

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Premier ministre

Direction
de l'information
légale
et administrative



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° 2013/24 DU 6 JUILLET 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	110

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2013/24

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Alimentaires (industries) : accord du 27 février 2013 relatif à la professionnalisation et au droit individuel à la formation.....	4
Alimentation à succursales (maisons [gérants mandataires]) : avenant n° 58 du 11 mars 2013 relatif aux cotisations du régime prévoyance	19
Boulangerie et pâtisserie (activités industrielles) : avenant n° 12 du 2 avril 2013 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} avril 2013	21
Bureaux d'études techniques : avenant n° 7 du 24 avril 2013 relatif à la désignation d'organismes assureurs	23
Bureaux d'études techniques (ETAM) : avenant n° 42 du 21 mai 2013 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2013.....	25
Bureaux d'études techniques (ingénieurs et cadres) : avenant n° 43 du 21 mai 2013 relatif aux salaires minimaux.....	27
Camping : avenant du 14 décembre 2012 relatif aux annexes catégorielles « ouvriers », « employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise (ETDAM) » et « ingénieurs et cadres ».....	29
Carrières et matériaux (industries [Bourgogne et Franche-Comté, ouvriers, ETAM]) : avenant n° 31 du 12 avril 2013 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} avril 2013.....	34
Combustibles solides, liquides, gazeux (négoce [Martinique]) : accord du 19 avril 2013 relatif à la fixation des règles de calcul des arriérés.....	37
Combustibles solides, liquides, gazeux (négoce) : accord du 10 mai 2013 relatif aux salaires au 1 ^{er} juillet 2013.....	44
Menuiseries, charpentes : avenant n° 10 du 4 avril 2013 relatif aux classifications, aux salaires et aux primes pour l'année 2013	46
Métallurgie (Aisne) : accord du 6 mai 2013 relatif aux garanties de rémunération effective, aux rémunérations minimales hiérarchiques et à la prime de vacances.....	50
Métallurgie (Eure) : adhésion par lettre du 5 juin 2013 de la CFDT métallurgie de l'Eure à la convention.....	53
Métallurgie (Eure-et-Loir) : accord du 26 avril 2013 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2013.....	54

Métallurgie (Eure-et-Loir) : accord du 26 avril 2013 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques au 1^{er} juillet 2013	57
Métallurgie (Maine-et-Loire) : avenant du 29 avril 2013 relatif à la prévoyance	62
Panneaux à base de bois (industrie) : accord du 27 mars 2013 relatif à la politique salariale pour l'année 2013	65
Plasturgie : adhésion par lettre du 6 juin 2013 de la CFE-CGC chimie à l'accord du 17 octobre 2000 relatif à l'organisation et à la durée du temps de travail.....	70
Sécurité sociale (organismes) : accord du 15 mars 2012 relatif à la rémunération des personnels au 1^{er} mai 2012	71
Sécurité sociale (organismes) : accord du 10 avril 2013 relatif à la rémunération des personnels au 1^{er} mai 2013.....	76
Spectacle (intermittents) : avenant n° 5 du 18 décembre 2012 à l'accord du 20 décembre 2006 relatif aux garanties collectives de prévoyance	79
Spectacle (intermittents) : avenant du 29 mars 2013 à l'accord du 6 juillet 2007 relatif aux modalités d'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie	81
Tissus, tapis et linge de maison (commerce en gros) : accord du 7 janvier 2013 relatif aux classifications, aux emplois et aux salaires au 1^{er} janvier 2013	84
Travail temporaire (entreprises) : accord du 15 février 2013 relatif à la classification des emplois.....	86
Verre (industries de fabrication mécanique) : accord du 17 mai 2013 relatif à la désignation d'un OPCA.....	108

Convention collective nationale

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

Brochure n° 3026

Convention collective nationale

IDCC : 2728. – **SUCRERIES, SUCRERIES-DISTILLERIES
ET RAFFINERIES DE SUCRE**

Brochure n° 3060

Convention collective nationale

IDCC : 1930. – **MEUNERIE**

Convention collective nationale

IDCC : 504. – **INDUSTRIES ALIMENTAIRES DIVERSES**

Brochure n° 3124

Convention collective nationale

IDCC : 112. – **INDUSTRIE LAITIÈRE**

Brochure n° 3125

Convention collective nationale

IDCC : 1586. – **INDUSTRIES CHARCUTIÈRES
(Salaisons, charcuteries, conserves de viandes)**

Brochure n° 3127

Convention collective nationale

IDCC : 1396. – **INDUSTRIES DE PRODUITS
ALIMENTAIRES ÉLABORÉS**

Brochure n° 3178

Convention collective nationale

IDCC : 200. – **EXPLOITATIONS FRIGORIFIQUES**

Brochure n° 3179

Convention collective nationale

IDCC : 1534. – **ENTREPRISES DE L'INDUSTRIE
ET DES COMMERCES EN GROS DES VIANDES**

Brochure n° 3247

Convention collective nationale

IDCC : 1513. – **ACTIVITÉS DE PRODUCTION
DES EAUX EMBOUTEILLÉES,
DE BOISSONS RAFRAÎCHISSANTES
SANS ALCOL ET DE BIÈRE**

Convention collective nationale

IDCC : 2410. – **BISCOTTERIES, BISCUITERIES,
CÉRÉALES PRÊTES À CONSOMMER
OU À PRÉPARER, CHOCOLATERIES,
CONFISERIES, ALIMENTS DE L'ENFANCE
ET DE LA DIÉTÉTIQUE,
PRÉPARATIONS POUR ENTREMETS
ET DESSERTS MÉNAGERS**

Brochure n° 3294

Convention collective nationale

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

ACCORD DU 27 FÉVRIER 2013
RELATIF À LA PROFESSIONNALISATION
ET AU DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION
NOR : ASET1350784M

PRÉAMBULE

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

Les signataires font du développement de la formation et des compétences un axe majeur de leur politique sociale et d'emploi afin de répondre aux préoccupations des entreprises et des salariés.

Nous considérons que chaque salarié doit être en mesure de développer ou renouveler tout au long de sa vie professionnelle sa qualification, ses compétences et aptitudes professionnelles.

Notre objectif est de sécuriser le parcours professionnel des jeunes et des demandeurs d'emploi qui souhaitent s'orienter vers nos métiers ainsi que des salariés dont l'emploi est fragilisé ou nécessitant un développement de leur maîtrise professionnelle, en mettant en œuvre notamment les deux dispositifs du contrat de professionnalisation ou d'une période de professionnalisation.

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

Dans ce cadre, les signataires ont décidé d'harmoniser leurs dispositions conventionnelles en matière de professionnalisation et de droit individuel à la formation.

Article préliminaire

Champ d'application

Il est convenu que le présent accord interbranches annule et remplace automatiquement les dispositions similaires des accords de branche et convention collective suivants, à l'exception des dispositions plus favorables portant sur la rémunération des salariés en contrat de professionnalisation prévues à l'article 7 du présent accord.

Accord du 6 décembre 2004 relatif à la professionnalisation dans diverses branches des industries alimentaires tel que modifié par avenant du 25 juillet 2005, pour l'ALLIANCE 7, ADEPALE, CFC, CSFL, CSRCSE, FEDALIM, FICT, FNIL, SFIG, SIFPAF, SNFS.

Accord du 7 janvier 2005 relatif à la mise en œuvre du droit individuel à la formation dans diverses branches des industries alimentaires tel que modifié par les avenants n° 1 du 25 juillet 2005 et n° 2 du 4 décembre 2009 pour l'ALLIANCE 7, ADEPALE, CFC, CSFL, CSRCSE, FEDALIM, FICT, FNIL, SFIG, SIFPAF, SNFS.

Accord du 7 juillet 2009 relatif à la répartition de la contribution versée au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels dans diverses branches des industries alimentaires pour l'ALLIANCE 7, ADEPALE, CFC, CSFL, CSRCSE, FEDALIM, FICT, FNIL, SFIG, SIFPAF, SNFS.

Accord du 7 avril 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, étendu par arrêté du 12 avril 2006, à l'exception de son article 9, pour le SNIV-SNCP, SYNAFAVIA, FNEAP, CNTF, FNICGV.

Les sections IV, VI, VII du chapitre IV « Apprentissage-emploi et formation professionnelle » de la convention collective nationale des activités des eaux embouteillées et boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière pour le CSEM, ABF, BRSA, SES, FNECE.

Accord du 4 janvier 2005, étendu par arrêté du 7 octobre 2005, accord du 28 avril 2005 et son avenant du 6 juin 2007, pour l'USNEF.

Les articles 1^{er}, 2, 3, 4, 6, 8, 9, 10, 11, 12, alinéas 1 à 6 et 8, les articles 13, 14, 15, 16, 17, 18.1, 18.2 A et C et l'annexe I du présent accord annulent et remplacent les articles 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.6, 2.1, 2.2, 2.3, 2.6, 2.7, 3.1, 3.2, 3.4, et 3.5 de l'accord de branche relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les entreprises relevant de la convention collective de la meunerie en date du 1^{er} juillet 2005, modifié par avenant n° 1 en date du 20 septembre 2011, pour l'ANMF, SNIA, CFSI, SRF.

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

CCN 3026. – Sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre (IDCC 2728) ;

CCN 3060. – Meunerie (IDCC 1930) ;

CCN 3092. – Industries alimentaires diverses (IDCC 504) ;

CCN 3124. – Industrie laitière (IDCC 112) ;

CCN 3125. – Industries charcutières (IDCC 1586) ;

CCN 3127. – Industries de produits alimentaires élaborés (IDCC 1396) ;

CCN 3178. – Exploitations frigorifiques (IDCC 200) ;

CCN 3179. – Entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (IDCC 1534) ;

CCN 3247. – Activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières (IDCC 1513) ;

CCN 3270. – Biscotterie, biscuiteries, céréales prêtes à consommer ou à préparer, chocolateries, confiseries, aliments de l'enfance et de diététique, préparations pour entremets et desserts ménagers, des glaces, sorbets et crèmes glacées (IDCC 2410) ;

CCN 3294. – Industrie des pâtes alimentaires (IDCC 1987) ;

CCN 3092. – Industries des produits exotiques (IDCC 506).

CHAPITRE I^{ER}

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Article 1^{er}

Objet du contrat de professionnalisation

Les parties signataires décident de faciliter la mise en place d'un contrat de professionnalisation dont l'objet est de favoriser l'emploi, l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi. Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir notamment un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par les instances paritaires de branche compétentes, une qualification professionnelle reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche.

L'employeur s'engage, pendant la durée du contrat s'agissant d'un CDD, ou d'une action de professionnalisation s'agissant d'un CDI, à fournir au titulaire du contrat une activité professionnelle en relation avec l'objectif de professionnalisation et à lui assurer une formation qui permette d'accéder à une qualification professionnelle.

Un tuteur est désigné par l'employeur parmi les volontaires, dans le respect des dispositions légales pour accueillir le salarié dans l'entreprise, afin de veiller notamment à l'adéquation des activités confiées au sein de l'entreprise avec la formation poursuivie.

Article 2

Publics visés

Pour favoriser leur accès aux métiers proposés par les entreprises des industries alimentaires et à l'emploi, le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle ;
- aux jeunes de moins de 26 ans qui veulent compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion).

Article 3

Objectifs visés

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

- un diplôme d'Etat ;
- un titre à finalité professionnelle ;
- un CQP, CQP IA, CQPI ;
- une qualification professionnelle reconnue, soit par la commission nationale paritaire inter-alimentaire de l'emploi et de la formation professionnelle (CNPIEPF), soit par une commission paritaire de branche (CNPEFP) ;
- une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche.

Article 4

Durée du contrat ou de l'action de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation peut être conclu à durée déterminée ou indéterminée.

Lorsque le contrat est à durée déterminée celui-ci a une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Cette durée minimale peut être allongée jusqu'à 24 mois, notamment pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige.

Lorsque le contrat est à durée indéterminée, l'action de professionnalisation peut être portée au plus à 24 mois.

Article 5

Durée de la formation

Les actions d'évaluation, de professionnalisation, d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée comprise entre 20 %, sans être inférieure à 150 heures, et 40 % de la durée totale du contrat de professionnalisation notamment pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire ou qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou pour ceux qui visent des formations diplômantes ou qualifiantes.

Article 6

Renouvellement du contrat à durée déterminée

Le contrat peut être renouvelé une fois pour la durée nécessaire, dans les conditions prévues à l'article 4, si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée en raison :

- de l'échec aux épreuves d'évaluation ou d'examen ;

- de la maladie ;
- de la maternité ;
- d'un accident du travail ;
- de la défaillance de l'organisme de formation ;
- de la maladie professionnelle.

Le contrat peut également être renouvelé une fois si le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire.

Article 7

Rémunération du salarié en contrat de professionnalisation

Sauf dispositions plus favorables, les salariés perçoivent une rémunération qui ne peut être inférieure aux références suivantes.

7.1. Salariés âgés de moins de 26 ans

Pendant la première moitié du contrat, s'agissant d'un CDD, ou de l'action de professionnalisation, s'agissant d'un CDI :

- a) Pour les bénéficiaires dont la qualification est inférieure au bac professionnel ou sans titre ni diplôme professionnel de même niveau :
 - 60 % du Smic pour les moins de 21 ans ;
 - 75 % du Smic pour ceux âgés de 21 à 25 ans.
- b) Pour les bénéficiaires dont la qualification est égale ou supérieure au bac professionnel ou à un titre ou diplôme professionnel de même niveau :
 - 70 % du Smic pour les moins de 21 ans ;
 - 85 % du Smic pour ceux âgés de 21 ans à 25 ans.

Pendant la seconde moitié du contrat, s'agissant d'un CDD ou de l'action de professionnalisation, s'agissant d'un CDI :

- 80 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions de la convention ou de l'accord collectif de branche pour le poste effectivement occupé pendant cette professionnalisation, sous réserve que celle-ci soit au moins égale à 85 % du Smic.

7.2. Salariés âgés de 26 ans et plus

Quatre-vingt-dix pour cent de la rémunération minimale prévue par les dispositions de la convention ou de l'accord collectif de branche pour le poste effectivement occupé pendant cette professionnalisation, sous réserve que celle-ci soit au moins égale au Smic.

7.3. Salariés âgés de 45 ans et plus

Cent pour cent de la rémunération minimale prévue par les dispositions de la convention ou de l'accord collectif de branche pour le poste effectivement occupé pendant cette professionnalisation.

CHAPITRE II

PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION

Article 8

Objet de la période de professionnalisation

La période de professionnalisation est un dispositif qui a pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi ou l'évolution professionnelle de salariés en contrat à durée indéterminée.

Article 9

Publics visés

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes :

- aux salariés dont la qualification n'est plus en adéquation au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail, dans le cadre des priorités définies à l'annexe I du présent accord ;
- aux salariés victime d'un accident de travail ayant entraîné un arrêt de travail supérieur à 1 an, au cours d'une période comprise dans les 12 mois suivant sa reprise de travail ;
- aux salariés qui comptent 20 années d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail.

Article 10

Objectifs visés

Les périodes de professionnalisation ont pour objectif de permettre à leurs bénéficiaires :

- d'acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle, un CQP, CQPI, CQP IA ou une qualification professionnelle reconnue par la CPNEFP ou par la CNPIEFP ;
- d'acquérir une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- de bénéficier d'une action de formation leur permettant de changer de métier dans la branche ;
- de bénéficier d'une action de formation leur permettant de s'adapter aux éventuelles nouvelles conditions d'exercice de leur métier ;
- de participer à une action de formation ou à un parcours professionnalisant dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNEFP ou par la CNPIEFP.

Article 11

Mise en œuvre de la période de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation sont mises en œuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle dans ou en dehors de l'entreprise et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en lien avec la qualification recherchée ;
- le suivi de l'alternance est assuré par un tuteur ;
- une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

L'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues à l'issue de l'action de professionnalisation.

Les actions de formation de la période de professionnalisation sont réalisées prioritairement pendant le temps de travail, en particulier pour les salariés les moins qualifiés. Elles peuvent également se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail, à l'initiative :

- du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation ;
- de l'employeur après accord écrit du salarié, en application de l'article L. 6321-6 du code du travail.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail ouvrent droit au versement de l'allocation de formation prévue par la loi.

CHAPITRE III

DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION

Article 12

Salariés bénéficiaires et durée de la formation

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps complet, à l'exclusion des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation, ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation (DIF) d'une durée de 20 heures.

Le salarié à temps partiel bénéficie du DIF au prorata de son temps de travail par rapport à la durée légale du travail. Par exception, le salarié dont la durée du travail est au moins égale à 80 % de la durée légale ou conventionnelle du travail bénéficie de 20 heures de DIF par an. Par exception, le salarié qui ne justifie pas de l'acquisition du DIF auprès d'un autre employeur dont la durée du travail est au moins égale à 2/3 de la durée légale du travail bénéficie de 20 heures de DIF par an.

