboursés par la sécurité sociale Analyses et travaux de laboratoire Auxiliaires médicaux Actes de spécialités et petite chirurgie Electroradiologie et radiothérapie Forfait actes lourds Orthopédie et prothèses médicales (hors auditive) Prothèses auditives Frais de transport accepté par la sécurité sociale	50 % de la BR 150 % de la BR 35 % de la BR 70 % de la BR 85 % de la BR 1,5 % du PMSS par an et par bénéficiaire 40 % de la BR 40 % de la BR 55 % de la BR 30 % de la BR Pris en charge 100 % de la BR 20 % du PMSS par oreille, 2 oreilles par an maximum 35 % de la BR
Dentaire (dans la limite de 3 prothèses par an et par bénéficiaire) Soins dentaires Prothèses dentaires : – remboursées par la sécurité sociale, dents du sourire ⁽³⁾ – remboursées par la sécurité sociale, dents de fond de bouche – non remboursées par la sécurité sociale – inlays cores Orthodontie : – acceptée par la sécurité sociale – refusée par la sécurité sociale Implantologie	30 % de la BR 400 % de la BR 250 % de la BR Non couverte 100 % de la BR 150 % de la BR Non couverte 12 % du PMSS par an et par bénéficiaire
Optique Les garanties s'entendent : – verres + montures (enfants) par an et par bénéficiaire – verres + montures (adultes) : une paire tous les 2 ans Monture Verres Chirurgie réfractive	Enfant : plafond 100 € – Adulte : plafond 150 € Grille optique (voir tableau ci-dessous) 22 % du PMSS par œil

DÉSIGNATION DES ACTES	GARANTIES CONVENTIONNELLES Régime général de la sécurité sociale
Lentilles : – prescrites, remboursées ou non par la sécurité sociale, y compris lentilles jetables, par an et par bénéficiaire	6 % du PMSS
Frais de cure thermale (hors thalassothérapie) – acceptée par la sécurité sociale (soins et hébergement) – refusée par la sécurité sociale	10 % du PMSS Non couverte
Médecines douces Ostéopathie, acupuncture, microkinésie, étiopathie ⁽²⁾	5 x 25 € par an et par bénéficiaire
Actes de prévention Tous les actes des contrats responsables	Oui au ticket modérateur
Maternité Prime de naissance	Forfait de 10 % du PMSS
<p>(1) Sous déduction des prestations de la sécurité sociale. (2) La participation de l'institution sera attribuée sur présentation de l'original de la facture acquittée et uniquement si les actes d'ostéopathie, d'acupuncture, de microkinésie, d'étiopathie ont été effectués par des praticiens habilités, diplômés d'Etat, inscrits au registre préfectoral et exerçant en France. (3) Dents du sourire : incisives, canines, premières prémolaires : ces dents correspondent aux numéros de dent 11, 12, 13, 14, 21, 22, 23, 24, 31, 32, 33, 34, 41, 42, 43, 44. FR : frais réels BR : base de remboursement de la sécurité sociale. PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale. PASS : plafond annuel de la sécurité sociale. Le remboursement total se fait dans la limite des frais réels en complément de la sécurité sociale.</p>	

Article 2

Modification du tableau de garanties des salariés relevant du régime Alsace-Moselle

Le tableau des garanties santé prévu à l'annexe I de l'accord du 5 juillet 2007 relatif au régime frais de soins de santé de la convention collective nationale des entreprises d'architecture est modifié comme suit :

DÉSIGNATION DES ACTES	GARANTIES CONVENTIONNELLES Régime Alsace-Moselle
Hospitalisation (dans la limite de 50 % du PASS par an et par bénéficiaire) : – conventionnée – non conventionnée Forfait hospitalier Chambre particulière (y compris maternité) : – conventionnée – non conventionnée Lit d'accompagnement, par une personne accompagnante : – conventionnée – non conventionnée	100 % des FR ⁽¹⁾ dans la limite de 300 % de la base de remboursement Non couverte Pris en charge, à hauteur des frais réels 100 % des FR dans la limite de 3 % du PMSS, par jour Non couverte 100 % des FR, dans la limite de 1,5 % du PMSS par jour Non couverte

DÉSIGNATION DES ACTES	GARANTIES CONVENTIONNELLES Régime Alsace-Moselle
Frais médicaux Consultations, visites généralistes Consultations, visites spécialistes Pharmacie : – vignette blanche – vignette bleue – vignette orange Vaccins non remboursés par la sécurité sociale Analyses et travaux de laboratoire Auxiliaires médicaux Actes de spécialités et petite chirurgie Electroradiologie et radiothérapie Orthopédie et prothèses médicales (hors auditive) Prothèses auditives Frais de transport accepté par la sécurité sociale	30 % de la BR 130 % de la BR 10 % de la BR 20 % de la BR 85 % de la BR 1,5 % du PMSS par an et par bénéficiaire 10 % de la BR 10 % de la BR 35 % de la BR 10 % de la BR 70 % de la BR 20 % du PMSS par oreille, 2 oreilles par an maximum Couvert par le régime Alsace-Lorraine
Dentaire (dans la limite de 3 prothèses par an et par bénéficiaire) Soins dentaires Prothèses dentaires : – remboursées par la sécurité sociale, dents du sourire ⁽³⁾ – remboursées par la sécurité sociale, dents de fond de bouche – non remboursées par la sécurité sociale – inlays cores Orthodontie : – acceptée par la sécurité sociale – refusée par la sécurité sociale Implantologie	10 % de la BR 380 % de la BR 230 % de la BR Non couverte 80 % de la BR 150 % de la BR Non couverte 12 % du PMSS par an et par bénéficiaire
Optique Les garanties s'entendent : – verres + montures (enfants) par an et par bénéficiaire – verres + montures (adultes) : une paire tous les 2 ans Monture Verres Chirurgie réfractive Lentilles : – prescrites, remboursées ou non par la sécurité sociale, y compris lentilles jetables, par an et par bénéficiaire	Enfant : plafond 100 € – Adulte : plafond 150 € Grille optique (voir tableau ci-dessous) 22 % du PMSS par œil 6 % du PMSS
Frais de cure thermique (hors thalassothérapie) – acceptée par la sécurité sociale (soins et hébergement) – refusée par la sécurité sociale	10 % du PMSS Non couverte

DÉSIGNATION DES ACTES	GARANTIES CONVENTIONNELLES Régime Alsace-Moselle
Médecines douces Ostéopathie, acupuncture, microkinésie, étiopathie ⁽²⁾	5 x 25 € par an et par bénéficiaire
Actes de prévention Tous les actes des contrats responsables	Oui au ticket modérateur
Maternité Prime de naissance	Forfait de 10 % du PMSS
<p>(1) Sous déduction des prestations de la sécurité sociale.</p> <p>(2) La participation de l'institution sera attribuée sur présentation de l'original de la facture acquittée et uniquement si les actes d'ostéopathie, d'acupuncture, de microkinésie, d'étiopathie ont été effectués par des praticiens habilités, diplômés d'Etat, inscrits au registre préfectoral et exerçant en France.</p> <p>(3) Dents du sourire : incisives, canines, premières prémolaires : ces dents correspondent aux numéros de dent 11, 12, 13, 14, 21, 22, 23, 24, 31, 32, 33, 34, 41, 42, 43, 44.</p> <p>FR : frais réels.</p> <p>BR : base de remboursement de la sécurité sociale.</p> <p>PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.</p> <p>PASS : plafond annuel de la sécurité sociale.</p> <p>Le remboursement total se fait dans la limite des frais réels en complément de la sécurité sociale.</p>	

Article 3

Garantie optique

Le tableau des garanties de l'article 5.2 et de l'annexe I de l'accord du 5 juillet 2007 est complété par une nouvelle garantie « garantie optique » dans les conditions suivantes :

GRILLE OPTIQUE	ENFANT < 18 ANS		ADULTE	
Type de verre	Code LPP	Garantie	Code LPP	Garantie
Verres simple foyer, sphériques				
Sphère de - 6 à + 6	2242457, 2261874	60 €	2203240, 2287916	90 €
Sphère de - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	2243304, 2243540, 2291088, 2297441	80 €	2263459, 2265330, 2280660, 2282793	110 €
Sphère < - 10 ou > + 10	2248320, 2273854	100 €	2235776, 2295896	130 €
Verres simple foyer, sphéro-cylindriques				
Cylindre < + 4 sphère de - 6 à + 6	2200393, 2270413	70 €	2226412, 2259966	100 €
Cylindre < + 4 sphère < - 6 ou > + 6	2219381, 2283953	90 €	2254868, 2284527	120 €
Cylindre > + 4 sphère de - 6 à + 6	2238941, 2268385	110 €	2212976, 2252668	140 €
Cylindre > + 4 sphère < - 6 ou > + 6	2206800, 2245036	130 €	2288519, 2299523	160 €
Verres multifocaux ou progressifs sphériques				
Sphère de - 4 à + 4	2264045, 2259245	120 €	2290396, 2291183	180 €
Sphère < - 4 ou > + 4	2202452, 2238792	140 €	2245384, 2295198	200 €

GRILLE OPTIQUE	ENFANT < 18 ANS		ADULTE	
Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques				
Sphère de – 8 à + 8	2240671, 2282221	150 €	2227038, 2299180	210 €
Sphère < – 8 ou >+ 8	2234239, 2259660	170 €	2202239, 2252042	230 €

Cette grille optique s'entend en complément des remboursements de la sécurité sociale.

Article 4

Date d'effet des modifications

Le présent avenant prendra effet au premier jour du deuxième mois suivant la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Il sera établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires.

Par ailleurs, les parties conviennent d'en demander l'extension et l'élargissement auprès des services du ministère compétent.

Fait à Paris, le 21 février 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

ACCORD DU 28 FÉVRIER 2013
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS ET GRANDS DÉPLACEMENTS
AU 1^{ER} AVRIL 2013
(AIN)
NOR : ASET1350588M
IDCC : 1596, 1597

Entre :

La fédération du bâtiment et des travaux publics de l'Ain ;

La fédération Rhône-Alpes des sociétés coopératives de production du bâtiment et des travaux publics ;

La CAPEB de l'Ain,

D'une part, et

L'UD CFDT de l'Ain,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le présent accord a pour but de fixer, à compter du 1^{er} avril 2013, le montant minimum des indemnités de déplacements pour les ouvriers travaillant dans les entreprises de bâtiment du département de l'Ain.

Article 2

En application du chapitre I^{er} du titre VIII des conventions collectives du bâtiment du 8 octobre 1990, étendues par arrêtés ministériels du 8 février 1991 et du 12 février 1991, concernant, d'une part, les ouvriers du bâtiment employés dans les entreprises non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (entreprises occupant plus de 10 salariés) et, d'autre part, les ouvriers du bâtiment employés dans les entreprises visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés), les montants des trois indemnités professionnelles, journalières et forfaitaires, qui constituent le régime d'indemnisation des petits déplacements, sont fixés comme suit à compter du 1^{er} avril 2013 pour le département de l'Ain.

Article 3

De convention expresse entre les parties, et compte tenu des possibilités d'adaptation prévues par les textes référencés à l'article 2 ci-dessus, la première zone (0 à 10 km) est divisée en deux dans le département de l'Ain :

- zone 1A : de 0 à 4 km ;
- zone 1B : de 4 à 10 km.

Article 4

L'indemnité de repas, qui a pour objet d'indemniser le supplément de frais occasionné par la prise du déjeuner en dehors de la résidence habituelle de l'ouvrier, est fixée à 9,72 € à compter du 1^{er} avril 2013, quelle que soit la zone dans laquelle se situe le chantier.

Cette indemnité n'est toutefois pas due dans les cas prévus par les textes référencés à l'article 2 ci-dessus.

Article 5

Le montant journalier de l'indemnité de frais de transport, indemnisant les frais d'un voyage aller et retour du point de départ des petits déplacements au milieu de la zone concentrique dans laquelle se situe le chantier, est fixé de la façon suivante à compter du 1^{er} avril 2013.

(En euros.)

ZONE	INDEMNITÉ de transport
1A (0 à 4 km)	0,72
1B (4 à 10 km)	2,50
2 (10 à 20 km)	5,27
3 (20 à 30 km)	8,81
4 (30 à 40 km)	12,38
5 (40 à 50 km)	15,92

Article 6

L'indemnité de trajet, indemnisant la sujétion que représente pour l'ouvrier la nécessité de se rendre quotidiennement sur le chantier et d'en revenir, évaluée en fonction de la distance entre le point de départ des petits déplacements et la circonférence supérieure de la zone où se situe le chantier, est fixée de la façon suivante à compter du 1^{er} avril 2013.

(En euros.)

ZONE	INDEMNITÉ de trajet
1A (0 à 4 km)	0,49
1B (4 à 10 km)	1,18
2 (10 à 20 km)	2,34
3 (20 à 30 km)	3,54
4 (30 à 40 km)	4,67
5 (40 à 50 km)	6,02

Article 7

De convention expresse entre les parties, et compte tenu des possibilités d'adaptation prévues par les textes référencés à l'article 2 ci-dessus, pour les chantiers situés dans des communes de l'Ain – dont la liste figure en annexe au présent accord – classées en zone de montagne en vertu des arrêtés préfectoraux des 26 juin 1961, 3 août 1962, 20 février 1974 et 28 avril 1976, les indemnités de frais de transport et de trajet seront majorées de 25 %.

Article 8

Les autres conditions d'application sont strictement celles définies par les textes référencés à l'article 2 ci-dessus.

INDEMNITÉS DE GRANDS DÉPLACEMENTS

Article 9

Il est convenu de se référer aux dispositions de l'article 8.22 du chapitre II du titre VIII des conventions collectives référencées à l'article 2 ci-dessus, à savoir :

« L'indemnité de grand déplacement correspond aux dépenses journalières normales qu'engage le déplacé en sus des dépenses habituelles qu'il engagerait s'il n'était pas déplacé. Le montant de ces dépenses journalières, qui comprennent :

- a) Le coût d'un second logement pour l'intéressé ;
 - b) Les dépenses supplémentaires de nourriture, qu'il vive à l'hôtel, chez des particuliers ou dans tout autre type de logement proposé par l'employeur ;
 - c) Les autres dépenses supplémentaires qu'entraîne pour lui l'éloignement de son foyer ;
- est remboursé par une allocation forfaitaire égale aux coûts normaux du logement et de la nourriture (petit déjeuner, déjeuner, dîner) qu'il supporte.

Dans le cas où le déplacé, prévenu préalablement que son hébergement sera organisé par l'entreprise, déciderait de se loger ou de se nourrir (ou de se loger et de se nourrir) en dehors de celui-ci, une indemnité égale à celle versée aux ouvriers utilisant les moyens d'hébergement mis à leur disposition lui sera attribuée. »

Article 10

La prochaine réunion de la commission paritaire départementale aura lieu en février 2014.

Article 11

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail.

Fait à Bourg-en-Bresse, le 28 février 2013.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

INDEMNITÉS DE DÉPLACEMENT DES OUVRIERS DU BÂTIMENT DU DÉPARTEMENT DE L'AIN

Liste des communes de l'Ain classées en de montagne (130 communes)

(Arrêtés des 26 juin 1961, 3 août 1962, 20 février 1974 et 28 avril 1976)

Abergement-de-Varey
Ambléon
Anglefort
Apremont
Aranc
Arandas
Arbent
Argis
Armix
Bellegarde-sur-Valserine
Belleydoux
Bellignat
Belmont-Luthézieu
Bénonces
Billiat
Bolozon
Boyeux-Saint-Jérôme
Brénaz
Brénod
Brion
Burbanche (La)
Ceignes
Cerdon
Chaley
Challes-la-Montagne
Champagne-en-Valromey
Champdor
Champfromier
Chanay
Charix
Châtillon-en-Michaille

Chavornay
Cheignieu La Balme
Chevillard
Chézery-Forens
Cleyzieu
Collonges
Conand
Condamine La Doye
Confort
Contrevoz
Conzieu
Corbonod
Corcelles
Corlier
Cormaranche-en-Bugey
Crozet
Divonne-les-Bains (section Divonne)
Dortan
Echallon
Echenevex
Evosges
Farges
Géovreisset
Géovreissiat
Gex
Giron
Grand-Abergement (Le)
Groissiat
Hauteville-Lompnes
Hostiaz
Hotonnes
Injoux-Génissiat
Innimond
Izenave
Izernore
Izieu
Labalme
Lalleyriat
Lancrans

Lantenay
Léaz
Lélex
Leyssard
Lhôpital
Lochieu
Lompnaz
Lompnieu
Maillat
Marchamp
Martignat
Matafelon-Granges
Mérignat
Mijoux
Montanges
Montréal
Nantua
Neyrolles (Les)
Nivollet-Montgriffon
Nurieux-Volognat
Oncieu
Ordonnaz
Outriaz
Oyonnax
Péron
Petit-Abergement (Le)
Peyriat
Plagnes
Poizat (Le)
Port
Prémeyzel
Prémillieu
Rossillon
Ruffieu
Saint-Alban
Saint-Bois
Saint-Germain-de-Joux
Saint-Germain-les-Paroisses
Saint-Jean-de-Gonville

Saint-Martin-du-Frêne
Saint-Rambert-en-Bugey
Samognat
Seillonnaz
Sergy
Serrières-sur-Ain
Songieu
Sonthonnax-la-Montagne
Souclin
Surjoux
Sutrieu
Tenay
Thézillieu
Thoiry
Torcieu
Vesancy
Vieu
Vieu-d'Izenave
Villes
Virieu-le-Grand
Virieu-le-Petit

Brochure n° 3005-I

Accords nationaux
TRAVAUX PUBLICS
Tome I : Accords nationaux

Brochure n° 3107

Accords collectifs nationaux
BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

Brochure n° 3193

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

Brochure n° 3258

Convention collective nationale
BÂTIMENT
IDCC : 1597. – **Ouvriers**
(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

ACCORD DU 5 MARS 2013
RELATIF AUX FRAIS DE SANTÉ
NOR : ASET1350598M

Entre :

Le CCCA-BTP,

D'une part, et

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

La CFE-CGC BTP ;

Le SNP CFA CGT ;

Le SNP CFA CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Des modifications techniques au texte du 28 juin 2012 ont été demandées par la COMAREP.

Ces modifications sont intégrées au texte d'origine afin de faciliter la lecture.

Le présent accord se substitue donc à l'accord du 28 juin 2012, qu'il annule et remplace.

PRÉAMBULE

Le présent accord a pour objet de mettre en place un régime conventionnel complémentaire relatif au remboursement des frais de santé au niveau de la branche.

Le présent accord vient compléter les dispositions sur la retraite et la prévoyance de l'accord collectif du 22 mars 1982 portant statut du personnel des associations chargées de la gestion des CFA du bâtiment relevant du CCCA-BTP conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Le CCCA-BTP et les organisations syndicales représentatives de salariés considèrent que le régime de remboursement des frais de santé constitue un dossier majeur de la politique sociale au sein de la branche.

Ainsi, les partenaires sociaux ont fait le bilan des régimes de remboursement des frais de santé, lorsqu'ils existent, dans l'ensemble des associations chargées de la gestion des CFA du bâtiment.

Cette étude a permis de mettre en exergue une très grande disparité entre les régimes de remboursement des frais de santé mis en place par les associations (régimes obligatoires ou facultatifs et niveau des garanties, des cotisations, de prise en charge par l'employeur...).

C'est pourquoi les partenaires sociaux ont décidé d'unifier et d'améliorer les régimes complémentaires de remboursement des frais de santé en vigueur en instaurant un régime conventionnel mutualisé de remboursement des frais de santé au niveau de la branche.

La négociation a été menée avec la volonté d'instaurer un régime obligatoire, collectif et responsable, qui a pour vocation de présenter des résultats équilibrés, avec des modalités permettant aux partenaires sociaux d'en assurer un pilotage rigoureux. En effet, la maîtrise sur le long terme du coût de la couverture ainsi que la responsabilisation des bénéficiaires, dans une optique de mutualisation et de solidarité, constituent une condition essentielle du dispositif.

La mise en place de ce régime mutualisé de remboursement des frais de santé répond principalement aux objectifs suivants :

- harmoniser le statut des salariés afin de renforcer l'équité pour le remboursement des frais de santé dans l'ensemble du réseau ;
- mutualiser les risques, ce qui, d'une part, permet de pallier les difficultés rencontrées par certaines associations de la profession, généralement de petite taille, lors de la mise en place d'une protection sociale complémentaire et, d'autre part, garantit l'accès aux garanties collectives, sans considération notamment d'âge, d'état de santé ou de catégorie socio-professionnelle ;
- favoriser la fidélisation des salariés et renforcer l'attractivité des métiers de la branche ;
- assurer la maîtrise financière du régime au niveau national.

C'est dans ces circonstances que le CCCA-BTP et les organisations syndicales représentatives des salariés des associations se sont réunies à plusieurs reprises afin d'étudier les modalités de mise en œuvre d'un régime mutualisé de remboursement des frais de santé au niveau de la branche et ont convenu ce qui suit.

TITRE I^{ER}
CHAMP D'APPLICATION

Article 1.1

Champ d'application professionnel et territorial

Le présent accord s'applique à l'ensemble des associations paritaires du bâtiment et des travaux publics entrant dans le champ de l'accord collectif du 22 mars 1982 portant statut du personnel des associations chargées de la gestion des CFA du bâtiment relevant du CCCA-BTP, étendu par arrêté ministériel du 25 octobre 2004.

Article 1.2

Mise en œuvre de l'accord

Le régime sera mis en œuvre dans chacune des associations chargées de la gestion des CFA du bâtiment, après information et consultation préalable de leur comité d'entreprise ou comité central d'entreprise respectif, lorsqu'il existe.

En effet, les associations visées à l'article 1.1 du présent accord devront adhérer au régime de remboursement des frais de santé décrit ci-après et affilier la totalité de leurs salariés et ayants droit bénéficiaires, au plus tôt le premier jour de la publication de l'arrêté d'extension du présent accord au *Journal officiel*, et au plus tard le 1^{er} janvier 2014.

Les associations ont toutefois la possibilité d'adhérer au régime dès la signature du présent accord.

TITRE II

RÉGIME « REMBOURSEMENT DES FRAIS DE SANTÉ »

Article 2.1

Salariés bénéficiaires

Le présent accord concerne l'ensemble des salariés des associations définies à l'article 1.1, sans condition d'ancienneté.

Il s'applique également aux anciens salariés des associations définies à l'article 1.1, qui ont fait le choix de bénéficier de la portabilité des droits à la prévoyance.

Article 2.2

Adhésion obligatoire des salariés et de leurs ayants droit

L'adhésion des salariés de l'ensemble des associations relevant du champ d'application de cet accord au régime complémentaire de remboursement des frais de santé est obligatoire, ainsi que celle de leurs ayants droit.

L'adhésion s'impose dans les relations individuelles de travail et les salariés concernés ne pourront s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations.

Cependant, les salariés suivants ont la faculté de refuser expressément et par écrit la proposition d'adhésion au régime que leur soumet leur employeur :

- les salariés qui bénéficient déjà d'une couverture complémentaire santé collective et obligatoire, en qualité d'ayant droit de leur conjoint, dès lors qu'ils produisent tout document justifiant d'une telle couverture ;
- les salariés déjà couverts par une assurance individuelle frais de santé pour la durée restant à courir entre la date d'entrée en vigueur du régime obligatoire et la date d'échéance du contrat individuel, dès lors qu'ils produisent tout document justifiant d'une telle couverture ;
- les salariés et apprentis titulaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée inférieure à 12 mois ;

- les salariés et apprentis titulaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée au moins égale à 12 mois, dès lors qu'ils produisent tout document justifiant d'une couverture souscrite par ailleurs au titre du « remboursement des frais de santé » ;
- les salariés bénéficiaires de la couverture maladie universelle complémentaire (CMUC), ainsi que ceux bénéficiant de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé visée à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale, tant qu'ils en bénéficient et sous réserve de produire la décision administrative d'attribution de ladite aide ainsi que, le cas échéant, tout document attestant de la souscription d'un contrat individuel et de sa date d'échéance ;
- les salariés à temps partiel n'ayant qu'un seul employeur et les apprentis, sous réserve que la cotisation salariale représente au moins 10 % de leur rémunération ;
- les salariés bénéficiant d'une couverture complémentaire obligatoire de remboursement des frais de santé dans le cadre d'un autre emploi (salariés à employeurs multiples) et qui en justifient annuellement par la production d'une attestation d'affiliation.

Concernant les ayants droit des salariés : les salariés ont la faculté de refuser expressément et par écrit la proposition d'adhésion de leurs ayants droit dans les cas suivants :

- si les ayants droit bénéficient déjà d'une couverture complémentaire santé collective et obligatoire ;
- si les ayants droit bénéficient déjà d'un dispositif ouvert aux fonctionnaires et agents publics de l'Etat (décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007) ;
- si les ayants droit bénéficient déjà d'un dispositif d'assurance « loi Madelin » issu de la loi du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle.

Dans les cas précisés ci-dessus, les salariés pourront adhérer en catégorie « isolé ».

Une attestation de couverture des ayants droit devra être annuellement transmise à l'employeur.

En tout état de cause, le refus d'adhérer doit être formalisé par écrit et les justificatifs demandés devront être communiqués à l'employeur dès que possible. Leur prise en compte interviendra dès le 1^{er} du mois suivant la communication des documents justificatifs.

Les salariés seront tenus de cotiser au régime lorsque leur situation s'en trouvera modifiée ou qu'ils cesseront d'en justifier.

En cas de changement dans la doctrine fiscale ou sociale relative au caractère obligatoire du régime, ces modifications s'appliqueront après révision du présent accord (voir art. 3.2), de telle sorte que le système de garanties puisse continuer à bénéficier des avantages fiscaux et sociaux accordés par la loi.

Les salariés seront tenus de s'y conformer, les comités d'entreprise et les comités centraux d'entreprise seront informés et consultés préalablement à la mise en œuvre de ces dispositions, lesquelles seront portées à la connaissance des salariés concernés.

Salariés dont le contrat de travail est suspendu

Dans les cas de suspension du contrat de travail liés aux cas de maternité, maladie ou accident de travail, ou emportant le maintien total ou partiel du salaire, les garanties du salarié, ainsi que la participation de l'employeur, sont maintenues.

Dans les autres cas de suspension du contrat de travail, à l'occasion notamment d'un congé sabbatique, d'un congé pour création d'entreprise, d'un congé parental d'éducation, les garanties du salarié sont suspendues et aucune cotisation n'est due. Le salarié pourra néanmoins continuer à adhérer à titre individuel auprès de l'organisme assureur (choix facultatif) ; le salarié assurera dans ce cas le paiement de la totalité de la cotisation due, sans participation de l'employeur.

Article 2.3

Ayants droit des salariés bénéficiaires

Le présent régime rend obligatoire l'affiliation des ayants droit, sauf dans les cas de dispense d'affiliation concernant les ayants droit, précisés à l'article 2.2 du présent accord.

Les salariés devront donc obligatoirement acquitter la cotisation correspondant à leur situation de famille réelle.

Notion des ayants droit des salariés (soit des ayants droit des participants)

Sont définis comme ayants droit :

- le conjoint du participant ;
- les enfants à charge du participant.

Notion de conjoint

Est défini comme conjoint :

- la personne ayant un lien matrimonial en cours avec le participant ;
- à défaut, la personne liée au participant par un pacte civil de solidarité (Pacs), si elle ne bénéficie pas d'avantages de même nature de la part d'un régime de prévoyance ou de santé au titre d'une autre personne que le participant ;
- à défaut, le concubin si les conditions suivantes sont remplies :
 - le concubinage est notoire et est justifié d'un domicile commun ;
 - il n'existe aucun lien matrimonial ou de Pacs de part et d'autre ;
 - le participant et son concubin ont domicilié leurs déclarations annuelles de revenus auprès de l'administration fiscale à la même adresse au cours de l'exercice précédent, ou bien ils ont un ou plusieurs enfants en commun (enfant[s] né[s] de leur union ou adopté[s], ou enfant[s] à naître de leur union) ;
 - le concubin ne bénéficie pas d'avantages de même nature au titre d'une autre personne que le participant.

Notion d'enfants à charge

Sont considérés comme à charge les enfants ayants droit au sens de la législation de la sécurité sociale.

Sont également considérés à charge les enfants nés du participant, ou adoptés par le participant, ou dont l'autorité parentale a été confiée à ce dernier par décision de justice :

- jusqu'au 31 décembre de l'année de leurs 18 ans ;
- âgés de moins de 25 ans, célibataires, s'ils sont dans l'une des situations suivantes :
 - apprentis ;
 - scolarisés dans un établissement du second degré ou étudiants (y compris dans un autre pays de l'Espace économique européen), sans être rémunérés au titre de leur activité principale.

Pour ces bénéficiaires et pour les apprentis, les droits sont ouverts jusqu'au 31 décembre suivant la fin de l'année scolaire justifiée ;

- en contrat de professionnalisation ou en formation en alternance ;
 - demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi et non indemnisés par le régime d'assurance chômage, célibataires, n'exerçant pas d'activité régulière rémunérée ;
 - sans limite d'âge, s'ils sont reconnus atteints, avant 25 ans et sans discontinuité depuis cet âge, d'une invalidité au taux de 80 % ou plus au sens de la législation sociale, sans discontinuité.
- Dans ce cas, l'enfant doit être à charge fiscale du participant.

Sont également considérés comme enfants à charge du participant les enfants du conjoint, répondant aux critères ci-avant et à la charge fiscale du participant.

Les salariés ont l'obligation d'informer directement l'organisme assureur ainsi que la direction de l'association de tout changement intervenu dans leur situation familiale et matrimoniale ayant un

impact sur la cotisation. Cette dernière devra également transmettre l'information à l'organisme assureur.

Concernant la situation des conjoints travaillant chez le même employeur : l'un des membres du couple sera affilié en propre et l'autre en tant qu'ayant droit.

Article 2.4

Garanties

Le présent régime a pour objet le remboursement total ou partiel des dépenses de santé engagées par le participant, en complétant, acte par acte, les prestations versées par la sécurité sociale, dans la limite des frais engagés.

Ce régime s'inscrit dans le cadre du dispositif législatif relatif aux contrats dits « responsables » défini par l'article 57 de la loi n° 2004-810 du 13 août 2004 et à ses différents décrets et arrêtés d'application.

Ainsi, le présent régime ne rembourse ni les pénalités mises à la charge de l'assuré, notamment en cas de non-respect du parcours de soin, ni la participation forfaitaire et la franchise prévues à l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale.

En tout état de cause, les garanties du présent régime seront, après révision du présent accord (voir art. 3.2), adaptées en fonction des évolutions législatives et réglementaires régissant les garanties des contrats dits « responsables ».