Le cumul des droits ouverts est égal à une durée plafonnée à 120 heures sur 6 ans. Ce plafond de 120 heures s'applique également aux salariés travaillant à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base des droits annuels acquis *pro rata temporis*.

L'employeur doit informer annuellement par écrit les salariés du total des droits acquis au titre du DIF.

Les partenaires sociaux conviennent que, pour déterminer l'ouverture du DIF visé aux articles L. 6323-1 et suivants du code du travail, l'ancienneté des salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée s'appréciera au 1^{er} janvier de chaque année civile.

Le salarié à temps complet bénéficiera, à terme échu, de 20 heures par année civile complète d'appartenance juridique à l'entreprise.

Sont prises en compte pour le calcul du DIF, les périodes de suspension du contrat de travail pour cause :

- d'accident du travail ;
- de maladie professionnelle ;
- de congé de maternité ;
- de congé de paternité ;
- de maladie lorsque ces périodes sont assimilées, par la convention collective dont relève la branche, à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés ;
- de congé d'adoption ;
- de congé de présence parentale ;
- de congé de soutien familial ;
- de congé parental d'éducation.

En cas d'année civile incomplète, le salarié bénéficie d'un DIF intégrant les droits acquis *pro rata temporis* entre la date d'embauche et la fin de la première année civile. Celui-ci pourra être mis en œuvre au terme de l'année civile suivant la date d'entrée.

Article 13

Droit individuel à la formation des salariés en contrat à durée déterminée

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée bénéficient du DIF calculé *pro rata temporis* après 4 mois consécutifs ou non sous contrat à durée déterminée au cours des 28 derniers mois. L'employeur est tenu d'informer le salarié de ses droits à ce titre.

L'organisme collecteur paritaire agréé au titre du congé individuel de formation pour les entreprises de 10 salariés et plus assure la prise en charge des frais de formation, de transport et d'hébergement ainsi que de l'allocation de formation due à ces salariés.

Article 14

Mise en œuvre du DIF

Il appartient au salarié de prendre l'initiative d'utiliser son droit individuel à la formation. Il doit obtenir l'accord de son employeur.

Le choix de l'action de formation envisagée et ses modalités de réalisation sont arrêtés par accord écrit du salarié et de l'employeur éventuellement dans le cadre de l'entretien professionnel visé à l'article 1.1 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle, ou suite à une demande écrite du salarié.

14.1. Demande du salarié

La demande d'exercice du DIF porte sur des actions de formation définies à l'article 16 ci-après. La demande écrite du salarié doit être déposée au moins :

- 2 mois avant le début d'une formation d'une durée au plus égale à 1 semaine (35 heures) ;
- 3 mois avant le début d'une formation d'une durée supérieure.

Cette demande écrite doit comporter :

- l'objet, le coût, le lieu, la durée, les dates et les heures de l'action de formation.

Pour l'action de formation, le programme de la formation souhaitée et la dénomination du prestataire pressenti.

Pour l'action de bilan de compétences, la dénomination de l'organisme prestataire choisi sur la liste des organismes agréés par le FONGECIF.

Pour l'action de validation des acquis, les mentions suivantes : le diplôme, titre ou certificat de qualification postulé permettant de faire valider les acquis de l'expérience et la dénomination de l'autorité ou de l'organisme délivrant la certification.

14.2. Réponse de l'employeur

L'employeur dispose d'un délai de 1 mois à réception de la demande, telle que définie à l'article 14.1, pour notifier par écrit sa réponse lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation du choix de l'action de formation et de ses éléments.

A. – Accord de l'employeur

Si l'employeur accepte la demande du salarié, l'employeur et le salarié formalisent leur accord par un écrit relatif à la mise en œuvre du DIF contenant notamment les éléments suivants :

- le programme de la formation ;
- l'objet, le coût, le lieu, la durée, les dates de début, de fin et les horaires de la formation ;
- les modalités de réalisation (pendant, et/ou hors temps de travail).

B. – Désaccord sur le choix de l'action de formation

Si l'employeur n'est pas d'accord sur le choix de l'action de formation, il indique au salarié les raisons de son refus dans sa réponse écrite.

Lorsque, durant 2 années civiles consécutives, le salarié et l'employeur sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du DIF, la formation peut se dérouler en dehors du temps de travail dans le cadre d'un financement assuré soit par l'organisme paritaire agréé au titre du congé

individuel de formation (OPACIF) dont relève l'entreprise, soit par l'organisme paritaire agréé (OPCA) dont relève l'entreprise dans les conditions suivantes.

a) Financement par l'OPACIF

L'OPACIF assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme.

Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du DIF et les frais de formation calculés conformément aux dispositions des articles L. 6323-14 et L. 6323-16 du code du travail et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation mentionnés à l'article L. 6332-14 du code du travail.

Les droits correspondants à la durée de la formation sont déduits des droits acquis par le salarié au titre du DIF.

b) Financement par l'OPCALIM

L'OPCA assure, sur la base du montant forfaitaire visé au deuxième alinéa de l'article L. 6332-14 du code du travail, la prise en charge financière de l'action sous réserve que celle-ci corresponde aux priorités définies par l'article 16 et dans les conditions fixées par l'accord du 8 février 2013 relatif au financement de la professionnalisation et du droit individuel à la formation des entreprises des industries alimentaires.

L'allocation visée à l'article L. 6321-10 du code du travail n'est pas due par l'employeur et la durée de la formation réalisée est déduite des droits acquis par le salarié au titre du DIF.

Article 15

Exercice du DIF

Les heures de formation liées au DIF s'exercent pendant ou en dehors du temps de travail conformément aux dispositions légales en vigueur.

Lorsqu'elles sont réalisées en dehors du temps de travail, elles ouvrent droit au versement de l'allocation de formation prévue par l'article L. 6321-10 du code du travail.

Article 16

Nature des actions de formation

Le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF peut être arrêté en tenant compte des conclusions, soit :

- de l'entretien professionnel prévu à l'article 1^{er} de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 ;
- d'une évaluation individuelle réalisée conjointement par le salarié et l'employeur ;
- de l'entretien de seconde partie de carrière prévu par l'accord interprofessionnel du 9 mars 2006 ;
- du bilan d'étape professionnel visé par l'article L. 6315-1 du code du travail ;
- d'un bilan de compétences.

Le DIF peut s'articuler avec le plan de formation ou la période de professionnalisation.

Les organisations signataires décident de retenir des actions de formation pouvant favoriser l'acquisition ou l'élargissement d'une qualification, l'élargissement du champ professionnel d'activité, la polyvalence, l'autonomie, l'adaptation aux évolutions et mutations industrielles, l'évolution du système de production et des technologies. Elles retiennent également les actions de formation des salariés âgés de 45 ans et plus destinées à la transmission d'expérience, les actions permettant de réaliser un bilan de compétences ainsi que celles permettant au salarié de faire valider les acquis de son expérience.

Dans cette perspective, elles jugent essentielles les thèmes de formation suivantes :

- formation aux métiers des industries alimentaires ;
- maintenance des équipements ;
- respect de l’environnement et prévention des risques industriels ;
- gestion des entreprises ;
- développement des compétences ;
- développement personnel ;
- informatique et traitement de l’information ;

Les spécialités de formation ci-dessus sont précisées en annexe I du présent accord.

Ces priorités pourront être précisées le cas échéant par les instances paritaires de branche compétentes.

Article 17

Dispositions financières

Les frais pédagogiques, les frais de déplacement, de restauration et d’hébergement, le montant de l’allocation de formation ainsi que les rémunérations (si la formation est suivie pendant le temps de travail) sont à la charge de l’employeur et sont imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue au titre du plan de formation.

Sans préjudice de l’alinéa précédent, quand les actions de formation relèvent des priorités telles que définies à l’annexe I du présent accord, les frais pédagogiques, les frais de déplacement et d’hébergement sont pris en charge par l’OPCA au titre de la professionnalisation dans le cadre des dispositions de l’accord du 8 février 2013 relatif au financement de la professionnalisation et du droit individuel à la formation des entreprises des industries alimentaires.

Article 18

Droits du salarié en cas de rupture du contrat de travail

18.1. DIF mis en œuvre pendant le préavis

En cas de licenciement non consécutif à une faute lourde et si le salarié en fait la demande avant la fin du préavis, la somme correspondant au solde du nombre d’heures acquises au titre du DIF et non utilisées, multipliée par le montant forfaitaire prévu par décret, permet de financer tout ou partie d’une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l’expérience ou de formation. A défaut d’une telle demande, la somme n’est pas due par l’employeur.

L’employeur précise dans la lettre de notification du licenciement (sauf faute lourde) les droits acquis par le salarié au titre de son DIF et la possibilité offerte au salarié de demander avant la fin du préavis une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l’expérience ou de formation.

Lorsque l’action est réalisée pendant l’exercice du préavis, elle se déroule pendant le temps de travail.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l’action soit engagée avant la fin du préavis.

En cas de départ en retraite, les droits acquis au titre du DIF sont utilisables jusqu’au terme du contrat de travail.

Le salarié doit faire sa demande à l’employeur par écrit avant la fin du préavis, que le préavis soit travaillé ou qu’il y ait eu dispense d’exécuter le préavis par l’employeur.

18.2. Portabilité du DIF

En cas de rupture non consécutive à une faute lourde ou d'échéance à terme du contrat de travail qui ouvrent droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées, y compris dans le cas défini à l'alinéa 1 du présent article, multiplié par le montant forfaitaire visé au deuxième alinéa de l'article L. 6332-14 du code du travail, est utilisée dans les conditions suivantes.

A. – Lorsque le salarié en fait la demande auprès d'un nouvel employeur (qui ne relève pas du champ d'application des conventions collectives des branches signataires du présent accord), au cours des 2 années suivant son embauche, la somme permet de financer soit, après accord de l'employeur, tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, soit, sans l'accord de l'employeur, tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation relevant des priorités définies par accord collectif dans le champ d'activité du nouvel employeur. Lorsque le salarié et l'employeur sont en désaccord, l'action se déroule hors temps de travail et l'allocation visée à l'article L. 6321-10 du code du travail n'est pas due par l'employeur.

Le paiement de la somme est assuré par l'organisme paritaire collecteur agréé dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié est embauché.

B. – Lorsque le salarié en fait la demande auprès d'un nouvel employeur (qui relève du champ d'application des conventions collectives des branches signataires du présent accord), au cours des 5 années suivant son embauche, la somme permet de financer soit, après accord de l'employeur, tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, soit, sans l'accord de l'employeur, tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation relevant des priorités définies par accord collectif dans le champ d'activité du nouvel employeur. Lorsque le salarié et l'employeur sont en désaccord, l'action se déroule hors temps de travail et l'allocation visée à l'article L. 6321-10 du code du travail n'est pas due par l'employeur.

Le paiement de la somme est assuré par l'organisme paritaire collecteur agréé dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié est embauché.

C. – Lorsque le demandeur d'emploi en fait la demande, la somme permet de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. La mobilisation de la somme a lieu en priorité pendant la période de prise en charge de l'intéressé par le régime d'assurance-chômage. Elle se fait après avis du référent chargé de l'accompagnement de l'intéressé.

Le paiement de la somme est assuré par l'organisme paritaire collecteur agréé dont relève la dernière entreprise dans laquelle il a acquis des droits. Elle est imputée au titre de la section professionnalisation.

CHAPITRE IV

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 19

Révision

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

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

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

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

Article 20

Dénonciation

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

Article 21

Publicité. – Dépôt

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au conseil des prud'hommes de Paris, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 22

Durée. – Date d'effet

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

Fait à Paris, le 27 février 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNICGV ;
USNEF ;
ANMF ;
ALLIANCE 7 ;
SFIG ;
SNFS ;
CSRCSF ;
CNTF ;
CSFL ;
FNIL ;
SRF ;
SIFPAF ;
FNEAP ;
CFSI ;
SNIA ;
FNECE ;
CSEM ;
SNBR ;
SES ;
ABF ;
SYNAFAVIA ;
ADEPALE ;

FICT ;
CFC ;
FEDALIM ;
SFC ;
SNIV-SNCP.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;
CSFV CFTC ;
FGA CFDT ;
SNCOA CFE-CGC.

ANNEXE I

DOMAINES DE FORMATIONS PRIORITAIRES POUR LE FINANCEMENT DU DIF

Les priorités de formation énumérées à l'article 16 du présent accord s'entendent avec les déclinaisons suivantes :

- formation aux métiers des industries alimentaires :
 - apprentissage métier ;
 - qualité ;
 - hygiène et sécurité sanitaire des aliments ;
 - logistique ;
 - transport.
- maintenance des équipements
- respect de l'environnement et prévention des risques industriels :
 - développement durable ;
 - sécurité ;
 - prévention des risques professionnels et conditions du travail.
- gestion des entreprises :
 - management ;
 - achat, vente, marketing ;
 - ressources humaines et relations sociales ;
 - finances ;
 - communication ;
 - secrétariat.
- développement des compétences :
 - transmission des savoirs et savoir-faire,
 - compétences linguistiques,
 - alphabétisation, savoirs de base,
 - préparation à une bonne transition activité-retraite.
- développement personnel
- informatique et traitement de l'information :
 - réseaux ;
 - informatique industrielle ;
 - automatismes ;
 - bureautique ;
 - informatique de gestion.

Brochure n° 3007

Convention collective nationale

IDCC : 1314. – **MAISONS D'ALIMENTATION À SUCCURSALES,
SUPERMARCHÉS, HYPERMARCHÉS
(Gérants mandataires)**

AVENANT N° 58 DU 11 MARS 2013

RELATIF AUX COTISATIONS DU RÉGIME PRÉVOYANCE

NOR : ASET1350797M

IDCC : 1314

Entre :

La FCD,

D'une part, et

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT ;

La FGTAATAS FO ;

La FAA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet de l'avenant

Le présent avenant, qui porte le numéro 58, modifie à compter du 1^{er} avril 2013, l'article 10.E de l'accord collectif national des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés « Gérants-mandataires non-salariés » du 18 juillet 1963 modifié. Il est relatif aux taux de cotisations du régime de prévoyance des gérants mandataires non-salariés. Compte tenu de l'examen des résultats du régime, auquel les parties ont procédé le 28 janvier 2013, il est apparu opportun de prendre des mesures afin d'équilibrer et de pérenniser ledit régime au vu des enjeux de « reprise du passif » suite à la mise en place d'une garantie complémentaire d'invalidité permanente.

Article 2

Cotisations au régime de prévoyance

L'article 10.E de l'accord collectif « Gérants-mandataires non salariés » est désormais rédigé comme suit.

« A effet du 1^{er} avril 2013, le taux de cotisation est de 1,30 % TA et 1,47 % TB des commissions brutes réparti à raison de 70 % à la charge de l'entreprise et 30 % à la charge du gérant-mandataire non salarié.

Le taux de cotisation est ventilé comme suit :

- garantie décès-invalidité permanente totale et définitive : 0,22 % TA + 0,20 % TB ;
- garantie incapacité de travail : 0,67 % TA + 1,24 % TB ;
- garantie invalidité permanente : 0,23 % TA ;
- reprise des risques en cours : 0,16 % TA ;
- maintien des garanties (« portabilité ») en cas de rupture du contrat de gérance dans les conditions définies à l'article 3 : 0,02 % TA + 0,03 % TB.

On entend par tranche A (TA) la part de la rémunération brute inférieure ou égale au plafond mensuel de la sécurité sociale.

On entend par la tranche B (TB) la part de la rémunération brute comprise entre le plafond mensuel de la sécurité sociale et 4 fois le montant de ce plafond.

Le paiement des cotisations est trimestriel à terme échu.

Les cotisations sont assises sur l'ensemble des rémunérations totales brutes soumis aux cotisations sociales. »

Article 3

Publicité

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la direction générale du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 4

Extension

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, la fédération des entreprises du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 11 mars 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3102

Convention collective nationale
IDCC : 1747. – ACTIVITÉS INDUSTRIELLES
DE BOULANGERIE ET PÂTISSERIE

AVENANT N° 12 DU 2 AVRIL 2013
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} AVRIL 2013

NOR : ASET1350778M
IDCC : 1747

Entre :

La FEBPF ;

Le GITE,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FAA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le nouveau barème des salaires minimaux professionnels, fixé conformément à l'article 29 de la convention collective des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie, est indiqué en annexe I du présent accord.

Il est applicable à compter du 1^{er} avril 2013.

Article 2

Les valeurs de ce barème constituent les salaires minimaux mensuels applicables, pour un travail effectif correspondant à la durée conventionnelle du travail en vigueur au jour de la signature, soit 151,67 heures par mois ou 218 jours par an, à chacun des échelons de la grille hiérarchique résultant de la classification.

Article 3

Le présent avenant sera déposé conformément à la loi et les parties signataires en demandent instamment l'extension à monsieur le ministre du travail.

Fait à Paris, le 2 avril 2013.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Salaires minimaux au 1^{er} avril 2013

Base : 151,67 heures.

(En euros.)

QUALIFICATION	DEGRÉ	NOMBRE DE POINTS	MONTANT
Ouvriers Employés	OE1	12 - 15	1 431
	OE2	16 - 19	1 446
	OE3	20 - 25	1 462
	OE4	26 - 30	1 506
	OE5	31 - 36	1 548
	OE6	37 - 42	1 611
	OE7	43 - 47	1 686
Techniciens Agents de maîtrise	TA1	48 - 52	1 798
	TA2	53 - 57	1 918
	TA3	58 - 62	2 089
	TA4	63 - 67	2 236
	TA5	68 - 72	2 384
Cadres	CA1	73 - 75	2 537
	CA2	76 - 79	2 868
	CA3	80 - 83	3 343
	CA4	84 - 87	3 817
	CA5	88 à 90	4 313

Brochure n° 3018

Convention collective nationale

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

**AVENANT N° 7 DU 24 AVRIL 2013
RELATIF À LA DÉSIGNATION D'ORGANISMES ASSUREURS**

NOR : ASET1350792M

IDCC : 1486

PRÉAMBULE

Conformément aux dispositions de l'avenant n° 4 du 15 juillet 2009 à l'accord du 27 mars 1997, l'assurance du régime conventionnel de prévoyance de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques est actuellement confiée à Malakoff Médéric Prévoyance (institution adhérente à l'OCIRP qui assure la rente éducation).

La période quinquennale prévue par l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale arrivant à échéance, les organisations professionnelles d'employeurs et les syndicats de salariés ont procédé à un examen des conditions d'assurance et de gestion dudit régime, de mutualisation des risques, des perspectives d'évolution du régime. Afin de les aider dans cette démarche, les partenaires sociaux ont fait appel au cours de l'exercice 2012 à un actuaire conseil afin que ce dernier apporte son expertise.

Outre les données strictement assurancielles, les éléments d'ordre qualitatif ont également été pris en compte dans cette approche.

Article 1^{er}

Désignation des organismes assureurs

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, après examen du régime de prévoyance à l'issue de la période quinquennale écoulée et de ses perspectives d'évolution, les partenaires sociaux conviennent de reconduire la désignation actuelle, pour une période de 5 années maximum. Le premier alinéa de l'article 1^{er} de l'annexe à l'accord de prévoyance du 27 mars 1997 est en conséquence maintenu dans sa rédaction antérieure :

« Les partenaires sociaux soussignés, membres de la commission paritaire de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs conseils et des sociétés de conseils, conviennent de confier la gestion du régime de prévoyance de la branche à Malakoff Médéric Prévoyance (institution de prévoyance du groupe Malakoff Médéric), aux conditions suivantes : ».

Article 2

Dépôt, extension et date d'effet

Le présent avenant sera établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires. Il sera déposé en application de l'article L. 2231-6 du code du travail et son extension sera demandée.

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du premier jour du mois civil suivant la parution de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 24 avril 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SYNTEC ;

CICE.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;

FIECI CFE-CGC ;

FEC FO ;

F3C CFDT ;

FSE CGT.

Brochure n° 3018

Convention collective nationale

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

AVENANT N° 42 DU 21 MAI 2013

RELATIFS AUX SALAIRES MINIMAUX

NOR : ASET1350787M

IDCC : 1486

Entre :

Le SYNTEC ;

La fédération CICE,

D'une part, et

La CSFV CFTC ;

La FIECI CFE-CGC ;

La FEC FO ;

La F3C CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent avenant a pour objet de déterminer les salaires minimaux conventionnels des ETAM applicables à compter de la date prévue à son article 2.

Article 1^{er}

Fixation des minima conventionnels ETAM

Les salaires minimaux conventionnels des ETAM sont déterminés selon la formule suivante :

Salaire minimum conventionnel = partie fixe + (valeur du point ETAM × coefficient de la position).

Pour les positions 1.3.1, 1.3.2, 1.4.1 et 1.4.2, la valeur du point est fixée à 2,85 € bruts et la partie fixe à 827 € bruts.

Pour les positions 2.1, 2.2, 2.3, la valeur du point est fixée à 2,85 € bruts et la partie fixe à 833,80 € bruts.

Pour les positions 3.1, 3.2, 3.3, la valeur du point est fixée à 2,85 € bruts et la partie fixe à 839 € bruts.

Cette révision ainsi définie de la valeur du point et de la partie fixe porte le montant des nouveaux salaires minimaux conventionnels aux sommes indiquées dans le tableau ci-dessous, par position et coefficient de la grille ETAM de la convention collective nationale.

Barèmes des salaires

(En euros.)

POSITION	COEFFICIENT	BASE FIXE	VALEUR du point	SALAIRE minimal brut
1.3.1	220	827,00	2,85	1 454,00
1.3.2	230	827,00	2,85	1 482,50
1.4.1	240	827,00	2,85	1 511,00
1.4.2	250	827,00	2,85	1 539,50
2.1	275	833,80	2,85	1 617,55
2.2	310	833,80	2,85	1 717,30
2.3	355	833,80	2,85	1 845,55
3.1	400	839,00	2,85	1 979,00
3.2	450	839,00	2,85	2 121,50
3.3	500	839,00	2,85	2 264,00

Article 2

Date d'application

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension du présent avenant au *Journal officiel* et au plus tôt au 1^{er} août 2013 pour l'ensemble des entreprises de la branche entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale tel que défini par l'avenant du 28 octobre 2009 (*JORF* n° 0117 du 22 mai 2010).

Dans le cas où les premières positions ETAM de notre convention collective nationale seraient inférieures à la valeur du Smic, les parties signataires conviennent de se revoir au cours du mois suivant.

Fait à Paris, le 21 mai 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3018

Convention collective nationale

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

AVENANT N° 43 DU 21 MAI 2013

RELATIFS AUX SALAIRES MINIMAUX

NOR : ASET1350788M

IDCC : 1486

Entre :

Le SYNTEC ;

La fédération CICE,

D'une part, et

La CSFV CFTC ;

La FIECI CFE-CGC ;

La FEC FO ;

La F3C CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent avenant a pour objet de déterminer les salaires minimaux conventionnels des ingénieurs et cadres (IC).

Article 1^{er}

Valeur du point IC

A compter de la date prévue au deuxième article du présent avenant, la valeur du point des ingénieurs et cadres classés dans la grille cadres de la convention collective nationale est fixée :

- pour les positions 1.1, 1.2, 2.1 (coefficient 105), 2.1 (coefficient 115), 2.2, 2.3, à 20,21 € bruts pour les ingénieurs et cadres classés dans la grille cadres de la convention collective nationale ;
- pour les positions 3.1, 3.2, 3.3, à 20,13 € bruts pour les ingénieurs et cadres classés dans la grille cadres de la convention collective nationale.

Cette révision ainsi définie de la valeur du point des ingénieurs et cadres porte le montant des nouveaux salaires minimaux conventionnels aux sommes indiquées dans le tableau ci-dessous, par position et coefficient de la grille cadres de la convention collective nationale.

Barèmes des salaires

(En euros.)

POSITION	COEFFICIENT	VALEUR du point	SALAIRE minimal brut
1.1	95	20,21	1 919,95
1.2	100	20,21	2 021,00
2.1	105	20,21	2 122,05
2.1	115	20,21	2 324,15
2.2	130	20,21	2 627,30
2.3	150	20,21	3 031,50
3.1	170	20,13	3 422,10
3.2	210	20,13	4 227,30
3.3	270	20,13	5 435,10

Article 2

Date d'application

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension du présent avenant au *Journal officiel* et au plus tôt au 1^{er} août 2013 pour l'ensemble des entreprises de la branche entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale tel que défini par l'avenant du 28 octobre 2009 (*JORF* n° 0117 du 22 mai 2010).

Fait à Paris, le 21 mai 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3176

Convention collective nationale

**IDCC : 1618. – CAMPING
(Industries)**

AVENANT DU 14 DÉCEMBRE 2012

RELATIF AUX ANNEXES CATÉGORIELLES « OUVRIERS », « EMPLOYÉS, TECHNICIENS,
DESSINATEURS ET AGENTS DE MAÎTRISE (ETDAM) » ET « INGÉNIEURS ET CADRES »

NOR : ASET1350786M
IDCC : 1618

PRÉAMBULE

Entre 2011 et 2012, la délégation patronale et les délégations syndicales représentatives de la convention nationale des industries du camping ont entrepris ensemble une rénovation des annexes catégorielles relatives aux « Ouvriers », aux « Employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise (ETDAM) » et « Ingénieurs et cadres » de la convention collective.

Les différentes contributions ont permis aux partenaires sociaux de la branche de ratifier un accord en date du 19 janvier 2012 qui a annulé et remplacé les dispositions des annexes catégorielles de la convention collective telles qu'issues du texte de base du 13 janvier 1970 et de son actualisation du 10 décembre 1991.

Au cours de l'année 2012, et après le dépôt de l'accord susmentionné mais avant la demande d'extension, la délégation patronale a constaté des erreurs matérielles ou des inégalités de traitement susceptibles de créer des déséquilibres entre les droits des différentes catégories des annexes.

Les différentes délégations ont par conséquent souhaité corriger ces erreurs. C'est ainsi qu'elles sont parvenues à un nouvel accord portant sur des situations et articles précis, le 14 décembre 2012. Pour des raisons pratiques, le présent accord sera fondu dans les annexes catégorielles afin de proposer un seul et même texte dans le cadre de la procédure de demande d'extension.

Cela ayant été exposé, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Annexe catégorielle « ETDAM »

« Article 9

Indemnisation des absences pour maladie ou accident

1. Six mois après son entrée dans l'entreprise, en cas d'absence pour maladie ou accident professionnel ou non, dûment justifiée par certificat médical, et contre-visite s'il y a lieu, tout ETDAM bénéficie d'une indemnisation suivant le régime ci-après :

- de 6 mois à 3 ans de présence : les 30 premiers jours à 90 % de la rémunération de référence, et les 30 jours suivants à 80 % de la rémunération de référence ;

- de plus de 3 ans à 5 ans de présence : 2 mois à 90 % de cette rémunération ;
 - après 5 ans de présence : 2 mois et demi à 100 % et, par période supplémentaire de 5 ans, 1 mois à 70 % de la rémunération de référence. L'indemnisation ne couvrira au maximum qu'une période de 5 mois et demi.
2. Si plusieurs congés de maladie ou d'accident sont accordés au même salarié, pendant une période de 12 mois consécutifs, la durée de l'indemnisation ne peut excéder au total celle résultant du 1 ci-dessus.
3. L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence entraînant celle-ci.
4. La rémunération de référence pour l'indemnisation est la rémunération mensuelle réelle que l'ETDAM aurait perçue s'il avait continué à travailler.
5. De l'indemnité calculée selon les dispositions qui précèdent, il y a lieu de déduire les sommes que le salarié perçoit :
- de la sécurité sociale (lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites du fait par exemple de l'hospitalisation ou d'une sanction de la caisse pour le non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement ;
 - des assurances accidents, à l'exclusion des assurances individuelles constituées par le seul versement du salarié ;
 - de tout régime de prévoyance, mais pour la seule part correspondant au versement de l'employeur ;
 - des indemnités compensatrices de perte de salaire, versées par les responsables de l'accident ou leur assurance.

Les prestations ci-dessus devront être justifiées par les intéressés par présentation des relevés ou bordereaux de paiement des organismes en cause.

En cas d'accident causé par un tiers, les paiements seront faits à titre d'avance sur les indemnités dues par le tiers responsable, ou son assurance, à la condition que l'intéressé ait pris les dispositions nécessaires pour faire valoir ses droits. »

« Article 13

Retraite

1. Départ en retraite

Tout ETDAM qui prendra sa retraite à partir de l'âge légal aura droit à une indemnité de départ égale à :

- 1 mois de salaire, s'il a 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 1 mois et demi de salaire, s'il a 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 2 mois de salaire, s'il a 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 2 mois et demi de salaire, s'il a 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 1 demi-mois de salaire supplémentaire par tranche de 10 ans d'ancienneté.

Tout ETDAM qui est en droit de bénéficier d'une retraite à taux plein avant l'âge légal en raison des dispositions spécifiques relatives aux carrières longues aura droit à :

- la moitié de l'indemnité ci-dessus s'il a plus de 10 ans et moins de 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- la totalité s'il a plus de 20 années d'ancienneté dans l'entreprise.

Cette indemnité est calculée sur le salaire réel du mois précédant le départ en retraite, qui ne pourra être inférieur au salaire moyen des 12 derniers mois.

Toutefois, cette indemnité ne pourra pas être inférieure, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, soit à 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ à la retraite, soit à 1/3 des 3 derniers mois.

Le préavis normal devra être respecté de part et d'autre.

2. Mise à la retraite

Conformément à l'article L. 1237-5 du code du travail, l'employeur peut rompre le contrat de travail du salarié pour mise à la retraite d'office à partir de 70 ans.

L'employeur qui souhaite mettre à la retraite un salarié âgé de 65 à 69 ans en mesure de bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens de la sécurité sociale doit l'interroger par écrit tous les ans, 3 mois au moins avant son anniversaire (au titre de ses 65, 66, 67, 68 et 69 ans), sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

En cas de réponse négative du salarié dans le délai de 1 mois à compter de cette demande, ou à défaut de l'avoir interrogé dans les conditions prévues au précédent paragraphe, l'employeur ne peut procéder à la mise à la retraite du salarié.

Conformément à la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, l'âge à partir duquel l'employeur peut proposer au salarié sa mise à la retraite augmentera au même rythme que l'âge requis pour bénéficier d'une pension à taux plein.

La mise à la retraite n'est pas considérée comme un licenciement, et ne peut être réglée comme tel.

Cependant, l'employeur qui désire mettre un salarié à la retraite à partir de 65 ans avec son accord doit verser une indemnité qui ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement, mais elle ne se cumule pas avec elle.

3. L'ancienneté à prendre en considération pour l'application du présent article est celle définie dans les clauses générales.

Toutefois, si un salarié a été licencié, puis réembauché dans la même entreprise et si son licenciement a donné lieu au paiement d'une indemnité de licenciement, l'ancienneté retenue pour le calcul de l'indemnité de retraite sera calculée à partir de sa date de réembauchage. »

Article 2

Indemnisation des absences pour maladie ou accident

Afin de prendre en compte les remarques effectuées par le ministère des affaires sociales et de la santé, il est proposé et adopté le tableau ci-après qui synthétise l'ensemble des indemnisations des absences pour maladie ou accident s'agissant des trois catégories professionnelles (art. 13 de l'annexe « Ouvriers », art. 9 de l'annexe « ETDAM » et art. 12 de l'annexe « Cadres »).

(Voir tableau page suivante.)

Indemnisations des absences par maladie ou accident

ANCIENNETÉ du salarié	OUVRIERS		ETAM		CADRES	
	0 jour	0 jour	0 jour	0 jour	0 jour	0 jour
0 à 0,5 an						
0,5 an à 1 an	30 jours à 90 %	30 jours à 80 %	30 jours à 90 %	45 jours à 100 %	45 jours à 50 %	
1 an à 3 ans	30 jours à 90 %	30 jours à 80 %	30 jours à 90 %	45 jours à 100 %	45 jours à 66 %	
3 ans à 5 ans	60 jours à 90 %		60 jours à 90 %	60 jours à 100 %	60 jours à 50 %	
5 ans à 6 ans	75 jours à 100 %		75 jours à 100 %	90 jours à 100 %	90 jours à 50 %	
6 ans à 10 ans	75 jours à 100 %	10 jours à 70 %	75 jours à 100 %	90 jours à 100 %	90 jours à 50 %	
10 ans à 11 ans	75 jours à 100 %	30 jours à 70 %	75 jours à 100 %	90 jours à 100 %	90 jours à 50 %	
11 ans à 15 ans	75 jours à 100 %	30 jours à 70 %	75 jours à 100 %	90 jours à 100 %	90 jours à 50 %	
15 ans à 16 ans	75 jours à 100 %	60 jours à 70 %	75 jours à 100 %	90 jours à 100 %	90 jours à 50 %	
16 ans à 20 ans	75 jours à 100 %	60 jours à 70 %	75 jours à 100 %	90 jours à 100 %	90 jours à 50 %	
20 ans à 21 ans	75 jours à 100 %	90 jours à 70 %	75 jours à 100 %	90 jours à 100 %	90 jours à 50 %	
21 ans à 25 ans	75 jours à 100 %	90 jours à 70 %	75 jours à 100 %	90 jours à 100 %	90 jours à 50 %	
25 ans à 26 ans	75 jours à 100 %	90 jours à 70 %	75 jours à 100 %	90 jours à 100 %	90 jours à 50 %	
26 ans à 30 ans	75 jours à 100 %	90 jours à 70 %	75 jours à 100 %	90 jours à 100 %	90 jours à 50 %	
30 ans à 31 ans	80 jours à 100 %	90 jours à 70 %	80 jours à 100 %	90 jours à 100 %	90 jours à 50 %	
31 ans et plus	90 jours à 100 %	90 jours à 70 %	90 jours à 100 %	90 jours à 70 %	90 jours à 50 %	

Article 3

Date d'effet. – Extension

Le présent accord prendra effet entre les parties signataires au 1^{er} janvier 2013. Elles conviennent expressément de demander l'extension de cet accord.