Les garanties pour le régime de remboursement des frais de santé s'inscrivent dans un régime de base à adhésion obligatoire, avec un système d'une option facultative, qui propose des prestations supérieures à celles du régime de base obligatoire.

Dans l'hypothèse où le salarié souscrit à l'option, le régime optionnel choisi s'applique également aux ayants droit du salarié.

Le salarié a la possibilité de modifier son choix de couverture, dans les conditions ci-après :

- au 1^{er} janvier de chaque année, sous réserve d'en avoir fait la demande avant le 1^{er} novembre de l'année précédente et de pouvoir justifier d'une durée d'adhésion minimale de 3 ans dans le régime faisant l'objet de la modification ;
- les salariés en poste au moment de la mise en place du nouveau régime pourront modifier leur choix de couverture au 1^{er} janvier de l'année suivante, sous réserve d'en faire la demande avant le 1^{er} novembre de l'année de leur adhésion. Puis ils suivront la règle commune : justifier d'une durée d'adhésion minimale de 3 ans avant de pouvoir modifier leur choix ;
- dans les cas de changement de situation familiale (mariage, Pacs, divorce, décès, grossesse, naissance, adoption), de modification des ayants droit du salarié (perte de la qualité d'ayant droit, nouvel ayant droit), de perte d'emploi du conjoint, ou de surendettement, la demande doit être présentée dans les 3 mois qui suivent l'événement, et la prise d'effet des nouvelles garanties intervient au 1^{er} jour du mois qui suit la demande.

Tout changement de niveau de garanties effectué par le salarié s'applique dans les mêmes conditions à ses ayants droit.

Pour tous les cas de modification, le salarié doit informer directement l'organisme assureur et la direction de son association, laquelle transmet également l'information en second temps à l'organisme assureur désigné.

Les niveaux de garanties du contrat sont présentés dans le document joint en annexe.

L'employeur n'intervient pas au niveau du service des prestations. Celles-ci relèvent en effet de la seule responsabilité de l'organisme assureur.

Article 2.5

Taux, assiette et répartition des cotisations

Les cotisations servant au financement du régime obligatoire de « Remboursement des frais de santé » seront prises en charge par chacune des associations et chacun des salariés bénéficiaires selon deux modalités au choix :

- cotisations « salarié isolé », « 2 personnes », « famille » ;
- ou cotisations « uniforme famille ».

La modalité de cotisations « uniforme famille » est dérogatoire, et ne pourra s'appliquer au sein d'une association qu'après une décision unilatérale de l'employeur – après information et consultation préalables du comité d'entreprise ou comité central d'entreprise, lorsqu'il existe.

Pour l'année 2012, les cotisations servant au financement du régime obligatoire de « Remboursement des frais de santé » seront prises en charge par chacune des associations et chacun des salariés bénéficiaires dans les conditions suivantes :

Cotisation salarié isolé :

PART SALARIALE	PART PATRONALE	COTISATION TOTALE
31,14 € par mois (60 %)	20,76 € par mois (40 %)	51,90 € par mois

Cotisation « 2 personnes » :

PART SALARIALE	PART PATRONALE	COTISATION TOTALE
59,40 € par mois (60 %)	39,60 € par mois (40 %)	99,00 € par mois

Cotisation « famille » (à partir de 3 personnes) :

PART SALARIALE	PART PATRONALE	COTISATION TOTALE
75,78 € par mois (60 %)	50,52 € par mois (40 %)	126,30 € par mois

Le financement de l'option facultative est assuré intégralement par le salarié.

Les cotisations forfaitaires supplémentaires sont les suivantes, pour l'année 2012 :

- cotisation salarié isolé : option : + 11,70 € par mois, soit au total 63,60 € ;
- cotisation « 2 personnes » : option : + 24,30 € par mois, soit au total 123,30 € ;
- cotisation « famille » (à partir de 3 personnes) : option : + 28,20 € par mois, soit au total 154,50 €.

Cotisation « uniforme famille » :

PART SALARIALE	PART PATRONALE	COTISATION TOTALE
63,90 € par mois (60 %)	42,60 € par mois (40 %)	106,50 € par mois

Le financement de l'option facultative est assuré intégralement par le salarié.

Les cotisations forfaitaires supplémentaires sont les suivantes, pour l'année 2012 : option : + 24,30 € par mois, soit au total 130,80 €.

Pour l'année 2013, les cotisations servant au financement du régime obligatoire de « Remboursement des frais de santé » seront prises en charge par chacune des associations et chacun des salariés bénéficiaires dans les conditions suivantes.

Cotisation salarié isolé :

PART SALARIALE	PART PATRONALE	COTISATION TOTALE
32,40 € par mois (60 %)	21,60 € par mois (40 %)	54,00 € par mois

Cotisation « 2 personnes » :

PART SALARIALE	PART PATRONALE	COTISATION TOTALE
61,74 € par mois (60 %)	41,16 € par mois (40 %)	102,90 € par mois

Cotisation « famille » (à partir de 3 personnes) :

PART SALARIALE	PART PATRONALE	COTISATION TOTALE
78,84 € par mois (60 %)	52,56 € par mois (40 %)	131,40 € par mois

Le financement de l'option facultative est assuré intégralement par le salarié.

Les cotisations forfaitaires supplémentaires sont les suivantes, pour l'année 2013 :

- cotisation salarié isolé : option : + 12,30 € par mois, soit au total 66,30 € ;
- cotisation « 2 personnes » : option : + 25,20 € par mois, soit au total 128,10 € ;
- cotisation « famille » (à partir de 3 personnes) : option : + 29,40 € par mois, soit au total 160,80 €.

Cotisation « uniforme famille » :

PART SALARIALE	PART PATRONALE	COTISATION TOTALE
66,42 € par mois (60 %)	44,28 € par mois (40 %)	110,70 € par mois

Le financement de l'option facultative est assuré intégralement par le salarié.

Les cotisations forfaitaires supplémentaires sont les suivantes, pour l'année 2013 : option : + 25,20 € par mois, soit au total 135,90 €.

En cas d'embauche ou de rupture du contrat de travail au cours d'un mois civil, les cotisations du mois au cours duquel l'embauche ou la rupture est intervenue sont calculées au prorata.

Article 2.6

Evolution ultérieure des cotisations

Chaque année, les cotisations seront réexaminées par les parties signataires en fonction des résultats du régime et de l'évolution des dépenses de santé (indice national de consommation médicale) et des législations et réglementations fiscales, sociales et de l'assurance maladie, après consultation de la commission de suivi paritaire.

Toute évolution des cotisations applicables à ce jour fera l'objet d'un avenant au présent accord.

Article 2.7

Désignation de l'organisme assureur

Les parties ont convenu de désigner BTP-Prévoyance (PRO-BTP) comme organisme assureur du présent régime de remboursement des frais de santé, dont le siège social est situé 7, rue du Regard, 75006 Paris.

Les associations relevant du champ d'application du présent accord ont l'obligation d'adhérer à l'organisme assureur susmentionné, pour la grille de garanties figurant en annexe.

Conformément à l'article L. 912-2 du code de la sécurité sociale, les parties signataires devront, dans un délai qui ne pourra excéder 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord, réexaminer le choix de l'organisme assureur désigné ci-dessus. A cet effet, elles se réuniront dans les 6 mois avant l'échéance prévue à l'initiative de la partie la plus diligente.

Ces dispositions n'interdisent pas, avant cette date, la modification, la résiliation ou le non-renouvellement, d'un commun accord, des contrats de garanties collectives et la modification corrélative du présent accord.

Article 2.8

Contrat d'assurance

Un contrat cadre d'assurance est conclu avec BTP-Prévoyance (PRO-BTP) au niveau de la branche, comprenant notamment un compte de résultat mutualisé et une adhésion par employeur ultérieure.

Les associations devront dénoncer les contrats en vigueur qu'elles avaient souscrits avant la conclusion du présent accord avec d'autres prestataires que BTP-Prévoyance (PRO-BTP) dans les conditions définies à l'article 1.2 du présent accord.

Sur la base de ce contrat cadre conclu au niveau de la branche, un contrat spécifique sera conclu avec chaque employeur dans chacune des associations relevant du champ d'application du présent accord.

Article 2.9

Date d'effet et cessation des garanties

L'adhésion est immédiate pour le salarié et ses ayants droit, dès lors que les inscriptions sont effectuées, à compter de la date d'adhésion de l'association employeur ou de la date d'entrée du salarié.

La garantie cesse d'être accordée au salarié à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui le lie à l'association relevant du champ d'application du présent accord, sous réserve des dispositions légales et conventionnelles relatives à la portabilité des garanties.

TITRE III

OBLIGATION D'INFORMATION

Article 3.1

Information individuelle

En sa qualité de souscripteur, chaque association remettra à chaque salarié concerné ainsi qu'à chaque nouvel embauché une notice d'informations détaillée établie par l'organisme assureur résulant, notamment, les garanties et leurs modalités d'application.

Les salariés concernés seront informés préalablement et individuellement de toute modification des garanties.

Dans le but de sensibiliser et de responsabiliser les salariés sur la nécessaire maîtrise de la consommation médicale, l'organisme assureur, en collaboration avec le CCCA-BTP, publiera chaque année, à l'issue de la clôture des comptes de résultat annuels, un bulletin d'informations sur le régime, afin que les participants soient informés de l'évolution du rapport prestations/cotisations et des conséquences qu'il pourrait avoir sur l'équilibre du régime.

Article 3.2

Commission de suivi

Une commission paritaire nationale de suivi de l'application du présent accord est constituée entre les représentants du secrétariat général du CCCA-BTP et deux salariés du réseau CCCA-BTP (un titulaire et un suppléant) désignés par chaque organisation syndicale représentative.

A la mise en place du régime, les membres de la commission de suivi bénéficieront d'une formation suffisante leur permettant d'exercer pleinement leurs missions.

Cette commission se réunira en principe deux fois par an, à l'initiative du secrétariat général du CCCA-BTP.

Une de ces réunions sera dédiée à l'examen des comptes de résultat du régime fournis et présentés par l'organisme assureur (résultat association par association et résultat national mutualisé) et aura lieu au plus tard le 31 juillet de l'exercice suivant la clôture fixée au 31 décembre.

En outre, la commission de suivi aura pour mission de :

- faire le point des associations et salariés relevant du présent accord à partir des éléments transmis par l'organisme assureur ;
- vérifier que les objectifs professionnels et de mutualisation sont réalisés dans les meilleures conditions ;
- proposer aux partenaires sociaux de la branche des ajustements et améliorations du régime, et/ou des évolutions des cotisations.

Par ailleurs, en cas de modification substantielle de la législation ou de la réglementation de remboursement de la sécurité sociale susceptible de remettre en cause l'équilibre financier du régime, la commission de suivi se réunira à titre exceptionnel pour en examiner les conséquences et proposer les évolutions nécessaires.

Toute modification du niveau des garanties ou de la nature des prestations ainsi que toute modification des cotisations ne peuvent intervenir que dans le cadre d'une révision du présent accord.

TITRE IV

AUTRES DISPOSITIONS

Article 4.1

Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le premier jour de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 4.2

Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 4.3

Dépôt et publicité

Dès la signature du présent accord, un exemplaire original sera transmis à chacune des organisations syndicales représentatives.

Conformément aux articles D. 2231-3 et suivants du code du travail, le présent accord sera déposé par CCCA-BTP en deux exemplaires, un original et une version électronique, auprès des services centraux du ministère chargé du travail. Un exemplaire original sera également déposé auprès du greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion du présent accord.

Article 4.4

Extension

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

Fait à Paris, le 5 mars 2013.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Grille des garanties

Les remboursements sont exprimés soit en forfait, soit en pourcentage de la base de remboursement de la sécurité sociale, part sécurité sociale comprise.

Les garanties sont prescrites par 2 ans à compter de l'événement qui y donne naissance.

Sauf indications contraires figurant dans le descriptif de vos garanties, nos remboursements de frais de santé sont accordés uniquement si la sécurité sociale a elle-même accordé sa participation. Ils sont effectués dans la limite des frais engagés, déclarés à la sécurité sociale et sont conformes aux dispositions des contrats responsables.

	CONTRAT DE BASE	OPTION 1
Soins courants		
Consultations et visites (généralistes, spécialistes)	300 % BRSS	300 % BRSS
Auxiliaires médicaux, analyses, soins infirmiers	300 % BRSS	300 % BRSS
Transports	300 % BRSS	300 % BRSS
Soins externes	300 % BRSS	300 % BRSS
Radiologie, actes techniques médicaux	150 % BRSS	300 % BRSS
Pharmacie		
Pharmacie	100 % BRSS	100 % BRSS
Vaccins non remboursés par la sécurité sociale	–	Forfait de 50 €
Hospitalisation médicale		
Frais de séjour, honoraires	300 % BRSS	300 % BRSS
Forfait journalier hospitalier dès le premier jour	Oui	Oui
Forfait de 18 € sur les actes > à 120 € ou K > 60	Oui	Oui
Lit d'accompagnant pour l'enfant de moins de 12 ans, dès le premier jour	20 € par jour	20 € par jour
Chambre particulière dès le premier jour	60 € par jour	75 € par jour
Dépassement hospitalisation médicale	–	200 % BRSS
Optique (par an et par bénéficiaire)		
Adulte		
– monture et/ou verres simple foyer	100 % BRSS + 400 €	100 % BRSS + 450 €
– monture et/ou verres progressifs ou multifocaux	100 % BRSS + 650 €	100 % BRSS + 700 €
Enfant (– 18 ans)		
– monture et/ou verres simple foyer	100 % BRSS + 250 €	100 % BRSS + 350 €
– monture et/ou verres progressifs ou multifocaux	100 % BRSS + 450 €	100 % BRSS + 550 €

	CONTRAT DE BASE	OPTION 1
Lentilles remboursées par la sécurité sociale	100 % BRSS + 250 €	100 % BRSS + 250 €
Lentilles non remboursées par la sécurité sociale	250 €	250 €
Dentaire (par bénéficiaire)		
Soins dentaires	150 % BRSS	300 % BRSS
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale	550 % BRSS	600 % BRSS
Implants par an et par bénéficiaire	300 €	500 €
Parodontologie par an et par bénéficiaire	–	150 €
Orthodontie remboursée par la sécurité sociale	275 % BRSS	400 % BRSS
Autres (par bénéficiaire)		
Autres prothèses	550 % BRSS	600 % BRSS
Auditives	550 % BRSS	600 % BRSS
Appareillages orthopédiques	550 % BRSS	600 % BRSS
Ostéopathie (adulte, enfant)	30 € par séance (maximum 3 par an et par bénéficiaire)	40 € par séance (maximum 4 par an et par bénéficiaire)
Assistance Présence PLUS	Oui	Oui
Frais d'obsèques (au décès du participant)	3,5 % PMSS	3,5 % PMSS
BRSS : base de remboursement de la sécurité sociale. PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.		

Brochure n° 3117

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

ACCORD DU 27 FÉVRIER 2013
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} AVRIL 2013
(EURE)

NOR : ASET1350610M
IDCC : 843

Entre :

La maison de la boulangerie-pâtisserie artisanale de l'Eure,

D'une part, et

La CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les dispositions suivantes constituent l'accord paritaire départemental du 27 février 2013 conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie.

Article 1^{er}

A compter du 1^{er} avril 2013, suite à l'avenant n° 104 du 1^{er} janvier 2013, la grille des salaires en boulangerie et boulangerie-pâtisserie est :

a) Pour le personnel de fabrication

(En euros.)

COEFFICIENT	MONTANT
155	9,52
160	9,61
170	9,80
175	9,89
185	10,36
190	10,54
195	11,03
240	11,10

b) Pour le personnel de vente

(En euros.)

COEFFICIENT	MONTANT
155	9,52
160	9,61
165	9,70
170	9,80
175	9,89
180	9,98
185	10,36
190	10,54

c) Pour le personnel de services

(En euros.)

COEFFICIENT	MONTANT
155	9,52
160	9,61
170	9,80

Article 2

Des négociations, au niveau national, sont ouvertes concernant les dispositions au sujet de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Au niveau départemental, ces dispositions vont également faire l'objet d'une négociation.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord aux entreprises de boulangerie et boulangerie-pâtisserie entrant dans le champ de l'application de la convention collective nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie.

Fait à Evreux, le 27 février 2013.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Grille des salaires en boulangerie-pâtisserie au 1^{er} avril 2013

COEF.	SHMP	PERSONNEL de fabrication	PERSONNEL DE VENTE	PERSONNEL DE SERVICES
155	9,52 €	Personnel de fabrication sans CAP Personnel de fabrication titulaire du BEP	Personnel de vente sans CAP	Personnel sans qualification avec possibilité d'assurer occasionnellement des livraisons Personnel d'entretien avec possibilité d'assurer occasionnellement des livraisons
160	9,61 €	Personnel de fabrication titulaire d'un CAP	Personnel de vente titulaire du CAP ou personnel de vente après un 1 an au coefficient 155 ou personnel de vente ambulante	Personnel avec qualification ou chauffeur-livreur
165	9,70 €		Responsable d'un point de vente Personnel de vente au coefficient 160 titulaire du CQP « Vendeur/vendeuse conseil en boulangerie-pâtisserie »	
170	9,80 €	Personnel de fabrication titulaire d'un CAP après 1 an au coefficient 160 Personnel de fabrication titulaire du BEP après 2 ans au coefficient 155 Personnel de fabrication n'étant pas susceptible de tenir tous les postes ou travaillant sous le contrôle effectif du chef d'entreprise ou d'un ouvrier plus qualifié.	Responsable d'un point de vente titulaire du CQP « Vendeur/vendeuse conseil en boulangerie-pâtisserie »	Personnel administratif
175	9,89 €	Personnel de fabrication titulaire d'un CAP connexe Personnel de fabrication titulaire d'une mention complémentaire Personnel de fabrication titulaire d'un bac professionnel 2 ans maximum dans cette catégorie	Responsable d'un point de vente occupant jusqu'à deux salariés.	
180	9,98 €		Responsable d'un point de vente occupant jusqu'à deux salariés, titulaire du CQP « Vendeur/vendeuse conseil en boulangerie-pâtisserie »	

COEF.	SHMP	PERSONNEL de fabrication	PERSONNEL DE VENTE	PERSONNEL DE SERVICES
185	10,36 €	Ouvrier qualifié pouvant tenir tous les postes et assurer avec ou sans le concours du chef d'entreprise l'ensemble de la fabrication boulangerie ou pâtisserie Ouvrier titulaire de deux mentions complémentaires ou du BP ou du BTM Ouvrier titulaire du bac professionnel après 2 ans au coefficient 175	Responsable d'un point de vente occupant au moins trois salariés	
190	10,54 €	Ouvrier titulaire de deux mentions complémentaires après 2 années au coefficient 185 Ouvrier qualifié mettant effectivement en pratique alternativement ou simultanément ses compétences en boulangerie et en pâtisserie. Ouvrier titulaire du BP après 2 ans au coefficient 185	Responsable d'un point de vente occupant au moins trois salariés titulaires du CQP « Vendeur/vendeuse conseil en boulangerie-pâtisserie »	
195	11,03 €	Ouvrier hautement qualifié titulaire d'un BM Ouvrier hautement qualifié titulaire du BMS Ouvrier hautement qualifié titulaire d'un BTM après 2 ans au coefficient 185 Ouvrier hautement qualifié qui coordonne le travail d'autres ouvriers.		
240	11,19 €	Assistant du chef d'entreprise qui organise achats, fabrication et coordonne le travail d'autres ouvriers		

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 20 FÉVRIER 2013
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} MARS 2013
(PAYS DE LA LOIRE)

NOR : ASET1350596M

IDCC : 87, 135

Entre :

L'UNICEM Pays de la Loire,

D'une part, et

L'UR CFDT Pays de la Loire,

D'autre part,

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

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel

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

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Loire-Atlantique, Maine-et-Loire, Mayenne, Sarthe et Vendée.

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

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

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	VALEUR mensuelle brute
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	1 896
	2	1 969
	3	2 126
VII	1	2 169
	2	2 300
	3	2 505

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

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

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

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

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

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

Article 5

Date d'entrée en vigueur

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

Article 6

Adhésion

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

Article 7

Dépôt

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

Article 8

Délai d'opposition

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

Fait à Orvault, le 20 février 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3081

Conventions collectives nationales
INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX

IDCC : 87. – **Ouvriers**

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

IDCC : 211. – **Cadres**

ACCORD DU 27 FÉVRIER 2013
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2013
(RHÔNE-ALPES)

NOR : ASET1350602M
IDCC : 87, 135

Entre :

L'UNICEM Rhône-Alpes,

D'une part, et

Le SICMA CFE-CGC BTP ;

L'URCB CFDT Rhône-Alpes,

D'autre part,

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

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel

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

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Ain, Ardèche, Drôme, Isère, Loire, Rhône, Savoie et Haute-Savoie.

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

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

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	VALEUR mensuelle
I	1	1 450
	2	1 463
II	1	1 466
	2	1 483
	3	1 525
III	1	1 533
	2	1 555
	3	1 602
IV	1	1 611
	2	1 637
	3	1 696
V	1	1 701
	2	1 754
	3	1 876
VI	1	1 907
	2	1 981
	3	2 140
VII	1	2 182
	2	2 315
	3	2 522

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

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

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

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

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

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

Article 5

Date d'entrée en vigueur

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

Article 6

Adhésion

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

Article 7

Dépôt

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

Article 8

Délai d'opposition

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

Fait à Vénissieux, le 27 février 2013.

(Suivent les signatures.)

Accord national professionnel

**SALAIRES DU DOUBLAGE
(3 août 2006)**

(Etendu par arrêté du 18 octobre 2006,
Journal officiel du 29 octobre 2006)

**ACCORD DU 5 FÉVRIER 2013
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR 2013-2014**

NOR : ASET1350580M

PRÉAMBULE

Il est rappelé que les conditions de négociation du présent accord se sont inscrites dans le cadre plus large des négociations des accords du doublage signés le 24 octobre 2011, expressément l'accord de prorogation de la convention DAD-R, le protocole relatif aux accords collectifs du doublage et l'accord sur les flux financiers dans le secteur du doublage.

Le présent accord fait ainsi partie d'un corpus juridique couvrant le champ d'activité du doublage. Son importance, outre la détermination des salaires minimaux conventionnels, réside dans le fait que ces salaires constituent l'assiette de calcul des droits voisins des artistes-interprètes et la base de contrôle dans le cadre du mécanisme de dépôt des œuvres doublées décrit dans le protocole relatif aux accords collectifs du doublage.

L'esprit ayant concouru à la négociation et la signature de ces textes fut la sécurisation juridique d'un secteur d'activité afin d'en améliorer la professionnalisation des pratiques. Cet esprit est complémentaire d'une démarche volontaire et commune de défense d'un volume d'activité sur le territoire national propre à sauvegarder la compétitivité et l'attractivité dudit secteur.

Toutes les parties prenantes à ces accords affirment l'impérative nécessité de l'extension de chacun de ces textes par les ministères concernés.

TITRE I^{ER}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1^{er}

Objet

Le présent accord national fixe les salaires minimaux des artistes-interprètes pour leur prestation de doublage et des directeurs artistiques de doublage.

Le présent accord se substitue à tout autre accord professionnel traitant du même objet sur le même périmètre. Le présent accord se substitue notamment à l'accord national professionnel de salaires du doublage du 3 août 2006 et à ses avenants.

Le présent accord constitue une annexe de la convention collective étendue des entreprises techniques au service de la création et de l'événement (IDCC 2717) du 21 février 2008.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord collectif est applicable aux doublages fixés sur le territoire français (y compris DOM) et/ou par une entreprise française et/ou soumis au droit français.

Par doublage, on entend le travail consistant pour un artiste à interpréter vocalement, dans une œuvre audiovisuelle (y compris cinématographique) le caractère, le comportement, les sentiments, les intentions, l'esprit et le jeu d'un rôle qu'il n'a pas lui-même interprété à l'image afin de rendre au personnage son intégrité et sa vérité dans la langue usuelle du spectateur.

Entre dans le champ d'application le doublage du dessin animé dans le cas où il existe une version originale exploitable.

Le présent accord collectif ne couvre pas la post-synchronisation.

Article 3

Durée. – Dénonciation. – Révision. – Adhésion

3.1. Durée. – Dénonciation. – Révision

Le présent accord national de salaires est conclu jusqu'au 31 décembre 2014.

Après cette date, il sera renouvelable par tacite reconduction d'année en année, sauf dénonciation totale ou partielle ou demande de révision, 3 mois au plus tard avant la date de son expiration.

La dénonciation ou la demande de révision de l'accord national de salaires devra être signifiée par lettre recommandée avec avis de réception.

La partie qui dénonce l'accord ou demande sa révision partielle ou totale doit accompagner cette lettre d'un nouveau projet d'accord sur les points dénoncés ou sujets à révision.

3.2. Adhésion

Toute organisation syndicale représentative au plan national dans la branche d'activité concernée et non signataire du présent accord collectif pourra y adhérer ultérieurement dans les conditions fixées par l'article L. 2261-3 du code du travail.

Conformément à l'article L. 2261-4 du code du travail, les organisations syndicales de salariés ainsi que les organisations d'employeurs, représentatives dans le champ d'application de l'accord, qui adhéreront au présent accord dans les conditions prévues à l'article L. 2261-3 du code du travail bénéficieront des mêmes droits et obligations que les parties signataires.

Article 4

Paiement des salaires

Les salaires seront payés régulièrement selon les dispositions légales et au plus tard dans le mois suivant le mois de la prestation.

Article 5

Entrée en vigueur et extension

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

En vue de l'extension du présent accord à l'ensemble du champ d'application défini à l'article 2, les parties signataires s'engagent à saisir dans les meilleurs délais le ministre du travail, conformément aux articles L. 2261-19 et L. 2261-20 et L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 et suivants du code du travail.

Le présent accord s'applique un jour franc après la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 6

Commission spécifique d'interprétation et de conciliation

Une commission paritaire mixte spécifique composée en nombre égal de représentants des employeurs et des syndicats de salariés signataires étudiera tout litige relatif à l'application du présent accord.

TITRE II

CONDITIONS DE RÉMUNÉRATION DES ARTISTES-INTERPRÈTES

Article 1^{er}

Œuvres audiovisuelles destinées à une première exploitation cinématographique

Salaires minimaux couvrant la prestation et la fixation sonore des doublages effectués par des artistes-interprètes par œuvre

(En euros.)

BASE DE RÉÉVALUATION DES SALAIRES (indice 100 au 1 ^{er} juillet 2008)	INDICE 101,2 à compter du 1 ^{er} janvier 2013	INDICE 102,4 à compter du 1 ^{er} janvier 2014
Total des lignes par œuvre		
1 ^{re} catégorie		
a) De 1 à 6 lignes : 1/2 journée 1 rôle	111,08	112,40
b) De 7 à 14 lignes : 1/2 journée maximum 3 rôles + ambiance	175,88	177,96
c) De 1 à 14 lignes, 1 journée maximum 3 rôles + ambiance	240,67	243,53
2 ^e catégorie		
a) De 15 à 29 lignes : 1/2 journée maximum 2 rôles + ambiance	212,90	215,43
b) De 15 à 29 lignes : 1 journée maximum 2 rôles + ambiance	240,67	243,53
3 ^e catégorie		
a) De 30 à 44 lignes : 1/2 journée 1 rôle + ambiance	255,49	258,52
b) De 30 à 44 lignes : 1 journée 1 rôle + ambiance	277,70	281,00
Pour la même œuvre et par journée de travail A partir de 45 lignes le prix à la ligne depuis la première	6,29	6,37

Toutefois quand les lignages sont groupés sur plusieurs journées, le total sera divisé à parts égales, par le nombre de journées de travail pour obtenir un nombre de lignes moyen par journée de travail. C'est sur la base de ce nombre de lignes moyen par journée de travail que sera déterminé le prix par catégorie, ou selon le prix à la ligne, correspondant au montant du salaire.

Exemple : jour 1 œuvre A : 100 lignes, et jour 2 œuvre A : 50 lignes. Le salaire est égal à un cachet le jour 1 sur la base de 75 lignes et à un cachet le jour 2 sur la base de 75 lignes.

En aucun cas les lignages effectués sur plusieurs œuvres ne peuvent être cumulés pour définir le cachet par catégorie ou le cachet à la ligne.

Exemple : jour 1 œuvre A : 10 lignes, et jour 1 œuvre B : 50 lignes. Salaire égal à deux cachets distincts sur le jour 1 dont 1 cachet sur la base de 10 lignes et un autre cachet sur la base de 50 lignes.

(En euros.)

BASE DE RÉÉVALUATION DES SALAIRES (indice 100 au 1 ^{er} juillet 2008)	INDICE 101,2 à compter du 1 ^{er} janvier 2013	INDICE 102,4 à compter du 1 ^{er} janvier 2014
Réenregistrement (retake) Si l'artiste est spécialement convoqué : 1/2 journée	111,08	112,40
Ambiance Ambiance comprise dans les catégories 1 ^{re} b, 2 ^e et 3 ^e Mais si l'artiste est spécialement convoqué pour des ambiances uniquement : – ambiance 1/2 journée – ambiance 1 journée – ambiance spécifique 1/2 journée – ambiance spécifique 1 journée	175,88 240,67 277,70 555,40	177,96 243,53 281,00 561,99
Narration de bandes-annonces Par exception à ce qui précède, les narrations de bandes-annonces seront payées sur la base des forfaits minimaux suivants	185,13	187,32

Article 2

*Œuvres audiovisuelles destinées à une première exploitation télévisuelle linéaire,
non linéaire, Internet ou sur des supports vidéo*

**Salaires minimaux couvrant la prestation et la fixation sonore des doublages
effectués par des artistes-interprètes par œuvre**

(En euros.)