Il entrera alors en vigueur pour l'ensemble des employeurs et salariés concernés le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Fait à Levallois, le 14 décembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FIFAS.

Syndicats de salariés :

FG FO ;

FNCB CFDT ;

FCMTE CFTC.

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**

AVENANT N° 31 DU 12 AVRIL 2013
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} AVRIL 2013
(BOURGOGNE ET FRANCHE-COMTÉ)

NOR : ASET1350793M
IDCC : 87, 135

Entre :

L'UNICEM Bourgogne et Franche-Comté,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO,

D'autre part,

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

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel

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

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : 21 (Côte-d'Or), 25 (Doubs), 39 (Jura), 58 (Nièvre), 70 (Haute-Saône), 71 (Saône-et-Loire), 89 (Yonne) et 90 (Territoire de Belfort).

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

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

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	VALEUR MENSUELLE
I	1	1 435
	2	1 445
II	1	1 450
	2	1 470
	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 minimal 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} avril 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 Dijon, le 12 avril 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3004

Convention collective nationale

IDCC : 1408. – **NÉGOCE ET DISTRIBUTION DE COMBUSTIBLES SOLIDES,
LIQUIDES, GAZEUX ET PRODUITS PÉTROLIERS**

ACCORD DU 19 AVRIL 2013
RELATIF À LA FIXATION DES RÈGLES DE CALCUL DES ARRIÉRÉS
(MARTINIQUE)

NOR : ASET1350781M
IDCC : 1408

Entre :

La CSGSSM,

D'une part, et

L'UGTM stations-service ;

La CGTM produits pétroliers,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Conformément aux protocoles d'accord du 19 août 2009 et du 10 février 2012, annexés au présent accord, visant à la fixation des règles de calcul des arriérés de salaires pour la période allant de février 2004 à février 2009.

Les parties se sont engagées à négocier et à mettre en place un accord-cadre pour le calcul des arriérés liés à l'application de la convention collective nationale du négoce et de distribution de combustibles solides, liquides gazeux, produits pétroliers du 20 décembre 1985 étendue par arrêté du 23 juillet 1990 (*JORF* du 8 août 1990) pour la période allant de février 2004 à février 2009.

Dans le but de faciliter l'application de cette disposition la chambre syndicale des gérants de stations-services de la Martinique mandate le cabinet AUDITEX pour effectuer pour l'ensemble de ses adhérents le chiffrage des arriérés.

TITRE I^{ER}

DÉFINITION DE LA PÉRIODE

Ce chiffrage s'entend sur la période allant de février 2004 à février 2009.

Le chiffrage des arriérés sera effectué par la CSGSSM pour l'ensemble de ses adhérents.

Cette mission de chiffrage sera confiée au cabinet AUDITEX.

TITRE II

MÉTHODOLOGIE ET POPULATION CONCERNÉE

Le chiffrage sera effectué sur la base des fiches de salaires qui seront fournies par l'ensemble des adhérents à la CSGSSM. Pour chaque salarié, chaque adhérent devra remettre à la CSGSSM la classification retenue sur la base conventionnelle.

La régularisation concernera l'ensemble des salariés ayant exercé durant la période mentionnée au titre I^{er}.

TITRE III

ÉLÉMENTS ENTRANT DANS LE CADRE DU CHIFFRAGE DES ARRIÉRÉS

A. – Salaire de base

Le salaire de base retenu est celui du salaire conventionnel.

Pour faciliter le calcul, les parties s'entendent pour les dates d'application suivantes :

ACCORD SALAIRES	DATE D'APPLICATION RETENUE
1 ^{er} mai 2003 étendue au 29 août 2003	30 août 2003
1 ^{er} mai 2004 étendue au 20 août 2004	21 août 2004
1 ^{er} mai 2005 étendue au 31 août 2005	1 ^{er} septembre 2005
1 ^{er} avril 2006 étendue au 2 août 2006	3 août 2006
1 ^{er} juillet 2008 étendue au 1 ^{er} août 2008	2 août 2008

B. – Prime d'ancienneté

On entend par ancienneté le temps pendant lequel le salarié a été occupé dans l'entreprise, conformément aux dispositions conventionnelles de l'article 17.

On entend par date de départ de l'ancienneté la date à laquelle le salarié est entré dans l'entreprise sans discontinuer indépendamment du type de contrat (CDD ou CDI).

C. – Congé supplémentaire pour ancienneté

Il sera tenu compte dans le chiffrage conformément aux dispositions conventionnelles des congés supplémentaires pour ancienneté. Ainsi une ligne spécifique sera affectée pour les salariés n'ayant pas bénéficié de ce dispositif conventionnel durant la période concernée.

D. – Heure supplémentaire

Les heures supplémentaires seront également prises en compte dans le calcul des arriérés dès lors qu'elles seront mentionnées sur les fiches de paie.

Ainsi dans le calcul une ligne spécifique sera affectée à la régularisation de ce dispositif conventionnel.

E. – Travail de nuit

Suite à l'avis de la DIECCTE, et sous réserve de l'appréciation des tribunaux, les dispositions relatives au travail de nuit étant plus favorables dans les accords du 12 décembre 2002 que dans la convention collective nationale du négoce, les heures de travail de nuit ne rentrent pas dans le cadre du chiffrage effectué par le cabinet mandaté.

F. – Jours fériés

Etant entendu que l'accord du 12 décembre 2002 prévoit une majoration de 50 % pour les jours fériés travaillés et que la convention collective nationale prévoit une récupération pour les jours

fériés travaillés, le différentiel de 50 % sera porté au titre des arriérés sous réserve que les jours fériés apparaissent sur les fiches de paie.

Ainsi dans le calcul, une ligne spécifique sera affectée à ce dispositif conventionnel.

G. – Congés exceptionnels ou maladie

Conformément à l'article 18 de la convention collective nationale, dans les cas de congés exceptionnels ou de congé maladie, il appartiendra à chacun des salariés de justifier auprès de son employeur au plus tard dans les 30 jours suivant la remise du calcul des réclamations écrites et justifiées liées aux arriérés durant la période concernée en y joignant :

- le décompte de la sécurité sociale pour les indemnités de maladie ;
- l'extrait d'acte de naissance ;
- l'extrait d'acte de mariage ;
- l'extrait d'acte de décès ;
- tout document pouvant étayer sa demande.

Aucune ligne, dans un premier temps, ne sera affectée à l'évaluation de ces rubriques.

TITRE IV

MODALITÉ DE MISE EN ŒUVRE

Le cabinet AUDITEX s'engage à remettre le chiffrage à la CSGSSM le 30 juin 2013.

Le montant global de ces arriérés seront communiqués à chaque organisation syndicale.

Conformément au protocole de fin de conflit du 10 février 2012 en son article 3 :

- chaque gérant de station-service devra remettre à chaque salarié le détail des arriérés au plus tard le 1^{er} juillet 2013 ;
- les parties s'engagent à se revoir au plus tard le 10 juillet 2013 pour établir le calendrier de paiement des sommes dues au titre des arriérés dont la première échéance interviendra 60 jours après la date de communication du montant des arriérés.

Fait à Fort-de-France, le 19 avril 2013.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

PROTOCOLE D'ACCORD

Considérant :

La plateforme de revendications des organisations syndicales CDMT, CGTM PP, UGTM stations-service relative à l'application de la convention collective nationale du négoce et de distribution de combustibles solides, liquides gazeux, produits pétroliers du 20 décembre 1985 étendue par arrêté du 23 juillet 1990 (*JORF* du 8 août 1990) et les arriérés sur 5 ans, le paiement de la prime de vie chère, l'application effective de l'accord de décembre 2002 dans toutes les stations, l'aménagement des locaux et les conditions de travail, le respect de l'hygiène, la sécurité ;

Comme suite à la demande d'augmentation de marge formulée par la chambre syndicale des gérants de stations-service auprès de la préfecture, se décomposant comme suit :

- 0,29 centime par litre pour l'application de la convention collective ;
- 0,18 centime par litre pour la prise en compte de l'ARI à compter de mars 2009 ;
- 0,03 centime par litre pour l'application rétroactive de ces deux majorations au 1^{er} mars 2009 ;
- 0,055 centime pour l'augmentation du Smic au 1^{er} juillet 2009 ;
- 0,60 centime par litre pour le rattrapage des augmentations du Smic depuis février 2003 ;

les parties s'accordent sur :

1. Le paiement, à compter du 1^{er} mars 2009, de la prime de vie chère et le versement avec la paie du mois d'août, des mois de mars, avril, mai, juin, juillet, ainsi que la quote-part du mois d'août 2009.

2. L'inscription sur les bulletins de paie de toutes les mentions des accords et conventions conformément à toutes dispositions légales.

3. L'affichage des accords de décembre 2002 dans son intégralité, l'ARI et de la publicité de la convention collective nationale, dans toutes les stations-service.

4. L'élaboration d'une note par la chambre syndicale des gérants de stations-service sur tous les accords précédemment cités.

5. La mise en place d'une étude exhaustive sur les conditions de travail dans les stations-service dans le cadre du fonds d'amélioration des conditions de travail, FACT, du réseau ANACT. Dès la signature de l'accord, l'ARACT Martinique mettra en œuvre la procédure avec les partenaires en septembre 2009 avec un rendu des travaux en février 2010.

6. L'implication des compagnies pétrolières dans cette démarche aux côtés des gérants des stations-service pour l'amélioration effective des conditions de travail issues des préconisations de l'étude.

7. Les parties confirment que les relations contractuelles sont régies par la convention collective nationale du négoce et de distribution de combustibles solides, liquides gazeux, produits pétroliers du 20 décembre 1985 étendue par arrêté du 23 juillet 1990 (*JORF* du 8 août 1990).

Concernant la mise en application de la convention collective nationale à compter du 1^{er} mars 2009.

Conformément au compte-rendu du 15 juin 2009, la chambre syndicale des gérants de stations-service s'engage à verser les sommes correspondantes au plus tard le 31 août 2009, dès obtention de la marge, compte tenu de l'engagement de l'Etat. Les arriérés sur 5 ans, à partir du 1^{er} mars 2009, feront l'objet d'une négociation et d'une demande d'octroi de marge.

La partie salariale rappelle les décisions arrêtées après débats le 15 juin 2009 :

- application de la convention collective nationale à compter du 1^{er} mars 2009 ;
- versement du mois de juillet, le 31 juillet 2009 ;

– le paiement des mois de mars à juin 2009 ainsi que les arriérés sur 5 ans à partir du 1^{er} mars 2009 feront l’objet d’une négociation entre les parties.

Pour permettre le financement de l’application de la convention collective à compter du 1^{er} mars et son effectivité dès le mois d’août, l’Etat s’engage à garantir l’octroi de la marge correspondante au plus tard le 31 août 2009.

Fait à Fort-de-France, le 19 août 2009.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CSGSSM.

Syndicats de salariés :

CDMT ;

CGTM produits pétroliers ;

UGTM stations-service.

ANNEXE II

PROTOCOLE D'ACCORD DE FIN DE CONFLIT

Entre :

La CSGSSM,

D'une part, et

La CGTM produits pétroliers ;

L'UGTM stations-service,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Classification du personnel des stations-service de la Martinique

Les parties conviennent de finaliser et de valider le projet de grille de classification des emplois adaptée à la situation territoriale de la Martinique et de la mettre en application rétroactivement à compter du 1^{er} mars 2009.

Article 2

Mise en application rétroactive de la grille entre le 1^{er} mars 2009 et le 29 février 2012

La chambre syndicale des gérants de stations-service s'engage à :

- effectuer conformément à la convention collective nationale et la grille validée localement par les parties, sous l'égide de l'ARACT, le 17 février 2012, le travail de classification et de positionnement des salariés avant le 29 février 2012 ;
- payer avec les salaires de février le rattrapage de janvier 2012 ;
- payer sur les salaires des mois de mars, avril et mai 2012 le reliquat couvrant la période allant du 1^{er} mars 2009 au 31 décembre 2011.

Chaque gérant de station-service remettra à chacun de ses salariés sa classification et son positionnement dans la grille.

Article 3

Paiement des arriérés sur les salaires de la période allant de 2004 à 2009

3.1. La CSGSSM s'engage à communiquer aux organisations syndicales signataires du présent protocole au plus tard le 30 avril 2012 le chiffrage du montant des arriérés élaboré par le cabinet d'expertise mandaté.

3.2. Chaque gérant de station-service devra remettre à chaque salarié le détail des arriérés au plus tard le 30 avril 2012 établi conformément à l'accord-cadre qui aura été fixé avec les organisations syndicales au plus tard le 30 mars 2012.

Le salarié aura la possibilité de se faire assister par le conseil de son choix.

3.3. Les parties s'engagent à se revoir pour établir, au plus tard le 31 mai 2012, le calendrier de paiement des sommes dues au titre des arriérés dont la première échéance interviendra 60 jours après la date de communication du montant arrêté des arriérés.

Toute difficulté rencontrée par la chambre syndicale dans l'accompagnement des gérants dans le chiffrage des arriérés liée à la mise en œuvre de l'article 2 sera portée à la connaissance des organisations signataires du présent protocole.

Article 4

Commission de concertation et de conciliation

Une commission de concertation et de conciliation paritaire sera mise en place entre les parties afin de régler les éventuels litiges qui pourraient naître dans la mise en œuvre du présent accord.

Fait à Fort-de-France, le 10 février 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3004

Convention collective nationale

**IDCC : 1408. – NÉGOCE ET DISTRIBUTION DE COMBUSTIBLES SOLIDES,
LIQUIDES, GAZEUX ET PRODUITS PÉTROLIERS**

**ACCORD DU 10 MAI 2013
RELATIF AUX SALAIRES AU 1^{ER} JUILLET 2013**

NOR : ASET1350789M
IDCC : 1408

Conformément aux dispositions de la convention collective nationale des entreprises du négoce et de distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers du 20 décembre 1985, les organisations patronales et syndicales de salariés soussignées conviennent de ce qui suit quant à la grille des salaires minima.

Article 1^{er}

La valeur de V est portée à 6,6972 € à compter du 1^{er} juillet 2013.

Article 2

La valeur de V' est portée à 0,4529 € à compter du 1^{er} juillet 2013.

Article 3

La valeur de M, telle que définie par l'avenant du 5 mai 2003, est fixée à 1 460,70 € à compter du 1^{er} juillet 2013.

Article 4

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent accord sera notifié par la délégation patronale à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de la signature. La notification, qui sera effectuée par lettre recommandée avec avis de réception ou par remise d'un exemplaire de l'accord signé contre récépissé s'il a été signé en séance, déclenchera l'ouverture du délai d'exercice du droit d'opposition.

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le texte du présent accord sera déposé par la délégation patronale auprès des services centraux du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de la branche.

Les parties signataires s'engagent dans le cadre de l'article L. 2261-15 du code du travail à effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 10 mai 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FEGAZLIQ ;

AIP ;
FFPI ;
FF3C.

Syndicats de salariés :

CFDT ;
CFTC ;
FEETS FO.

Convention collective nationale
IDCC : 83. – MENUISERIES, CHARPENTES
ET CONSTRUCTIONS INDUSTRIALISÉES
ET PORTES PLANES
(31 mars 1955)

AVENANT N° 10 DU 4 AVRIL 2013
RELATIF AUX CLASSIFICATIONS, AUX SALAIRES ET AUX PRIMES
POUR L'ANNÉE 2013
NOR : ASET1350776M

Entre :

La FIBC ;

L'UFME,

D'une part, et

La FNCB CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

TITRE I^{ER}

CHAMP D'APPLICATION

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

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

TITRE II

MONTANTS DE LA RAG ET DE LA PRIME D'ANCIENNETÉ

Article 1^{er}

Rémunération annuelle garantie

Conformément aux dispositions des articles 7 et 10 de l'accord du 28 juin 2002, le barème de la rémunération annuelle garantie applicable en 2013 est le suivant.

1.1. Classification d'emplois ouvriers et employés

(En euros.)

EMPLOI	COEFFICIENT hiérarchique	RAG ⁽¹⁾
N1 E unique	100	17 164
N2 E1	115	17 193
N2 E2	120	17 224
N2 E3	125	17 275
N3 E1	135	17 296
N3 E2	140	17 335
N3 E3	150	17 514
N4 E1	160	17 616
N4 E2	170	17 850
N4 E3	180	18 130
N5 E unique	190	20 516

(1) Base : horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif en moyenne sur l'année.

1.2. Classification d'emplois techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

EMPLOI	COEFFICIENT hiérarchique	RAG ⁽¹⁾
N5 E1	185	19 137
N5 E2	190	20 516
N5 E3	210	22 413
N6 E1	230	24 541
N6 E2	265	28 282
N6 E3	300	32 018
N7 E unique	310	33 055

(1) Base : horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif en moyenne sur l'année.

1.3. Classification d'emplois cadres

(En euros.)