BASE DE RÉÉVALUATION DES SALAIRES (indice 100 au 1 ^{er} juillet 2008)	INDICE 101,2 à compter du 1 ^{er} janvier 2013	INDICE 102,4 à compter du 1 ^{er} janvier 2014
Total des lignes par œuvre		
1 ^{re} catégorie a) De 1 à 6 lignes : 1/2 journée maximum 3 rôles b) De 7 à 14 lignes : 1/2 journée maximum 3 rôles + ambiance c) De 1 à 14 lignes : 1 journée maximum 3 rôles + ambiance	105,53 167,09 228,64	106,78 169,06 231,35
2 ^e catégorie a) De 15 à 29 lignes : 1/2 journée maximum 2 rôles + ambiance b) De 15 à 29 lignes : 1 journée maximum 2 rôles + ambiance	202,26 228,64	204,66 231,35
3 ^e catégorie a) De 30 à 50 lignes : 1/2 journée 1 rôle + ambiance b) De 30 à 50 lignes : 1 journée 1 rôle + ambiance	242,71 263,82	245,59 266,95
Pour la même œuvre et par journée de travail De 51 à 110 lignes prix à la ligne depuis la 1 ^{re}	5,20	5,26
Dégressivité a) A partir de 111 lignes, le prix à la ligne depuis la 1 ^{re} est donné par la formule suivante (où N est le nombre de lignes)	5,51 – N/327	5,57 – N/323

BASE DE RÉÉVALUATION DES SALAIRES (indice 100 au 1 ^{er} juillet 2008)	INDICE 101,2 à compter du 1 ^{er} janvier 2013	INDICE 102,4 à compter du 1 ^{er} janvier 2014
<i>b)</i> Pour les séries télévisuelles d'au moins 52 épisodes (sur une période de 12 mois consécutifs) A partir de 120 lignes, le prix à la ligne depuis la 1 ^{re} ligne est donné par la formule suivante (où N est le nombre de lignes)	5,51 – N/164	5,57 – N/162
Le prix de la ligne ne pourra cependant en aucun cas, par l'application des formules de dégressivité <i>a</i> ou <i>b</i> , être inférieur à :	3,52	3,56
Pour les longues séries à enregistrement hebdomadaire, une feuille de convocation de la semaine suivante sera présentée à la signature des artistes sous le contrôle du directeur artistique. La dégressivité <i>b</i> sera appliquée en cas de non-présence de l'artiste le jour de l'enregistrement prévu par l'employeur, et ce dès la première ligne quel que soit le nombre de lignes Si un artiste convoqué est décommandé moins de 5 jours ouvrables précédant la date d'enregistrement, il recevra un cachet catégorie 1 <i>b</i> ou sera engagé pour un autre cachet le même jour hors catégorie 1 <i>a</i>		

Les deux formules de dégressivité *a* et *b* ne sont en aucun cas cumulables.

Le lignage peut être groupé sur plusieurs épisodes au cours d'une même journée sans que les épisodes ne puissent avoir une durée cumulée de plus de 3 heures.

Toutefois, quand les lignages sont groupés sur plusieurs journées (maximum 3 heures de programme), le total sera divisé, à parts égales, par le nombre de journées de travail pour obtenir un nombre de lignes moyen par journée de travail. C'est sur la base de ce nombre de lignes moyen par journée de travail que sera déterminé le prix par catégorie ou, selon le barème de dégressivité, correspondant au montant du salaire.

Exemple : jour 1 œuvre A : 100 lignes, et jour 2 œuvre A : 50 lignes. Le salaire est égal à un cachet le jour 1 sur la base de 75 lignes et à un cachet le jour 2 sur la base de 75 lignes.

En aucun cas le tarif dégressif de 150 lignes ne sera applicable.

En aucun cas les lignages effectués sur plusieurs œuvres ne peuvent être cumulés pour définir le cachet par catégorie ou le cachet à la ligne.

Exemple : jour 1 œuvre A : 10 lignes, et jour 1 œuvre B : 50 lignes. Le salaire est égal à deux cachets distincts sur le jour 1 dont un cachet sur la base de 10 lignes et un autre cachet sur la base de 50 lignes.

(En euros.)

	À COMPTER du 1 ^{er} janvier 2013	À COMPTER du 1 ^{er} janvier 2014
Ambiance Ambiance comprise dans les catégories 1 ^{re} <i>b</i> et <i>c</i> , 2 ^e et 3 ^e Mais si l'artiste est spécialement convoqué pour des ambiances uniquement – ambiance seule 1/2 journée – ambiance seule 1 journée	 167,09 228,64	 169,06 231,35

	À COMPTER du 1 ^{er} janvier 2013	À COMPTER du 1 ^{er} janvier 2014
Réenregistrement (retake) Si l'artiste est spécialement convoqué 1/2 journée	105,53	106,80
Narration de bandes-annonces Par exception à ce qui précède, les narrations de bandes-annonces seront payées sur la base des forfaits minimaux suivants	175,87	177,95

Dessins animés

Si l'œuvre audiovisuelle est un dessin animé de moins de 1 heure, l'artiste est rémunéré selon les catégories définies à l'annexe « Salaires », mais il peut interpréter un plus grand nombre de rôles que celui ou ceux prévus dans chaque catégorie.

Article 3.a

Œuvres audiovisuelles documentaires, institutionnelles et reportages destinés à une première exploitation télévisuelle sur toute chaîne dont la part d'audience nationale (référence médiamétrie nationale de l'année précédente sur la population « 4 ans et plus ») est égale ou supérieure à 2,5 % ou sur des supports vidéo

Pendant une période transitoire de 3 ans, les œuvres destinées aux chaînes relevant de l'article 2 de l'accord du 29 juillet 2004 (TF1, France 2, France 3, Canal+, France 5, Arte et M6) sont et demeurent soumises à la grille ci-dessous, quelle que soit leur part d'audience.

Salaires minimaux couvrant la prestation et la fixation sonore des artistes-interprètes par œuvre

(En euros.)

CATÉGORIE (art. 5 de l'accord du 3 août 2006) (indice 100 au 1 ^{er} janvier 2008)	INDICE 101,2 à compter du 1 ^{er} janvier 2013	INDICE 102,4 à compter du 1 ^{er} janvier 2014
A. – Narrateur		
1 ^{re} catégorie A (de 1 à 50 lignes)	202,26	204,66
2 ^e catégorie A (de 1 à 100 lignes)	242,71	245,59
Pour la même œuvre et par journée de travail		
Dégressivité		
a) A partir de 101 lignes, le cachet depuis la 1 ^{re} est donné par la formule suivante (où N est le nombre de lignes)	$(N \text{ puissance } 0,57) \times 17,63$	$(N \text{ puissance } 0,57) \times 17,84$
b) A partir de 701 lignes, s'applique le montant fixe de	1,05	1,07
B. – Voix superposée		
1 ^{re} catégorie B (de 1 à 50 lignes)	167,08	169,06
2 ^e catégorie B (de 1 à 100 lignes)	202,26	204,66
Pour la même œuvre et par journée de travail		
Dégressivité		
a) A partir de 101 lignes, le cachet depuis la 1 ^{re} est donné par la formule suivante (où N est le nombre de lignes)	$(N \text{ puissance } 0,55) \times 16,09$	$(N \text{ puissance } 0,55) \times 16,28$
b) A partir de 701 lignes, s'applique le montant fixe de	0,85	0,86

Article 3.b

Pour les œuvres audiovisuelles documentaires, institutionnelles et reportages destinées à une première exploitation télévisuelle autre que celles prévues dans l'article 3.a, ainsi que pour une première exploitation Internet, à condition que soit incluse dans le contrat de l'artiste la phrase suivante « Si cette œuvre est acquise pour diffusion dans les 2 années suivant l'enregistrement par un diffuseur normalement sujet à l'article 3.a de l'accord du » ou s'il est utilisé dans les 2 ans suivant l'enregistrement sur un support vidéo physique, le salaire de l'artiste sera réajusté au salaire de l'article 3.a, majoré de 10 %. Sans cette mention dans le contrat de l'artiste, c'est le salaire prévu dans l'article 3.a qui est dû.

Salaires minimaux couvrant la prestation et la fixation sonore des artistes-interprètes par œuvre

(En euros.)

CATÉGORIE (indice 100 au 1 ^{er} janvier 2008) (art. 6 de l'accord du 3 août 2006)	INDICE 101,2 à compter du 1 ^{er} janvier 2013	INDICE 102,4 à compter du 1 ^{er} janvier 2014
A. – Narrateur 1 ^{re} catégorie A (de 1 à 50 lignes) 2 ^e catégorie A (de 1 à 100 lignes) Pour la même œuvre et par journée de travail Dégressivité a) A partir de 101 lignes, le cachet depuis la 1 ^{re} est donné par la formule suivante (où N est le nombre de lignes) b) A partir de 701 lignes, s'applique le montant fixe de	128,73 202,26 (N puissance 0,36) × 38,63 0,58	130,25 204,66 (N puissance 0,36) × 39,09 0,58
B. – Voix superposée 1 ^{re} catégorie B (de 1 à 50 lignes) 2 ^e catégorie B (de 1 à 100 lignes) Pour la même œuvre et par journée de travail Dégressivité a) A partir de 101 lignes, le cachet depuis la 1 ^{re} est donné par la formule suivante (où N est le nombre de lignes) b) A partir de 701 lignes, s'applique le montant fixe de	105,53 167,08 (N puissance 0,36) × 31,88 0,49	106,78 169,06 (N puissance 0,36) × 32,26 0,49

Article 4

Essai de voix

Pour tout essai de voix spécifique sur un rôle à distribuer, il sera déclaré et payé 50 % de la somme prévue au *b* de la 1^{re} catégorie de l'article 1^{er}, telle que définie dans le présent accord. Toutefois, si l'artiste est engagé pour le rôle essayé ou pour un autre rôle pour un cachet supérieur au *a* de la 1^{re} catégorie de l'article 1^{er} (même sur un programme différent) dans le mois suivant l'essai, la rémunération de son cachet pour l'essai sera déduite de la totalité de son cachet.

TITRE III

CONDITIONS DE RÉMUNÉRATION DES DIRECTEURS ARTISTIQUES

Directeur artistique : cadre engagé pour assurer la direction artistique du doublage d'une œuvre audiovisuelle et tout ou partie des tâches ci-dessous répertoriées.

Par principe, un directeur artistique ne devra pas être distribué sur un programme ou épisode dont il assure la direction de l'enregistrement.

(En euros.)

	BASE 100 au 1 ^{er} janvier 2008	INDICE 101,2 à compter du 1 ^{er} janvier 2013	INDICE 102,4 à compter du 1 ^{er} janvier 2014
Cinéma			
Essai/réenregistrement			
1/4 de journée	141,60	143,30	145,02
1/2 journée	228,00	230,74	233,50
1 journée	364,80	369,18	373,61
Enregistrement			
Jusqu'à 3 fois par jour	732,00	740,78	749,67
Au-delà de 3 jours, par jour dès le 1 ^{er} jour	642,00	649,70	657,50
Préparation			
Distribution + projection (1 jour)	548,40	554,98	561,64
Plan de travail (1 jour)	246,00	248,95	251,94
Convocation (1 jour)	210,00	212,52	215,07
Plan + convocation (2 jours)	402,00	406,82	411,71
Vérification 2 x 1/2 journée	453,60	459,04	464,55
Vérification 3 x 1/2 journée	603,60	610,84	618,17
Vérification 4 x 1/2 journée	639,60	647,28	655,04
Vérification 5 x 1/2 journée	776,40	785,72	795,15
Vérification 6 x 1/2 journée	823,20	833,08	843,08
1/2 journée supplémentaire	146,40	148,16	149,93
Mixage	273,60	276,88	280,21
FA inclus dans journées d'enregistrement, par FA			
FA indépendants de l'enregistrement du film, par FA	228,00	230,74	233,50
TV films, vidéo et internet			
Essai/réenregistrement			
1/4 de journée	102,60	103,83	105,08
Essai			
1/2 journée	167,58	169,59	171,63
1 journée	274,74	278,04	281,37
Enregistrement			
Journée	434,34	439,55	444,83
Si plus de 10 jours d'enregistrement (hors cinéma) dans le mois :			
– du 11 ^e au 15 ^e jour, journée (à compter de la 1 ^{re}) (N = nombre de jours)	434,30 – ((N – 10) x 10)	439,55 – ((N – 10) x 10)	444,83 – ((N – 10) x 10)
– au-delà de 15 jours : journée (à compter de la 1 ^{re})	377,34	381,87	386,45
Préparation			
Distribution (1/2 journée)	173,28	175,36	177,46
Plan de travail (1/2 journée)	234,84	237,66	240,51
Convocation (1/2 journée)	43,32	43,84	44,37

	BASE 100 au 1 ^{er} janvier 2008	INDICE 101,2 à compter du 1 ^{er} janvier 2013	INDICE 102,4 à compter du 1 ^{er} janvier 2014
Distribution + plan + convocation (1 jour)	329,46	333,41	337,41
Vérification 1 journée	225,72	228,43	213,17
1/2 journée supplémentaire	112,86	114,21	115,58
Mixage	274,74	278,04	281,37
FA inclus dans journées d'enregistrement			
FA indépendant de l'enregistrement = 1/4 jour	102,60	103,83	105,08
TV séries			
Essai/réenregistrement/track			
1/4 de journée	102,60	103,83	105,08
Essai			
1/2 journée	167,58	169,59	171,63
1 journée	274,74	278,04	281,37
Enregistrement			
Journée sans préparation	434,34	439,55	444,83
Direction + préparation par jour d'enregistrement	519,84	526,08	532,39
Si plus de 10 jours d'enregistrement (hors cinéma) dans le mois :			
– du 11 ^e au 15 ^e jour, par jour à compter du 1 ^{er}			
Journée sans préparation (N = nombre de jours)	$434,30 - ((N - 10) \times 10)$	$439,55 - ((N - 10) \times 10)$	$444,83 - ((N - 10) \times 10)$
Direction + préparation par jour d'enregistrement (N = nombre de jours)	$519,84 - ((N - 10) \times 10)$	$526,08 - ((N - 10) \times 10)$	$532,39 - ((N - 10) \times 10)$
– au-delà de 15 jours			
Journée sans préparation	377,34	381,87	386,45
Direction + préparation par jour d'enregistrement	469,84	475,48	481,18
Vérification 1/2 journée	86,64	87,68	88,73
Série de plus de 52 épisodes			
Pour les séries de plus de 52 épisodes, si au moins 52 jours sur une période de 12 mois consécutifs			
Enregistrement par jour	348,84	353,03	357,26
DVD bonus, « making of », supports interactifs			
Enregistrement			
Journée sans préparation	434,34	439,55	444,83
Direction + préparation	519,84	526,08	532,39
Si plus de 10 jours d'enregistrement (hors cinéma) dans le mois :			
– du 11 ^e au 15 ^e jour, par jour à compter du 1 ^{er}			
Journée sans préparation (N = nombre de jours)	$434,30 - ((N - 10) \times 10)$	$439,55 - ((N - 10) \times 10)$	$444,83 - ((N - 10) \times 10)$
Direction + préparation par jour d'enregistrement (N = nombre de jours)	$519,84 - ((N - 10) \times 10)$	$526,08 - ((N - 10) \times 10)$	$532,39 - ((N - 10) \times 10)$
– au-delà de 15 jours			
Journée sans préparation	377,34	381,87	386,45

	BASE 100 au 1 ^{er} janvier 2008	INDICE 101,2 à compter du 1 ^{er} janvier 2013	INDICE 102,4 à compter du 1 ^{er} janvier 2014
Direction + préparation par jour d'enregistrement	469,84	475,48	481,18
Documentaires, reportages, institutionnels			
Enregistrement incluant la préparation			
1 journée	434,34	439,55	444,83
1/2 journée	216,60	219,20	221,83
Si plus de 10 jours d'enregistrement (hors cinéma) dans le mois :			
– du 11 ^e au 15 ^e jour, journée (à compter de la 1 ^{re}) (N = nombre de jours)	$434,30 - ([N - 10] \times 10)$	$439,55 - ([N - 10] \times 10)$	$444,83 - ([N - 10] \times 10)$
– au-delà de 15 jours : journée (à compter de la 1 ^{re})	377,34	381,87	386,45

TITRE IV

SALAIRES DES CHANTEURS DU DOUBLAGE

Est considéré comme chanteur tout artiste interprétant un rôle (ou une séquence de rôle) chanté dans un doublage.

L'ensemble des cachets définis dans l'accord est indiqué pour une séance de doublage. La séance est d'une durée indivisible de 3 heures, pause de 20 minutes incluse. A l'intérieur d'une séance, le chanteur peut réaliser une chanson de générique et/ou plusieurs chansons issues d'un même programme, quelles que soient leurs durées, à la condition que l'enregistrement ne dépasse pas la durée maximale de la séance.

L'ensemble des cachets s'entend hors paiement des droits voisins.

Les cachets indiqués sont des minima conventionnels. Ceux-ci peuvent faire l'objet de négociation à la hausse entre employeurs et artistes dans les cas, notamment, d'une interprétation particulièrement difficile ou délicate.

A. – Œuvre en exploitation cinématographique

Par œuvre en exploitation cinématographique, on entend toute œuvre destinée à être exploitée en salle de cinéma sur le marché français. Cette exploitation doit être le mode premier et principal de diffusion de l'œuvre.

1. Cas général

Le cachet pour une séance est de 583,68 € brut hors droit.

2. Cas particulier

En dérogation au 1, les parties à l'accord conviennent des cas particuliers suivants.

Dans le cas d'une chanson unique dont la durée est comprise entre 20 et 60 secondes, le cachet par séance est porté à 478,62 € brut hors droits.

Dans le cas d'une chanson courte unique dont la durée est inférieure ou égale à 20 secondes et si la chanson n'est pas interprétée par le comédien interprétant par ailleurs un rôle de doublage dans l'œuvre, le cachet par séance est de 408,56 € brut hors droits.

Dans le cas d'une chanson courte unique dont la durée est inférieure ou égale à 20 secondes et si la chanson est interprétée par le comédien interprétant par ailleurs un rôle de doublage dans l'œuvre, le cachet par séance est de 291,84 € brut hors droits.

B. – Doublage synchrone non cinématographique

Cette catégorie regroupe les salaires applicables pour tout doublage synchrone d'un programme non cinématographique. Est particulièrement visé par cette définition le doublage de programme de fiction, unitaire ou série, de télévision. Cette exploitation doit être le mode premier et principal de diffusion du programme.

1. Cas général

Le cachet pour une séance est de 364,80 € brut hors droits.

2. Cas particulier

En dérogation au 1, les parties à l'accord conviennent des cas particuliers suivants.

Dans le cas d'une chanson unique dont la durée est comprise entre 20 et 60 secondes, le cachet par séance est porté à 299,20 € brut hors droits.

Dans le cas d'une chanson courte unique dont la durée est inférieure ou égale à 20 secondes et si la chanson n'est pas interprétée par le comédien interprétant par ailleurs un rôle de doublage dans le programme, le cachet par séance est de 256 € brut hors droits.

Dans le cas d'une chanson courte unique dont la durée est inférieure ou égale à 20 secondes et si la chanson est interprétée par le comédien interprétant par ailleurs un rôle de doublage dans le programme, le cachet par séance est de 182,40 € brut hors droits.

C. – Programme en exploitation vidéo

L'exploitation vidéo s'entend comme le mode de diffusion d'un programme par le biais de l'édition de DVD ou de tout autre support matérialisé devant s'y substituer. Cette exploitation doit être le mode premier et principal de diffusion du programme.

1. Cas général

Le cachet pour une séance est de 519,84 € brut hors droits.

2. Cas particulier

En dérogation au 1, les parties à l'accord conviennent des cas particuliers suivants.

Dans le cas d'une chanson unique dont la durée est comprise entre 20 et 60 secondes, le cachet par séance est porté à 426,27 € brut hors droits.

Dans le cas d'une chanson courte unique dont la durée est inférieure ou égale à 20 secondes et si la chanson n'est pas interprétée par le comédien interprétant par ailleurs un rôle de doublage dans le programme, le cachet par séance est de 363,88 € brut hors droits.

Dans le cas d'une chanson courte unique dont la durée est inférieure ou égale à 20 secondes et si la chanson est interprétée par le comédien interprétant par ailleurs un rôle de doublage dans le programme, le cachet par séance est de 259,92 € brut hors droits.

D. – Réalisation de plusieurs séances dans une même journée

En cas de réalisation dans une même journée de plusieurs séances consécutives, abattement de 15 % sur l'ensemble des cachets.

La réalisation de plusieurs séances dans une même journée ne peut entraîner un dépassement des durées maximales quotidiennes de travail.

Fait à Paris, le 5 février 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FICAM.

Syndicats de salariés :

SFA CGT ;

SIA UNSA.

ANNEXE I

AUDIODESCRIPTION POUR TOUT ŒUVRE DE FICTION

Salaires minimaux couvrant la prestation et la fixation sonore des artistes-interprètes par œuvre

(En euros.)

CATÉGORIE	À COMPTER du 1 ^{er} janvier 2013	À COMPTER du 1 ^{er} janvier 2014
1 ^{re} catégorie (de 1 à 50 lignes)	105,53	106,78
2 ^e catégorie (de 1 à 100 lignes)	167,08	169,06
Pour la même œuvre et par journée de travail		
Dégressivité		
a) A partir de 101 lignes, le cachet depuis la 1 ^{re} est donné par la formule suivante (où N est le nombre de lignes)	$(N \text{ puissance } 0,36) \times 31,88$	$(N \text{ puissance } 0,36) \times 32,26$
b) A partir de 701 lignes, s'applique le montant fixe de	0,49	0,49

Lexique

Doublage : travail consistant pour un artiste à interpréter vocalement, dans une œuvre audiovisuelle, le caractère, le comportement, les sentiments, les intentions, l'esprit et le jeu d'un rôle qu'il n'a pas lui-même interprété à l'image, afin de rendre au personnage son intégrité et sa vérité dans la langue usuelle du spectateur.

Ambiance : une ambiance définit tout ce que doit interpréter un artiste-interprète qui n'est pas écrit sur la bande rythmo et qui n'est pas synchrone avec les personnages à l'écran. L'ambiance est un brouhaha qui sert de toile de fond dans un plan où plusieurs personnes sont réunies et parlent entre elles. Certains cris, mots, éléments de phrases peuvent être perceptibles pour la compréhension de la scène.

Ambiance spécifique : cette ambiance constitue un des éléments essentiels ou importants de l'œuvre cinématographique à doubler, elle comprend une attention soutenue de la part de l'artiste et un jeu dramatique intensif. Cette ambiance ne peut être faite que sur convocation spéciale et doit être annoncée à l'artiste lors de cette convocation.

Ligne : la ligne est composée de 50 caractères (lettres, signes et intervalles). Les caractères sont comptés pour chaque rôle dans leur totalité, puis divisés par 50, étant bien entendu que le reliquat compte pour une ligne.

Œuvre audiovisuelle : par « œuvre audiovisuelle », il faut comprendre un film, un téléfilm, une série de téléfilms, une émission dramatique ou toute autre production télévisuelle, cinématographique, ou audiovisuelle, quel qu'en soit le support, matérialisé ou non, destinés à toute exploitation publique ou privée, lucrative ou non.

Réenregistrement (retake) : travail consistant pour un artiste à redoubler tout ou partie du doublage qu'il a lui-même effectué.

Rôle/définition : chaque rôle doit être identifié par un libellé distinct afin de permettre le comptage de ses lignes.

« *Making of* » ou *une revue de tournage* : film documentaire relatant le tournage ou la production d'un film ou d'une œuvre audiovisuelle (téléfilm, série télévisée...).

Track : piste sonore isolée sur laquelle l'artiste pose sa voix.

Brochure n° 3044

Convention collective nationale
IDCC : 573. – **COMMERCE DE GROS**

ACCORD DU 12 FÉVRIER 2013
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} FÉVRIER 2013

NOR : ASET1350595M
IDCC : 573

Entre :

L'UNCGFL ;

La FNCPLA ;

La FENSCOPA ;

Le SYNDIGEL ;

La FNGFP ;

La NAVSA ;

La FND ;

L'UPCP ;

Le PRS ;

Le SNGFGBT ;

La VCI ;

Le SNDCP ;

La FEDA ;

L'UCAPLAST ;

La FNAS ;

La FGME ;

La FENETEC ;

La CGI,

D'une part, et

La FS CFDT ;

La FGTA FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Minima conventionnels applicables au 1^{er} février 2013

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE au 1 ^{er} octobre 2012	SALAIRE au 1 ^{er} février 2013
I	1	1 427,00	1 432,00
I	2	1 435,56	1 440,59
I	3	1 444,18	1 449,24
II	1	1 452,84	1 457,93
II	2	1 461,56	1 466,68
II	3	1 470,33	1 475,48
III	1	1 479,15	1 484,33
III	2	1 488,02	1 493,24
III	3	1 496,95	1 502,20
IV	1	1 505,93	1 511,21
IV	2	1 514,97	1 520,28
IV	3	1 524,06	1 529,40
V	1	1 529,00	1 535,00
V	2	1 586,34	1 592,56
V	3	1 645,83	1 652,28
VI	1	1 707,54	1 714,24
VI	2	1 771,58	1 778,53
VI	3	1 838,01	1 845,22
VII	1	23 667,00	23 904,00
VII	2	24 850,35	25 099,20
VII	3	26 092,87	26 354,16
VIII	1	30 197,28	30 499,67
VIII	2	33 217,00	33 549,64
VIII	3	36 538,70	36 904,60
IX	1	40 192,57	40 595,06
IX	2	44 211,83	44 654,57
X	1	50 843,61	51 352,75
X	2	61 012,33	61 623,30

Du niveau I échelon 1 au niveau VI échelon 3, la grille des minima conventionnels s'apprécie mensuellement pour 151,67 heures.

Du niveau VII échelon 1 au niveau X échelon 2, la grille des minima conventionnels s'apprécie au 31 décembre en comparant le montant total des salaires bruts perçus par le salarié pendant l'année avec le minimum conventionnel annuel correspondant à son niveau et échelon.

Ce calcul s'effectue *pro rata temporis* en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, d'absence(s) non assimilée(s) à du temps de travail au sens du code du travail ou de changement de classification en cours d'année.

Article 2

Clause de revoyure

Au cas où l'échelon 1 du niveau I de la grille est inférieur au Smic, les partenaires prennent l'engagement de négocier une nouvelle grille dans le mois qui suit.

Article 3

Dépôt et extension

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

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3224

Convention collective nationale

IDCC : 1286. – **CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE**
(Détaillants et détaillants-fabricants)

ADHÉSION PAR LETTRE DU 12 AVRIL 2013
DE LA CFDT À L'ACCORD DU 30 JUIN 2005

NOR : ASET1350614M
IDCC : 1286

FS CFDT
Tour Eссор
14, rue Scandicci
93508 Pantin Cedex

Pantin, le 12 avril 2013.

Madame, Monsieur,

La fédération des services CFDT, au regard de l'article L. 2261-4 du code du travail, vous informe qu'elle adhère à l'accord du 30 juin 2005 relatif à la création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, pour la convention collective nationale confiserie, chocolaterie-biscuiterie (IDCC 1286), signé par la confédération nationale des détaillants, détaillants-fabricants, de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et par les organisations syndicales de salariés suivantes : FGTA FO, fédération CSFV CFTC, FNAA CFE-CGC.

Veuillez agréer, Monsieur, Madame, nos salutations distinguées.

Brochure n° 3368

Accords professionnels
INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES
(IEG)

ACCORD DU 15 MARS 2013
RELATIF AU DIALOGUE SOCIAL
NOR : ASET1350578M

PRÉAMBULE

Le dialogue social de la branche des industries électriques et gazières recouvre la négociation des accords professionnels visés aux articles L. 161-1 et L. 161-4 du code de l'énergie.

La commission paritaire de branche, instance de la négociation collective, peut se saisir de toutes questions auxquelles les parties s'accordent à reconnaître un caractère d'intérêt collectif pour le personnel et les entreprises.

Cet accord est le quatrième signé, par les groupements d'employeurs et les fédérations syndicales représentatives, sur le dialogue social. La négociation du dernier accord (2010-2012) avait été l'occasion de faire un retour d'expérience et de proposer la création d'une nouvelle instance, la réunion de coordination et de concertation.

La négociation de cet accord a été l'occasion, au-delà d'un retour d'expérience, d'échanger sur les enjeux et les perspectives du dialogue social au sein de la branche professionnelle des IEG et de traduire, dans cet accord, des ambitions et orientations partagées par les signataires.

Par « fédérations syndicales représentatives » il faut entendre, dans le présent accord, les fédérations syndicales représentatives de la branche ou considérées comme telles en application de la loi du 20 août 2008.

OBJET DE L'ACCORD

L'accord a pour objet :

- de formaliser des ambitions et orientations partagées sur le dialogue social ;
- de décrire les rôles et attributions des instances du dialogue social au sein de la branche professionnelle des industries électriques et gazières, dans le respect des prérogatives de la commission paritaire de branche en matière de négociation collective ;
- d'allouer aux fédérations syndicales représentatives des moyens propres permettant de contribuer à un dialogue social efficace.

Article 1^{er}

Ambitions et orientations du dialogue social de branche

La branche professionnelle des IEG comprend des spécificités. Elle se caractérise notamment par la grande diversité de taille et de nature des entreprises qui la composent. Par ailleurs, une part

significative du corpus social s'appliquant à l'ensemble des entreprises est de niveau branche parce que relevant du statut national du personnel et de ses textes d'application étendus.

Lors des 12 dernières années sont apparues des modifications substantielles dans le paysage des industries électriques et gazières. La loi du 10 février 2000, recodifiée dans le code de l'énergie, a notamment modifié le nombre d'acteurs dans le secteur de l'énergie et introduit le vecteur de la négociation collective de branche pour :

- compléter, dans des conditions plus favorables aux salariés, les dispositions statutaires ou en déterminer les modalités d'application dans les limites fixées par les articles L. 2233-1 et L. 2233-2 du code du travail ;
- ou arrêter des dispositions se substituant, sous réserve que l'accord soit étendu, à toute mesure prise avant le 11 février 2000 par EDF et par GDF en exécution du statut national du personnel des IEG.

Cette évolution législative a eu des implications considérables sur la régulation sociale du secteur.

D'une part, les groupements d'employeurs et les fédérations syndicales représentatives de la branche ont montré qu'ils étaient capables de s'emparer du vecteur de la négociation pour enrichir le corpus social de branche. Des accords sont ainsi venus modifier la réglementation sociale de branche, ou la compléter en l'élargissant à des thématiques non traitées par le statut.

D'autre part, l'évolution significative du secteur et de l'organisation des entreprises qui le constituent a entraîné l'émergence de politiques sociales spécifiques d'entreprise, voire de groupe, en accompagnement de leur stratégie. La possibilité pour les entreprises d'être ainsi confrontées à des situations économiques différentes est devenue un paramètre dans les négociations de branche.

La plus grande prégnance de l'externe est un autre élément de contexte incontournable auquel la branche est aujourd'hui confrontée. Les dernières années ont montré que des dispositions sociales de branche pouvaient être conduites à évoluer sous l'impulsion des pouvoirs publics, ou contestées au nom de certains principes du droit.

Dans ce contexte, les signataires du présent accord réaffirment la pertinence du dialogue social de branche visant la conclusion d'accords collectifs et considèrent qu'il convient de définir ses enjeux et son positionnement par rapport aux négociations d'entreprise.

Ils se fixent par le présent accord l'ambition partagée :

- de faire vivre les relations sociales de niveau branche ;
- d'assurer un corpus de règles sociales applicables à toutes les entreprises IEG comme maintien de l'unité et de l'identité de la branche ;
- de maintenir la pertinence de ce corpus social en adaptant, lorsque cela se révèle nécessaire, les dispositions de branche au contexte d'aujourd'hui ;
- de construire un dialogue social loyal, ouvert et exemplaire.

Pour traduire ces ambitions dans la réalité du dialogue social, il est nécessaire de retenir des orientations auxquelles se référer pour appréhender les négociations sociales de branche sans remettre en cause la liberté d'appréciation et de décision de chaque fédération à l'occasion de chaque dossier particulier.

Ces orientations sont les suivantes :

- rechercher, par la négociation, des équilibres pour faire évoluer les textes de branche lorsque ceux-ci sont devenus inadaptés afin de prévenir le risque d'affaiblissement de la norme de branche ;
- retenir, en fonction du sujet, le type d'accord le plus approprié entre un accord s'appliquant de façon uniforme à l'ensemble des entreprises et un accord fixant des principes communs applicables à toutes les entreprises et laissant des marges de manœuvre au niveau local pour les modalités de mise en œuvre ;
- favoriser la signature d'accords collectifs de branche tout en prenant en considération, dans le contenu de ces accords, la diversité des entreprises.

Sur le plan de la méthode, les signataires du présent accord s'accordent sur l'importance des échanges en amont de la négociation. La ou les RCC, mais aussi des interfédérales, des bilatérales voire des réunions paritaires *ad hoc* doivent être l'occasion de s'approprier les sujets, de partager les états des lieux et comprendre les enjeux des parties. Cette phase amont doit favoriser la conduite et la réussite de la négociation.

Enfin, pourront être introduites dans l'agenda social des journées de réflexion de type séminaire entre groupements d'employeurs et fédérations syndicales représentatives sur des thèmes choisis indépendamment des négociations programmées.

Les signataires du présent accord conviennent de se rencontrer périodiquement pour faire le point sur la mise en œuvre de ces ambitions et sur les difficultés éventuelles rencontrées.

Article 2

Rôles et attributions des instances du dialogue social de branche

Le dialogue social lié à la négociation collective au sein de la branche professionnelle est organisé autour des instances suivantes, dont le rôle et les attributions sont décrits ci-après :

- la réunion de concertation et de coordination (RCC) ;
- la commission paritaire de branche (CPB) ;
- le groupe de travail paritaire (GTP) ;
- l'observatoire de la négociation collective ;
- les groupes de suivi pour certains accords.

Pour autant, et sans remettre en cause les prérogatives de ces instances, d'autres modes de rencontres et d'échanges sont parfois nécessaires : réunions interfédérales, rencontres bilatérales...

Par ailleurs, certains sujets peuvent nécessiter de créer une instance ponctuelle (groupe de travail spécifique, commission...). Dans ce cas, le rôle, la composition et les attributions de cette instance sont précisés, en commission paritaire de branche, avant l'engagement des travaux.

Article 2.1

Réunion de concertation et de coordination (RCC)

La réunion de concertation et de coordination est une instance paritaire *ad hoc*, sans pouvoir de négociation, mise en place sur décision commune des employeurs et des fédérations syndicales représentatives, pour des échanges informels et non engageants sur le sujet de leur choix. De ce fait, les positions exprimées dans l'instance ne peuvent pas faire l'objet d'une communication.

Elle a pour principal objet d'examiner la faisabilité d'une négociation ultérieure, en précisant les attentes de chaque partie, son périmètre et les conditions requises pour son aboutissement. Elle peut également être le lieu d'une appropriation technique des enjeux.

Les délégations représentantes des fédérations syndicales représentatives comprendront au plus trois membres. Le nombre des représentants des employeurs ne pourra excéder celui des représentants syndicaux.

La réunion de concertation et de coordination est également compétente pour proposer à la commission paritaire de branche un calendrier prévisionnel des négociations dans le cadre d'une ou deux réunions annuelles dédiées à ce sujet.

Article 2.2

Commission paritaire de branche (CPB)

La commission paritaire de branche est l'unique lieu de la négociation collective dans la branche professionnelle des industries électriques et gazières.

Elle est composée d'au plus quatre représentants par fédération syndicale représentative, choisis librement par elles lors de chaque commission paritaire de branche en fonction des sujets traités. Leurs noms sont notifiés à leurs employeurs ainsi qu'au SGE des IEG à la réception de la convocation de la réunion. La délégation des employeurs ne peut excéder en nombre celle de l'ensemble des fédérations syndicales représentatives.

Dans un premier temps, l'ordre du jour d'une séance de commission paritaire de branche est communiqué oralement aux représentants des fédérations syndicales représentatives à l'issue de la séance qui la précède. Puis l'ordre du jour est établi par les employeurs à partir du calendrier prévisionnel proposé par la réunion de concertation et de coordination et discuté une ou deux fois par an en commission paritaire de branche.

La commission paritaire de branche se déroule sur une journée, toutes les 3 ou 4 semaines. Pour autant, les fédérations syndicales représentatives et les groupements d'employeurs peuvent convenir d'une organisation différente des séances de la commission paritaire de branche pour l'adapter au besoin spécifique d'une négociation, et en particulier programmer conjointement une séance de commission paritaire de branche entre deux séances ordinaires.

Les groupements d'employeurs et les fédérations syndicales représentatives conviennent que la durée de la commission paritaire de branche devra respecter des horaires équilibrés par demi-journée de travail. Lorsque l'ordre du jour laisse présager des difficultés pour l'organisation des délégations et le déroulé de la séance, le SGE des IEG prend un contact préalable avec les représentants des fédérations syndicales pour pallier au mieux ces difficultés.

L'ordre du jour et les documents nécessaires aux travaux de la commission paritaire de branche, communs aux fédérations syndicales représentatives et aux employeurs, doivent être communiqués aux participants – sauf exception – au moins 8 jours calendaires avant chaque réunion.

Lorsque la CPB valide l'engagement d'une négociation :

- soit la négociation débute directement en CPB, notamment lorsqu'il s'agit d'une négociation ne nécessitant pas de travaux préparatoires ;
- soit la négociation requiert des travaux préparatoires et un groupe de travail paritaire est mandaté (voir art. 2.3).

A l'issue de la négociation, la période d'ouverture à la signature est définie, après concertation en commission paritaire de branche.

Article 2.3

Groupe de travail paritaire

C'est une instance paritaire technique, mise en place lorsque la négociation le justifie et dont la vocation est, dans le cadre du périmètre et des missions définis par la CPB, de préparer et faciliter la négociation :

- en travaillant à une compréhension commune de ses différents aspects et objets. Le groupe de travail paritaire est le lieu de production et d'examen de la documentation nécessaire aux parties pour préparer la négociation ;
- en permettant aux parties d'exposer et d'affiner leur point de vue, souhaits ou orientations.

Les délégations représentantes des fédérations syndicales représentatives, au sein des groupes de travail paritaires, comprendront au plus trois membres. Le nombre des représentants des employeurs ne pourra excéder celui des représentants syndicaux.

Article 2.4

Relevé de positions

L'aboutissement de la négociation donne lieu à la signature d'accords collectifs.

Dans les cas constatés d'impossibilité de conclure la négociation collective par la signature d'accords, les fédérations syndicales représentatives et les groupements d'employeurs dresseront un relevé de positions sur les points de leur désaccord. Ce document, factuel et dénué de valeur juridique, a vocation à conserver un historique précis des travaux de la branche professionnelle. Elaboré par le SGE des IEG, il doit être approuvé par chacune des parties uniquement pour les positions qui lui sont imputables. Les relevés de positions sont publiés sur le site internet du SGE des IEG.

Article 2.5

Communication

Les fédérations syndicales représentatives et les groupements d'employeurs sont libres, sauf s'agissant de la RCC (voir art. 2.1), de leur communication sur les travaux de la branche professionnelle.

Par décision conjointe unanime prise en séance de commission paritaire de branche, les groupements d'employeurs et les fédérations syndicales représentatives pourront engager des actions de communication communes destinées à valoriser les travaux de la branche ayant abouti à la signature unanime d'accords collectifs.

Article 2.6

Observatoire de la négociation collective

L'observatoire paritaire de la négociation collective des industries électriques et gazières est mis en place au niveau de la branche des IEG. Il est rattaché à la commission paritaire de branche. Il se réunit une fois par an. Lors de cette réunion, est présenté à titre d'information un état récapitulatif des accords de branche et des accords d'entreprise.

Ce bilan annuel de la négociation collective est également présenté en commission paritaire de branche.

Le SGE des IEG est chargé de conserver les accords de branche ainsi que les accords d'entreprise conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative. Les fédérations syndicales représentatives y ont accès soit par consultation directe du site du SGE des IEG, soit en effectuant la demande auprès du SGE des IEG.

L'observatoire paritaire de la négociation collective est composé de deux représentants par fédération syndicale représentative siégeant en commission paritaire de branche. Ces représentants sont choisis librement par leur fédération syndicale. La délégation des employeurs ne peut excéder en nombre celle de l'ensemble des fédérations syndicales représentatives.

Article 2.7

Groupe de suivi

Certains accords prévoient la mise en place de groupe de suivi.

L'objet, la composition, la périodicité des réunions sont définis par chacun de ces accords.

Article 2.8

Maintien de la rémunération des représentants des fédérations

La rémunération des représentants des fédérations syndicales représentatives mandatés pour participer :

- aux séances de la commission paritaire de branche et aux réunions de travail qui la précèdent et la suivent ;
- aux réunions de concertation et de coordination et aux réunions de travail qui les précèdent ;
- aux groupes de travail paritaires ;
- aux réunions de travail qui les précèdent, aux séances de l'observatoire de la négociation collective ;

- aux réunions à l’initiative des employeurs ;
- aux réunions dans le cadre du crédit d’heures (voir art. 3.2),

est maintenue par l’employeur. Il en est de même pour le temps nécessaire aux délais de route.

Article 3

Moyens alloués aux fédérations syndicales

Article 3.1

Désignation d’un délégué de branche

Les fédérations syndicales représentatives désignent chacune un délégué, représentant officiel de sa fédération au sein de la branche professionnelle et animateur de sa délégation. Les convocations aux séances de la commission paritaire de branche ainsi que les courriers du SGE des IEG ou des groupements d’employeurs sont adressés à chaque délégué de branche des fédérations syndicales représentatives ainsi qu’au responsable fédéral en charge de la branche professionnelle des IEG pour le compte de son organisation. Le délégué de branche a en charge d’organiser le traitement de ces convocations selon les règles propres à chaque fédération syndicale représentative. Il est l’interlocuteur du SGE des IEG pour toute question relative à la participation de sa fédération à la réunion de concertation et de coordination, au groupe de travail paritaire, à la commission paritaire de branche.

Article 3.2

Crédits d’heures

Chaque fédération syndicale représentative bénéficie en outre d’un crédit annuel de temps équivalant à 1 400 heures spécifiquement dédié à l’animation du dialogue social de branche. Ce crédit peut bénéficier en tout ou partie au délégué de branche ou être utilisé à raison de 200 hommes/jour au maximum pour des activités spécifiquement dédiées à l’animation du dialogue social de branche.

Le nom des bénéficiaires de ce crédit ainsi que les dates auxquelles il est utilisé sont notifiés à leur employeur ainsi qu’au SGE des IEG 8 jours avant chaque utilisation. A chaque utilisation de ce crédit de temps, le SGE des IEG communique aux fédérations syndicales représentatives concernées le solde du crédit de temps supplémentaire restant pour l’année en cours.

Article 3.3

Réunions préparatoires aux instances

RCC : les réunions de concertation et de coordination peuvent être précédées d’une réunion préparatoire de 1 demi-journée des représentants des fédérations syndicales représentatives mandatés pour participer à la réunion de concertation et de coordination.

CPB : les séances de la commission paritaire de branche peuvent être précédées de 1 journée de réunion préparatoire, et suivies d’une réunion de travail de 1 demi-journée des représentants des fédérations syndicales représentatives mandatés pour participer à la séance concernée.

GTP : les réunions des groupes de travail paritaires durent en principe 1 demi-journée. Elles peuvent être précédées d’une réunion préparatoire de 1 demi-journée des représentants des fédérations syndicales représentatives mandatés pour participer au groupe de travail concerné.

Article 3.4

Prise en charge des frais de déplacement

Les frais inhérents aux séances de la réunion de concertation et de coordination et de sa réunion préparatoire, des groupes de travail paritaires et de leurs réunions préparatoires, de la commission paritaire de branche et aux réunions de travail qui la précèdent et la suivent, de l’observatoire de la négociation collective, aux réunions à l’initiative des employeurs et à toutes les réunions entrant dans le cadre du crédit d’heures défini à l’article 3.2 sont remboursés par les employeurs aux repré-

sentants des fédérations syndicales représentatives au vu des justificatifs d'engagement de ces frais (documents délivrés par le prestataire – restaurateur, hôtelier, etc. – attestant de la réalité de la dépense) et sur la base des règles en vigueur dans la branche des IEG.

Article 3.5

Moyens financiers

Les groupements d'employeurs conviennent de verser à chaque fédération syndicale représentative une dotation forfaitaire annuelle pour couvrir leurs frais de fonctionnement (NTIC, formation, etc.). Elle s'élève à 25 400 €.

Le versement de la dotation forfaitaire annuelle a lieu en une fois au cours du premier mois de l'année. La fédération syndicale bénéficiaire adresse, en retour, au SGE une attestation de versement.

Article 4

Dispositions finales

Article 4.1

Durée

L'accord est conclu pour une durée déterminée de 12 mois à compter du 1^{er} janvier 2013. Au terme de cette période initiale, il pourra être tacitement reconduit deux fois et par période de 1 année, sans que la durée totale ne puisse toutefois excéder 3 ans.

A l'arrivée du terme de ces 36 mois, le présent accord cessera immédiatement de produire tout effet.

Trois mois au plus tard avant le terme de chaque échéance annuelle, les groupements d'employeurs ou l'ensemble des fédérations syndicales signataires peuvent indiquer, par lettre recommandée avec avis de réception, à l'autre partie leur souhait de ne pas reconduire l'accord. Ce dernier cessera alors de produire tout effet au 31 décembre de l'année en cours.

Article 4.2

Révision

A tout moment et à la demande des groupements d'employeurs ou d'une ou plusieurs fédérations syndicales représentatives signataires, il pourra être convenu d'ouvrir une négociation de révision du présent accord dans les conditions prévues par le code du travail.

Toute demande de révision devra être adressée à chacune des autres parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception.

Article 4.3

Notification

A l'issue de la période de signature, et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera notifié à l'ensemble des fédérations syndicales représentatives dans la branche professionnelle des industries électriques et gazières.

Article 4.4

Dépôt, publicité et entrée en vigueur

Le présent accord fera l'objet, à la diligence des groupements d'employeurs, des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

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

Fait à Paris, le 15 mars 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UFE ;
UNEMIG.

Syndicats de salariés :

FCE CFDT ;
CFE-CGC ;
CMTE CFTC ;
FNEM FO.

Brochure n° 3314

Convention collective nationale

IDCC : 2412. – PRODUCTION DE FILMS D'ANIMATION

AVENANT N° 7 DU 1^{ER} MARS 2013

RELATIF AUX SALAIRES AU 1^{ER} MARS 2013 ET AUX CLASSIFICATIONS

NOR : ASET1350581M

IDCC : 2412

Entre :

Le SPFA,

D'une part, et

La FASAP FO ;

L'USNA CFTC ;

La F3C CFDT ;

Le SPIAC CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Négociation annuelle obligatoire

Concernant la grille des fonctions CDI et CDD de droit commun, les niveaux VI, V et IV sont réévalués, au minimum, comme suit :

- catégorie VI : 1 450 € ;
- catégorie V : 1 500 €,
- catégorie IV : 1 600 €.

Les autres catégories « non cadres » (III B et fonction VI, V et IV déjà au deçà de ces minima) sont réévaluées de 2 %.

Les catégories « cadres » (I, II et III A) sont réévaluées de 1,5 %.

Concernant la grille des fonctions CDD d'usage, les niveaux VI, V et IV sont réévalués, au minimum, comme suit :

- catégorie VI : 73,61 € (pour une journée de 7 heures) ;
- catégorie V : 76,15 € (pour une journée de 7 heures) ;
- catégorie IV : 81,23 € (pour une journée de 7 heures).

Les autres catégories « non cadres » (III B et fonction VI, V et IV déjà au deçà de ces minima) sont réévaluées de 2 %.

Les catégories « cadres » (I, II et III A) sont réévaluées de 1,5 %.

Les grilles réévaluées figurent en annexe de cet accord. Elles s'appliquent à compter du 1^{er} mars 2013.

Article 2

Modification d'un intitulé d'une fonction

La fonction « infographiste scripteur » voit son intitulé modifié en « infographiste développeur ».

La grille des fonctions de la filière 12 est modifiée comme suit.

FONCTION	CATÉGORIE	DÉFINITION DE FONCTION
Infographiste développeur(euse)	III B	Conçoit des modules complémentaires aux logiciels de création et de production d'images utilisés dans le cadre de la production, par le biais d'une interface de programmation ou d'un langage de commandes.

Fait à Paris, le 1^{er} mars 2013.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

32.1. Barèmes salariaux des salariés sous contrat à durée indéterminée ou sous contrat à durée déterminée

Filière 1 : Administrative et commerciale

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} MARS 2013
Producteur Directeur général (non mandataire social)	Hors catégorie	
Directeur général délégué (non mandataire social)	I	2 988
Directeur général adjoint		2 988
Secrétaire général		2 988
Directeur administratif et financier		2 988
Directeur juridique		2 988
Directeur des ressources humaines et de la formation		2 988
Directeur de la recherche et du développement		2 988
Directeur de la distribution		2 988
Directeur de la communication		2 988
Producteur exécutif		2 988
Directeur des opérations		2 988
Directeur du studio		2 988
Directeur littéraire		2 988
Directeur exploitation		2 988
Délégué général		2 988
Chargé de négociation / business affaires		2 988
Contrôleur de gestion		2 988
Responsable administratif et financier		2 988
Responsable juridique	II	2 524
Responsable des ressources humaines et de la formation		2 524
Responsable informatique		2 524
Responsable exploitations dérivées		2 524
Chef de studio		2 524
Chef comptable		2 524
Juriste		2 524
Chargé de communication		2 524
Responsable des sites web		2 524
Chef de projet édition		2 524

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} MARS 2013
Ingénieur RD		2 524
Chef de projet vidéo / VOD	III A	2 215
Chef de projet licensing		2 215
Chef de projet nouveaux médias		2 215
Chef de projet recherche et développement		2 215
Chargé des ventes internationales		2 215
Assistant de direction		2 215
Attaché de presse		2 215
Contrôleur de gestion junior	III B	2 076
Administrateur de royautés		2 076
Développeur		2 076
Comptable		2 076
Responsable de la paie		2 076
Webmestre		2 076
Adjoint du directeur de studio		2 076
Adjoint du chef de studio	IV	1 613
Adjoint du directeur littéraire		1 613
Assistant juridique		1 613
Régisseur		1 613
Traffic manager		1 613
Secrétaire-standardiste		1 613
Assistant administratif		1 613
Assitant comptable		1 613
Assistant de communication	V	1 500
Assistant commercial		1 500
Assistant développeur		1 500
Hôte standardiste		1 500
Coursier	VI	1 450
Gardien		1 450
Agent d'entretien		1 450

Filière 2 : Réalisation

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} MARS 2013
Réalisateur	I	3 338
Directeur artistique		2 840
Directeur d'écriture		2 854

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} MARS 2013
Chef story-boarder		2 854
Story-boarder	II	2 576
1 ^{er} assistant réalisateur	III A	2 174
Scripte	III B	1 654
2 ^e assistant réalisateur	IV	1 600
Coordinateur d'écriture		1 600
Assistant directeur artistique		1 600
Assistant story-boarder	V	1 500

Filière 3 : Conception

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} MARS 2013
Directeur de modélisation	I	2 864
Chef dessinateur d'animation	II	2 473
Superviseur de modélisation		2 421
Chef modèles couleurs	III A	2 107
Dessinateur d'animation	III B	1 789
Infographiste de modélisation		1 789
Coloriste modèle	IV	1 600
Assistant dessinateur d'animation	V	1 500
Assistant infographiste de modélisation		1 500
Opérateur digitalisation	VI	1 450

Filière 4 : Lay-out

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} MARS 2013
Directeur lay-out	I	2 782
Chef feuille d'exposition	II	2 421
Chef cadreur d'animation		2 421
Chef lay-out		2 421
Cadreur d'animation	III B	1 987
Animateur feuille d'exposition		1 987
Dessinateur lay-out		1 925
Infographiste lay-out		1 800
Détecteur d'animation	IV	1 600
Assistant dessinateur lay-out	V	1 500
Assistant infographiste lay-out		1 500

Filière 5 : Animation

(En euros.)

FONCTION	Catégorie	AU 1 ^{ER} MARS 2013
Directeur animation	I	2 854
Chef animateur	II	2 565
Chef infographiste 2D		2 565
Chef assistant	III A	2 102
Animateur	III B	2 122
Figurant mocap		1 789
Infographiste 2D		1 789
Assistant animateur	IV	1 727
Opérateur capture de mouvement		1 600
Opérateur retouche temps réel	V	1 500
Intervalliste		1 500
Assistant infographiste 2D		1 500

Filière 6 : Décors, rendu et éclairage

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} MARS 2013
Directeur décor	I	2 699
Directeur rendu et éclairage		2 699
Chef décorateur	II	2 421
Superviseur rendu et éclairage		2 421
Décorateur	III B	1 821
Infographiste rendu et éclairage		1 727
Matt painter		2 237
Assistant décorateur	V	1 500
Assistant infographiste rendu et éclairage		1 500

Filière 7 : Traçage, scan et colorisation

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} MARS 2013
Chef vérificateur d'animation	III A	2 163
Chef trace-colorisation		2 112
Vérificateur d'animation	III B	1 654
Vérificateur trace-colorisation	IV	1 600
Responsable scan		1 600

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} MARS 2013
Traceur	V	1 500
Gouacheur		1 500
Opérateur scan	VI	1 450

Filière 8 : Compositing

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} MARS 2013
Directeur compositing	I	2 699
Chef compositing	II	2 297
Opérateur compositing	III B	1 654
Assistant opérateur compositing	V	1 500

Filière 9 : Volume

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} MARS 2013
Chef animateur volume	II	2 565
Chef décorateur volume		2 266
Chef opérateur volume		2 266
Chef plasticien volume		2 266
Chef accessoiriste volume	III A	1 957
Chef moulage		1 957
Animateur volume	III B	2 122
Décorateur volume		1 727
Opérateur volume		1 727
Plasticien volume		1 727
Accessoiriste volume		1 727
Technicien effets spéciaux volume		1 727
Mouleur volume	IV	1 600
Assistant animateur volume		1 600
Assistant décorateur volume	V	1 500
Assistant opérateur volume		1 500
Assistant plasticien volume		1 500
Assistant accessoiriste volume		1 500
Assistant moulage		1 500
Mécanicien volume		1 500

Filière 10 : Effets visuels numériques

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} MARS 2013
Directeur des effets visuels numériques	I	2 782
Superviseur des effets visuels numériques	II	2 565
Infographiste des effets visuels numériques	III B	2 226
Assistant infographiste des effets visuels numériques	V	1 500

Filière 11 : Post-production

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} MARS 2013
Directeur technique de post-production	I	2 689
Chef monteur	II	2 438
Chef étalonneur numérique		2 565
Ingénieur du son		2 438
Responsable technique de post-production	III A	2 370
Chef opérateur du son		2 204
Bruiteur		2 370
Monteur	III B	1 727
Étalonneur numérique		1 925
Assistant monteur	V	1 500
Assistant étalonneur numérique		1 500
Assistant son		1 500

Filière 12 : Exploitation, maintenance et transfert des données

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} MARS 2013
Responsable d'exploitation	II	2 163
Administrateur système et réseaux		2 164
Superviseur transfert de données	III A	2 163
Superviseur de calcul		2 164
Technicien système et réseau	III B	1 821
Infographiste développeur		1 821
Technicien de maintenance	IV	1 654
Opérateur transfert de données		1 654
Gestionnaire de calcul		1 654
Assistant opérateur transfert de données	V	1 500

Filière 13 : Production

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} MARS 2013
Directeur de production	I	2 751
Directeur technique de production	II	2 689
Superviseur		2 452
Administrateur de production	III A	2 112
Chargé de production		1 834
Comptable de production	III B	1 654
Coordinateur de production	IV	1 600
Assistant de production	V	1 500

32.2. Barèmes salariaux des salariés sous contrat à durée déterminée dit d'usage

Filière 2 : Réalisation

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} MARS 2013
Réalisateur	I	181,95
Directeur artistique		155,81
Directeur d'écriture		155,81
Chef story-boarder		155,81
Story-boarder	II	140,12
1 ^{er} assistant réalisateur	III A	119,79
Script	III B	91,26
2 ^e assistant réalisateur	IV	81,23
Coordinateur d'écriture		81,23
Assistant directeur artistique		81,23
Assistant story-boarder	V	76,15

Filière 3 : Conception

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} MARS 2013
Directeur de modélisation	I	155,81
Chef dessinateur d'animation	II	134,90
Superviseur de modélisation		131,76
Chef modèles couleurs	III A	115,59
Dessinateur d'animation	III B	98,69
Infographiste de modélisation		98,69
Coloriste modèle	IV	81,23

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} MARS 2013
Assistant dessinateur d'animation	V	76,15
Assistant infographiste de modélisation		76,15
Opérateur digitalisation	VI	73,61

Filière 4 : Lay-out

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} MARS 2013
Directeur lay-out	I	151,63
Chef feuille d'exposition	II	131,76
Chef cadreur d'animation		131,76
Chef lay-out		131,76
Cadreur d'animation	III B	116,73
Animateur feuille d'exposition		109,30
Dessinateur lay-out		106,12
Infographiste lay-out		98,69
Détecteur d'animation	IV	81,23
Assistant dessinateur lay-out	V	76,15
Assistant infographiste lay-out		76,15

Filière 5 : Animation

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} MARS 2013
Directeur animation	I	155,81
Chef animateur	II	140,12
Chef infographiste 2D		140,12
Responsable des assistants animateurs		140,12
Chef assistant	III A	116,16
Animateur	III B	116,73
Figurant mocap		104,00
Infographiste 2D		104,00
Assistant animateur	V	94,45
Opérateur capture de mouvement		81,71
Opérateur retouche temps réel	VI	91,26
Intervalliste		76,15
Assistant infographiste 2D		76,15

Filière 6 : Décors, rendu et éclairage

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} MARS 2013
Directeur décor	I	147,45
Directeur rendu et éclairage		147,45
Chef décorateur	II	131,76
Superviseur rendu et éclairage		131,76
Matt painter	III B	123,10
Décorateur		99,75
Infographiste rendu et éclairage		94,45
Assistant décorateur	V	76,15
Assistant infographiste rendu et éclairage		76,15

Filière 7 : Traçage, scan et colorisation

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} MARS 2013
Chef vérificateur d'animation	III A	118,74
Chef trace-colorisation		115,59
Vérificateur d'animation	III B	91,26
Vérificateur trace-colorisation	IV	81,23
Responsable scan		81,23
Traceur	V	76,41
Gouacheur		76,15
Opérateur scan	VI	73,61
Coloriste		73,61

Filière 8 : Compositing

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} MARS 2013
Directeur compositing	I	147,45
Chef compositing	II	125,48
Opérateur compositing	III B	91,26
Assistant opérateur compositing	V	76,15

Filière 9 : Volume

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} MARS 2013
Chef animateur volume	II	140,12
Chef décorateur volume		123,39
Chef opérateur volume		123,39
Chef plasticien volume		123,39

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} MARS 2013
Chef accessoiriste volume	III A	107,18
Chef moulage		107,18
Animateur volume	III B	116,73
Décorateur volume		94,45
Opérateur volume		94,45
Plasticien volume		94,45
Accessoiriste volume		94,45
Technicien effets spéciaux volume		94,45
Mouleur volume	IV	81,23
Assistant animateur volume		81,23
Assistant décorateur volume	V	76,15
Assistant opérateur volume		76,15
Assistant plasticien volume		76,15
Assistant accessoiriste volume		76,15
Assistant moulage		76,15
Mécanicien volume		76,15

Filière 10 : Effets visuels numériques

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} MARS 2013
Directeur des effets visuels numériques	I	151,63
Superviseur des effets visuels numériques	II	131,76
Infographiste des effets visuels numériques	III B	112,49
Assistant infographiste des effets visuels numériques	V	77,47

Filière 11 : Post-production

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} MARS 2013
Directeur technique de post-production	I	129,66
Chef monteur	II	193,46
Chef étalonneur numérique		129,66
Ingénieur du son		129,67
Responsable technique de post-production	III A	115,59
Chef opérateur du son		115,59
Bruiteur		119,79
Monteur	III B	131,59
Etalonneur numérique		98,69

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} MARS 2013
Assistant monteur	V	82,77
Assistant étalonneur numérique		82,77
Assistant son		82,77

Filière 12 : Exploitation, maintenance et transfert de données

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} MARS 2013
Responsable d'exploitation	II	118,17
Administrateur système et réseaux		118,17
Superviseur transfert de données	III A	118,74
Superviseur de calcul		118,74
Technicien système et réseau	III B	91,26
Infographiste développeur		91,26
Technicien de maintenance	IV	91,26
Opérateur transfert de données		91,26
Gestionnaire de calcul		91,26
Assistant opérateur transfert de données	V	76,15

Filière 13 : Production

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} MARS 2013
Directeur de production	I	149,54
Directeur technique de production	II	145,67
Superviseur		133,19
Administrateur de production	III A	115,02
Chargé de production		100,38
Comptable de production	III B	91,26
Coordinateur de production	IV	81,71
Assistant de production	V	76,15

Brochure n° 3014

Convention collective nationale

**IDCC : 2336. – ORGANISMES GESTIONNAIRES DE FOYERS
ET SERVICES POUR JEUNES TRAVAILLEURS**

AVENANT N° 36 DU 7 MARS 2013
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES GARANTIES
ET À LA VALEUR DU POINT AU 1^{ER} AVRIL 2013

NOR : ASET1350617M

IDCC : 2336

Entre :

Le SNEFOS,

D'une part, et

La FSS CFDT ;

La FFSMAS CFE-CGC ;

La FSS CFTC ;

Le SNEPAT FO ;

L'UNS FJT CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Valeur du point

La valeur du point est portée à 1,074 € à compter du 1^{er} avril 2013.

Article 2

Accord d'entreprise

Aucun accord d'entreprise ne peut modifier le présent avenant par des dispositions qui seraient moins favorables aux salariés.