EMPLOI	COEFFICIENT hiérarchique	RAG ⁽¹⁾
N7 E1	305	32 553
N7 E2	310	33 055
N8 E1	345	36 750
N8 E2	375	39 401
N8 E3	420	44 695
N8 E4	480	51 441

(1) Base : horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif en moyenne sur l'année.

Article 2

Prime d'ancienneté

Elle figure en annexe I du présent accord. Cette grille entrera en vigueur au premier jour du mois qui suit la signature de l'accord.

Article 3

Egalité salariale hommes-femmes

Les parties signataires conviennent que la présente négociation vise également à continuer de définir les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

A cette fin, au sens des articles L. 3221-2, L. 3221-3, L. 3221-4 et L. 3221-5 du code du travail, un diagnostic des écarts éventuels de rémunération, entre les femmes et les hommes, est en train d'être établi sur la base du rapport prévu à l'article D. 2241-7 du code du travail.

Il a par ailleurs été engagé par l'observatoire prospectif des métiers et qualifications dans les industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles une étude quantitative qui porte sur l'actualisation de ce constat, son approfondissement et son évolution, pour identifier les actions à mettre en œuvre pour l'avenir, notamment dans les domaines suivants :

- le positionnement des femmes et des hommes en matière d'emploi et de qualification ;
- la part des hommes et des femmes en contrat de travail à temps plein, en contrat de travail à temps partiel et en contrat d'intérim ;
- la formation professionnelle réalisée par les hommes et les femmes.

Article 4

Dépôt et extension

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

Article 5

Clause de sauvegarde

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

Article 6

Clause de dénonciation

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

Article 7

Adhésion

Les organisations professionnelles ou syndicales qui ne sont pas signataires du présent accord pourront y adhérer, conformément notamment aux dispositions du code du travail, en le notifiant par courrier recommandé avec avis de réception auprès des signataires. Copie de la notification sera déposée conformément à la loi.

Fait à Paris, le 4 avril 2013.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Grille des montants mensuels de la prime d'ancienneté applicable au 1^{er} jour du mois qui suit la signature de l'accord

Base 151,67 heures

A. – Grille ouvriers et employés

(En euros.)

EMPLOI	COEFFICIENT hiérarchique	ANCIENNETÉ 3 ans	ANCIENNETÉ 6 ans	ANCIENNETÉ 9 ans	ANCIENNETÉ 12 ans	ANCIENNETÉ 15 ans
N1 E unique	100	36,26	72,53	108,79	145,06	181,32
N2 E1	115	37,21	74,43	111,64	148,83	186,05
N2 E2	120	37,53	75,04	112,58	150,11	187,63
N2 E3	125	37,84	75,69	113,51	151,35	189,20
N3 E1	135	38,47	76,93	115,40	153,89	192,34
N3 E2	140	38,78	77,57	116,36	155,13	193,91
N3 E3	150	39,42	78,83	118,23	157,64	197,07
N4 E1	160	40,04	80,08	120,14	160,17	200,22
N4 E2	170	40,67	81,34	122,02	162,69	203,35
N4 E3	180	41,30	82,61	123,90	165,20	206,50
N5 E unique	190	46,07	92,14	138,20	184,27	230,36

B. – Grille techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

EMPLOI	COEFFICIENT hiérarchique	ANCIENNETÉ 3 ans	ANCIENNETÉ 6 ans	ANCIENNETÉ 9 ans	ANCIENNETÉ 12 ans	ANCIENNETÉ 15 ans
N5 E1	185	44,85	89,71	134,56	179,43	224,28
N5 E2	190	46,07	92,14	138,20	184,27	230,36
N5 E3	210	50,92	101,83	152,75	203,67	254,60
N6 E1	230	55,78	111,53	167,30	223,07	278,84
N6 E2	265	64,26	128,52	192,75	257,01	321,27
N6 E3	300	72,74	145,48	218,22	290,96	363,70
N7 E unique	310	75,16	150,33	225,50	300,66	375,82

Brochure n° 3331

Convention collective

**IDCC : 2542. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
MÉCANIQUES ET CONNEXES
(Aisne)**

ACCORD DU 6 MAI 2013

**RELATIF AUX GARANTIES DE RÉMUNÉRATION EFFECTIVE, AUX RÉMUNÉRATIONS
MINIMALES HIÉRARCHIQUES ET À LA PRIME DE VACANCES**

NOR : ASET1350773M

IDCC : 2542

Entre :

L'UIMM Aisne,

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}

Les garanties de rémunération effective (GRE), instituées par l'avenant du 4 décembre 1992 à ladite convention et applicables aux salariés ouvriers, administratifs-techniciens et agents de maîtrise des entreprises relevant de cette convention collective, sont revalorisées à compter de l'année 2013. Elles constituent la rémunération brute en dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte travaillant normalement, sous réserve des conditions spéciales concernant les mensuels âgés de moins de 18 ans et les salariés d'une aptitude physique réduite. Elles ne s'appliquent pas aux travailleurs à domicile.

Les GRE sont déterminées suivant l'horaire légal en vigueur. Leurs montants seront donc adaptés au temps de travail effectif pratiqué par chaque salarié.

*Montants retenus pour les garanties annuelles de rémunération effective
à compter de l'année 2013*

Horaire légal : 35 heures (151,67 heures par mois).

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	GRE ANNUELLE
I	1	140	17 179
	2	145	17 189
	3	155	17 251
II	1	170	17 321
	2	180	17 467
	3	190	17 683
III	1	215	18 258
	2	225	18 776
	3	240	19 732
IV	1	255	20 407
	2	270	21 312
	3	285	22 377
V	1	305	23 363
	2	335	25 865
	3	365	27 547
	3	395	29 862

Article 2

Pour la vérification de l'application des garanties de rémunération effective, il sera tenu compte de tous les éléments bruts de salaire quelles qu'en soient la nature et la périodicité, c'est-à-dire de toutes sommes brutes figurant sur les bulletins de paie et supportant des cotisations, en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception :

- de la prime d'ancienneté prévue par l'article 13 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne ;
- des majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des dispositions de l'article 14 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne ;
- des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- des participations découlant de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- des sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

En fin d'année, l'employeur vérifiera que le montant total des salaires bruts définis ci-dessus aura bien été au moins égal au montant des garanties de rémunération effective fixées pour l'année considérée.

Au cas où cette vérification ferait apparaître qu'un salarié n'a pas entièrement bénéficié de la garantie de rémunération effective à laquelle il a droit au titre de cette année, l'employeur lui en versera le complément en vue d'ajuster son compte dans les meilleurs délais.

Article 3

Les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH), telles que définies par les articles 12 et 12.1 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective du 29 avril 2008, s'appliquent aux salariés ouvriers, administratifs-techniciens et agents de maîtrise tels que désignés à l'article 1^{er} de l'avenant « Mensuels » précité, occupant les fonctions définies par l'accord national des classifications du 21 juillet 1975.

La valeur du point de référence qui permet de déterminer les RMH est fixée à 5,32 € pour une entreprise soumise à la durée légale de travail de 151,67 heures mensuelles.

Les montants des RMH sont adaptés proportionnellement à l'horaire de travail réellement effectué dans les entreprises.

Pour vérifier que le salarié ait bien bénéficié 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 4

Les rémunérations minimales hiérarchiques mensuelles tiendront compte des majorations de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier et de 5 % pour les ouvriers, en application de l'accord du 24 avril 1980 complétant la convention collective.

Article 5

Cette valeur du point est applicable à compter du 1^{er} juin 2013.

Article 6

La prime de vacances définie par l'article 20 de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne du 29 avril 2008 reste fixée à 525 €.

Article 7

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, unité territoriale de l'Aisne et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Saint-Quentin, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Saint-Quentin, le 6 mai 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

**IDCC : 887. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,
ÉLECTRIQUES ET CONNEXES**

(Eure)

(1^{er} juillet 1976)

(Etendue par arrêté du 19 mars 1979,
Journal officiel du 18 mai 1979)

**ADHÉSION PAR LETTRE DU 5 JUIN 2013
DE LA CFDT MÉTALLURGIE DE L'EURE À LA CONVENTION**

NOR : ASET1350785M
IDCC : 887

Evreux, le 5 juin 2013.

*Le syndicat CFDT métallurgie de l'Eure, 6 ter, rue de Pannette, BP 525, 27005 Evreux, à
la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën,
75902 Paris Cedex 15.*

Monsieur le directeur général,

Conformément aux dispositions des articles L. 2261-3 et L. 2261-4 du code du travail, je vous informe par la présente que le syndicat CFDT de la métallurgie de l'Eure adhère à la convention collective territoriale de l'Eure.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le directeur général, l'expression de ma considération distinguée.

Le secrétaire général.

Convention collective départementale

**IDCC : 984. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
MÉCANIQUES ET CONNEXES**

(Eure-et-Loir)

(27 juillet 1978)

(Etendue par arrêté du 23 novembre 1979,
Journal officiel du 25 janvier 1980)

ACCORD DU 26 AVRIL 2013

RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES

POUR L'ANNÉE 2013

NOR : ASET1350779M

IDCC : 984

Entre :

L'UIMM Eure-et-Loir,

D'une part, et

La CFE-CGC ;

La CFDT métaux 28,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En considération de l'esprit de l'accord national du 28 juillet 1998 et de son avenant du 29 janvier 2000 et en application des articles 13 *bis*, *ter* et *quater* de la convention collective, des rémunérations annuelles garanties ont été fixées à partir de l'année civile 2013 et figurent en annexe au présent avenant suivant le barème ci-joint.

Le barème est établi sur la base 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Ce barème est composé de 3 tableaux :

- administratifs et techniciens ;
- ouvriers ;
- agents de maîtrise d'atelier.

Article 2

La vérification de la rémunération annuelle globale du salarié telle que définie à l'article 13 *quater* sera effectuée au plus tard à la fin du premier mois suivant la période de vérification ou au terme du contrat de travail en cas de rupture en cours d'année. La garantie s'appliquera *pro rata temporis* en

cas d'entrée ou de départ en cours d'année, de même qu'en cas de changement de classement ou de suspension du contrat de travail.

Au cas où l'employeur aurait à verser un complément de rémunération, celui-ci sera effectué au plus tard avec la paie du premier mois suivant la période de vérification ou au terme du contrat de travail en cas de rupture avant cette date.

Article 3

Le présent avenant et ses annexes conformément aux articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, sont faits en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôts dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Au nom de l'ensemble des signataires, l'UIMM Eure-et-Loir diligentera une demande d'extension auprès du ministère.

Article 4

Le présent avenant se substitue au document portant sur le même objet en date du 5 octobre 2012.

Fait à Chartres, le 26 avril 2013.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des rémunérations annuelles garanties à compter de l'année 2013

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	ADMINISTRATIFS et techniciens	OUVRIERS	AGENTS de maîtrise d'atelier
I	1	140	17 199	O1 17 245	
	2	145	17 224	O2 17 281	
	3	155	17 255	O3 17 400	
II	1	170	17 307	P1 17 650	
	2	180	17 456		
	3	190	17 594	P2 18 084	
III	1	215	17 762	P3 18 489	AM1 19 000
	2	225	17 965		
	3	240	18 371	TA1 19 365	AM2 19 900
IV	1	255	18 957	TA2 20 100	AM3 20 700
	2	270	19 729	TA3 20 937	
	3	285	20 847	TA4 22 066	AM4 22 600
V	1	305	22 247		AM5 24 200
	2	335	24 230		AM6 26 179
	3	365	26 483		AM7 28 290
	3	395	28 613		AM7 30 659

Convention collective départementale
IDCC : 984. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
MÉCANIQUES ET CONNEXES
(Eure-et-Loir)
(27 juillet 1978)

(Etendue par arrêté du 23 novembre 1979,
Journal officiel du 25 janvier 1980)

ACCORD DU 26 AVRIL 2013
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES
AU 1^{ER} JUILLET 2013
NOR : ASET1350780M
IDCC : 984

Entre :

L'UIMM Eure-et-Loir,

D'une part, et

La CFE-CGC ;

La CFDT métaux 28,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

A partir du 1^{er} juillet 2013, la valeur du point mensuel est fixée à 4,98 €, base 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont établies par les barèmes figurant à :

- l'annexe A du présent avenant en ce qui concerne les salaires minimaux hiérarchiques des administratifs et techniciens – agents de maîtrise (sauf agents de maîtrise d'atelier) ;
- l'annexe B du présent avenant en ce qui concerne les salaires minimaux hiérarchiques des ouvriers ;
- l'annexe C du présent avenant en ce qui concerne les salaires minimaux hiérarchiques des agents de maîtrise d'atelier.

Article 2

La rémunération minimale hiérarchique comprend l'ensemble des éléments de rémunération versés en contrepartie ou à l'occasion du travail, y compris les éventuelles compensations pécuniaires pour réduction de la durée du travail et à l'exclusion des sommes visées à l'article 13 de l'avenant « Mensuels ».

Article 3

Le présent avenant et ses annexes, conformément aux articles L. 2232-5 et suivants du code du travail, sont faits en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôts dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail. Au nom de l'ensemble des signataires, l'UIMM Eure-et-Loir diligentera une demande d'extension auprès du ministère.

Fait à Chartres, le 26 avril 2013.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE A

Barème des salaires minima hiérarchiques au 1^{er} juillet 2013

Base : 35 heures.

Valeur du point : 4,980 €.

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

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT hiérarchique	SALAIRE
V	3	395	1 967,10
	3	365	1 817,70
	2	335	1 668,30
	1	305	1 518,90
IV	3	285	1 419,30
	2	270	1 344,60
	1	255	1 269,90
III	3	240	1 195,20
	2	225	1 120,50
	1	215	1 070,70
II	3	190	946,20
	2	180	896,40
	1	170	846,60
I	3	155	771,90
	2	145	722,10
	1	140	697,20

ANNEXE B

Barème des salaires minima hiérarchiques au 1^{er} juillet 2013

Base : 35 heures.

Valeur du point : 4,980 €.

Ouvriers

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	CATÉGORIE	SALAIRE
IV	3	285	TA4	1 490,27
	2	270	TA3	1 411,83
	1	255	TA2	1 333,40
III	3	240	TA1	1 254,96
	1	215	P3	1 124,24
II	3	190	P2	993,51
	1	170	P1	888,93
I	3	155	O3	810,50
	2	145	O2	758,21
	1	140	O3	732,06

Les salaires minima garantis ainsi fixés comprennent la majoration de 5 % prévue par l'accord national du 30 janvier 1980 et par l'avenant du 17 avril 1980 modifiant la convention collective d'Eure-et-Loir et servent de base pour le calcul de la prime d'ancienneté conventionnelle.

ANNEXE C

Barème des salaires minima hiérarchiques au 1^{er} juillet 2013

Base : 35 heures.

Valeur du point : 4,980 €.

Agents de maîtrise d'atelier

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	CATÉGORIE	SALAIRE
V	3	395	AM7	2 104,80
	3	365	AM7	1 944,94
	2	335	AM6	1 785,08
	1	305	AM5	1 625,22
IV	3	285	AM4	1 518,65
	1	255	AM3	1 358,79
III	3	240	AM2	1 278,86
	1	215	AM1	1 145,65

Les salaires minima garantis ainsi fixés comprennent la majoration de 7 % prévue par l'accord national du 30 janvier 1980 et par l'avenant du 17 avril 1980 modifiant la convention collective d'Eure-et-Loir et servent de base pour le calcul de la prime d'ancienneté conventionnelle.

Convention collective

**IDCC : 1902. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES, ÉLECTRIQUES,
ÉLECTRONIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES**

(Maine-et-Loire)

(21 décembre 1995)

(Bulletin officiel n° 1996-3 bis)

(Etendue par arrêté du 2 juillet 1996,

Journal officiel du 30 juillet 1996)

AVENANT DU 29 AVRIL 2013

RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1350777M

IDCC : 1902

Entre :

L'UIMM de Maine-et-Loire,

D'une part, et

La CFE-CGC ;

L'USM FO ;

La CFTC métallurgie 49 ;

L'UD CFDT métaux 49,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Dans le prolongement des dispositions figurant à l'article 14 de l'accord national du 26 février 2003 sur la sécurité et la santé au travail, les dispositions ci-après manifestent la volonté commune des parties signataires de faire bénéficier les salariés mensuels tels que définis ci-après de garanties collectives leur permettant une protection effective en matière de prévoyance.

Article 1^{er}

Il est ajouté à la convention collective des mensuels des industries métallurgiques et connexes de Maine-et-Loire un article 33 « Dispositions particulières » ainsi rédigé.

« Article 33

Prévoyance complémentaire

1. Bénéficiaires

A compter du 1^{er} janvier 2014, l'employeur est tenu de mettre en place un régime de prévoyance en faveur de tous les salariés non cadres non affiliés à l'AGIRC et les salariés affiliés à l'AGIRC au titre de l'article 36 de l'annexe I de la CCN AGIRC du 14 mars 1947 (sauf ceux bénéficiant déjà de

la cotisation prévue par l'article 7 de la CCN AGIRC), dès lors qu'ils ont plus de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

2. Garanties

Le contrat d'assurance devra inclure le versement d'un capital en cas de décès et en anticipation en cas d'invalidité 3^e catégorie reconnue par la sécurité sociale, et/ou le versement d'une rente éducation aux enfants à charge.