Article 3

Révision. – Dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Article 4

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 7 mars 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3233

Convention collective nationale

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

**AVENANT N° 17 DU 1^{ER} FÉVRIER 2013
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2013**

NOR : ASET1350616M
IDCC : 1405

Entre :

L'ANEEFEL,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La FNAA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été décidé d'adopter la grille des salaires conventionnels suivante, qui remplace l'avenant n° 16 figurant en annexe de la convention collective nationale du 17 décembre 1985.

Fait à Paris, le 1^{er} février 2013.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Grille des minima conventionnels au 1^{er} janvier 2013

(Base : 35 heures par semaine)

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE BRUT	EMPLOI
100	1 430,25	Manutentionnaire, emballeur-conditionneur, agent de nettoyage
105	1 433,00	
110	1 438,00	Employée de bureau, aide-comptable 1 ^{er} échelon, emballeur-manutentionnaire, cariste 1 ^{er} échelon
115	1 441,00	
120	1 443,00	
125	1 445,00	Cariste 2 ^e échelon, magasinier fournitures
130	1 447,00	
135	1 452,00	Conducteur-ramasseur, magasinier produits
140	1 454,00	
145	1 469,00	
150	1 482,00	Secrétaire
155	1 500,00	Chef de chaîne
160	1 520,00	Peseur, agent de maintenance, aide-comptable 2 ^e échelon, chauffeur longue distance occasionnel
170	1 555,00	
180	1 592,00	
190	1 627,00	
200	1 672,00	Acheteur, vendeur, acheteur-vendeur, mécanicien auto, conducteur frigo, chef d'équipe
210	1 709,00	Comptable I
220	1 745,00	
230	1 781,00	
240	1 817,00	
250	1 844,00	Conducteur grand routier, contremaître
275	1 935,00	Attaché de direction
300	2 025,00	
325	2 117,00	
350	2 207,00	
375	2 298,00	
400	2 389,00	

COEFFICIENT	SALAIRE BRUT	EMPLOI
425	2 482,00	Chef d'entrepôt, cadre commercial, comptable II
450	2 630,00	

Brochure n° 3139

Convention collective nationale
IDCC : 354. – GANTERIE DE PEAU

ACCORD DU 29 NOVEMBRE 2012
RELATIF À LA DÉSIGNATION DE L'OPCA OPCALIA

NOR : ASET1350579M

IDCC : 354

Entre :

La FCSGPF,

D'une part, et

La FS CFDT ;

La FCTH FO ;

La FTHC CGT ;

La FTH CFE-CGC ;

La CMTE cuir CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord vise les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de la ganterie (n° 3139).

Article 2

Désignation de l'OPCA de la branche

2.1. Désignation de l'OPCA

Les organisations signataires de l'accord du 20 décembre 1994 portant création d'un organisme paritaire collecteur agréé commun aux industries de la chaussure, de la couture, des cuirs et peaux, de l'entretien des textiles, de l'habillement, de la maroquinerie et du textile – FORTHAC – ont décidé, dans le cadre d'un protocole d'accord paritaire signé le 3 novembre 2010, confirmé par l'accord paritaire conclu le 28 juin 2011, d'un rapprochement avec l'OPCA OPCALIA, en rappelant leur volonté de poursuivre l'action commune et offensive menée au profit des entreprises et des salariés de leurs différentes professions.

Les parties signataires du présent accord, dans le prolongement du protocole d'accord paritaire du 3 novembre 2010 et de l'accord paritaire interbranches du 28 juin 2011, soulignant notamment le

souci de concilier les différentes approches et attentes respectives, décident de désigner OPCALIA comme l'OPCA de la branche ganterie.

Son champ d'application est celui précisé à l'article 1^{er} du présent accord.

2.2. Création d'une section professionnelle paritaire (SPP) commune

Les parties signataires, confirmant les termes de l'accord du 28 juin 2011 précité, entendent constituer une section paritaire interbranches spécifique au sein d'OPCALIA dont le champ d'application est celui de l'ensemble des branches signataires dudit accord.

Le rôle de cette section paritaire est d'assurer, en application des accords paritaires des branches concernées – en particulier du présent accord pour la branche ganterie – et sous l'autorité du conseil d'administration d'OPCALIA, les prérogatives lui étant imparties par les statuts d'OPCALIA et les textes législatifs et réglementaires.

Les réflexions, travaux et décisions de cette SPP devront être menées en étroite interaction avec la CPNEFP ganterie.

Article 3

Financement de la formation professionnelle

Afin d'optimiser les ressources financières des entreprises dans le cadre de la politique de formation définie par notre CPNEFP, les partenaires sociaux de la branche ganterie conviennent des dispositions suivantes :

- les entreprises employant moins de 10 salariés sont tenues de verser à OPCALIA, avant le 1^{er} mars de chaque année, la contribution de 0,55 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, comprenant la contribution « professionnalisation » de 0,15 % et la contribution « plan de formation » de 0,40 % ;
- les entreprises employant de 10 à moins de 20 salariés sont tenues de verser à OPCALIA, avant le 1^{er} mars de chaque année, la contribution « professionnalisation » de 0,15 % et une partie de la contribution « plan de formation » égale à au moins 0,40 % ;
- les entreprises employant 20 salariés et plus sont tenues de verser à OPCALIA, avant le 1^{er} mars de chaque année, la contribution « professionnalisation » de 0,50 % et une partie de la contribution « plan de formation » égale à au moins 0,40 %.

Les dispositions du présent article ne font pas obstacle à l'application de celles du code du travail relatives à la prise en compte d'un accroissement d'effectif dans les entreprises qui passent les seuils de 10 ou de 20 salariés.

Les versements des entreprises de 10 salariés et plus à hauteur de 0,40 % au titre de la contribution « plan formation » sont destinés, sur proposition de la CPNEFP ganterie et de la section paritaire professionnelle « Ganterie » constituée au sein d'OPCALIA, au financement :

- du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels dans la limite de 13 % de la contribution globale de 0,90 % « plan de formation » ;
- des coûts pédagogiques des actions de formation liées au droit individuel à la formation ;
- des actions prioritaires, soit en termes de publics visés qu'en termes d'objectifs ou toute autre action ou prise en charge de coûts, qui seront définies par la CPNEFP ganterie et de la section paritaire professionnelle « Ganterie ».

Les modalités de mise en œuvre des dispositions financières ci-dessus seront arrêtées par le conseil d'administration d'OPCALIA sur la base des propositions qui lui seront faites par la CPNEFP ganterie et la section paritaire professionnelle « Ganterie ».

Article 4

Conditions d'application

Les parties signataires conviennent de se réunir :

- au moins tous les 3 ans pour négocier sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle ;
- dans les meilleurs délais suivant toute modification de la législation ou de la réglementation ayant une incidence sur les clauses du présent accord ;
- et dans un délai de 2 ans afin d'effectuer un bilan d'étape concernant la mise en œuvre et l'application du présent accord.

Par ailleurs, dans les matières relevant des articles du présent accord, les conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter des clauses dérogeant aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables.

Article 5

Durée et extension

Les dispositions du présent accord s'appliquent à compter du 1^{er} décembre 2012.

Cet accord annule et remplace les textes conventionnels (accord du 20 décembre 1994 et accord du 6 mai 2008) relatifs à la formation professionnelle dans l'industrie de la ganterie.

Le texte du présent accord sera inséré en annexe aux clauses générales de la convention collective nationale de l'industrie de la ganterie (n° 3139).

Le présent accord sera soumis à la procédure d'extension.

Fait à Paris, le 29 novembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3139

Convention collective nationale

IDCC : 354. – GANTERIE DE PEAU

ACCORD DU 29 NOVEMBRE 2012
RELATIF AUX SALAIRES AU 1^{ER} JANVIER 2013

NOR : ASET1350577M

IDCC : 354

Entre :

La FCSGPF,

D'une part, et

La FS CFDT (branche ganterie) ;

La FCTH FO ;

La FTHC CGT ;

La FTH CFE-CGC ;

La FCMTE cuir CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Afin de réévaluer l'ensemble de la grille des ouvriers, employés et cadres, il est proposé les salaires suivants pour le personnel atelier :

Ouvriers

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
I	1	9,43	1 430,25
	2	9,48	1 437,83
II	1	9,67	1 466,65
III	1	9,89	1 500,02
	2	10,08	1 528,83
	3	10,29	1 560,68
	4	10,29	1 560,68

Employés et ETAM

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE MENSUEL
I	1	1 430,25
	2	1 438,39
II	1	1 460,45
	2	1 471,83
	3	1 530,06
III	1	1 642,87
	2	1 760,16
	3	1 877,42
	4	1 994,66
IV	1	2 171,16
	2	2 699,42

Cadres

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE MENSUEL
V	1	3 086

Les salaires mensuels ont été calculés sur une base de 151,67 heures pour 35 heures hebdomadaires effectivement travaillées.

Le personnel à domicile subira, quant à lui, au minimum la hausse du Smic sur l'ensemble de ses tarifs aux pièces.

Il est par ailleurs rappelé que le présent avenant ne détermine que des barèmes de salaires minima, la fixation des salaires réels fait l'objet d'accords d'entreprise.

Le présent avenant vise les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la ganterie (n° 3139).

Ces entreprises sont répertoriées sous la nomenclature NAF 182J.

Le présent avenant est applicable à compter du 1^{er} janvier 2013.

Fait à Paris, le 29 novembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3307

Convention collective nationale

IDCC : 2264. – HOSPITALISATION PRIVÉE

ACCORD DU 20 FÉVRIER 2013

RELATIF À LA COMMISSION DE VALIDATION DES ACCORDS D'ENTREPRISE

NOR : ASET1350586M

IDCC : 2264

PRÉAMBULE

Le présent accord a pour objet, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-21 du code du travail, dans les entreprises de moins de 200 salariés, dépourvues de délégués syndicaux, d'une part, de définir les conditions selon lesquelles les membres élus du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel, peuvent négocier et conclure des accords d'entreprise et, d'autre part, de définir les modalités de validation desdits accords par la commission créée à cet effet.

Il est conclu à titre expérimental pour permettre de mesurer les difficultés rencontrées et, si nécessaire, en tirer les conséquences pour en aménager le contenu dans le cadre d'un nouvel accord.

CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent accord national concernent les établissements privés de diagnostic et de soins (avec ou sans hébergement), les établissements d'hébergement pour personnes âgées, de quelque nature que ce soit, à caractère commercial, sur l'ensemble du territoire national comprenant les départements d'outre-mer, et notamment ceux visés par la nouvelle nomenclature des activités économiques sous les rubriques :

- 86.10 : services hospitaliers ;
- 86.10Z : activités hospitalières ;
- 87.10A : hébergement médicalisé pour personnes âgées ;
- 87.10B : hébergement médicalisé pour enfants handicapés ;
- 87.10C : hébergement médicalisé pour adultes handicapés et autres hébergements médicalisés ;
- 87.30A : hébergement social pour personnes âgées ;
- 88.10B : accueil ou accompagnement sans hébergement d'adultes handicapés ou de personnes âgées ;
- 87.10C : hébergement médicalisé pour adultes handicapés et autres hébergements médicalisés ;
- 87.30A : hébergement social pour personnes âgées ;
- 88.10B : accueil ou accompagnement sans hébergement d'adultes handicapés ou de personnes âgées.

Article 1^{er}

Thèmes de négociation

Les thèmes ouverts à ce type de négociation sont les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception de ceux mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail, soit les accords « de méthode » relatifs à la procédure de licenciement.

Article 2

Moyens accordés aux représentants élus du personnel

La négociation avec les représentants élus du personnel devra se dérouler conformément aux dispositions de l'article L. 2232-27-1 du code du travail dans le respect des règles suivantes :

1. Indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ;
2. Elaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs ;
3. Concertation avec les salariés ;
4. Faculté de prendre l'attache des organisations syndicales représentatives de la branche.

Le temps passé aux réunions de négociation auxquelles seront conviés les titulaires et suppléants de ces instances ne s'imputera pas sur le crédit d'heures dont bénéficient les représentants du personnel dans l'exercice de leur mandat. En outre, chaque élu titulaire appelé à participer à une négociation bénéficiera du crédit d'heures tel que défini par l'article L. 2232-23 du code du travail.

L'employeur informe préalablement les organisations syndicales représentatives dans la branche par lettre recommandée avec avis de réception de sa décision d'engager des négociations.

Dès lors que l'employeur prendra la décision d'engager une négociation avec la représentation élue du personnel, un accord de méthode conclu à la majorité des membres élus du comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, à la majorité des délégués du personnel, définira les moyens particuliers mis à disposition des représentants élus du personnel pour le déroulement loyal de cette négociation (temps consacré aux réunions préparatoires, documents d'information...).

A défaut d'avoir pu conclure un accord de méthode, l'employeur s'engage à fournir à l'instance concernée les informations nécessaires à la négociation au moins 8 jours avant la première réunion de négociation. Lors de la première réunion, l'employeur fixera, en concertation avec la représentation élue du personnel concerné, le calendrier prévisionnel des négociations.

Article 3

Validation des accords

La validité des accords est subordonnée à leur conclusion par l'instance concernée conformément aux dispositions de l'article L. 2232-22 du code du travail, à savoir :

- les accords conclus par des membres titulaires élus au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel titulaires, représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ;
- l'accord ainsi conclu ne pourra acquérir la qualité d'accord d'entreprise qu'après validation par la commission paritaire nationale de validation, dans les conditions définies à l'article 9 ci-après.

Article 4

Fonctionnement de la commission paritaire

4.1. Rôle

La commission paritaire nationale de validation (CPNV) a pour objet de se prononcer sur la validité des accords conclus entre l'employeur, ou son représentant, et les représentants élus au comité d'entreprise ou les membres de la délégation unique du personnel ou les délégués du personnel.

La validation opérée par la CPNV porte exclusivement sur la conformité de l'accord d'entreprise aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables.

4.2. Composition

La CPNV est constituée des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche au plan national ainsi que des fédérations patronales de la branche de l'hospitalisation privée.

La CPNV est composée de :

- pour le collège salarié : 1 siège par organisation syndicale représentative au niveau de la branche au plan national. Chaque organisation syndicale représentative a la possibilité de désigner un suppléant ;
- pour le collège patronal : autant de sièges répartis entre la FHP et le SYNERPA. Ces organisations syndicales peuvent également désigner des suppléants.

Le suppléant pourra assister aux réunions de la CPNV. Il ne siègera pas avec voix délibérative sauf s'il remplace un titulaire.

Si le titulaire et le suppléant d'une organisation syndicale ne peuvent participer à une réunion de la CPNV, cette organisation syndicale pourra donner pouvoir à une autre organisation syndicale.

La CPNV se réunit valablement dès lors que la majorité des représentants de chaque collège est présente (soit au jour du présent accord, trois représentants de chaque collège).

4.3. Financement

Le financement du fonctionnement de la CPNV est assuré sur les fonds du FONGESMES.

Article 5

Saisine de la commission paritaire nationale de validation

La saisine de la commission nationale paritaire de validation s'effectue auprès de la fédération patronale de l'entreprise concernée :

- auprès de la FHP pour les entreprises du secteur sanitaire ;
- auprès du SYNERPA pour les entreprises du secteur médico-social.

La saisine s'effectue dans les conditions suivantes : envoi par lettre recommandée avec avis de réception au secrétariat de la commission d'une demande de validation avec l'accord d'entreprise signé par l'employeur et les représentants élus du personnel, accompagnée des documents suivants :

- une fiche signalétique dûment complétée et signée par l'employeur et les représentants élus du personnel signataire de l'accord, comportant les informations suivantes : identification de l'entreprise, effectif de l'entreprise sur les 12 mois précédant la mise en place de l'accord (cf. annexe) ;
- une copie du courrier recommandé avec avis de réception informant les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche de l'ouverture prochaine de négociation avec les représentants du personnel ;
- une copie du procès-verbal des dernières élections professionnelles ;
- une copie du compte rendu d'approbation de l'accord par les élus ;
- une copie des accords d'entreprise cités dans l'accord soumis à la validation ;
- un rappel des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles sur lesquelles l'accord se fonde.

Si le secrétariat de la CPNV constate que le dossier est incomplet, il demande par lettre recommandée avec avis de réception aux signataires de l'accord de compléter le dossier.

Lorsque le dossier est complet (c'est-à-dire s'il comporte l'ensemble des documents énumérés ci-dessus), cette saisine fait courir le point de départ du délai de 4 mois tel que prévu par l'article L. 2232-21 du code du travail.

Chaque saisine de la CPNV donnera lieu à la création d'un dossier comportant les pièces du demandeur. Ce dossier est numéroté et inscrit par ordre chronologique sur un registre.

Article 6

Secrétariat de la CPNV

Le secrétariat sera assuré par l'une des fédérations employeurs, qui sera chargée de l'organisation logistique de la commission.

Article 7

Réunion de la CPNV

La commission se réunit par convocation adressée par le secrétariat au plus tard 15 jours avant la réunion et dans les 3 mois après la saisine par l'entreprise.

Ces délais commencent à courir dès réception du dossier complet.

Les partenaires sociaux s'engagent à respecter la confidentialité des dossiers préalablement communiqués.

Chaque séance de la commission est présidée alternativement par un membre d'une organisation syndicale de salariés et par un représentant des organisations patronales.

En cas d'absence, un membre de la commission pourra donner pouvoir à un autre membre, ce pouvoir devra être présenté aux membres présents avant le vote sur la validation de l'accord.

Article 8

Conditions de validation

L'accord est validé si les conditions cumulatives suivantes sont remplies :

- les mesures concernées ne peuvent être mises en œuvre que par accord collectif en application des dispositions légales ;
- elles sont conformes aux dispositions légales ;
- elles sont conformes aux dispositions réglementaires ;
- elles n'enfreignent pas les dispositions conventionnelles.

La commission examine si les conditions ainsi rappelées sont respectées.

L'entreprise est informée de la décision de la CPNV dans les 15 jours qui suivent cette décision par lettre recommandée avec avis de réception.

Article 9

Modalités de validation

L'accord est validé s'il a obtenu au sein du collège représentant les employeurs et au sein du collège représentant les salariés la majorité des voix des membres présents ou représentés.

Si les collèges sont en désaccord (un collège pour la validation, un collège contre la validation), il est procédé à un deuxième vote. Dans cette hypothèse, l'accord est validé s'il obtient la majorité des voix des membres de la commission, présents ou représentés.

Si la commission ne peut se prononcer du fait d'une nouvelle égalité constatée à l'issue de ce deuxième vote, l'accord est validé s'il a obtenu un vote unanime des membres du comité d'entreprise ou des délégués du personnel ayant voix délibérative et ayant participé au vote au sein de cette instance.

Article 10

Observatoire de la CPNV

Un bilan annuel par secteur des décisions de la CPNV ainsi que des thèmes abordés par les accords d'entreprise soumis à validation sera mis à l'ordre du jour de la CMP. Ce bilan annuel sera présenté par la FHP et le SYNERPA lors de la CMP de mars ou d'avril de l'année N + 1.

Article 11

Durée. – Date d'effet

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans à compter de sa date d'effet. Il cessera de produire effet automatiquement à cette échéance. Il prend effet à l'issue du délai d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 12

Publicité. – Dépôt

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, auprès de la DGT, une version signée du présent accord sur support papier et une version sur support électronique. Un exemplaire sera adressé au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacun des signataires.

Fait à Paris, le 20 février 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SYNERPA ;

FHP.

Syndicats de salariés :

FFSMAS CFE-CGC ;

FSAS CGT ;

FPSPS FO ;

FNSS CFTC.

ANNEXE

Fiche d'envoi d'un dossier à soumettre à la CPNV

A compléter par l'établissement et à retourner au secrétariat de la CPNV, en version écrite et informatique à la FHP, 81, rue Monceau, 75008 Paris, ou au SYNERPA, 164, boulevard du Montparnasse, 75014 Paris.

Nom de l'établissement :
Adresse :
Nom de la personne à contacter :
Téléphone :
Fax :
Effectif équivalent temps plein :

Convention collective appliquée :

- ☐ Convention collective du 18 avril 2002
- ☐ Annexe à la convention collective du 18 avril 2002

Demande à la commission paritaire nationale de validation de se prononcer sur l'accord afin de vérifier qu'il n'est pas contraire aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Cochez le signataire de l'accord :

- ☐ Les membres du comité d'entreprise.
- ☐ La délégation unique du personnel.
- ☐ Les délégués du personnel.

Liste des documents à transmettre à la CPNV

- ☐ La présente fiche dûment complétée.
- ☐ Une copie du courrier recommandé avec avis de réception informant les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche de l'ouverture prochaine de négociations avec les représentants du personnel.
- ☐ Copie des PV des dernières élections professionnelles.
- ☐ Copie du compte rendu de l'approbation de l'accord par les élus.
- ☐ Copie des accords d'entreprise cités dans l'accord soumis à la validation.
- ☐ Rappel des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles sur lesquelles l'accord se fonde.

Document de validation de l'accord

DOMAINE DE VALIDATION	CONFORME	NON CONFORME
Mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif		
Les dispositions de l'accord n'enfreignent pas les dispositions législatives		
Les dispositions de l'accord n'enfreignent pas les dispositions réglementaires		
Les dispositions de l'accord n'enfreignent pas les dispositions conventionnelles		

Brochure n° 3307

Convention collective nationale
IDCC : 2264. – HOSPITALISATION PRIVÉE

ACCORD DU 20 FÉVRIER 2013
RELATIF À LA RÉPARTITION DE LA CONTRIBUTION AU FPSPP

NOR : ASET1350587M
IDCC : 2264

PRÉAMBULE

La loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie crée le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

Elle prévoit son financement, notamment, par le versement par les OPCA d'un pourcentage de la participation des employeurs au titre du congé individuel de formation (CIF), de la professionnalisation et du plan de formation des entreprises.

Conformément à l'article L. 6332-19, 6^e alinéa, du code du travail, qui donne la possibilité aux partenaires sociaux de conclure un accord de branche qui précise la répartition du financement du FPSPP entre le plan de formation et la professionnalisation, le présent accord a pour objet de prévoir la répartition entre les deux dispositifs susmentionnés.

Cet accord a pour seul objet les conditions de mise en œuvre de cette obligation. L'ensemble des dispositions de l'accord de branche sur la formation professionnelle tout au long de la vie du 23 décembre 2004 et ses avenants, non modifiés par cette nouvelle obligation, demeure en vigueur.

CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent accord national concernent les établissements privés de diagnostic et de soins (avec ou sans hébergement), les établissements d'hébergement pour personnes âgées, de quelque nature que ce soit, à caractère commercial, sur l'ensemble du territoire national comprenant les départements d'outre-mer et notamment ceux visés par la nouvelle nomenclature des activités économiques sous les rubriques :

- 86.10 : services hospitaliers ;
- 86.10Z : activités hospitalières ;
- 87.10A : hébergement médicalisé pour personnes âgées ;
- 87.10B : hébergement médicalisé pour enfants handicapés ;
- 87.10C : hébergement médicalisé pour adultes handicapés et autres hébergements médicalisés ;
- 87.30A : hébergement social pour personnes âgées ;
- 88.10B : accueil ou accompagnement sans hébergement d'adultes handicapés ou de personnes âgées.

Article 1^{er}

Répartition de la contribution au FPSPP

Les parties signataires décident que la répartition de la contribution des entreprises au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, au titre de leur participation au financement de la formation professionnelle continue, au titre du plan de formation et au titre de la professionnalisation, est déterminée comme suit :

- 60 % du montant de la contribution de l'entreprise au financement du FPSPP au titre de la professionnalisation ;
- 40 % du montant de la contribution des entreprises au financement du FPSPP au titre du plan de formation.

Article 2

Durée. – Date d'effet

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an à compter de sa date d'effet. Il cessera de produire effet automatiquement à cette échéance. Il prend effet à l'issue du délai d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail. Il s'applique aux collectes de l'année 2013 sur la masse salariale 2012.

Article 3

Publicité. – Dépôt

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires auprès de la direction générale du travail, une version signée du présent accord sur support papier et une version sur support électronique. Un exemplaire sera adressé au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacun des signataires.

Fait à Paris, le 20 février 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SYNERPA ;
FHP.

Syndicats de salariés :

FFSMAS CFE-CGC ;
FPSPPS FO ;
FNSS CFTC.

Brochure n° 3307

Convention collective nationale
IDCC : 2264. – HOSPITALISATION PRIVÉE

ACCORD DU 4 MARS 2013
RELATIF AUX SALAIRES ET À LA VALEUR DU POINT AU 1^{ER} JUIN 2013

NOR : ASET1350589M
IDCC : 2264

Entre :

Le SYNERPA,

D'une part, et

La FNSS CFDT ;

La FFSMAS CFE-CGC ;

La FPSPS FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 73.2 *bis* de l'annexe du 10 décembre 2002, la valeur du point est portée à 6,92 € à compter du 1^{er} juin 2013.

Article 2

Le présent avenant s'appliquera dès le 1^{er} juin 2013 aux établissements adhérents du SYNERPA.
Son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 4 mars 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3307

Convention collective nationale
IDCC : 2264. – HOSPITALISATION PRIVÉE

AVENANT N° 17 DU 4 MARS 2013
À L'ANNEXE DU 10 DÉCEMBRE 2002 RELATIF AUX CLASSIFICATIONS

NOR : ASET1350591M
IDCC : 2264

Entre :

Le SYNERPA,

D'une part, et

La FNSS CFDT ;

La FFSMAS CFE-CGC ;

La FPSPS FO ;

La FNSS CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Preamble

Les dispositions du présent avenant ont pour objet principalement de modifier la grille de classification prévue par l'annexe du 10 décembre 2002 de la convention collective du 18 avril 2002, et par l'avenant n° 14 du 18 décembre 2008 à l'annexe.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux réaffirment leur attachement au regroupement des métiers par filières et en rappellent les avantages.

La classification des emplois par filières facilite la lecture et la compréhension de la grille de classification pour les salariés et employeurs de la branche.

La volonté des partenaires sociaux est de valoriser les métiers de notre secteur par un affichage plus marqué des évolutions de carrière possibles à travers la grille de classification.

L'objectif poursuivi par les partenaires à la négociation est donc à la fois de permettre une valorisation des compétences au travers des évolutions de carrière, de limiter les risques de rattrapage par le Smic des coefficients d'entrée de grille et de prendre en considération les évolutions du secteur en intégrant des nouveaux métiers.

Parallèlement, et parce que la prévention des risques professionnels est un enjeu social et humain essentiel au sein des établissements médico-sociaux accueillant des personnes âgées, les partenaires sociaux ont souhaité valoriser la fonction de référent en ce domaine.

Article 2

Création de la fonction de référent prévention des risques professionnels

Les partenaires sociaux sont attachés à ce qu'une véritable démarche de prévention des risques professionnels soit mise en œuvre dans le cadre d'une constante amélioration des conditions de travail des salariés.

Elle se traduit par la mise en place de bonnes pratiques, en partenariat avec les autorités publiques, et par le développement des compétences des salariés.

De plus, des salariés identifiés au sein des établissements disposent de formations et de compétences spécifiques et participent quotidiennement à la prévention des risques professionnels, avec pour objectif la préservation de la santé et de la sécurité de tous.

Afin de valoriser leur intervention, les partenaires sociaux souhaitent créer la fonction de référent(e) prévention des risques professionnels.

Cette fonction est accessible au salarié ayant suivi la formation de formateur en PRAP 2S, ou une autre formation assimilée validée par les membres de la commission paritaire.

Le référent prévention des risques professionnels sera classé au coefficient intermédiaire de l'emploi repère qu'il occupe.

Dans le cas où le salarié occupant la fonction de référent prévention des risques professionnels serait déjà classé à un coefficient intermédiaire, il percevra une indemnité correspondant au nombre de points différentiels prévus entre le coefficient d'origine et le coefficient intermédiaire du poste qu'il occupe.

Le référent prévention des risques professionnels peut aussi exercer la fonction de référent sécurité prévue par l'article L. 4644-1 du code du travail.

Article 3

Modifications de la grille de classification

Il est rappelé que les emplois repères sont inscrits dans la grille en application des dispositions de l'annexe du 10 décembre 2002 applicable aux établissements accueillant des personnes âgées, notamment des articles 90.2 *bis* et suivants.

Le classement des emplois repères au sein d'un niveau de la grille se fonde sur les caractéristiques et les exigences requises par l'emploi réellement occupé.

La modification de la grille se traduit par :

- la revalorisation des coefficients affectés aux emplois repères ;
- l'intégration de nouveaux emplois repères à la grille ;
- l'évolution de certains emplois repères qui voient leur position au sein de la grille modifiée.

Article 4

Mise en œuvre de la modification

Filière « hébergement et vie sociale »

Niveau employé :

« Article 91.1.1.1 *bis*, niveau I : emploi ne nécessitant pas de qualification particulière et consistant, dans le cadre d'instructions précises, en l'exécution de tâches simples répétitives ou analogues, répondant à des exigences qualitatives et quantitatives prédéterminées. Les connaissances mises en œuvre correspondent à celles qui sont acquises au cours de la scolarité obligatoire. »

Le coefficient 203 devient le coefficient 208.

L'employé pourra accéder au niveau employé qualifié après avoir mené à son terme une ou plusieurs actions de formation complémentaire en lien avec son emploi repère d'au minimum 180 heures. Ces formations peuvent être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur mais dans tous les cas elles devront faire l'objet d'un accord de prise en charge par les dispositifs de financement de la formation professionnelle ou être prévues par le plan annuel de formation de l'entreprise.

Niveau employé qualifié :

« Article 91.1.1.1 *bis*, niveau II : emploi consistant dans l'exécution et/ou la conduite d'opérations et/ou d'actes qualifiés, exigeant une formation dans le métier ou une expérience développée dans des établissements accueillant des personnes âgées, et impliquant le respect de directives précises.

Les connaissances requises correspondent au BEP ou CAP ou à un niveau équivalent acquis par une formation non diplômante ou expérience professionnelle.

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent de niveau III (employé hautement qualifié) ou de position 2 (technicien, agent de maîtrise) ou sous le contrôle direct ou indirect d'un cadre. »

Le coefficient 205 devient le coefficient 211.

Le coefficient intermédiaire 206 devient le coefficient intermédiaire 213 et les conditions d'accès à ce coefficient intermédiaire sont :

- soit les compétences développées dans un emploi repère sont validées par l'acquisition, par la VAE initiée par l'employé qualifié, de plus de 50 % des modules d'un diplôme de niveau V de la filière soignante ;
- soit l'employé qualifié doit mener à son terme une ou plusieurs actions de formation complémentaire en lien avec son emploi repère d'au minimum 180 heures. Ces formations peuvent être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, mais dans tous les cas elles devront faire l'objet d'un accord de prise en charge par les dispositifs de financement de la formation professionnelle ou être prévues par le plan annuel de formation de l'entreprise.

Niveau employé hautement qualifié :

« Article 91.1.1.1 *bis*, niveau III : emploi requérant soit la mise en œuvre de connaissances complémentaires acquises par une formation spécifique ou sanctionnée par un diplôme, soit l'exercice effectif et simultané de connaissances professionnelles sanctionnées par plusieurs CAP ou un brevet professionnel, niveau IV éducation nationale ou niveau équivalent acquis par une expérience professionnelle, soit la mise en œuvre de connaissances intellectuelles et pratiques suffisantes permettant le contrôle et la coordination de tâches réalisées par un personnel relevant des niveaux I et II.

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent de position 2 (technicien, agent de maîtrise) ou sous le contrôle direct ou indirect d'un cadre. »

Le coefficient 212 devient le coefficient 214.

Le coefficient intermédiaire 216 devient le coefficient 217 et les conditions d'accès à ce coefficient intermédiaire sont : l'employé hautement qualifié attestant de connaissances professionnelles nécessaires à l'emploi justifie d'une expérience professionnelle de 3 années dans son emploi repère acquise au sein de l'entreprise et d'une ou plusieurs actions de formation complémentaire en lien avec son emploi repère d'au minimum 180 heures. Ces formations peuvent être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, mais dans tous les cas elles devront faire l'objet d'un accord de prise en charge par les dispositifs de financement de la formation professionnelle ou être prévues par le plan annuel de formation de l'entreprise.

Niveau technicien :

« Article 91.1.2.1 *bis*, niveau I : emploi consistant, sous contrôle de l'employeur ou d'un personnel hiérarchiquement supérieur (agent de maîtrise ou cadre), à exécuter et/ou élaborer une ou plusieurs

opérations ou tâches devant répondre à des exigences de technicité et de conformité impliquant une formation sanctionnée par un diplôme correspondant au niveau III de l'éducation nationale ou une expérience professionnelle équivalente d'au moins 3 ans dans la spécialité. »

Le coefficient 241 est maintenu.

Le coefficient 245 est maintenu, et les conditions d'accès à ce coefficient intermédiaire sont : le technicien doit mener à son terme une ou plusieurs actions de formation complémentaire en lien avec son emploi repère d'au minimum 180 heures. Ces formations peuvent être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, mais dans tous les cas elles devront faire l'objet d'un accord de prise en charge par les dispositifs de financement de la formation professionnelle ou être prévues par le plan annuel de formation de l'entreprise.

Niveau technicien hautement qualifié :

« Article 91.1.2.1 *bis*, niveau II : outre les conditions requises par le niveau précédent, le titulaire du poste peut être amené, tout en participant de manière active aux tâches de son service, à coordonner le travail de salariés relevant du niveau employé.

Outre la maîtrise parfaite du métier, l'emploi exige une plus grande technicité sanctionnée par un diplôme ou une formation complémentaire, ou, lorsque la personne concourt aux soins, un diplôme reconnu réglementairement.

Niveau égal ou supérieur au niveau III de l'éducation nationale. »

Le coefficient 267 est maintenu.

Le coefficient 271 est maintenu et les conditions d'accès à ce coefficient intermédiaire sont : le technicien hautement qualifié doit mener à son terme une ou plusieurs actions de formation complémentaire en lien avec son emploi repère d'au minimum 180 heures. Ces formations peuvent être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, mais dans tous les cas elles devront faire l'objet d'un accord de prise en charge par les dispositifs de financement de la formation professionnelle ou être prévues par le plan annuel de formation de l'entreprise.

Niveau agent de maîtrise :

« Article 91.1.2.1 *bis*, niveau III : outre les conditions requises par le niveau précédent, l'emploi est caractérisé par une très grande autonomie et de larges possibilités d'initiative et/ou l'exercice de plusieurs spécialités.

Le titulaire du poste peut être amené à exercer de façon permanente, sous contrôle de l'employeur ou d'un personnel hiérarchiquement supérieur (relevant de la position 3), l'encadrement et l'animation d'un service administratif ou technique/hébergement et vie sociale, comprenant des salariés relevant de la position 1 et des niveaux I et II de la position 2, tant au niveau technique que du commandement. »

Le coefficient 295 est maintenu.

Le coefficient 299 est maintenu et les conditions d'accès à ce coefficient intermédiaire sont : l'agent de maîtrise doit mener à son terme une ou plusieurs actions de formation complémentaire en lien avec son emploi repère d'au minimum 180 heures. Ces formations peuvent être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, mais dans tous les cas elles devront faire l'objet d'un accord de prise en charge par les dispositifs de financement de la formation professionnelle ou être prévues par le plan annuel de formation de l'entreprise.

Niveau cadre A :

« Article 94 *bis* : cette catégorie concerne les cadres soignants, des services techniques ou administratifs, débutants ainsi que les cadres autodidactes exerçant ou ayant exercé des fonctions d'encadrement dans la position AM. »

L'échelle de coefficients du cadre A comprise entre 330 et 409 est remplacée par l'échelle de coefficients comprise entre 340 et 409.

L'échelle de coefficients du cadre A intermédiaire, dénommé « cadre confirmé », comprise entre 350 et 409 est maintenue.

L'échelle de coefficients du cadre A intermédiaire, dénommé « cadre confirmé », est attribuée au salarié qui justifie d'une expérience professionnelle de 3 années et qui a débuté, en accord avec l'employeur, une formation complémentaire de niveau I ou II de l'éducation nationale, en lien avec son emploi repère.

Niveau cadre B :

« Article 94 *bis* modifié : cette catégorie concerne les cadres pouvant avoir une délégation de pouvoir écrite limitée à leur domaine de compétence, et exerçant leur autorité sur un nombre limité de cadres et/ou agents de maîtrise. Elle concerne également les cadres A ayant 8 ans d'ancienneté en qualité de cadre. »

L'échelle de coefficients du cadre B comprise entre 410 et 454 devient l'échelle de coefficients comprise entre 420 et 454.

L'échelle de coefficients du cadre B ayant réalisé et validé une formation managériale complémentaire de niveau I de l'éducation nationale en lien avec son emploi repère, comprise entre 425 et 454 est maintenue.

Niveau cadre C :

« Article 94 *bis* : cette catégorie concerne les cadres qui remplissent les conditions des cadres B, et qui exercent leur autorité sur plusieurs services. »

L'échelle de coefficients du cadre C comprise entre 455 et 554 devient l'échelle de coefficients comprise entre 465 et 554.

L'échelle de coefficients du cadre C ayant réalisé et validé une formation managériale complémentaire de niveau I de l'éducation nationale en lien avec son emploi repère, comprise entre 465 et 554, devient l'échelle de coefficients comprise entre 475 et 554.

Filière « administrative et services techniques »

Niveau employé :

« Article 91.1.1.1 *bis*, niveau I : emploi ne nécessitant pas de qualification particulière et consistant, dans le cadre d'instructions précises, en l'exécution de tâches simples répétitives ou analogues, répondant à des exigences qualitatives et quantitatives prédéterminées. Les connaissances mises en œuvre correspondent à celles qui sont acquises au cours de la scolarité obligatoire. »

Le coefficient 203 devient le coefficient 208.

L'employé pourra accéder au niveau employé qualifié après avoir mené à son terme une ou plusieurs actions de formation complémentaire en lien avec son emploi repère d'au minimum 180 heures. Ces formations peuvent être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, mais dans tous les cas elles devront faire l'objet d'un accord de prise en charge par les dispositifs de financement de la formation professionnelle ou être prévues par le plan annuel de formation de l'entreprise.

Niveau employé qualifié :

« Article 91.1.1.1 *bis*, niveau II : emploi consistant dans l'exécution et/ou la conduite d'opérations et/ou d'actes qualifiés, exigeant une formation dans le métier ou une expérience développée dans des établissements accueillant des personnes âgées, et impliquant le respect de directives précises.

Les connaissances requises correspondent au BEP ou CAP ou à un niveau équivalent acquis par une formation non diplômante ou expérience professionnelle.

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent de niveau III (employé hautement qualifié) ou de position 2 (technicien, agent de maîtrise) ou sous le contrôle direct ou indirect d'un cadre. »

Le coefficient 205 devient le coefficient 211.

Le coefficient 206 devient le coefficient 213, et les conditions d'accès à ce coefficient intermédiaire sont :

- soit les compétences développées dans un emploi repère sont validées par l'acquisition, par la VAE initiée par l'employé qualifié, de plus de 50 % des modules d'un diplôme de niveau IV ;
- soit l'employé qualifié doit mener à son terme une ou plusieurs actions de formation complémentaire en lien avec son emploi repère d'au minimum 180 heures. Ces formations peuvent être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, mais dans tous les cas elles devront faire l'objet d'un accord de prise en charge par les dispositifs de financement de la formation professionnelle ou être prévues par le plan annuel de formation de l'entreprise.

Niveau employé hautement qualifié :

« Article 91.1.1.1 *bis*, niveau III : emploi requérant soit la mise en œuvre de connaissances complémentaires acquises par une formation spécifique ou sanctionnée par un diplôme, soit l'exercice effectif et simultané de connaissances professionnelles sanctionnées par plusieurs CAP ou un brevet professionnel, niveau IV de l'éducation nationale ou niveau équivalent acquis par une expérience professionnelle, soit la mise en œuvre de connaissances intellectuelles et pratiques suffisantes permettant le contrôle et la coordination de tâches réalisées par un personnel relevant des niveaux I et II.

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent de position 2 (technicien, agent de maîtrise) ou sous le contrôle direct ou indirect d'un cadre. »

Le coefficient 212 devient le coefficient 214.

Le coefficient 216 devient le coefficient 217, et les conditions d'accès à ce coefficient intermédiaire sont : l'employé hautement qualifié attestant de connaissances professionnelles nécessaires à l'emploi justifie d'une expérience professionnelle de 3 années dans son emploi repère acquise au sein de l'entreprise et d'une ou plusieurs actions de formation complémentaire en lien avec son emploi repère d'au minimum 180 heures, ou d'une VAE. Ces formations peuvent être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, mais dans tous les cas elles devront faire l'objet d'un accord de prise en charge par les dispositifs de financement de la formation professionnelle ou être prévues par le plan annuel de formation de l'entreprise.

Niveau technicien :

« Article 91.1.2.1 *bis*, niveau I : emploi consistant, sous contrôle de l'employeur ou d'un personnel hiérarchiquement supérieur (agent de maîtrise ou cadre), à exécuter et/ou élaborer une ou plusieurs opérations ou tâches devant répondre à des exigences de technicité et de conformité impliquant une formation sanctionnée par un diplôme correspondant au niveau III de l'éducation nationale ou une expérience professionnelle équivalente d'au moins 3 ans dans la spécialité. »

Le coefficient 241 est maintenu.

Le coefficient 245 est maintenu et les conditions d'accès à ce coefficient intermédiaire sont : le technicien doit mener à son terme une ou plusieurs actions de formation complémentaire en lien avec son emploi repère d'au minimum 180 heures. Ces formations peuvent être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, mais dans tous les cas elles devront faire l'objet d'un accord de prise en charge par les dispositifs de financement de la formation professionnelle ou être prévues par le plan annuel de formation de l'entreprise.

Niveau technicien hautement qualifié :

« Article 91.1.2.1 *bis*, niveau II : outre les conditions requises par le niveau précédent, le titulaire du poste peut être amené, tout en participant de manière active aux tâches de son service, à coordonner le travail de salarié relevant du niveau employé.

Outre la maîtrise parfaite du métier, l'emploi exige une plus grande technicité sanctionnée par un diplôme ou une formation complémentaire, ou, lorsque la personne concourt aux soins, un diplôme reconnu réglementairement.

Niveau égal ou supérieur au niveau III de l'éducation nationale. »

Le coefficient 267 est maintenu.

Le coefficient 271 est maintenu et les modalités d'accès à ce coefficient intermédiaire sont : le technicien hautement qualifié doit mener à son terme une ou plusieurs actions de formation complémentaire en lien avec son emploi repère d'au minimum 180 heures. Ces formations peuvent être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, mais dans tous les cas elles devront faire l'objet d'un accord de prise en charge par les dispositifs de financement de la formation professionnelle ou être prévues par le plan annuel de formation de l'entreprise.

Niveau agent de maîtrise :

« Article 91.1.2.1 *bis*, niveau III : outre les conditions requises par le niveau précédent, l'emploi est caractérisé par une très grande autonomie et de larges possibilités d'initiative et/ou l'exercice de plusieurs spécialités.

Le titulaire du poste peut être amené à exercer de façon permanente, sous contrôle de l'employeur ou d'un personnel hiérarchiquement supérieur (relevant de la position 3), l'encadrement et l'animation d'un service administratif ou technique/hébergement et vie sociale, comprenant des salariés relevant de la position 1 et des niveaux I et II de la position 2, tant au niveau technique que du commandement. »

Le coefficient 295 est maintenu.

Le coefficient 299 est maintenu et les conditions d'accès à ce coefficient intermédiaire sont : l'agent de maîtrise doit mener à son terme une ou plusieurs actions de formation complémentaire en lien avec son emploi repère d'au minimum 180 heures. Ces formations peuvent être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, mais dans tous les cas elles devront faire l'objet d'un accord de prise en charge par les dispositifs de financement de la formation professionnelle ou être prévues par le plan annuel de formation de l'entreprise.

Niveau cadre A :

« Article 94 *bis* : cette catégorie concerne les cadres soignants, des services techniques ou administratifs, débutants ainsi que les cadres autodidactes exerçant ou ayant exercé des fonctions d'encadrement dans la position AM. »

L'échelle de coefficients du cadre A comprise entre 330 et 409 devient l'échelle de coefficients comprise entre 340 et 409.

L'échelle de coefficients du cadre A intermédiaire, dénommé « cadre confirmé », comprise entre 350 et 409 est maintenue.

L'échelle de coefficients du cadre A intermédiaire, dénommé « cadre confirmé », est attribuée au salarié qui justifie d'une expérience professionnelle de 3 années et qui a débuté, en accord avec l'employeur, une formation complémentaire de niveau I ou II de l'éducation nationale, en lien avec son emploi repère.

Niveau cadre B :

« Article 94 *bis* modifié : cette catégorie concerne les cadres pouvant avoir une délégation de pouvoir écrite limitée à leur domaine de compétence, et exerçant leur autorité sur un nombre limité de cadres et/ou agents de maîtrise. Elle concerne également les cadres A ayant 8 ans d'ancienneté en qualité de cadre. »

L'échelle de coefficients du cadre B comprise entre 410 et 454 devient l'échelle de coefficients comprise entre 420 et 454.

L'échelle de coefficients du cadre B ayant réalisé et validé une formation managériale complémentaire de niveau I de l'éducation nationale en lien avec son emploi repère, comprise entre 425 et 454, est maintenue.

Niveau cadre C :

« Article 94 *bis* : cette catégorie concerne les cadres qui remplissent les conditions des cadres B et qui exercent leur autorité sur plusieurs services. »

L'échelle de coefficients du cadre C comprise entre 455 et 554 devient l'échelle de coefficients comprise entre 465 et 554.

L'échelle de coefficients du cadre C ayant réalisé et validé une formation managériale complémentaire de niveau I de l'éducation nationale en lien avec son emploi repère, comprise entre 465 et 554, devient l'échelle de coefficients comprise entre 475 et 554.

Filière « soins »

Niveau employé qualifié :

« Article 91.2.1.1 *bis*, niveau II : emploi consistant dans l'exécution et/ou la conduite d'opérations et/ou d'actes qualifiés, exigeant une formation dans le métier et impliquant le respect de directives précises.

Les connaissances requises sont sanctionnées par un diplôme d'Etat reconnu en matière normative (DPAS...) ou, lorsque le poste ne l'exige pas, correspondant au BEP ou CAP ou à un niveau équivalent acquis par une formation non diplômante ou expérience professionnelle.

Le titulaire du poste doit être capable de transmettre des informations simples au niveau du service.

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent de niveau III (employé hautement qualifié) ou de position 2 (technicien, agent de maîtrise) ou sous le contrôle direct ou indirect d'un cadre. »

Le coefficient 220 devient le coefficient 222.

Le coefficient 224 devient le coefficient 226 et les conditions d'accès à ce coefficient intermédiaire sont :

- soit les compétences développées dans un emploi repère sont validées par l'acquisition, par la VAE initiée par l'employé qualifié, de plus de 50 % des modules d'un diplôme homologué de niveau III ;
- soit l'employé qualifié doit mener à son terme une ou plusieurs actions de formation complémentaire en lien avec son emploi repère d'au minimum 180 heures. Ces formations peuvent être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, mais dans tous les cas elles devront faire l'objet d'un accord de prise en charge par les dispositifs de financement de la formation professionnelle ou être prévues par le plan annuel de formation de l'entreprise.

Niveau employé hautement qualifié :

« Article 91.2.1.1 *bis*, niveau III : emploi requérant la mise en œuvre de connaissances complémentaires acquises par une formation non diplômante ou sanctionnée par un diplôme.

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent de position 2 (technicien, agent de maîtrise) ou sous le contrôle direct ou indirect d'un cadre. »

Le coefficient 233 est maintenu.

Le coefficient 237 est maintenu et les conditions d'accès à ce coefficient intermédiaire sont : l'employé hautement qualifié attestant de connaissances professionnelles nécessaires à l'emploi justifie d'une expérience professionnelle de 3 années dans son emploi repère acquise au sein de l'entreprise et d'une ou plusieurs actions de formation complémentaire en lien avec son emploi repère d'au minimum 180 heures. Ces formations peuvent être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, mais dans tous les cas elles devront faire l'objet d'un accord de prise en charge par les dispositifs de financement de la formation professionnelle ou être prévues par le plan annuel de formation de l'entreprise.

Niveau technicien :

« Article 91.2.2.1 *bis*, niveau I : emploi consistant, sous contrôle de l'employeur ou d'un personnel hiérarchiquement supérieur (agent de maîtrise ou cadre), à exécuter et/ou élaborer une ou plusieurs opérations ou tâches devant répondre à des exigences de technicité et de conformité impliquant une formation sanctionnée par un diplôme correspondant au niveau III ou IV de l'éducation nationale ou une expérience professionnelle équivalente d'au moins 3 ans dans la spécialité.

Le titulaire du poste, sous le contrôle de l'autorité médicale, est amené à exécuter des prescriptions médicales et des soins ou à participer, en raison de ses compétences et sur le plan technique, uniquement à la réalisation d'examens ou de traitements médicaux. »

Le coefficient 279 est maintenu.

Le coefficient 283 est maintenu et les conditions d'accès à ce coefficient intermédiaire sont : le technicien doit mener à son terme une ou plusieurs actions de formation complémentaire en lien avec son emploi repère d'au minimum 180 heures. Ces formations peuvent être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, mais dans tous les cas elles devront faire l'objet d'un accord de prise en charge par les dispositifs de financement de la formation professionnelle ou être prévues par le plan annuel de formation de l'entreprise.

Afin de prendre en compte les évolutions des niveaux de diplômes, induites par l'uniformisation de certains diplômes au sein de l'Union européenne, et notamment ceux relatifs aux soins apportés à la personne, les partenaires sociaux ont souhaité, au sein du niveau technicien, différencier le technicien du technicien spécialisé.

Le technicien spécialisé est celui qui a un niveau licence ou reconnu comme tel, et qui concourt et participe aux soins médicaux et de rééducation de la personne âgée.

Le coefficient 284 est créé et attribué au technicien spécialisé.

Le coefficient intermédiaire 288 est créé et les conditions d'accès à ce coefficient intermédiaire pour le technicien spécialisé sont : le technicien spécialisé doit mener à son terme une ou plusieurs actions de formation complémentaire en lien avec son emploi repère d'au minimum 180 heures. Ces formations peuvent être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, mais dans tous les cas elles devront faire l'objet d'un accord de prise en charge par les dispositifs de financement de la formation professionnelle ou être prévues par le plan annuel de formation de l'entreprise.

Niveau technicien hautement qualifié :

« Article 91.2.2.1 *bis*, niveau II : outre les conditions requises par le niveau précédent, l'emploi exige la mise en œuvre d'une technique ou spécialité complémentaire sanctionnée par un diplôme reconnu réglementairement.

Niveau égal ou supérieur au niveau II de l'éducation nationale.

L'exercice d'un tutorat est valorisé. »

Le coefficient 305 devient le coefficient 306.

Le coefficient 309 devient le coefficient 310 et les conditions d'accès à ce coefficient intermédiaire sont : le technicien hautement qualifié doit mener à son terme une ou plusieurs actions de formation complémentaire en lien avec son emploi repère d'au minimum 180 heures. Ces formations peuvent être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, mais dans tous les cas elles devront faire l'objet d'un accord de prise en charge par les dispositifs de financement de la formation professionnelle ou être prévues par le plan annuel de formation de l'entreprise.

Niveau agent de maîtrise :

« Article 91.2.2.1 *bis*, niveau III : outre les conditions requises par le niveau précédent, l'emploi est caractérisé soit, sur le plan médical ou paramédical, par une très grande autonomie et de larges possibilités d'initiative et/ou l'exercice de plusieurs spécialités soit, sur le plan fonctionnel, par l'encadrement (de façon permanente et sous le contrôle de l'employeur ou d'un cadre) et l'animation d'un service comprenant des agents relevant de la position 1 et des niveaux I et II de la position 2 tant au niveau technique que du commandement.

Après reclassement, la nomination à ces fonctions pourra être accompagnée d'une formation d'adaptation à l'animation des équipes. »

Le coefficient 323 devient le coefficient 324.

Le coefficient 327 devient le coefficient 328 et les conditions d'accès à ce coefficient intermédiaire sont : l'agent de maîtrise doit mener à son terme une ou plusieurs actions de formation complémentaire en lien avec son emploi repère d'au minimum 180 heures. Ces formations peuvent être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, mais dans tous les cas elles devront faire l'objet d'un accord de prise en charge par les dispositifs de financement de la formation professionnelle ou être prévues par le plan annuel de formation de l'entreprise.

Niveau cadre A :

« Article 94 *bis* : cette catégorie concerne les cadres soignants, des services techniques ou administratifs, débutants ainsi que les cadres autodidactes exerçant ou ayant exercé des fonctions d'encadrement dans la position AM. »

L'échelle de coefficients du cadre A comprise entre 330 et 409 devient l'échelle de coefficients comprise entre 340 et 409.

L'échelle de coefficients du cadre A intermédiaire, dénommé « cadre confirmé », comprise entre 350 et 409 est maintenue.

L'échelle de coefficients du cadre A intermédiaire, dénommé « cadre confirmé », est attribuée au salarié qui justifie d'une expérience professionnelle de 3 années et qui a débuté, en accord avec l'employeur, une formation complémentaire de niveau I ou II de l'éducation nationale, en lien avec son emploi repère.

Niveau cadre B :

« Article 94 *bis* modifié : cette catégorie concerne les cadres pouvant avoir une délégation de pouvoir écrite limitée à leur domaine de compétence et exerçant leur autorité sur un nombre limité de cadres et/ou agents de maîtrise. Elle concerne également les cadres A ayant 8 ans d'ancienneté en qualité de cadre. »

L'échelle de coefficients du cadre B est comprise entre 420 et 454.

L'échelle de coefficients du cadre B ayant réalisé et validé une formation managériale complémentaire de niveau I de l'éducation nationale en lien avec son emploi repère est comprise entre 425 et 454.

Article 5

Modalités de la transférabilité

Le coefficient intermédiaire attribué selon les modalités prévues par le présent avenant reste acquis en cas de changement d'entreprise relevant de l'annexe médico-sociale du 10 décembre 2002 sur présentation d'un justificatif au nouvel employeur préalablement à l'embauche.

Article 6

Mise en œuvre de la nouvelle classification

Dès l'application de l'avenant, le changement de coefficient emporte modification du salaire minimum conventionnel.

Article 7

Date d'effet de l'avenant

Le présent avenant s'appliquera dès le 1^{er} juin 2013 aux établissements adhérents du SYNERPA.

Le présent avenant s'appliquera au premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* et au plus tôt le 1^{er} juin 2013 pour les autres établissements.

Son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 4 mars 2013.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Grilles de classification applicables au 1^{er} juin 2013

*Etablissements accueillant des personnes âgées
(NAF 87.10A ; 87.30A ; 88.10B) (Ex-853D)*

Trois grilles de classification :

- une pour le personnel hébergement et vie sociale (FPHVS) ;
- une pour le personnel des services administratifs et techniques (FPAST) ;
- une pour le personnel soignant (FPS).

Filière hébergement et vie sociale

POSITION	NIVEAU	EMPLOI REPÈRE	NOUVEAU coefficient		
Employé(e)					
1	Employé(e)s	Agent de service hôtelier (nourri gratuitement si affecté principalement en cuisine et lorsque le repas est pris dans l'établissement) Animateur(trice)	208		
	Employé(e)s qualifié(e)s	Agent de service titulaire d'un titre professionnel inscrit au RNCP ou validé par la CPNE Linger(ère) qualifié(e) Aide cuisinier(ère) (nourri[e] gratuitement lorsque le repas est pris dans l'établissement) Serveur(euse) Agent de service titulaire du BEP sanitaire et social Agent titulaire du DEAVS Agent de service titulaire du BEP sanitaire et social ou BEP agricole option services aux personnes	211		
				213*	
		Employé(e)s hautement qualifié(e)s	Cuisinier(ère) titulaire d'un titre professionnel inscrit au RNCP ou validé par la CPNE (nourri[e] gratuitement lorsque le repas est pris dans l'établissement) Animateur(trice) titulaire du DEFA ou du BEATEP option animation auprès des personnes âgées ou du BPJEPS Linger(ère) qualifié(e), titulaire du RABC Employé(e) avec tutorat qualifié	214	
					217*
			Technicien(ne) et agent de maîtrise		
	Technicien(ne)s	Chef d'équipe hébergement et vie sociale (maître[sse] de maison...)	241		
		245*			

POSITION	NIVEAU	EMPLOI REPÈRE	NOUVEAU coefficient
	Technicien(ne)s hautement qualifié(e)s	Assistant(e) social(e) Gouvernant(e) (BTH) Maître(sse) d'hôtel (BTH) Coordinateur(trice) de vie sociale (CESF) Responsable assurance qualité (DU) Technicien(ne) avec tutorat qualifié Animateur(trice) DEJEPS	267
			271 *
	Agents de maîtrise	Chef de service hébergement et vie sociale (chef de cuisine...) Responsable animation (avec formation d'adaptation à l'animation des équipes)	295
			299 *
* Echelon intermédiaire applicable sous réserve des conditions prévues par l'avenant n° 17.			

Filière personnel administratif et technique

POSITION	NIVEAU	EMPLOI REPÈRE	NOUVEAU coefficient
Employé(e)			
1	Employé(e)s	Agent d'entretien, coursier	208
	Employé(e)s qualifié(e)s	Jardinier(ère) (CAPA ou BEPA)	211
		Agent qualifié(e) (CAP ou BEP) (d'entretien, administratif, de sécurité, de comptabilité...)	
			213*
	Employé(e)s hautement qualifié(e)s	Secrétaire administrative, comptable ou médicale (BAC)	214
		Employé(e) avec tutorat qualifié ou employé(e) titulaire de plusieurs CAP	
			217*
Technicien(ne) et agent de maîtrise			
2	Technicien(ne)s	Technicien(ne) (maintenance, informatique, paie...) Comptable, secrétaire administrative ou médicale (BTS) Chef d'équipe	241
			245*
	Technicien(ne)s hautement qualifié(e)s	Secrétaire de direction Chargé(e) de clientèle Comptable expérimenté(e) Technicien(ne) avec tutorat qualifié Responsable assurance qualité titulaire du DU	267

POSITION	NIVEAU	EMPLOI REPÈRE	NOUVEAU coefficient
	Agents de maîtrise	Chef de service administratif et services techniques (entretien, maintenance, administratif, R.H/paie, formation, qualité...)	295
		Assistant(e)/attaché(e) de direction	
* Echelon intermédiaire applicable sous réserve des conditions prévues par l'avenant n° 17.			

Filière personnel soignant

POSITION	NIVEAU	EMPLOI REPÈRE	NOUVEAU coefficient
Employé(e)			
1	Employé(e)s		
	Employé(e)s qualifié(e)s	Aide-soignant(e)	222
		Aide médico-psychologique	
		Ambulancier(ère)	
			226*
	Employé(e)s hautement qualifié(e)s	Aide-soignant(e) avec tutorat qualifié	233
Aide médico-psychologique avec tutorat qualifié			
		237*	
Technicien(ne) et agent de maîtrise			
2	Technicien(ne)s	Diététicien(ne)	279
		Préparateur(trice) en pharmacie	
		Art-thérapeute/musicothérapeute titulaire d'un titre inscrit au RNCP ou validé par la CPNE	
			283*
	Technicien(ne)s spécialisé(e)s	IDE	284
		Psychomotricien(ne)	
		Ergothérapeute	
		Kinésithérapeute	
		288*	
Technicien(e)s hautement qualifié(e)s	Technicien(ne) spécialisé(e) avec tutorat qualifié	306	
		310*	
	Agents de maîtrise	IDE référent(e) ayant suivi une formation spécifique	324
			328*
* Echelon intermédiaire applicable sous réserve des conditions prévues par l'avenant n° 17.			

Filière hébergement et vie sociale

POSITION	NIVEAU	EMPLOI REPÈRE	NOUVEAU coefficient
Cadre			
3	Cadre A	Responsable hébergement et vie sociale (gestionnaire, économiste)	340 à 409
			350* à 409*
	Cadre B		420 à 454
			425* à 454*
	Cadre C		465 à 554
			475* à 554*
	Cadre supérieur(e)		555
	Cadre dirigeant(e)		
* Echelon intermédiaire applicable sous réserve des conditions prévues par l'avenant n° 17.			

Filière personnel administratif

POSITION	NIVEAU	EMPLOI REPÈRE	NOUVEAU coefficient
Cadre			
3	Cadre A	Cadre technique (personnel, comptabilité, administratif, juriste, informatique, maintenance, qualité...)	340 à 409
			350* à 409*
	Cadre B	Cadre Directeur(trice)	420 à 454
			425* à 454*
	Cadre C	Cadre Directeur(trice)	465 à 554
			475* à 554*
	Cadre supérieur(e)		555
	Cadre dirigeant(e)		
* Echelon intermédiaire applicable sous réserve des conditions prévues par l'avenant n° 17.			

Filière personnel soignant

POSITION	NIVEAU	EMPLOI REPÈRE	NOUVEAU coefficient
Cadre			
3	Cadre A	Psychologue Cadre infirmier(ère)	340 à 409
			350* à 409*
	Cadre B		420 à 454
			425* à 454*
* Echelon intermédiaire applicable sous réserve des conditions prévues par l’avenant n° 17.			