L'employeur consacrera à ce régime, pour chaque salarié visé au premier alinéa ci-dessus, au minimum un taux de cotisation égal, pour une année complète de travail, à 0,30 % du montant du TEGA du mensuel classé au coefficient 215.

Ces cotisations seront calculées sur la base du TEGA en vigueur au 1^{er} janvier de l'année considérée pour la durée légale du travail. Leur montant sera réduit, *pro rata temporis*, pour les salariés dont la condition d'ancienneté a été remplie en cours d'année ou dont le contrat de travail a pris fin en cours d'année.

Cette cotisation s'imputera sur toute cotisation déjà affectée respectivement par l'employeur et le salarié à un régime de prévoyance couvrant les mêmes risques.

3. Dispositions communes

Afin d'assurer une homogénéité de couverture à l'ensemble des salariés concernés tout en laissant aux entreprises visées par le champ d'application de la convention collective des mensuels des industries métallurgiques et connexes de Maine-et-Loire, le libre choix de l'organisme prestataire de la garantie prévoyance, les parties signataires recommandent, sans que cela représente un caractère obligatoire, l'un des trois organismes assureurs suivants :

- Harmonie Mutuelle ;
- Humanis ;
- AG2R La Mondiale.

Il est expressément convenu entre les parties signataires que cette recommandation n'a qu'une valeur indicative et ne saurait en aucun cas revêtir un caractère obligatoire pour les entreprises visées par le champ d'application de la convention collective des mensuels des industries métallurgiques et connexes de Maine-et-Loire.

Ces dernières restent libres de confier la gestion de la garantie prévoyance prévue au présent article à tout organisme autre que ceux figurant sur la liste établie à titre de recommandation.

4. Dénonciation

Les parties signataires rappellent que le présent avenant est le résultat de la recherche d'un équilibre entre leurs intérêts respectifs.

Elles considèrent, en conséquence, qu'une clause de dénonciation partielle ne peut être envisagée que de manière tout à fait exceptionnelle et pour des sujets strictement délimités dont l'évolution comporte des risques susceptibles d'affecter la convention collective tout entière.

C'est dans ces conditions qu'elles conviennent des dispositions ci-après, dont l'application est limitée au présent article.

Les dispositions du présent article pourront faire l'objet d'une dénonciation unilatérale par chaque signataire, indépendamment des autres dispositions de la présente convention collective.

La dénonciation sera notifiée, par son auteur, à tous les signataires par lettre recommandée avec avis de réception et fera l'objet d'un dépôt auprès de la DIRECCTE et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes d'Angers dès que la notification en aura été faite au dernier signataire par la réception, par celui-ci, de la lettre recommandée.

La dénonciation prendra effet à l'expiration d'un préavis de 3 mois et une nouvelle négociation devra s'engager à la demande de l'une des parties intéressées.

Lorsque la dénonciation sera le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou salariés, elle ne fera pas obstacle au maintien en vigueur des dispositions du présent article.

Lorsque la dénonciation sera le fait de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, le présent article cessera de plein droit de produire ses effets à la date d'entrée en vigueur du nouvel article destiné à le remplacer, ou, à défaut et au plus tard, à l'expiration d'un délai de 1 an à compter de la fin du préavis. »

Article 2

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur à la date prévue par l'article 1^{er}.

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

Article 3

Notification et dépôt

Le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

La demande d'extension sera effectuée par l'union des industries et des métiers de la métallurgie de Maine-et-Loire.

Fait à Angers, le 29 avril 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3113

Convention collective nationale

IDCC : 2089. – **INDUSTRIE DES PANNEAUX À BASE DE BOIS**

ACCORD DU 27 MARS 2013

RELATIF À LA POLITIQUE SALARIALE POUR L'ANNÉE 2013

NOR : ASET1350775M

IDCC : 2089

Entre :

L'UIPP ;

L'UFC ;

Le SFPPB,

D'une part, et

La FNCB CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Les organisations patronales et syndicale représentatives au niveau national, signataires du présent accord, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises dont l'activité principale relève, dans le cadre de la catégorie 16.21Z (anciennement 20.2Z), de la nomenclature des activités française, des catégories suivantes :

- a) Fabrication de panneaux de contreplaqués multiplis en bois, de toutes épaisseurs, bruts ou poncés.
- b) Fabrication de panneaux de particules de bois ou autres matières ligneuses, bruts ou poncés.
- c) Fabrication de panneaux de fibres de bois ou autres matières ligneuses, comprimés ou non, durs ou demi-durs, bruts ou poncés.

d) Fabrication de :

- panneaux à âme épaisse en bois, lattés, lamellés ou panneautés, plaqués de bois ;
- panneaux de particules replaqué de bois ;
- panneaux à âme en placages, particules ou fibres de bois, surfacés ou mélaminés ;
- panneaux stratifiés, peints, pré-peints, laqués, enduits, imprimés, plastifiés, etc.

A l'exception de :

- fabrication d'articles en contreplaqués galbés ou moulés (selon nature) ;
- fabrication de bois déroulés ou tranchés pour placages ;
- fabrication d'éléments en bois dits « densifiés » en blocs, planches, lames ou profilés.

Article 2

Rémunération annuelle garantie 2013

Base : 151,67 heures.

(En euros.)

CATÉGORIE	COEFFICIENT	SALAIRE
Ouvriers de fabrication	125	17 164
	135	17 185
	145	17 206
	155	17 252
	165	17 321
	175	17 420
	190	17 610
Ouvriers d'entretien	145	17 206
	165	17 321
	175	17 420
	195	18 005
	205	18 942
	225	20 687
Employés et techniciens	125	17 164
	145	17 206
	155	17 252
	175	17 420
	185	17 479
	205	18 942
	240	21 947
	280	25 344
Agents de maîtrise	325	29 426
	190	17 610
	220	20 224
	250	22 840
	290	26 399
Cadres	335	30 189
	300	27 194
	370	32 976
	450	39 901
	540	47 396
	650	56 673
	800	68 798

Base : 151,67 heures.

(En euros.)

67

ANCIENNETÉ									
Coefficient	3 ans		6 ans		9 ans		12 ans		15 ans
	Mensuelle	Annuelle	Mensuelle	Annuelle	Mensuelle	Annuelle	Mensuelle	Annuelle	Annuelle
Employés et techniciens									
125	30,75	368,95	57,12	685,43 €	83,34	1 000,09	109,56	1 314,74	1 631,23
145	31,97	383,58	59,25	711,04 €	86,69	1 040,33	114,29	1 371,45	1 695,26
155	32,42	389,07	60,32	723,85 €	88,07	1 056,80	116,12	1 393,41	1 728,18
175	34,71	416,51	64,89	778,73 €	94,93	1 139,12	125,26	1 503,17	1 861,73
185	36,08	432,98	67,94	815,32 €	99,20	1 190,34	130,75	1 569,03	1 956,86
205	39,44	473,22	74,19	890,32 €	109,10	1 309,25	144,17	1 730,01	2 145,28
240	44,77	537,25	85,17	1 022,04 €	125,42	1 505,00	165,51	1 986,13	2 472,75
280	51,02	612,26	97,67	1 172,05 €	144,32	1 731,84	190,51	2 286,15	2 849,60
325	58,19	698,24	111,70	1 340,35 €	165,51	1 986,13	219,17	2 630,07	3 272,19
Agents de maîtrise									
190	37,00	443,95	69,47	833,61	102,09	1 225,10	134,41	1 612,93	2 002,59
220	41,72	500,66	78,92	947,04	116,12	1 393,41	153,31	1 839,78	2 284,32
250	46,45	557,38	88,22	1 058,63	130,29	1 563,54	172,22	2 066,62	2 567,87
290	52,70	632,38	100,87	1 210,47	148,89	1 786,72	197,22	2 366,64	2 942,90
335	59,71	716,53	115,05	1 380,60	170,08	2 041,01	225,27	2 703,25	3 365,49

Article 4

Dispositions diverses

4.1. Dépôt et extension

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

4.2. Adhésion

Toute organisation professionnelle ou syndicale peut adhérer ultérieurement au présent accord dans les conditions et modalités prévues à l'article L. 2261-3 du nouveau code du travail.

4.3. Dénonciation. – Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

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

Fait à Paris, le 27 mars 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3066

Convention collective nationale

IDCC : 292. – PLASTURGIE

ADHÉSION PAR LETTRE DU 6 JUIN 2013
DE LA CFE-CGC CHIMIE À L'ACCORD DU 17 OCTOBRE 2000
RELATIF À L'ORGANISATION ET À LA DURÉE DU TEMPS DE TRAVAIL

NOR : ASET1350767M
IDCC : 292

Paris, le 6 juin 2013.

La CFE-CGC chimie, 33, avenue de la République, 75011 Paris, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Nous avons le plaisir de vous informer que la fédération CFE-CGC chimie fait acte d'adhésion à l'accord du 17 octobre 2000 relatif à l'organisation et à la durée du temps de travail conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la plasturgie. Conformément aux dispositions du code du travail, cette adhésion est notifiée aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires dudit accord.

Pour la bonne forme, vous trouverez ci-joint copie de cet accord du 17 octobre 2000.

Nous vous prions de bien vouloir agréer, Madame, Monsieur, nos salutations distinguées.

Convention collective nationale

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

Convention collective nationale

**IDCC : 2793. – ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE
ET D'ALLOCATIONS FAMILIALES
(25 juin 1968)**

**ACCORD DU 15 MARS 2012
RELATIF À LA RÉMUNÉRATION DES PERSONNELS AU 1^{ER} MAI 2012**

NOR : ASET1350798M

IDCC : 218, 2793

Entre :

L'UCANSS,

D'une part, et

La PSTE CFDT ;

Le SNPDOS CFDT ;

Le SNADEOS CFTC ;

La PSE CFTC ;

Le SNFOCOS CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Majoration des coefficients de qualification ou de fonction

Les coefficients de qualification ou de fonction des salariés relevant des dispositions des conventions collectives nationales de travail du 8 février 1957 du personnel des organismes de sécurité sociale et du 25 juin 1968 des agents de direction et des agents comptables des organismes de sécurité sociale et d'allocations familiales sont majorés de 5 points à effet du 1^{er} mai 2012.

Corrélativement, les plages d'évolution salariale correspondantes sont majorées à due concurrence.

Article 2

Incidences du présent accord sur certaines dispositions conventionnelles

2.1. Article 3 du protocole d'accord du 30 novembre 2004

Les grilles de l'article 3 du protocole d'accord du 30 novembre 2004 relatif au dispositif de rémunération et à la classification des emplois sont modifiées de la façon suivante, à effet du 1^{er} mai 2012 :

Employés et cadres

NIVEAU	COEFFICIENT de qualification	COEFFICIENT maximal
I	190	267
II	198	302
III	215	337
IV	240	377
V A	260	432
V B	285	477
VI	315	512
VII	360	587
VIII	400	635
IX (*)	430	675
(*) Lorsque l'expertise et/ou le niveau de management de l'emploi le justifie compte tenu de situations très spécifiques, l'échelle des coefficients du niveau 10 A des ingénieurs conseils peut être utilisée.		

Personnel soignant, éducatif et médical des établissements et œuvres

NIVEAU	COEFFICIENT de qualification	COEFFICIENT maximal
I E	190	267
II E	198	302
III E	215	337
IV E	240	377
V E	285	477
VI E	300	498
VII E	345	569
VIII E	385	635
IX E	410	672
X E	605	928
XI E	690	1005
XII E	725	1035

Ingénieurs conseils

NIVEAU	COEFFICIENT de qualification	COEFFICIENT maximal
X A	570	785
X B	595	815
XI A	620	860
XI B	670	930
XII	700	975

Informaticiens

NIVEAU	COEFFICIENT de qualification	COEFFICIENT maximal
I A	215	337
I B	240	377
II A	260	402
II B	260	447
III	291	507
IV A	323	537
IV B	338	567
V A	352	602
V B	382	632
VI	397	672
VII	458	715
VIII	570	785
IX A	618	860
IX B	668	930
X	700	975

2.2. Article 1^{er} du protocole d'accord du 31 décembre 2008 relatif à la rémunération
des personnels des organismes du régime général de sécurité sociale

Les majorations de coefficient résultant de l'application de l'article 1^{er} du présent accord n'ont pas d'incidence sur le nombre de points supplémentaires attribués au titre de l'article 1^{er} du protocole d'accord du 31 décembre 2008 relatif à la rémunération des personnels des organismes du régime général de sécurité sociale.

En conséquence, à compter du 1^{er} mai 2012, la grille de l'article 1^{er} du protocole d'accord du 31 décembre 2008 s'applique, pour les nouveaux embauchés, de la façon suivante :

NOMBRE TOTAL de points	NOMBRE DE POINTS supplémentaires attribués
190	15
191	14
192	13

NOMBRE TOTAL de points	NOMBRE DE POINTS supplémentaires attribués
193	12
194	11
195	10
196	9
197 ou 198	8
199 à 209	7
210 à 221	6
222 à 233	5
234 à 245	4
246 à 257	3
258 à 269	2
270 à 282	1

2.3. Article 2.2 du protocole d'accord du 22 juillet 2005 relatif à la classification des emplois et au dispositif de rémunération des personnels de direction

Les grilles de l'article 2.2 du protocole d'accord du 22 juillet 2005 relatif à la classification des emplois et au dispositif de rémunération des personnels de direction sont modifiées de la façon suivante, à compter du 1^{er} mai 2012 :

Catégorie A

NIVEAU	COEFFICIENT DE FONCTION	COEFFICIENT MAXIMAL
IV	1079	1348
III	943	1178
II	808	1009
I	699	873

Catégorie B

NIVEAU	COEFFICIENT DE FONCTION	COEFFICIENT MAXIMAL
IV	943	1178
III	808	1009
II	735	918
I	699	873

Catégorie C

NIVEAU	COEFFICIENT DE FONCTION	COEFFICIENT MAXIMAL
IV	808	1009
III	699	873
II	646	807
I	629	785

Catégorie D

NIVEAU	COEFFICIENT DE FONCTION	COEFFICIENT MAXIMAL
IV	723	903
III	629	785
II	578	722
I	560	699

Article 3

Dispositions diverses

Le présent accord, qui est conclu pour une durée indéterminée, pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Il s'applique sous réserve de l'agrément prévu par le code de la sécurité sociale et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Il est d'application impérative à l'ensemble des organismes du régime général de sécurité sociale ainsi qu'aux agences régionales de santé.

Fait à Paris, le 15 mars 2012.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Convention collective nationale

**IDCC : 2793. – ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE
ET D'ALLOCATIONS FAMILIALES
(25 juin 1968)**

Brochure n° 3339

Convention collective nationale

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

ACCORD DU 10 AVRIL 2013

RELATIF À LA RÉMUNÉRATION DES PERSONNELS AU 1^{ER} MAI 2013

NOR : ASET1350795M

IDCC : 2603, 218, 2793

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux se sont rencontrés dans le cadre de la négociation salariale pour l'année 2013.

Ils ont tous convenu que la mesure générale qui devait être privilégiée dans ce domaine consistait en une augmentation de la valeur du point.

L'employeur considérant que cette solution se révèle impraticable, les parties signataires ont décidé d'adopter les dispositions qui suivent.

Article 1^{er}

Mesure salariale

Les salariés qui relèvent du champ d'application des conventions collectives du 8 février 1957, 25 juin 1968, ou du 4 avril 2006 bénéficient d'une mesure salariale à effet du 1^{er} mai 2013.

Cette mesure se traduit par un élément de salaire dont le montant correspond à 1 % du salaire de base du coefficient de qualification, ou de fonction, majoré, le cas échéant, des points supplémentaires attribués au titre de l'article 1^{er} du protocole d'accord du 31 décembre 2008 relatif à la rémunération des personnels des organismes de sécurité sociale.

Cet élément est versé tous les mois, selon les modalités applicables à la rémunération de base.

Article 2

Dynamisation des parcours professionnels

Les parties signataires conviennent de la nécessité de dynamiser les parcours professionnels.

A cet effet, il est convenu d'accroître, tant pour les employés que pour les cadres, le nombre de bénéficiaires de promotions, pour atteindre au moins 10 % des salariés relevant de la convention collective du 8 février 1957 sur l'exercice 2013.

Une liste des métiers prioritaires, par branche de législation, a été établie. Elle est donnée en annexe.

Un bilan de l'application de cette mesure sera présenté aux partenaires sociaux en 2014.

Article 3

Dispositions diverses

Le présent accord, qui entre en vigueur à effet du 1^{er} mai 2013, est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Il entre en application sous réserve de l'agrément ministériel prévu par le code de la sécurité sociale, et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Il est d'application impérative à l'ensemble des organismes du régime général de sécurité sociale.

Fait à Paris, le 10 avril 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UCANSS.