Brochure n° 3307

Convention collective nationale
IDCC : 2264. – HOSPITALISATION PRIVÉE

AVENANT N° 18 DU 4 MARS 2013
RELATIF À LA PRIME D'ANCIENNETÉ

NOR : ASET1350592M
IDCC : 2264

PRÉAMBULE

Les dispositions du présent avenant ont pour objet de modifier l'article 73.1 *bis* de l'annexe du 10 décembre 2002 de la convention collective du 18 avril 2002 afin de modifier le plafond de la majoration d'ancienneté versée aux salariés.

L'objectif poursuivi par les partenaires à la négociation est de valoriser l'ancienneté des salariés exerçant dans les établissements accueillant des personnes âgées au vu des récentes évolutions sur l'âge de départ à la retraite.

Article 1^{er}

Le pourcentage d'ancienneté qui vient majorer le salaire minimum conventionnel (SMC) évolue de 1 % par an jusqu'à 30 ans et de la manière suivante au-delà :

- à compter du 1^{er} janvier 2014, 31 % pour 31 ans et plus ;
- à compter du 1^{er} juillet 2014, 32 % pour 32 ans et plus ;
- à compter du 1^{er} janvier 2015, 33 % pour 33 ans et plus ;
- à compter du 1^{er} juillet 2015, 34 % pour 34 ans et plus ;
- à compter du 1^{er} janvier 2016, 35 % pour 35 ans et plus.

Article 2

Le présent avenant s'appliquera dès le 1^{er} janvier 2014 aux établissements adhérents du SYNERPA.

Le présent avenant s'appliquera au premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension et au plus tôt au 1^{er} janvier 2014 pour les établissements non adhérents.

Son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 4 mars 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SYNERPA.

Syndicats de salariés :

FNSS CFDT ;

FFSMAS CFE-CGC ;

FSAS CGT ;

FPSPS FO ;

FNSS CFTC.

Brochure n° 3126

Convention collective régionale
IDCC : 54. – **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**
(OETAM)
(Région parisienne)

ACCORD DU 25 MARS 2013
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2013

NOR : ASET1350615M

IDCC : 54

Entre :

Le GIM région parisienne,

D'une part, et

La CFTC métallurgie Ile-de-France ;

La CGT-FO métallurgie de la région parisienne,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les taux garantis annuels prévus à l'article 9 de l'avenant « Mensuels » sont fixés pour l'année 2013 par un barème exprimé en euros figurant en annexe du présent avenant et constituent la rémunération annuelle en dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte travaillant normalement et ayant atteint 1 an de présence continue dans l'entreprise au 31 décembre 2013.

Le présent barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal de 35 heures, soit 151,67 heures par mois, et sera adapté proportionnellement à l'horaire collectif en vigueur ou à celui du salarié concerné.

Les compensations pécuniaires versées au titre de l'ensemble des réductions de la durée du travail sont à prendre en compte pour la comparaison des rémunérations réelles et des taux garantis annuels.

Tous les taux garantis annuels du présent barème ont une valeur supérieure au Smic annuel en vigueur au 1^{er} janvier 2013.

Toutefois, si une revalorisation du Smic intervenait au cours de l'année 2013, il est rappelé qu'à compter de cette revalorisation et dans les conditions prévues par le code du travail, la rémunération mensuelle d'un salarié ne pourra être inférieure au Smic correspondant à son horaire de travail effectif.

Article 2

La valeur du point qui détermine les salaires minimaux hiérarchiques, base de calcul des primes d'ancienneté, est portée à 4,96594 € à compter du 1^{er} janvier 2013 pour un horaire hebdomadaire de 35 heures ou 151,67 heures par mois.

Les salaires minimaux hiérarchiques et les primes d'ancienneté qui découlent de cette valeur du point doivent être adaptés proportionnellement à l'horaire effectif de chaque salarié et supporter, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

Un barème, exprimé en euros, applicable à compter du 1^{er} janvier 2013, fixé en fonction de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires, soit 151,67 heures par mois, est annexé au présent avenant.

Il tient compte des majorations des salaires minimaux hiérarchiques des ouvriers prévues à l'article 9 de l'avenant « Mensuels » et de celles des salaires minimaux hiérarchiques des agents de maîtrise d'atelier prévues à l'article 8 de l'avenant relatif à certaines catégories de mensuels.

Les salaires minimaux hiérarchiques comprennent les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Article 3

L'indemnité de panier prévue à l'article 18 de l'avenant « Mensuels » est portée à 6,65634 € à compter du 1^{er} janvier 2013.

Article 4

Le présent avenant sera notifié à chaque organisation syndicale représentative dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et déposé au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social ainsi qu'au secrétariat-greffe des conseils de prud'hommes de Paris et de Nanterre dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Son extension sera sollicitée en application des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Neuilly-sur-Seine, le 25 mars 2013.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des primes mensuelles d'ancienneté au 1^{er} janvier 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

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

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	SALAIRE minimal hiérarchique	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	695,23	20,86	27,81	34,76	41,71	48,67	55,62	62,57	69,52	76,48	83,43	90,38	97,33	104,28
	2	145	720,06	21,60	28,80	36,00	43,20	50,40	57,60	64,81	72,01	79,21	86,41	93,61	100,81	108,01
	3	155	769,72	23,09	30,79	38,49	46,18	53,88	61,58	69,27	76,97	84,67	92,37	100,06	107,76	115,46
II	1	170	844,21	25,33	33,77	42,21	50,65	59,09	67,54	75,98	84,42	92,86	101,31	109,75	118,19	126,63
	2	180	893,87	26,82	35,75	44,69	53,63	62,57	71,51	80,45	89,39	98,33	107,26	116,20	125,14	134,08
	3	190	943,53	28,31	37,74	47,18	56,61	66,05	75,48	84,92	94,35	103,79	113,22	122,66	132,09	141,53
III	1	215	1 067,68	32,03	42,71	53,38	64,06	74,74	85,41	96,09	106,77	117,44	128,12	138,80	149,48	160,15
	2	225	1 117,34	33,52	44,69	55,87	67,04	78,21	89,39	100,56	111,73	122,91	134,08	145,25	156,43	167,60
	3	240	1 191,83	35,75	47,67	59,59	71,51	83,43	95,35	107,26	119,18	131,10	143,02	154,94	166,86	178,77
IV	1	255	1 266,31	37,99	50,65	63,32	75,98	88,64	101,30	113,97	126,63	139,29	151,96	164,62	177,28	189,95
	2	270	1 340,80	40,22	53,63	67,04	80,45	93,86	107,26	120,67	134,08	147,49	160,90	174,30	187,71	201,12
	3	285	1 415,29	42,46	56,61	70,76	84,92	99,07	113,22	127,38	141,53	155,68	169,83	183,99	198,14	212,29

NIV.	ÉCH.	COEF.	SALAIRE minimal hiérarchique	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
V	1	305	1 514,61	45,44	60,58	75,73	90,88	106,02	121,17	136,31	151,46	166,61	181,75	196,90	212,05	227,19
	2	335	1 663,59	49,91	66,54	83,18	99,82	116,45	133,09	149,72	166,36	182,99	199,63	216,27	232,90	249,54
	3	365	1 812,57	54,38	72,50	90,63	108,75	126,88	145,01	163,13	181,26	199,38	217,51	235,63	253,76	271,89
	3	395	1 961,55	58,85	78,46	98,08	117,69	137,31	156,92	176,54	196,16	215,77	235,39	255,00	274,62	294,23

Ouvriers

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	SALAIRE minimal hiérarchique	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	729,99	21,90	29,20	36,50	43,80	51,10	58,40	65,70	73,00	80,30	87,60	94,90	102,20	109,50
	2	145	756,06	22,68	30,24	37,80	45,36	52,92	60,48	68,05	75,61	83,17	90,73	98,29	105,85	113,41
	3	155	808,21	24,25	32,33	40,41	48,49	56,57	64,66	72,74	80,82	88,90	96,99	105,07	113,15	121,23
II	1	170	886,42	26,59	35,46	44,32	53,19	62,05	70,91	79,78	88,64	97,51	106,37	115,23	124,10	132,96
	3	190	990,71	29,72	39,63	49,54	59,44	69,35	79,26	89,16	99,07	108,98	118,89	128,79	138,70	148,61
IV	1	215	1 121,06	33,63	44,84	56,05	67,26	78,47	89,68	100,90	112,11	123,32	134,53	145,74	156,95	168,16
	3	240	1 251,42	37,54	50,06	62,57	75,09	87,60	100,11	112,63	125,14	137,66	150,17	162,68	175,20	187,71
IV	1	255	1 329,63	39,89	53,19	66,48	79,78	93,07	106,37	119,67	132,96	146,26	159,56	172,85	186,15	199,44
	2	270	1 407,84	42,24	56,31	70,39	84,47	98,55	112,63	126,71	140,78	154,86	168,94	183,02	197,10	211,18
	3	285	1 486,06	44,58	59,44	74,30	89,16	104,02	118,88	133,75	148,61	163,47	178,33	193,19	208,05	222,91

Agents de maîtrise d'atelier

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	SALAIRE minimal hiérarchique	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
III	1	215	1 142,41	34,27	45,70	57,12	68,54	79,97	91,39	102,82	114,24	125,67	137,09	148,51	159,94	171,36
	3	240	1 275,25	38,26	51,01	63,76	76,52	89,27	102,02	114,77	127,53	140,28	153,03	165,78	178,54	191,29
IV	1	255	1 354,96	40,65	54,20	67,75	81,30	94,85	108,40	121,95	135,50	149,05	162,60	176,14	189,69	203,24
	3	285	1 514,36	45,43	60,57	75,72	90,86	106,01	121,15	136,29	151,44	166,58	181,72	196,87	212,01	227,15
V	1	305	1 620,63	48,62	64,83	81,03	97,24	113,44	129,65	145,86	162,06	178,27	194,48	210,68	226,89	243,09
	2	335	1 780,04	53,40	71,20	89,00	106,80	124,60	142,40	160,20	178,00	195,80	213,60	231,41	249,21	267,01
	3	365	1 939,45	58,18	77,58	96,97	116,37	135,76	155,16	174,55	193,95	213,34	232,73	252,13	271,52	290,92
	3	395	2 098,85	62,97	83,95	104,94	125,93	146,92	167,91	188,90	209,89	230,87	251,86	272,85	293,84	314,83

Barème de taux garantis annuels pour l'année 2013

Barème, 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

(En euros.)

NIV.	COEF.	ÉCH.	ADMINISTRATIFS et techniciens	AGENTS de maîtrise (sauf AM d'atelier)	OUVRIERS	AGENTS de maîtrise d'atelier
I	140	1	17 369		O1 17 369	
	145	2	17 389		O2 17 413	
	155	3	17 413		O3 17 536	
II	170	1	17 434		P1 17 565	
	180	2	17 461			
	190	3	17 491		P2 17 658	
III	215	1	18 054	AM1 18 054	P3 18 955	AM1 19 317
	225	2	18 865			
	240	3	20 082	AM2 20 082	TA1 21 085	AM2 21 488
IV	255	1	21 121	AM3 21 121	TA2 22 177	AM3 22 600
	270	2	22 369		TA3 23 486	
	285	3	23 618	AM4 23 618	TA4 24 798	AM4 25 271
V	305	1	25 102	AM5 25 102		AM5 26 859
	335	2	27 561	AM6 27 561		AM6 29 488
	365	3	29 858	AM7 29 858		AM7 31 949
	395	3	32 343	AM7 32 343		AM7 34 608

Convention collective

**IDCC : 1592. – INDUSTRIES DE LA MÉTALLURGIE
(Valenciennois et Cambrésis)
(13 juillet 1990)**

(Bulletin officiel n° 1990-17 bis)
(Etendue par arrêté du 10 juillet 1991,
Journal officiel du 23 juillet 1991)

ACCORD DU 25 MARS 2013

**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES HIÉRARCHIQUES GARANTIES
POUR L'ANNÉE 2013**

NOR : ASET1350613M
IDCC : 1592

PRÉAMBULE

Les parties signataires du présent accord considèrent que l'industrie française, en particulier la métallurgie, nécessite une véritable mobilisation pour que, tout comme les hommes, les femmes puissent y exercer leurs compétences et qualités propres et y développer leurs talents dans leur intérêt propre et dans l'intérêt général.

Elles rappellent l'importance du respect de la mixité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires rappellent également que le présent accord sur les rémunérations annuelles hiérarchiques garanties (RAHG) ne peut avoir pour conséquence d'interférer sur les négociations dans les entreprises.

Article 1^{er}

Le présent avenant a pour objet de déterminer, en application et dans le cadre de l'accord du 9 juillet 1992, les rémunérations annuelles hiérarchiques garanties (RAHG) à partir de l'année 2013 dans les entreprises relevant du champ d'application territorial et professionnel de la convention collective des industries métallurgiques du Valenciennois et du Cambrésis du 13 juillet 1990.

Article 2

Le barème des rémunérations annuelles hiérarchiques garanties (RAHG) est établi sur la base de 151,67 heures, correspondant à un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures. Il figure en annexe du présent avenant et a pour objet exclusif d'apporter à l'ensemble des salariés des entreprises concernées la garantie de rémunérations minimales annuelles.

Le barème sera adapté à l'horaire de travail effectif auquel sont soumis les salariés.

Article 3

Concernant l'assiette de calcul des RAHG, les parties signataires rappellent l'article 2 de l'accord du 9 juillet 1992, à savoir : « Pour l'application de cette garantie annuelle, il sera tenu compte de

l'ensemble des éléments bruts de salaire, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paie mensuel et supportant des cotisations en vertu de la législation sur la sécurité sociale à l'exception de celles correspondant :

- à des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole n'ayant pas eu explicitement pour but d'assurer le complément de rémunération prévu à l'article 7 de l'accord du 9 juillet 1992 ;
- à des remboursements de frais ;
- aux contrats d'intéressement (ordonnance du 7 janvier 1958 modifiée) ;
- à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise telle que prévue par l'ordonnance du 17 août 1967 modifiée ;
- à des majorations pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres découlant de l'application de la convention collective des industries métallurgiques du Valenciennois et du Cambrésis ;
- aux majorations pour heures supplémentaires ;
- à la prime d'ancienneté prévue par la convention collective des industries métallurgiques du Valenciennois et du Cambrésis. »

Article 4

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à ce qu'aucun coefficient ne soit en dessous du Smic pour l'année 2013. Si tel devait être le cas, suite à une revalorisation de ce dernier, une information sera automatiquement effectuée aux entreprises adhérentes afin de les alerter sur les éventuels coefficients concernés et de leur demander, au nom des parties signataires, de veiller à revaloriser les coefficients concernés à hauteur du Smic.

Article 5

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à en demander l'extension.

Article 6

Le présent avenant est établi en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt aux secrétariats-greffes des conseils de prud'hommes de Valenciennes et Cambrai conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires s'engagent également à déposer le présent avenant auprès des services centraux du ministère du travail.

Fait à Valenciennes, le 25 mars 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UIMM du Valenciennois ;
UIMM du Cambrésis.

Syndicats de salariés :

CGT-FO Valenciennes-Cambrai ;
CFTC Valenciennes-Cambrai ;
CFE-CGC Valenciennes-Cambrai.

ANNEXE

Barème des rémunérations annuelles hiérarchiques garanties (RAHG)

Durée légale de 35 heures.

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

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TRAVAILLEUR manuel	ADMINISTRATIF et technicien	MAÎTRISE atelier
V	4	395		28 217	29 823
	3	365		26 240	28 001
	2	335		24 150	25 779
	1	305		22 271	23 869
IV	3	285	21 822	20 910	22 273
	2	270	20 768	20 061	
	1	255	19 852	19 335	20 629
III	3	240	19 143	18 801	19 519
	2	225		18 370	
	1	215	18 587	17 946	18 682
II	3	190	18 065	17 627	
	2	180		17 530	
	1	170	17 641	17 421	
I	3	155	17 379	17 362	
	2	145	17 216	17 216	
	1	140	17 204	17 204	

Convention collective

**IDCC : 1592. – INDUSTRIES DE LA MÉTALLURGIE
(Valenciennois et Cambrésis)
(13 juillet 1990)**

(Bulletin officiel n° 1990-17 bis)
(Etendue par arrêté du 10 juillet 1991,
Journal officiel du 23 juillet 1991)

**ACCORD DU 25 MARS 2013
RELATIF AUX SALAIRES, À LA VALEUR DU POINT
ET À LA PRIME DE PANIER DE NUIT AU 1^{ER} AVRIL 2013**

NOR : ASET1350612M
IDCC : 1592

Entre :

L'UIMM du Valenciennois ;

L'UIMM du Cambrésis,

D'une part, et

La CGT-FO Valenciennes-Cambrai ;

La CFE-CGC Valenciennes-Cambrai ;

La CFTC Valenciennes-Cambrai,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le présent avenant est conclu dans le cadre et en application de la convention collective des industries métallurgiques du Valenciennois et du Cambrésis du 13 juillet 1990.

Il a pour objectif de fixer, d'une part, la valeur du point servant de base de calcul aux rémunérations minimales hiérarchiques et à la prime d'ancienneté telle que prévue aux articles 9.3.1 et 9.8 de ladite convention collective et par son annexe I, et, d'autre part, le montant de la prime de panier de nuit prévue par l'article 10 de la convention susvisée.

Article 2

A compter du 1^{er} avril 2013, la valeur du point, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, est fixée à 4,12 €.

Pour vérifier si le salarié a bénéficié d'un montant de prime d'ancienneté tel qu'il résulte de la présente valeur du point, il sera notamment tenu compte des éventuelles compensations de la prime d'ancienneté, accordées dans le cadre d'une réduction d'horaire, même si ces compensations ont été intégrées au salaire de base.

Article 3

Les rémunérations minimales hiérarchiques servent notamment de base de calcul aux primes d'ancienneté prévues par l'article 9.8 de la convention collective des industries métallurgiques du Valenciennois et du Cambrésis du 13 juillet 1990.

Leurs valeurs seront adaptées à la durée effective de travail à laquelle sont soumis les salariés.

Article 4

A compter du 1^{er} avril 2013, la prime de panier de nuit est fixée à 7,33 €.

Article 5

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à en demander l'extension.

Article 6

Le présent avenant est établi en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt aux secrétariats-greffes des conseils de prud'hommes de Valenciennes et Cambrai, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires s'engagent également à déposer le présent avenant auprès des services centraux du ministère du travail.

Fait à Valenciennes, le 25 mars 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

**IDCC : 920. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, ÉLECTRIQUES
ET CONNEXES
(Vienne)
(21 décembre 1976)**

ACCORD DU 20 MARS 2013
RELATIF À LA VALEUR DU POINT
ET AUX RÉMUNÉRATIONS EFFECTIVES POUR L'ANNÉE 2013

NOR : ASET1350607M
IDCC : 920

Entre :

L'UIMM de la Vienne,

D'une part, et

La FCM FO ;

La CFTC métallurgie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Valeur du point

La valeur du point, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures permettant de déterminer les valeurs de rémunérations minimales hiérarchiques est portée à 4,99 € à compter du 1^{er} janvier 2013.

Les rémunérations minimales hiérarchiques telles que définies à l'article 5.1 de l'avenant du 15 février 1991 à la convention collective des industries métallurgiques, électriques et connexes de la Vienne sont adaptées à l'horaire de travail effectif du salarié, conformément aux textes en vigueur. Elles comprennent notamment les compensations pécuniaires accordées pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Article 2

Garantie de rémunération effective

Indépendamment du barème des rémunérations minimales hiérarchiques, la garantie de rémunération effective annuelle prévue à l'article 5.2 de l'avenant du 15 février 1991 à la convention collective des industries métallurgiques, électriques et connexes de la Vienne est fixée aux valeurs suivantes, base 151,67 heures, correspondant à un horaire de travail effectif hebdomadaire de 35 heures à compter de 2013.

En application de l'article 5.4 de l'avenant du 15 février 1991, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaires quelles qu'en soient la nature et la périodicité, supportant des cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

- prime d'ancienneté prévue par la convention collective des industries métallurgiques, électriques et connexes de la Vienne ;
- majoration pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, prévue par la convention collective des industries métallurgiques, électriques et connexes de la Vienne ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

Elle comprend donc notamment les compensations pécuniaires accordées pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Barème des garanties de rémunération effective annuelle

(En euros.)

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION
140	17 165
145	17 250
155	17 340
170	17 510
180	17 700
190	17 920
215	18 152
225	18 380
240	18 663
255	18 970
270	19 787
285	20 687
305	22 137
335	24 280
365	26 817
395	29 173

Fait à Chasseneuil-du-Poitou, le 20 mars 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3158

Convention collective interrégionale

**IDCC : 802. – PAPIERS-CARTONS
(Distribution et commerces de gros)
OETAM**

AVENANT DU 14 SEPTEMBRE 2012
RELATIF À L'INDEMNITÉ DE PANIER DE NUIT

NOR : ASET1350576M
IDCC : 802

Entre:

L'AFDPE,

D'une part, et

La FCE CFDT ;

La CGT-FO ;

La FPC FO ;

La FFSCEGSA CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les dispositions de l'article G 19 sont modifiés comme suit :

« Le montant de l'indemnité de panier de nuit est fixé à 5,54 € à compter du 1^{er} octobre 2012.

Ce montant fera l'objet d'un examen périodique, discuté lors de négociations annuelles de branche. »

Fait à Paris, le 14 septembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3054

Convention collective nationale

IDCC : 925. – **DISTRIBUTION ET COMMERCE DE GROS
DES PAPIERS ET CARTONS**
(Ingénieurs et cadres)

Brochure n° 3158

Convention collective interrégionale

IDCC : 802. – **PAPIERS-CARTONS**
(Distribution et commerces de gros)
OETAM

AVENANT N° 4 DU 7 SEPTEMBRE 2012
RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES AU 1^{ER} OCTOBRE 2012

NOR : ASET1350593M

IDCC : 802, 925

PRÉAMBULE

Les parties signataires conviennent de revaloriser les salaires minima garantis tels que résultant de l'avenant n° 3 du 8 avril 2011 à l'accord professionnel du 19 novembre 2008 relatif aux classifications professionnelles.

Elles rappellent que les salaires sont négociés sans distinction d'origine, de sexe, de mœurs, d'orientation sexuelle, d'âge, de situation de famille, conformément à l'article L. 1132-1 du code du travail. Cependant, elles entendent insister sur les principes généraux d'égalité qui doivent guider les politiques de rémunération des entreprises. A cet effet, elles rappellent tout particulièrement qu'au titre des articles L. 3221-2 et L. 3221-5 du code du travail :

- les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ;
- les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes ;
- les disparités de rémunération ne doivent pas, pour un même travail ou un travail de salaire égal, être fondées sur les appartenances des salariés à l'un ou l'autre sexe ;
- les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs aux travailleurs des deux sexes.

Elles renvoient les entreprises vers le contenu de l'accord intersecteurs papiers-cartons du 26 juin 2012 portant application du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les industries des papiers et cartons, et tout particulièrement à son titre II visant les mesures propres à corriger les déséquilibres constatés en entreprise.

Article 1^{er}

Salaires minima conventionnels

La grille des salaires minima conventionnels de l'avenant n° 3 du 8 avril 2011 à l'accord professionnel du 19 novembre 2008 relatif aux classifications professionnelles est revalorisée comme suit à compter du 1^{er} octobre 2012 :

(En euros.)

CATÉGORIE professionnelle	NIVEAU	ÉCHELON	SMMG au 1 ^{er} octobre 2012	GARANTIE annuelle de rémunération
Ouvriers et employés	I	1	1 426	17 916
		2	1 432	17 992
	II	1	1 464	18 387
		2	1 494	18 769
	III	1	1 536	19 291
		2	1 598	20 067
		3	1 639	20 576
Techniciens et agents de maîtrise	IV	1	1 691	21 106
		2	1 774	22 137
		3	1 846	23 041
Ingénieurs et cadres	V	1	2 364	30 075
		2	3 450	43 879
		3	4 182	53 195

Article 2

Salaires minima garantis aux salariés commerciaux itinérants

La grille de salaires des salariés commerciaux itinérants cadres, répondant aux conditions de l'article 6.2 de l'accord professionnel du 19 novembre 2008 relatif aux classifications professionnelles, est revalorisée comme suit :

(En euros.)

POSITIONNEMENT		GARANTIE MENSUELLE au 1 ^{er} avril 2012	GARANTIE ANNUELLE
Niveau	Echelon		
V	1	1 655	30 075
	2	soit 70 % du niveau V, échelon 1	43 879
	3		53 195

Article 3

Prime d'ancienneté

La base de calcul de la prime d'ancienneté, visée à l'article 3 de l'avenant n° 3 à l'accord professionnel du 19 novembre 2008 relatif aux classifications professionnelles, est revalorisée à 1 426 € à compter du 1^{er} octobre 2012.

Article 4

Procédure de dépôt et d'extension

Le présent avenant fera l'objet de la même publicité que l'accord initial. Il sera déposé auprès des services compétents en application du code du travail.

La partie patronale s'emploiera à obtenir son extension conformément à la législation en vigueur.

Fait à Paris, le 7 septembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

AFDPE.

Syndicats de salariés :

FCE CFDT ;

FFSCEGA CFTC ;

FPC CGT-FO.

Brochure n° 3364

Convention collective nationale
RÉGIME SOCIAL DES INDÉPENDANTS
IDCC : 2796. – **Personnel de direction**

Brochure n° 3365

Convention collective nationale
RÉGIME SOCIAL DES INDÉPENDANTS
IDCC : 2797. – **Praticiens-conseils**

Brochure n° 3366

Convention collective nationale
RÉGIME SOCIAL DES INDÉPENDANTS
IDCC : 2798. – **Employés et cadres**

ACCORD DU 28 NOVEMBRE 2012
RELATIF À LA MISE EN ŒUVRE DE LA GESTION PRÉVISIONNELLE
DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES

NOR : ASET1350599M
IDCC : 2796, 2797, 2798

Vu le code de la sécurité sociale, notamment les articles L. 123-1, L. 123-2, L. 123-2-1 et L. 611-4 et suivants ;

Vu le code du travail, notamment les articles L. 2241-1 et suivants et L. 2242-15 et suivants ;

Vu l'ordonnance n° 2005-1528 du 8 décembre 2005 relative à la création du régime social des indépendants ;

Vu l'ordonnance n° 2005-1529 du 8 décembre 2005 instituant un interlocuteur social unique pour les indépendants ;

Vu la convention collective nationale spéciale des praticiens-conseils du régime social des indépendants du 15 juin 2007 (IDCC n° 2797) ;

Vu la convention collective des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008 (IDCC n° 2798) ;

Vu la convention collective du personnel de direction du régime social des indépendants, du 20 mars 2008 (IDCC n° 2796) ;

Vu l'accord du 2 avril 2008 relatif à la formation professionnelle du personnel du régime social des indépendants ;

Vu l'accord du 20 mars 2012 sur les objectifs prioritaires triennaux du régime social des indépendants en matière de formation professionnelle 2012-2014 ;

Vu l'accord du 2 juin 2009 relatif à la classification du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants ;

Vu l'accord du 2 juin 2009 relatif à la classification du personnel de direction du régime social des indépendants,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La création du régime social des indépendants ainsi que la mise en place de l'interlocuteur social unique des travailleurs indépendants, en application des ordonnances n° 2005-1528 et n° 2005-1529 du 8 décembre 2005, constituent des éléments majeurs d'évolution de la situation des personnels du RSI. Les missions confiées par ces ordonnances au régime social des indépendants nécessitent une anticipation de l'évolution des métiers afin de les mettre en cohérence avec l'organisation du régime et les attentes des assurés.

Ces évolutions ont guidé la négociation de plusieurs accords collectifs constituant un cadre général définissant la situation et les perspectives des collaborateurs du régime.

Dans un premier temps, les négociations ouvertes pour prévenir les conséquences de la fusion pour l'emploi des personnels ont abouti à la signature de l'accord général du 4 juillet 2006 relatif à l'accompagnement social du personnel pour la mise en place du régime social des indépendants et de l'interlocuteur social unique du travailleur indépendant.

Les conditions d'une meilleure adéquation aux besoins de la formation des collaborateurs ont été redéfinies par l'accord relatif à la formation professionnelle du personnel du régime social des indépendants du 2 avril 2008, qui a notamment institué une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Enfin, la mise en œuvre de nouvelles classifications appelle pour leur application un suivi particulier, notamment prévu par l'accord du 2 juin 2009 relatif à la classification du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants, qui fixe comme prioritaire l'achèvement de la négociation de l'accord national sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Les parties signataires, réaffirmant que le maintien de l'emploi présent et futur de l'ensemble des personnels demeure leur objectif commun et prioritaire, entendent compléter les dispositions déjà fixées par les accords susvisés en arrêtant les objectifs et moyens de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les organismes du régime social des indépendants, en vue d'anticiper les évolutions nécessaires et de les accompagner.

L'organisation du régime social des indépendants confie à la caisse nationale des missions d'animation, de coordination, de contrôle. En particulier, la caisse nationale conclut avec l'Etat, en tenant compte des conditions générales d'équilibre financier fixées par les lois de financement de la sécurité sociale, une convention d'objectifs et de gestion comportant des engagements réciproques, dont la mise en œuvre fait l'objet de contrats pluriannuels de gestion conclus entre la caisse nationale et chacune des caisses du régime.

Dans ce contexte, les orientations stratégiques du régime susceptibles de se traduire sur l'évolution des métiers du régime doivent prioritairement s'apprécier au niveau de celui-ci.

En conséquence, les parties signataires ont souhaité mettre en place, par le présent accord, un dispositif commun à l'ensemble des organismes du régime en vue d'apprécier de manière prospective les métiers et qualifications et d'examiner dans le cadre paritaire l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications professionnelles, en définissant des éléments méthodologiques applicables à l'ensemble des organismes, ainsi que des moyens et procédures entrant dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique au personnel des organismes du régime social des indépendants visé à l'article L. 611-1 du code de la sécurité sociale et relevant des conventions collectives susvisées.

Article 2

Principes

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) est fondée sur la connaissance des effectifs et des compétences actuels, et, par leur confrontation avec les besoins futurs en effectifs et compétences, la mesure de l'écart entre ces besoins futurs et la projection de l'existant.

Elle veille à maintenir l'adéquation entre les besoins en compétences et les ressources humaines existantes tout en contribuant à répondre aux aspirations individuelles d'évolution professionnelle formulées par les salariés.

Afin d'apprécier de manière exacte la situation existante, elle repose sur la collecte et l'analyse de données partagées paritairement sur les compétences et les effectifs du personnel, rapprochée d'un répertoire des fonctions en cours de structuration.

A partir des informations sur la stratégie du régime et d'un diagnostic partagé de l'existant, elle repose sur une réflexion prospective sur l'évolution des métiers et des compétences requises pour garantir que chaque salarié soit en situation de tenir son emploi et/ou évoluer professionnellement.

Article 3

Cartographie des effectifs, des compétences et des métiers

Pour les besoins de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, la cartographie des effectifs et compétences existants aura pour objet :

- d'avoir une meilleure connaissance des métiers et des qualifications des salariés du régime ;
- de recenser les données disponibles sur les métiers et les qualifications et rechercher les données souhaitables ;
- d'analyser la situation de l'emploi et la prévision des départs naturels à court et moyen terme liés à la pyramide des âges, et les compétences individuelles et collectives associées à ces emplois.

Cette cartographie s'appuiera sur l'état des lieux des effectifs, la définition d'un répertoire des emplois, des compétences et des métiers, et le cas échéant une étude sectorielle au regard des branches et secteurs d'activités proches du régime.

Article 4

Missions de l'observatoire des métiers et des qualifications

L'observatoire des métiers et des qualifications visé à l'article 5 de l'accord du 2 avril 2008 relatif à la formation professionnelle du personnel est chargé d'assurer un suivi des évolutions pour pouvoir proposer des actions anticipatrices ou d'ajustement au regard des transformations des métiers et de leurs conséquences sur les qualifications.

Cet observatoire a pour mission :

- la mise en place d’une veille permanente de manière à intégrer les évolutions des emplois, des métiers, des compétences et des qualifications liées à des évolutions technologiques ou juridiques, et la situation générale de l’emploi... ;
- le développement des outils de pilotage apportant des informations relatives aux effectifs, au flux des entrées et sorties, à la pyramide des âges et aux évolutions des personnels ;
- la définition des indicateurs suivis, tels que taux de rotation des personnels, taux de mobilité interne, taux de promotion interne, taux de départs en retraite, la constitution des tableaux de bord quantitatifs sur les effectifs, la mobilité interne ou externe au régime et l’établissement de projections sur les effectifs et compétences à partir de la situation actuelle et des besoins futurs établis en fonction des objectifs du régime social des indépendants, des évolutions juridiques ou technologiques prévisibles.

En conséquence, l’observatoire doit assurer :

- une ouverture sur l’extérieur, prenant en compte les éléments comparables déterminés dans les autres branches professionnelles dont l’activité est proche de celle du régime social des indépendants, au vu des facteurs d’évolution (technologiques, sociaux, économiques, organisationnels...) qui les influencent ;
- la production d’études éclairant les réflexions sur les métiers et les compétences en amont des systèmes de décision, les transformations des activités et des métiers, les besoins de nouveaux savoir-faire, la détection des métiers en émergence ;
- le dialogue et l’information des différents partenaires afin de parvenir à une vision commune des évolutions prévisibles ;
- la diffusion et la transmission des résultats de ses travaux pour aider les salariés, les managers, les gestionnaires à disposer d’une information aussi prospective que possible sur les nouvelles compétences nécessaires ;
- l’identification des métiers prioritaires, c’est-à-dire les métiers considérés comme stratégiques, les métiers émergents et les métiers appelés à une décroissance numérique ou à connaître de profondes mutations.

Les travaux de l’observatoire peuvent s’appuyer sur la réunion de comités techniques composés d’experts.

Au vu des éléments recueillis, et sans préjudice des compétences des commissions paritaires de négociation et de la commission paritaire nationale de l’emploi et de la formation professionnelle, le comité de pilotage de l’observatoire prépare les plans d’action de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et en suit la mise en œuvre.

A ce titre, il est chargé de la mise en place d’outils d’information permettant aux salariés de prendre connaissance des besoins exprimés en matière de ressources humaines et de faire connaître leurs souhaits, ainsi que du développement des outils existants.

Article 5

Commission paritaire nationale de l’emploi et de la formation professionnelle

Les travaux de l’observatoire sont présentés au moins une fois par an à la commission paritaire nationale de l’emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) qui veille à la cohérence des travaux de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences avec les orientations de la formation professionnelle, afin de garantir que celle-ci participe pleinement à la sécurisation des parcours professionnels et à l’adaptation aux besoins prévisionnels.

Un bilan quantitatif et qualitatif de la mise en œuvre du présent accord sera également présenté chaque année à la commission paritaire nationale de l’emploi et de la formation professionnelle.

Ce bilan comprendra notamment :

1. Au niveau du régime :

- la situation des effectifs salariés, par tranche d'âge annuelle, arrêtée au 31 décembre ;
- l'âge moyen de départ à la retraite constaté au cours de l'année ;
- le nombre de salariés âgés de 55 ans et plus ayant quitté le régime ;
- le nombre d'actions de formation réalisées par les salariés de 45 ans et plus, 50 ans et plus, 55 ans et plus, rapporté au nombre global de salariés ayant suivi des formations ;
- le nombre d'actions de formation réalisées par les salariés de 45 ans et plus, 50 ans et plus, 55 ans et plus au titre du droit individuel à la formation (DIF) et de la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- les métiers identifiés en évolution et les compétences associées.

2. Pour chaque organisme :

- la consolidation des éléments permettant d'apprécier et de comparer la situation dans chaque organisme, comprenant le nombre global des personnels permanents de chaque organisme au 31 décembre, ainsi que le nombre des collaborateurs âgés de 45 ans et plus, 50 ans et plus, 55 ans et plus ainsi que les éléments présentés au comité d'entreprise de chaque organisme, en application du présent accord.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, au vu de ces éléments, pourra proposer aux commissions paritaires de négociations d'apporter au dispositif les évolutions qui lui paraîtraient souhaitables.

Article 6

Formation professionnelle

Les politiques de formation professionnelle et les objectifs à court et moyen terme dégagés par la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences sont étroitement imbriqués et doivent permettre d'instaurer une véritable gestion et un management des salariés par les compétences.

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences du régime s'appuie sur les orientations stratégiques, définies par l'accord du 2 avril 2008 portant sur les priorités triennales en matière de formation professionnelle 2012-2014.

Article 7

Responsabilité sociale du régime en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Dans le cadre du centre national de formation et de développement des compétences, la caisse nationale assurera le développement des compétences en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences en mettant en place des actions de formation spécialisées prioritairement destinées aux responsables des ressources humaines des organismes du régime.

Article 8

Modalités d'information et de consultation des instances représentatives du personnel

Dans chaque organisme du régime social des indépendants, la synthèse du rapport présenté à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle sera communiquée ensuite au comité d'entreprise, à l'appui de l'examen de l'évolution de l'emploi dans l'organisme et des prévisions annuelles et pluriannuelles d'emploi établies dans celui-ci.

Article 9

Suivi individuel des situations

Dans le cadre, notamment, de la sécurisation des parcours professionnels, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences s'appuie, dans chaque organisme, sur l'organisation périodique d'entretiens individuels avec chaque salarié, selon les dispositions de la convention collective qui lui est applicable. Elle repose en particulier sur l'entretien de carrière visé par l'accord de classification des employés et cadres du 2 juin 2009.

Article 10

Mobilité fonctionnelle ou géographique

Les dispositions conventionnelles relatives à la mobilité géographique ou professionnelle comprennent notamment, au titre de la mobilité fonctionnelle, des actions de formation adaptées, et, au titre de la mobilité géographique, des mesures indemnitaires. En outre, dans chaque convention collective applicable au personnel du RSI, des dispositions permanentes relatives aux conditions de mise à disposition et de détachement des salariés ont été inscrites.

Le régime s'engage, au-delà de ces dispositions d'application internes, à développer les partenariats avec le secteur de la protection sociale afin de favoriser également les mobilités dans un cadre sécurisé.

Article 11

Entrée en vigueur. – Durée de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant l'agrément ministériel visé aux articles L. 123-1, L. 123-2 et L. 123-2-1 du code de la sécurité sociale. Il est conclu pour une durée triennale.

En cas d'opposition régulière au présent accord, celui-ci ne produira aucun effet et ne pourra être considéré comme comportant un engagement unilatéral de la partie employeur.

Il sera déposé par la partie la plus diligente conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Saint-Denis, le 28 novembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

RSI.

Syndicat de salariés :

IPRC CFE-CGC.

Brochure n° 3005-II

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

Brochure n° 3005-III

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

ACCORD DU 28 FÉVRIER 2013
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS ET GRANDS DÉPLACEMENTS
AU 1^{ER} AVRIL 2013
(Ain)
NOR : ASET1350584M
IDCC : 1702, 2614

Entre :
La FRTP Rhône-Alpes ;
La FBTP Ain ;
La fédération des SCOP BTP Rhône-Alpes,
D'une part, et
L'UD CFDT de l'Ain,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le présent accord a pour but de fixer, à compter du 1^{er} avril 2013, le montant minimum des indemnités de déplacements pour les ouvriers travaillant dans les entreprises de travaux publics du département de l'Ain.

INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS

Article 2

En application du chapitre VIII.1 du titre VIII de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993, les montants des trois indemnités professionnelles, journalières et forfaitaires, qui constituent le régime

d'indemnisation des petits déplacements, sont fixés comme suit à compter du 1^{er} avril 2013 pour le département de l'Ain.

En application de l'article 35 de l'avenant n° 18 du 24 juillet 2002 à la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise des travaux publics du 21 juillet 1965, les indemnités de transport et de repas visées au présent accord s'appliquent aux ETAM non sédentaires des entreprises de travaux publics.

Article 3

De convention expresse entre les parties, et compte tenu des possibilités d'adaptation prévues par les textes référencés à l'article 2 ci-dessus, la première zone (0 à 10 km) est divisée en deux dans le département de l'Ain :

- zone IA (0 à 4 km) ;
- zone IB (4 à 10 km).

Article 4

L'indemnité de repas, qui a pour objet d'indemniser le supplément de frais occasionné par la prise du déjeuner en dehors de la résidence habituelle de l'ouvrier, est fixée à 9,72 € à compter du 1^{er} avril 2013, quelle que soit la zone dans laquelle se situe le chantier.

Cette indemnité n'est toutefois pas due dans les cas prévus par les textes référencés à l'article 2 ci-dessus.

Article 5

Le montant journalier de l'indemnité de frais de transport, indemnisant les frais d'un voyage aller et retour du point de départ des petits déplacements au milieu de la zone concentrique dans laquelle se situe le chantier, est fixé de la façon suivante à compter du 1^{er} avril 2013 :

(En euros.)

ZONE	INDEMNITÉ de transport
IA (0 à 4 km)	0,72
IB (4 à 10 km)	2,50
II (10 à 20 km)	5,27
III (20 à 30 km)	8,81
IV (30 à 40 km)	12,38
V (40 à 50 km)	15,92

Article 6

L'indemnité de trajet, indemnisant la sujétion que représente pour l'ouvrier la nécessité de se rendre quotidiennement sur le chantier et d'en revenir, évaluée en fonction de la distance entre le point de départ des petits déplacements et la circonférence supérieure de la zone où se situe le chantier, est fixée de la façon suivante à compter du 1^{er} avril 2013 :

(En euros.)

ZONE	INDEMNITÉ de Trajet
IA (0 à 4 km)	0,49
IB (4 à 10 km)	1,18

ZONE	INDEMNITÉ de Trajet
II (10 à 20 km)	2,34
III (20 à 30 km)	3,54
IV (30 à 40 km)	4,67
V (40 à 50 km)	6,02

Article 7

De convention expresse entre les parties, et compte tenu des possibilités d'adaptation prévues par les textes référencés à l'article 2 ci-dessus, pour les chantiers situés dans des communes de l'Ain – dont la liste figure en annexe au présent accord – classées en zone de montagne en vertu des arrêtés préfectoraux des 26 juin 1961, 3 août 1962, 20 février 1974 et 28 avril 1976, les indemnités de frais de transport et de trajet seront majorées de 25 %.

Article 8

Les autres conditions d'application sont strictement celles définies par les textes référencés à l'article 2 ci-dessus.

INDEMNITÉS DE GRANDS DÉPLACEMENTS

Article 9

Il est convenu de se référer aux dispositions de l'article 8.11 du chapitre VIII.2 du titre VIII de la convention collective référencée à l'article 2 ci-dessus, à savoir :

« L'indemnité de grand déplacement correspond aux dépenses journalières normales qu'engage le déplacé en sus des dépenses habituelles qu'il engagerait s'il n'était pas déplacé. Le montant de ces dépenses journalières, qui comprennent :

- a) Le coût d'un second logement pour l'intéressé ;
- b) Les dépenses supplémentaires de nourriture, qu'il vive à l'hôtel, chez des particuliers ou en cantonnement ;
- c) Les autres dépenses supplémentaires qu'entraîne pour lui l'éloignement de son foyer, est remboursé par une allocation forfaitaire égale aux coûts normaux du logement et de la nourriture (petit déjeuner, déjeuner, dîner) qu'il supporte.

Dans le cas où le déplacé, prévenu préalablement qu'il vivra dans un cantonnement, déciderait de se loger ou de se nourrir (ou de se loger et de se nourrir) en dehors dudit cantonnement, une indemnité égale à celle versée aux ouvriers qui y vivent lui sera attribuée. »

Article 10

La prochaine réunion de la commission paritaire départementale aura lieu en février 2014.

Article 11

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail.

Fait à Bourg-en-Bresse, le 28 février 2013.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

INDEMNITÉS DE DÉPLACEMENT DES OUVRIERS DES TRAVAUX PUBLICS DU DÉPARTEMENT DE L'AIN

Liste des 130 communes de l'Ain classées en de montagne

(Arrêtés des 26 juin 1961, 3 août 1962, 20 février 1974 et 28 avril 1976)

Abergement-de-Varey
Ambléon
Anglefort
Apremont
Aranc
Arandas
Arbent
Argis
Armix
Bellegarde-sur-Valserine
Belleydoux
Bellignat
Belmont-Luthézieu
Bénonces
Billiat
Bolozon
Boyeux-Saint-Jérôme
Brénaz
Brénod
Brion
Burbanche (La)
Ceignes
Cerdon
Chaley
Challes-la-Montagne
Champagne-en-Valromey
Champdor
Champfromier
Chanay
Charix
Châtillon-en-Michaille

Chavornay
Cheignieu-La Balme
Chevillard
Chézery-Forens
Cleyzieu
Collonges
Conand
Condamine-La Doye
Confort
Contrevoz
Conzieu
Corbonod
Corcelles
Corlier
Cormaranche-en-Bugey
Crozet
Divonne-les-Bains (section Divonne)
Dortan
Echallon
Echenevex
Evosges
Farges
Géovreisset
Géovreissiat
Gex
Giron
Grand-Abergement (Le)
Groissiat
Hauteville-Lompnes
Hostiaz
Hotonnes
Injoux-Génissiat
Innimond
Izenave
Izernore
Izieu
Labalme
Lalleyriat
Lancrans

Lantenay
Léaz
Lelex
Leyssard
Lhôpital
Lochieu
Lompnaz
Lompnieu
Maillat
Marchamp
Martignat
Matafelon-Granges
Mérignat
Mijoux
Montanges
Montréal
Nantua
Neyrolles (Les)
Nivollet-Montgriffon
Nurieux-Volognat
Oncieu
Ordonnaz
Outriaz
Oyonnax
Péron
Petit-Abergement (Le)
Peyriat
Plagnes
Poizat (Le)
Port
Prémeyzel
Prémillieu
Rossillon
Ruffieu
Saint-Alban
Saint-Bois
Saint-Germain-de-Joux
Saint-Germain-les-Paroisses
Saint-Jean-de-Gonville

Saint-Martin-du-Frêne
Saint-Rambert-en-Bugey
Samognat
Seillonnaz
Sergy
Serrières-sur-Ain
Songieu
Sonthonnax-la-Montagne
Souclin
Surjoux
Sutrieu
Tenay
Thézillieu
Thoiry
Torcieu
Vesancy
Vieu
Vieu-d'Izenave
Villes
Virieu-le-Grand
Virieu-le-Petit

Brochure n° 3061

Conventions collectives nationales

AGENCES DE VOYAGES ET DE TOURISME

IDCC : 1710. – **Personnel des agences de voyages et de tourisme**

IDCC : 412. – **Guides accompagnateurs et accompagnateurs
au service des agences de voyages et de tourisme**

ACCORD DU 14 JANVIER 2013

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} JANVIER 2013

NOR : ASET1350606M

IDCC : 412

Entre :

Le SNAV,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les parties ont décidé de majorer les salaires forfaitaires pour l'ensemble du territoire métropolitain selon les dispositions suivantes.

Article 1^{er}

A partir du 1^{er} janvier 2013 :

- guide accompagnateur, 1^{re} catégorie : 90 € ;
- guide accompagnateur, 2^e catégorie : 80 € ;
- accompagnateur, 1^{re} catégorie : 68 € ;
- accompagnateur, 2^e catégorie : 66 €.

Article 2

Frais de déplacement à l'étranger

Pour les journées passées à l'étranger, les salaires sont majorés de 10 %.

Lorsque les 2/3 du parcours s'effectuent à l'étranger, la majoration de 10 % est acquise pour la totalité du voyage.

Article 3

Le montant de l'indemnité prévue à l'article 9 *bis* de la convention collective des guides accompagnateurs est fixé à 22 € minimum.

Article 4

Lorsque le repas n'est pas fourni dans la prestation ou le forfait de l'agence, le guide percevra une indemnité du coût de repas de 18,50 €.

Article 5

Les parties signataires valident le présent accord en date du 1^{er} janvier 2013.

Fait à Paris, le 14 janvier 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3061

Conventions collectives nationales

AGENCES DE VOYAGES ET DE TOURISME

IDCC : 1710. – **Personnel des agences de voyages et de tourisme**

IDCC : 412. – **Guides accompagnateurs et accompagnateurs
au service des agences de voyages et de tourisme**

ACCORD DU 8 FÉVRIER 2013
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} AVRIL 2013

NOR : ASET1350604M
IDCC : 1710

Entre :

Le SNAV,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le SMC du groupe A est porté à 1 458,05 € pour un horaire mensuel de 151,67 heures à compter du 1^{er} avril 2013, soit une évolution de 1,2 %.

Article 2

Le présent accord maintient les écarts établis entre chaque groupe en application de l'accord du 16 juin 2008.

Article 3

En application des écarts ainsi définis, la nouvelle grille des SMCG mensuels s'établit au 1^{er} avril 2013 comme suit :

(En euros.)

GROUPE	SALAIRE MINIMUM garanti
A	1 458, 05
B	1 516,37

GROUPE	SALAIRE MINIMUM garanti
C	1 592,19
D	1 703,65
E	1 908,09
F	2 232,46
G	2 723,61

Article 4

Dans les 30 jours suivant le dernier jour du mois de la mise en œuvre de la prochaine décision de revalorisation du Smic, les parties détermineront d'un commun accord la date d'une prochaine réunion de la commission mixte paritaire des affaires sociales.

Article 5

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

Fait à Paris, le 8 février 2013.

(Suivent les signatures)

Accord interprofessionnel
ZONE D'ANIMATION CULTURELLE ET TOURISTIQUE
(Marseille)

AVENANT DU 7 JANVIER 2013
À L'ACCORD DU 2 NOVEMBRE 2011 RELATIF À L'OUVERTURE DU DIMANCHE
ET À LA DÉROGATION AU REPOS DOMINICAL

NOR : ASET1350605M

Sachant :

- que les restrictions à l'ouverture des commerces de détail alimentaire sur la ville de Marseille sont anciennes et récurrentes ;
- que ces restrictions constituent un obstacle sérieux tant à l'adaptation et au développement commercial qu'à l'emploi ;
- que ces restrictions ne correspondent plus à la structure actuelle du secteur des commerces de détail alimentaire ni à l'environnement concurrentiel et encore moins à la demande des consommateurs ;
- que le commerce électronique se développe considérablement, trouvant son attractivité dans les prix pratiqués, les facilités de livraison et l'accessibilité facile et sans contrainte d'horaire ;
- que, pour le maintien et le développement des commerces de détail alimentaire et la préservation des emplois qu'ils génèrent, il est apparu nécessaire et indispensable aux partenaires sociaux signataires que l'activité s'y déroule sans contrainte de fermeture hebdomadaire mais dans le respect du repos hebdomadaire des salariés.

Considérant :

- que pour la rentabilité des commerces de détail alimentaire installés et s'installant sur le périmètre de la zone d'animation culturelle et touristique de la ville de Marseille et pour le développement de l'emploi, il est apparu nécessaire et indispensable que l'activité s'y déroule également le dimanche, conformément aux dispositions de l'article L. 3132-13 du code du travail ;
- que si l'activité des commerces de détail alimentaire devait continuer à cesser un jour par semaine, il y aurait nécessairement des conséquences importantes sur leur dite activité et sur l'emploi dans ce secteur professionnel ;
- que, dans ces conditions, tout en respectant le cadre légal, les parties signataires du présent accord estiment préférable de maintenir une activité permanente et accorder en contrepartie aux salariés concernés, quels que soient leur statut et leur catégorie, des garanties et des compensations salariales ;
- que l'article 2.VI de la loi n° 2009-974 du 10 août 2009 codifié sous l'article L. 3132-13 du code du travail ne prévoit aucune contrepartie pour les salariés travaillant le dimanche dans une entreprise, un établissement ou une structure de vente au détail alimentaire situés dans des communes d'intérêt touristique ou thermales et dans les zones touristiques d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle ;

- que, dans l'esprit de l'accord sur l'ouverture du dimanche à Plan de Campagne en date du 27 novembre 2009 et de l'accord concernant l'ouverture du dimanche et la dérogation au repos hebdomadaire sur le périmètre de la zone d'animation culturelle et touristique de la ville de Marseille en date du 2 novembre 2011, les organisations syndicales représentatives des salariés et les organisations syndicales représentatives des employeurs souhaitent définir également des contreparties pour les salariés travaillant le dimanche dans les commerces de détail alimentaire sur le périmètre de la zone d'animation culturelle et touristique de la ville de Marseille ;
- que, dans ces conditions, les parties signataires conviennent d'accorder aux salariés concernés, quels que soient leur catégorie et leur statut, des garanties et des compensations salariales afin de faire cesser les disparités de situation qui pourraient exister à ce jour,

il est convenu ce qui suit pour le périmètre de la zone d'animation culturelle et touristique de la ville de Marseille :

Article 1^{er}

L'article 2, alinéa 1, de l'accord du 2 novembre 2011 est modifié comme suit :

« Le présent accord concerne et s'applique à toute entreprise, établissement, commerce ou structure de vente au détail non alimentaire tels que visés expressément par l'article L. 3132-25 du code du travail et à toute entreprise, établissement, commerce ou structure de vente au détail alimentaire tels que visés expressément par l'article L. 3132-13 du code du travail, et installés ou s'installant sur le périmètre de la zone d'animation culturelle et touristique de la ville de Marseille tel que visé à l'article 1^{er} du présent accord. »

Article 2

L'article 3 de l'accord du 2 novembre 2011 est modifié comme suit :

« Tout salarié, quels que soient son statut, sa fonction, l'effectif de l'entreprise, de l'établissement, du commerce ou de la structure de vente au détail tels que visés à l'article 2, alinéa 1, du présent accord, et de quelque branche professionnelle que ce soit, amené à travailler le dimanche dans le cadre des dispositions des articles L. 3132-25 et L. 3132-13 du code du travail, devra bénéficier des garanties ou des compensations telles que stipulées ci-après. »

Article 3

L'article 5, alinéa 2, de l'accord du 2 novembre 2011 est modifié comme suit :

« Une entreprise, un établissement, un commerce ou une structure de vente au détail tels que visés à l'article 2, alinéa 1, du présent accord et installés ou s'installant sur le périmètre de la zone d'animation culturelle et touristique de la ville de Marseille ne pourront dénoncer un accord collectif, un usage ou un contrat de travail prévoyant des avantages plus favorables pour les salariés travaillant le dimanche, pour se placer dans le champ d'application du présent accord. »

Article 4

L'article 6 de l'accord du 2 novembre 2011 est modifié comme suit :

« Les entreprises, établissements, commerces ou structures de vente au détail tels que visés à l'article 2, alinéa 1, du présent accord et installés ou s'installant sur le périmètre de la zone d'animation culturelle et touristique de la ville de Marseille s'engagent à ne créer aucune discrimination entre le salarié amené à travailler le dimanche et les autres salariés, notamment lors de la rédaction du contrat de travail ou avenants les liant à leur employeur, à l'exception des avantages directement liés au travail du dimanche. »

Les entreprises, établissements, commerces ou structures de vente au détail tels que visés à l'article 2, alinéa 1, du présent accord et installés ou s'installant sur le périmètre de la zone d'animation culturelle et touristique de la ville de Marseille s'engagent également à ne procéder à aucune discri-

mination entre le salarié amené à travailler le dimanche et les autres salariés, notamment en matière d'évolution de carrière, de formation ou de rémunération, à l'exception des avantages directement liés au travail du dimanche. »

Article 5

L'article 7 de l'accord du 2 novembre 2011 est modifié comme suit :

« Les entreprises, établissements, commerces ou structures de vente au détail tels que visés à l'article 2, alinéa 1, du présent accord installés ou s'installant sur le périmètre de la zone d'animation culturelle et touristique de la ville de Marseille s'engagent à limiter le recours à des contrats de travail à durée déterminée et à des contrats de travail temporaire et à privilégier le recours au contrat de travail à durée indéterminée pour travailler le dimanche. »

Article 6

L'article 8 de l'accord du 2 novembre 2011 est modifié comme suit :

« Les entreprises, établissements, commerces ou structures de vente au détail tels que visés à l'article 2, alinéa 1, du présent accord installés ou s'installant sur le périmètre de la zone d'animation culturelle et touristique de la ville de Marseille s'engagent à favoriser l'embauche des publics en difficulté et des personnes handicapées. »

Article 7

L'article 9 de l'accord du 2 novembre 2011 est modifié comme suit :

« Les salariés, quels que soient leur statut, leur fonction et l'effectif de leur entreprise, de leur établissement, de leur commerce ou de leur structure de vente au détail tels que visés à l'article 2, alinéa 1, du présent accord, ayant travaillé le dimanche bénéficieront de contreparties, en plus de la rémunération de leurs heures travaillées ce jour-là majorée des pourcentages prévus pour les heures supplémentaires suivant les cas prévus par la loi, les conventions collectives, les accords collectifs et les contrats de travail. En conséquence, les contreparties en majoration de salaires et les contreparties en repos compensateur fixées par le présent accord pour le travail du dimanche ne peuvent en aucun cas se substituer à toute autre majoration de salaires ou contreparties quelle que soit sa nature. »

Article 8

L'article 10 de l'accord du 2 novembre 2011 est modifié comme suit :

« Les contreparties prévues à l'article 9 du présent accord sont, au choix de l'employeur, compte tenu des nécessités de fonctionnement et des contraintes économiques de l'entreprise, de l'établissement ou de la structure de vente au détail tels que visés à l'article 2, alinéa 1, du présent accord, fixées comme suit :

- soit une majoration de salaires ;
- soit un repos compensateur. »

Article 9

L'article 13, alinéa 2, de l'accord du 2 novembre 2011 est modifié comme suit :

« La prise du repos compensateur équivalent sera fixée par l'employeur en fonction des nécessités d'organisation des entreprises, établissements, commerces ou structures de vente au détail tels que visés à l'article 2, alinéa 1, du présent accord. »

Article 10

L'article 15 de l'accord du 2 novembre 2011 est modifié comme suit :

« Chaque salarié amené à travailler le dimanche peut à tout moment demander, par écrit, à bénéficier d'une priorité pour occuper ou reprendre un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle

ou un emploi équivalent ne comportant pas le travail le dimanche dans le même établissement, commerce ou structure de vente au détail tel que visé à l'article 2, alinéa 1, du présent accord. Les entreprises, établissements, commerces ou structures de vente au détail tels que visés à l'article 2, alinéa 1, du présent accord installés ou s'installant sur le périmètre de la zone d'animation culturelle et touristique de la ville de Marseille s'engagent à respecter les dispositions de l'article 5 du présent accord. »

Article 11

L'article 16, alinéa 1, de l'accord du 2 novembre 2011 est modifié comme suit :

« Chaque salarié volontaire pourra bénéficier s'il le souhaite d'un certain nombre de dimanches de repos par année civile, sous condition que l'entreprise, l'établissement, le commerce ou la structure de vente au détail tels que visés à l'article 2, alinéa 1, du présent accord ouvrent au moins 40 dimanches sur l'année civile. »

Article 12

L'article 16, alinéa 2, de l'accord du 2 novembre 2011 est modifié comme suit :

« Ces dimanches devront être pris par roulement en fonction des nécessités d'organisation de l'entreprise, de l'établissement, du commerce ou de la structure de vente au détail tels que visés à l'article 2, alinéa 1, du présent accord, après accord avec l'employeur. »

Article 13

L'article 16, alinéa 3, de l'accord du 2 novembre 2011 est modifié comme suit :

« Ce nombre de dimanches varie en fonction de l'effectif de l'entreprise, l'établissement, le commerce ou la structure de vente au détail tels que visés à l'article 2, alinéa 1, du présent accord :

- de 1 à 5 salariés : 6 dimanches (hors congés payés) ;
- de 6 à 10 salariés : 8 dimanches (hors congés payés) ;
- de 11 à 49 salariés : 12 dimanches (hors congés payés) ;
- 50 salariés et plus : 15 dimanches (hors congés payés).

Les seuils d'effectifs ci-dessus s'apprécient en équivalent salariés temps plein. »

Article 14

L'article 16, alinéa 5, de l'accord du 2 novembre 2011 est modifié comme suit :

« Pour tenir compte des contraintes d'organisation des entreprises, des établissements, des commerces ou des structures de vente au détail tels que visés à l'article 2, alinéa 1, du présent accord, les salariés devront formuler leur demande par écrit sous réserve de respecter un délai de préavis de 1 mois. »

Article 15

L'article 19 de l'accord du 2 novembre 2011 est modifié comme suit :

« L'UPE 13 en tant que partie signataire s'engage à diffuser le présent accord auprès de tous les entreprises, établissements, commerces ou structures de vente au détail tels que visés par l'article 2, alinéa 1, du présent accord concernés installés sur le périmètre de la zone d'animation culturelle et touristique de la ville de Marseille et à les sensibiliser quant au respect des dispositions du présent accord. »

Article 16

Tous les articles et alinéas d'article de l'accord du 2 novembre 2011 non visés et modifiés expressément par le présent avenant restent en vigueur.

Article 17

Le présent avenant ne prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2013 qu'à la condition que le préfet des Bouches-du-Rhône annule l'arrêté préfectoral du 17 août 1953 réglementant la fermeture hebdomadaire obligatoire des commerces d'alimentation de détail de Marseille modifié par l'arrêté préfectoral du 31 août 1956 annexé au présent accord : annexe I (non publiée au *BOH*).

Fait à Marseille, le 7 janvier 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CGPME 13 ;

UPE 13 ;

MEDEF 13.

Syndicats de salariés :

CFE-CGC ;

CFTC ;

CGT-FO.

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165130170-000513

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