Syndicats de salariés :

CFE-CGC ;

PSTE CFDT ;

SNPDOS CFDT ;

SNADEOS CFTC ;

SNPDOSS CFE-CGC ;

SGPCOSS CFE-CGC ;

SNFOCOS CGT-FO.

ANNEXE

LISTE DES MÉTIERS PRIORITAIRES PAR BRANCHE DE LÉGISLATION POUR L'APPLICATION DE L'ARTICLE 2 DU PRÉSENT ACCORD

BRANCHE	MÉTIERS CIBLES
Maladie	Technicien de niveau 3 Délégué à l'assurance maladie Conseiller informatique services Manager de délégués à l'assurance maladie Manager de plateforme téléphonique
Recouvrement	Gestionnaire de niveau 3
Famille	Gestionnaire allocataires de niveau 2, et de niveau 3
Retraite	Gestionnaire conseil retraite Manager de premier niveau

Accord professionnel
GARANTIES COLLECTIVES ET OBLIGATOIRES
POUR L'ENSEMBLE DES INTERMITTENTS DU SPECTACLE
(20 décembre 2006)

AVENANT N° 5 DU 18 DÉCEMBRE 2012
À L'ACCORD DU 20 DÉCEMBRE 2006
RELATIF AUX GARANTIES COLLECTIVES DE PRÉVOYANCE
NOR : ASET1350791M

PRÉAMBULE

Les parties signataires de l'accord collectif national interbranches instituant des garanties collectives de prévoyance au profit des intermittents du spectacle se sont réunies afin d'adopter, pour les salariés intermittents non cadres techniques et artistiques, les mêmes taux de cotisation à l'égard de toutes les entreprises dans le champ dudit accord.

C'est ainsi que conformément à l'article 4.2.1 de cet accord, les parties signataires ont décidé d'en réviser les termes de la manière suivante :

Article 1^{er}

Objet

Le présent avenant a pour objet de modifier les taux de cotisations alimentant le fonds collectif du spectacle pour la santé.

En conséquence, l'article 3.2.1 de l'accord collectif interbranches instituant des garanties collectives de prévoyance au profit des intermittents du spectacle est modifié de la manière suivante :

« Article 3.2.1

Cotisations pour l'alimentation du fonds collectif du spectacle pour la santé

Toutes les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, tel que défini à l'article 1.2.1 du chapitre I^{er}, ont l'obligation d'acquitter une cotisation assise sur la rémunération des intermittents du spectacle qu'ils emploient, limitée à la tranche A (rémunération inférieure ou égale au plafond de la sécurité sociale visé à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale), y compris les congés payés versés par l'intermédiaire de la caisse des congés spectacle.

Cette cotisation s'élève à un montant minimum correspondant à :

- pour les cadres : 0,74 % ;
- pour les non-cadres : 0,20 %.

L'ensemble des cotisations ainsi versées sera affecté à un fonds collectif dénommé fonds collectif du spectacle pour la santé. »

Les autres dispositions de l'accord collectif interbranches instituant des garanties collectives de prévoyance au profit des intermittents du spectacle, en date du 20 décembre 2006, modifié par

avenants des 16 juin 2008, 18 décembre 2009, 16 juin 2011 et 22 décembre 2011, demeurent inchangées.

Article 2

Date d'effet. – Durée. – Dépôt

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur au 1^{er} janvier 2013. Ainsi, à compter de cette date, l'article 3.2.1 de l'accord collectif interbranches est donc modifié comme défini ci-dessus.

Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires (une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Enfin, cet avenant sera présenté à l'extension ministérielle afin d'être rendu opposable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord interbranches.

Fait à Paris, le 18 décembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FESAC.

Syndicats de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

Accord professionnel
INTERMITTENTS DU SPECTACLE
(6 juillet 2007)

AVENANT DU 29 MARS 2013
À L'ACCORD DU 6 JUILLET 2007 RELATIF AUX MODALITÉS D'ACCÈS
À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE
NOR : ASET1350801M

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans les différentes branches du spectacle, désireuses de faire bénéficier les artistes et techniciens intermittents du spectacle de la portabilité du DIF tel que modifié par la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009, sont convenues de modifier l'article 1.3 de l'accord du 6 juillet 2007 par avenant.

Les autres dispositions de l'accord interbranches relatif aux modalités d'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie pour les intermittents du spectacle du 6 juillet 2007 demeurent en vigueur.

Elles conviennent des dispositions ci-après.

Article 1^{er}

L'article 1.3 de l'accord du 6 juillet 2007 est annulé et remplacé par le texte suivant :

« 1.3. Droit individuel à la formation

L'article L. 6323-18 du code du travail organise la portabilité du DIF notamment au terme d'un contrat de travail à durée déterminée. Dans ce cadre et pour prendre en compte la multiplicité des employeurs des intermittents du spectacle, les partenaires sociaux définissent les conditions d'accès à cette portabilité, la détermination du nombre d'heures de DIF portées, les formations accessibles et les modalités de prise en charge.

1.3.1. Conditions d'accès

Le temps de travail réalisé par les intermittents du spectacle forme un tout indivisible pour la détermination du nombre d'heures acquis par les intermittents au titre du droit individuel à la formation.

Cette durée est déterminée pour chaque période annuelle fixe qui va du 1^{er} avril d'une année au 31 mars de l'année suivante.

Le droit est constitué dès lors que le salarié a effectué au minimum, au cours de la période de référence :

- pour le technicien du spectacle enregistré : 65 jours de travail ;
- pour le technicien du spectacle vivant ainsi que le metteur en scène ou le réalisateur : 44 jours de travail ; pour ces derniers, un cachet est retenu pour un jour de travail ;
- pour l'artiste : 24 jours de travail ; un cachet est retenu pour un jour de travail.

Pour ces durées, le droit acquis est de 8 heures de formation. Pour les durées supérieures, le nombre d'heures acquis est calculé *pro rata temporis*, et arrondi au nombre entier d'heures le plus proche. Le nombre d'heures acquises par an est plafonné à 21 heures.

1.3.2. Portabilité du DIF

Le droit acquis, calculé chaque année, est capitalisé dès lors qu'il n'est pas utilisé.

Le droit ainsi cumulé est plafonné à 126 heures. Il peut être acquis sur un nombre d'années non plafonné. Au-delà de cette limite de 126 heures, et tant que le salarié n'a pas utilisé le droit à formation en tout ou partie, le temps de travail du salarié ne génère plus de droit à formation.

Le nombre de jours de travail retenu dans les conditions d'accès au DIF est déterminé par l'AFDAS à partir des informations transmises directement à l'AFDAS par la caisse des congés spectacles.

1.3.3. Actions de formation

Toutes les actions de formation, au sens des articles L. 6313-1 et L. 6314-1 du code du travail, sont accessibles dans le cadre du DIF dès lors que leur durée n'excède pas le plafond de 126 heures du présent accord.

1.3.3.1. Actions de formation prioritaires

Par ailleurs, sont déjà définies comme prioritaires :

- les formations transversales telles que les langues (y compris la langue dite des signes, les formations à la sécurité (dont permis de conduire spéciaux), aux logiciels de bureautique d'internet, et tout progiciel de comptabilité ou de paie spécifique au domaine du spectacle ;
- les bilans de compétences ;
- les actions de formation préconisées par le jury lors d'une validation des acquis de l'expérience.

Le conseil paritaire des intermittents du spectacle peut réviser la liste des actions de formations prioritaires, sur la base des recommandations des CPNEF de l'audiovisuel, du spectacle vivant et de l'édition phonographique, et compte tenu des budgets dont il dispose.

1.3.3.2. Actions de formation non prioritaires

Toutes les actions non définies ci-dessus, qui doivent néanmoins garder un caractère professionnel conformément aux articles L. 6313-1 et L. 6314-1 du code du travail peuvent être demandées dans le cadre du DIF à l'exception des stages du plan de formation bénéficiant d'un accès simplifié dit conventionnés collectifs.

1.3.4. Modalités de prise en charge

Compte tenu de l'accord signé entre l'AFDAS et Pôle emploi, les intermittents du spectacle sont dispensés de la transmission de l'avis du référent de Pôle emploi.

L'AFDAS prend en charge le coût pédagogique et tout ou partie des éventuels défraiements.

Cette prise en charge est réalisée en utilisant prioritairement le montant relatif à la portabilité du DIF à savoir le nombre d'heures de DIF acquises multiplié par le montant forfaitaire visé à l'article L. 6332-14 du code du travail (actuellement 9,15 € hors taxe).

Si le montant de ce calcul est insuffisant pour couvrir le coût du stage, le solde est pris en charge sur :

- le budget professionnalisation pour les actions prioritaires ;
- le budget plan de formation pour les actions non prioritaires.

En revanche, si le coût du stage est inférieur au montant disponible au titre du DIF porté, les heures de DIF non utilisées sont conservées dans le compteur de l'intermittent ; elles viendront s'ajouter à ses nouveaux droits acquis dès l'année suivante.

Au niveau de la rémunération, les stagiaires peuvent bénéficier des dispositions prévues dans l'accord signé entre l'AFDAS et Pôle emploi. »

Article 2

Cet avenant prend effet au jour de son dépôt.

Cet avenant s'intègre dans l'accord interbranches du 6 juillet 2007 relatif aux modalités d'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie pour les intermittents du spectacle, étendu par arrêté ministériel du 21 février 2008.

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

Fait à Paris, le 29 mars 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FESAC.

Syndicats de salariés :

FASAP FO ;

F3C CFDT ;

FNSAC CGT ;

CFE-CGC.

Brochure n° 3047

Convention collective nationale

**IDCC : 1761. – COMMERCE DE GROS DES TISSUS,
TAPIS ET LINGE DE MAISON**

ACCORD DU 7 JANVIER 2013

RELATIF AUX CLASSIFICATIONS, AUX EMPLOIS ET AUX SALAIRES

AU 1^{ER} JANVIER 2013

NOR : ASET1350782M

IDCC : 1761

PRÉAMBULE

Suite à l'augmentation du Smic au 1^{er} janvier 2013, les partenaires sociaux se sont entendus pour relever le premier niveau de la grille des minima conventionnels.

Les partenaires sociaux conviennent de rouvrir des négociations au début de deuxième trimestre de l'année civile si l'évolution de l'indice INSEE des prix à la consommation est supérieure ou égale à + 0,35 % pour la période du 1^{er} juillet au 31 décembre 2012.

Article unique

Extension

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

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

Fait à Paris, le 7 janvier 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FENNTISS.

Syndicats de salariés :

CGT-FO ;

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC.

ANNEXE

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

(Base 151,67 heures)

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE
Employés	
I	1 435
II	1 450
III	1 480
IV	1 580
V	1 650
Agents de maîtrise	
I	1 750
II	1 970
Cadres	
I	2 685
II	3 220
III	3 750
IV	4 820

Brochure n° 3212

Accords nationaux
ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE
Personnels intérimaires
Personnels permanents

ACCORD DU 15 FÉVRIER 2013
RELATIF À LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS
NOR : ASET1350774M

Entre :

Le syndicat PRISME,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

CHAPITRE LIMINAIRE

Durant la dernière décennie, la branche du travail temporaire a profondément évolué sous l'effet d'une modification notamment de son environnement économique, juridique et social. Les compétences et activités des salariés permanents ont évolué sous l'effet conjugué de cette modification et sous l'impulsion du marché de l'emploi, l'évolution de l'organisation du travail, l'accroissement des besoins des clients, des attentes des intérimaires et des candidats.

Les organisations signataires ont manifesté le souhait :

- de donner aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire un socle conventionnel modernisé capable de donner de la visibilité et des perspectives d'évolution professionnelles dans un environnement en perpétuel mouvement ;
- de doter les entreprises du secteur dont la diversité fait aussi sa richesse, d'outils de gestion de ressources humaines modernes ;
- de fournir aux partenaires sociaux de la branche des outils de pilotage.

En effet, intervenants sur l'identification des compétences et les propositions de parcours professionnels, aussi bien au travers d'activités de recrutement en intérim, CDD et CDI, que d'accompagnement et d'insertion, les salariés permanents ont accru leur expertise dans les emplois existants et se sont investis sur de nouveaux emplois.

Les règles de classification énoncées dans l'accord national du 23 janvier 1986, et dont la dernière modification date de l'année 2003, ne permettant plus de traduire ces évolutions ou de répondre pleinement aux attentes des salariés permanents et des entreprises qui les emploient, les organisations signataires se sont entendues sur la nécessité de les réviser en profondeur.

Dans cet objectif, elles ont conclu à la nécessité de :

- se doter d'une cartographie des emplois de branche à la fois novatrice, évolutive et transposable à chaque structure, tout en préservant la diversité des situations présentes au sein de la branche ;
- donner une meilleure visibilité des parcours professionnels possibles au sein d'une même filière ou interfilières ;
- accroître l'employabilité des salariés grâce à une classification aisément transposable dans les autres secteurs d'activité professionnelle.

A cette fin, un diagnostic qualitatif des emplois et des compétences a été mené afin d'établir une cartographie des filières et des emplois repères. Ces emplois repères ont été hiérarchisés et positionnés sur treize niveaux aboutissant à une nouvelle grille de classification.

Cette démarche constitue un outil d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), renforcée par la conclusion récente d'un accord de branche daté du 21 septembre 2012 relatif au développement de la formation professionnelle tout au long de la vie.

A terme, les salariés permanents pourront ainsi aborder de façon maîtrisée et positive les évolutions de l'emploi pour mieux sécuriser leur parcours professionnel, tout en laissant aux entreprises la capacité de préserver leur compétitivité et de favoriser leur développement. Ces dernières devront par ailleurs veiller à favoriser la mixité dans le recrutement et la promotion de leurs collaborateurs avec pour objectif d'équilibrer progressivement la proportion des femmes et des hommes dans les filières et emplois repères de tous les niveaux de la grille.

En conclusion, les organisations signataires s'accordent à considérer que la mise en œuvre de cette description des emplois de la branche outre qu'elle permette la mise en œuvre d'une nouvelle classification constitue la première étape d'une rénovation plus globale du socle conventionnel des salariés permanents de la branche.

Elles s'entendent pour affirmer leur volonté de moderniser le socle conventionnel de branche applicable aux salariés permanents enrichi par le présent accord relatif à la mise en œuvre de la classification des emplois des salariés permanents des entreprises de travail temporaire.

Ainsi, si le présent accord annule et remplace les avenants des 23 octobre et 19 novembre 1987, du 22 juillet 2003, l'article 9 et l'annexe III de l'accord du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire (chapitre I^{er}), les organisations signataires conviennent d'ores et déjà de poursuivre l'analyse du socle conventionnel constitué par l'accord du 23 janvier 1986 et de ses avenants afin d'adapter les clauses régissant les relations individuelles de travail aux évolutions législatives et réglementaires (chapitre II).

CHAPITRE I^{ER}

RÉFÉRENTIEL DES EMPLOIS DE LA BRANCHE ET CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE

Article 1^{er}

Référencement des filières et emplois repères

Article 1.1

Filières

Les organisations signataires conviennent que les activités développées par la branche du travail temporaire s'articulent autour de 6 filières.

Filière « Commercial ».

Filière « Recrutement ».

Filière « Emploi ».

Filière « Management opérationnel ».

Filière « Gestion opérationnelle ».

Filière « Fonctions supports ».

Chaque filière est un regroupement d'emplois types ou emplois repères ayant des finalités proches et s'articulant autour des mêmes domaines de compétences.

Article 1.2

Emplois repères

Un emploi repère est caractérisé par une mission principale, c'est-à-dire la raison d'être de cet emploi repère. Celle-ci se décline en un ensemble d'activités principales complété, le cas échéant, par des activités passerelles (voir annexe I « Mise en œuvre des classifications »), ayant des caractéristiques communes aux entreprises de la branche.

Les mandataires sociaux tels que les dirigeants de l'entreprise n'entrent pas dans la présente cartographie, sauf s'ils sont salariés de l'entreprise.

L'ensemble des missions décrites au sein des emplois repères s'exerce dans le respect de la législation en vigueur et des processus internes.

Filière « Commercial »

Les emplois relevant de cette filière ont pour mission principale d'entretenir et de développer une relation commerciale avec les clients actuels et potentiels de l'agence.

Assistant commercial (H/F) :

L'assistant commercial (H/F) concourt au développement de l'activité en assurant le suivi clientèle, le traitement des commandes.

Commercial agence(s) (H/F) :

Le commercial agence(s) (H/F) conduit, met en œuvre et concrétise des actions commerciales dans un objectif de développement d'activité.

Commercial grands comptes (H/F) :

Le commercial grands comptes (H/F) prospecte, développe et gère un portefeuille de clients grands comptes.

Filière « Recrutement »

Les emplois relevant de cette filière ont pour mission principale d'initier, d'entretenir et de développer une relation avec les candidats et les intérimaires en réponse aux besoins des clients.

Assistant recrutement (H/F) :

L'assistant recrutement (H/F) concourt à l'activité de recrutement sur une partie du processus.

Chargé de recrutement (H/F) :

Le chargé de recrutement (H/F) recherche, sélectionne et présente au(x) client(s) des candidats en adéquation avec les compétences attendues.

Consultant en recrutement (H/F) :

Le consultant en recrutement (H/F) crée et développe un portefeuille de clients ou de prospects afin de promouvoir et vendre des prestations de recrutement. Sa mission implique également de rechercher, de sélectionner et de présenter au(x) client(s) des candidats en adéquation avec les compétences attendues.

Filière « Emploi »

Les emplois relevant de cette filière ont pour mission principale d'accompagner les demandeurs d'emploi.

Conseiller emploi (H/F) :

Le conseiller emploi (H/F) crée l'adéquation entre le projet professionnel des demandeurs d'emploi et les opportunités d'activité et d'emploi dans son périmètre géographique.

Filière « Management opérationnel »

Les emplois relevant de cette filière ont pour mission principale de piloter l'activité opérationnelle, d'animer les équipes et de développer leurs compétences.

Manager d'agence(s) (H/F) :

Le manager d'agence(s) (H/F) est garant du développement commercial, humain, et financier, et assure la rentabilité de son ou ses entités dans le respect des règles en vigueur et des objectifs fixés. Anime son ou ses équipes.

Responsable de secteur-district, directeur régional (H/F) :

Le responsable de secteur-district, directeur régional (H/F), est garant de la mise en œuvre opérationnelle de la stratégie de l'entreprise en organisant, suivant et développant l'activité des entités placées sous sa responsabilité. Il s'assure de la rentabilité des entités de son périmètre dans le respect des règles en vigueur et des objectifs fixés. Il anime ses équipes et veille à leur évolution professionnelle.

Directeur des opérations (H/F) :

Le directeur des opérations (H/F) élabore la stratégie opérationnelle, définit les objectifs et pilote le développement de l'activité sur le plan commercial, humain et financier.

Filière « Gestion opérationnelle »

Les emplois relevant de cette filière ont pour mission principale d'assurer la gestion administrative des activités opérationnelles.

Assistant de gestion (H/F) :

L'assistant de gestion (H/F) assure la gestion administrative du personnel intérimaire et la facturation en lien avec les agences.

Chargé de gestion (H/F) :

Le chargé de gestion (H/F) réalise le suivi administratif et accompagne les équipes dans la gestion du personnel intérimaire et des candidats, sur ses domaines d'expertises.

Responsable de gestion (H/F) :

Le responsable de gestion (H/F) pilote et optimise les activités de son ou ses unités de gestion tout en animant des équipes dans les domaines qui lui sont confiés.

Filière « Fonctions supports »

Les emplois relevant de cette filière ont pour mission principale de réaliser, participer ou assurer l'ensemble des activités techniques nécessaires au bon fonctionnement des entreprises et agences.

En raison de l'extrême diversité de nature, de missions et d'importance des emplois regroupés au sein de cette filière, les organisations signataires ont convenu de ne définir que les missions principales de chacun des emplois repères relevant de cette filière.

Article 2

Positionnement des emplois repères

Article 2.1

Méthodologie de la cartographie

Ce nouveau cadre général et évolutif permet de procéder à une répartition des emplois en référence à des critères communs à toutes les filières et emplois repères.

Chaque emploi repère se déploie sur plusieurs niveaux au sein de la grille. Son niveau d'entrée et son niveau maximal sera déterminé à l'aide de 5 critères de positionnement.

Cette démarche de classification aboutit à un positionnement des emplois repères sur 13 niveaux référencés de A à M.

Des passerelles horizontales, d'un niveau à l'autre et verticales, entre emplois repères ou filières, apparaissent alors. Elles permettent ainsi au salarié permanent de se projeter aisément dans un parcours professionnel identifié.

Le statut cadre débute au niveau G. Le positionnement au niveau F non cadre des salariés ayant en charge l'animation d'une équipe, visera les deux situations suivantes :

1. Les managers d'agences débutants dans l'emploi repère pendant une période ne pouvant excéder 6 mois.
2. Les responsables de gestion et de fonctions supports ayant en charge l'animation d'une équipe dont les salariés sont positionnés à un niveau inférieur au niveau F.

Par ailleurs, afin de tenir compte de la diversité des situations rencontrées dans les entreprises de la branche du travail temporaire, et ainsi préserver le statut des salariés, lorsque la catégorie « agents de maîtrise » existe dans l'entreprise, elle ne peut s'appliquer qu'à partir du niveau E. De la même façon, les emplois de l'entreprise de la catégorie « cadres dirigeants » sont classés à partir du niveau L de la grille de positionnement.

Article 2.2

Critères de positionnement des emplois repères

Le positionnement des emplois repères s'effectue par l'analyse des activités visées au regard des 5 critères de positionnement suivants.

Expérience, formation

Ce critère intègre l'ensemble des connaissances et des savoir-faire nécessaires pour remplir les missions principales de la fonction. Ils sont le résultat d'une formation préalable, au même titre que d'un savoir-faire acquis au cours d'un apprentissage de l'emploi, ou que d'une formation continue destinée à compléter des acquis préalables.

Cette formation peut être acquise soit par des études soit par une expérience professionnelle correspondante :

1. Inférieure au bac ou expérience de courte durée.
2. Bac + 2 sans expérience ou CAP-BEP niveau bac avec expérience d'au moins 2 ans dans une fonction ou expérience équivalente.
3. Bac + 2 avec plus de 2 ans d'expérience ou supérieure à bac + 2 avec première expérience ou au moins 5 ans d'expérience dans une fonction équivalente.
4. Formation supérieure (LMD) avec plus de 3 ans d'expérience ou au moins 8 ans de pratique professionnelle dans une fonction équivalente.

5. Formation supérieure (LMD) avec plus de 5 ans d'expérience ou plus de 10 ans de pratique professionnelle dans une fonction équivalente.

Autonomie

Ce critère vise à déterminer le degré de liberté dont dispose un salarié dans la réalisation et/ou l'organisation de son travail, en tenant compte du type d'instructions reçues de sa hiérarchie. L'autonomie est d'autant plus large que la délégation d'autorité vers d'autres niveaux de management est importante.

Cette autonomie se décline comme suit :

1. Exécution (contrôles fréquents sur la mise en œuvre de tâches).
2. Exécution avec marge de manœuvre (contrôle sur l'avancement et les résultats).
3. Contrôle sur la réalisation d'objectifs.
4. Décisions opérationnelles (délègue la mise en œuvre, répond des résultats).
5. Orientation stratégique (long terme).

Complexité

Ce critère vise à déterminer le nombre, degré et diversité des difficultés à résoudre dans l'emploi et, type d'actions, de réflexions ou de polyvalence que nécessitent les situations rencontrées pour être traitées. Ce critère décrit la nature des activités (tâches, opérations, travaux) et l'organisation du travail caractérisant un emploi. Il propose une graduation construite sur la complexité... (à collecter et analyser des informations, à résoudre des problèmes, à préparer et prendre des décisions...).

La polyvalence s'apprécie dans le cadre de ce critère.

1. Application de consignes élémentaires et répétitives (savoir-faire pratique).
2. Application de procédures variées, qualifiées (éventail de choix, solutions prédéfinies).
3. Interprétation et adaptation des processus (capacité d'analyse et jugement) ou application de procédures variées, qualifiées ne relevant pas de l'emploi repère de référence.
4. Résolution de processus complexes et variés ou interprétation et adaptation des processus ne relevant pas de l'emploi repère de référence.
5. Elaboration d'une politique annuelle (solutions originales, complexe, pluridisciplinaire).

Impact des décisions, responsabilité

Ce critère a pour objet de déterminer l'importance et l'impact des effets produits par les décisions sur le résultat de la marche du service et/ou de l'entreprise.

Les effets de cet impact se graduent de la manière suivante :

1. Faible (circonsrit à son poste).
2. Modéré (circonsrit à l'agence ou au service).
3. Significatif (secteur, zone, région).
4. Important (touche un secteur de l'entreprise).
5. Stratégique (impact significatif au niveau de l'entreprise ou du groupe).

Dimension relationnelle

Par dimension relationnelle, on entend la nécessité d'exercer des relations de personne à personne. Cette nécessité doit être inhérente à la fonction et liée à sa finalité. La dimension relationnelle est caractérisée par :

- le niveau des fonctions concernées ;

- la nature de ces relations (ex. client-fournisseur, intérimaire-agence) ;
- le type et la fréquence.

Elle peut revêtir différentes formes :

1. Echanges informels.
2. Explication, capacité à se faire comprendre et à exprimer des demandes.
3. Coordination, animation, concertation, développement d'un argumentaire.
4. Encadrement, capacité à exercer une influence, négociation, mobilisation.
5. Capacité à fédérer et à faire adhérer, convaincre, stratégie de négociation et persuasion.

Article 3

Grille de positionnement

La hiérarchie des emplois repères de la profession et les évolutions proposées au sein de la branche, sont matérialisées sur une grille comportant 13 niveaux de A à M.

(Voir tableau page suivante.)

FILIERE	EMPLOI REPÈRE	NIVEAU												
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M
Commercial	Assistant commercial													
	Commercial agence(s)													
	Commercial grands comptes													
Recrutement	Assistant recrutement													
	Chargé de recrutement													
	Consultant recrutement													
Emploi	Conseiller emploi													
Management opérationnel	Manager agence(s)													
	Responsable secteur, région...													
	Directeur opérations													
Gestion opérationnelle	Assistant de gestion													
	Chargé de gestion													
	Responsable gestion													
Support (présentes au siège et en réseau)	Assistant fonction support													
	Chargé fonction support													
	Expert fonction support													
	Responsable fonction support													
	Directeur fonction support													

Article 4

Salaire minimum conventionnel

Un salaire minimum conventionnel de branche est défini pour chaque niveau assurant une garantie d'entrée de salaire sur l'emploi repère. Il est établi sur la base de la durée mensuelle légale du travail.

Pour apprécier le salaire brut mensuel d'un salarié lors de sa comparaison avec le salaire minimum conventionnel du niveau de son emploi, ne seront pas pris en compte notamment :

- les avantages en nature ;
- le 13^e mois ou les gratifications régulières annuelles résultant d'un accord d'entreprise, d'un usage ou d'un contrat de travail individuel ;
- les primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et aléatoire ;
- les primes éventuelles d'assiduité et d'ancienneté ;
- les remboursements de frais.

Pour les salariés percevant une rémunération constituée en partie de variable dont les emplois sont positionnés aux niveaux A, B, C et D, la base de rémunération fixe mensuelle ne doit pas être inférieure au minimum conventionnel applicable. Pour les autres salariés dont les emplois sont positionnés sur les autres niveaux, ils bénéficient d'une garantie annuelle de rémunération équivalente au salaire minimum mensuel conventionnel multiplié par 12 incluant la partie variable. Cette rémunération annuelle garantie donnera lieu à une régularisation éventuelle selon la périodicité arrêtée dans l'entreprise, laquelle ne pourra excéder 12 mois.

CHAPITRE II

CADRE CONVENTIONNEL D'EMPLOI

Réservé.

Les organisations signataires réservent le présent chapitre pour l'intégration de futures dispositions complémentaires adaptées ou introduites afférentes aux clauses régissant les relations individuelles de travail (formation, exécution ou fin du contrat de travail), lesquelles une fois étendues s'intégreront aux présentes.

CHAPITRE III

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 5

Champ d'application

Le présent accord règle sur l'ensemble du territoire national et des départements d'outre-mer et des territoires d'outre-mer, les rapports entre employeurs et salariés permanents des entreprises de travail temporaire, au sens de l'article L. 1251-2 du code du travail, et les entreprises de travail temporaire d'insertion au sens de l'article L. 5132-6 du code du travail, répertoriées sous le code APE 78.20Z.

Par salariés permanents au sens du présent accord, sont visés les salariés d'une entreprise de travail temporaire au sens de l'article L. 1251-54 du code du travail.

Article 6

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative au niveau national et de la branche au sens de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 et des articles L. 2121-1 et L. 2122-5 du code du travail entrant dans le champ d'application défini à l'article 5 peut adhérer au présent accord dans les conditions fixées par les articles L. 2261-3 et suivants du code du travail. L'adhésion prend effet au jour du dépôt

par l'organisation concernée auprès du ministère du travail de la déclaration d'adhésion envoyée par lettre recommandée avec avis de réception à toutes les organisations signataires ou adhérentes.

Article 7

Durée. – Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties signataires ayant la possibilité de le dénoncer à la fin de chaque année civile, avec préavis de 6 mois. La dénonciation devra être globale. Pour être recevable, l'avis de dénonciation, adressé par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des parties signataires, devra être accompagné d'une proposition de texte. Les négociations devront s'engager dans le délai de 3 mois à compter de la réception de l'avis de dénonciation.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à la signature d'un nouvel accord ou, à défaut d'accord, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis, dans le cadre et en application des dispositions de l'article L. 2261-13 du code du travail.

Article 8

Révision

Le présent accord peut être révisé par avenant conclu par les organisations professionnelles signataires.

Une demande de révision du présent accord peut être effectuée par l'une des parties contractantes.

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

La partie demandant la révision de l'accord doit accompagner sa lettre de notification d'un nouveau projet sur les points devant être révisés. Les discussions doivent être engagées dans les 3 mois suivant la date de réception de la lettre de notification.

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

Aucune demande de révision du présent accord ne peut être déposée dans les 6 mois suivant l'adoption du dernier texte révisé.

Article 9

Sécurisation de l'accord

Les parties signataires conviennent que le présent accord a une valeur impérative. Il ne peut y être dérogé dans un sens défavorable au salarié par accord d'entreprise, en application de l'article L. 2253-3, dernier alinéa, du code du travail.

Article 10

Date d'entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur au premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté pris pour son extension, et conformément aux modalités d'application prévues à l'article C « Modalités de transposition de la nouvelle classification » de son annexe II intitulée « Conditions de mise en œuvre et garanties ».

Il fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Fait à Paris, le 15 février 2013.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

MISE EN ŒUVRE DES CLASSIFICATIONS

Article A

Descriptif indicatif des emplois repères

L'ensemble des missions décrites au sein des emplois repères s'exerce dans le respect de la législation en vigueur et des processus internes.

Il est rappelé que tout collaborateur est amené à contribuer au fonctionnement global de l'agence.

Les activités principales détaillées ci-après de manière indicative constituent les activités cœur de métiers de l'emploi repère.

Les activités passerelles mentionnées ci-après de manière indicative ne relèvent pas des activités cœur de métiers de l'emploi repère : elles permettent de prendre en considération, soit des caractéristiques associées à l'emploi repère en fonction de l'organisation de l'entreprise, soit des missions autres que celles de l'emploi repère en vue de faciliter l'évolution professionnelle et l'adaptation des emplois. Elles ont pour principale fonction d'établir un lien entre plusieurs emplois repères et/ou filières d'emploi et doivent faciliter, quand cela est possible, la mobilité professionnelle au sein de l'entreprise.

Filière « Commercial »

1. Assistant commercial (H/F)

L'assistant commercial (H/F) concourt au développement de l'activité en assurant le suivi clientèle, le traitement des commandes.

Activités principales :

Réaliser des actions commerciales sédentaires (prospection téléphonique, qualification de fichiers, et prise de rendez-vous...).

Accueillir et orienter les clients.

Participer à la sélection des profils en adéquation avec les besoins, et assurer la gestion administrative.

Activités passerelles :

Participer au suivi et à la fidélisation des clients.

Accueillir et orienter les candidats et les intérimaires.

2. Commercial agence(s) (H/F)

Le commercial agence(s) (H/F) conduit, met en œuvre et concrétise des actions commerciales dans un objectif de développement d'activité.

Activités principales :

Définir et/ou mettre en œuvre un plan d'action commercial sur son portefeuille.

Prospecter et développer son portefeuille (visites clients, actions sédentaires...).

Négocier et conclure l'offre avec le client/prospect.

Suivre les actions commerciales et s'assurer de la satisfaction des clients.

Réaliser le traitement des commandes des clients et des prospects.

Activités passerelles :

Participer à des actions de recrutement ou de gestion en fonction de l'organisation et des circonstances.

3. Commercial grands comptes (H/F)

Le commercial grands comptes (H/F) prospecte, développe et gère un portefeuille de clients grands comptes.

Activités principales :

Développer un chiffre d'affaires sur le portefeuille de grands comptes locaux ou nationaux et en assurer le suivi.

Identifier, répondre et négocier les appels d'offres.

Assurer la déclinaison et l'animation des accords négociés sur son portefeuille au sein du réseau d'agences et en piloter le suivi.

Assurer une veille et une expertise sur son marché.

Filière « Recrutement »

1. Assistant recrutement (H/F)

L'assistant recrutement (H/F) concourt à l'activité de recrutement sur une partie du processus.

Activités principales :

Identifier et présélectionner les candidats correspondant aux profils recherchés par le client et rechercher de nouveaux profils afin d'élargir le « vivier » de candidats de l'agence.

Accueillir et orienter les candidats et les intérimaires.

Procéder au suivi des actions de recrutement et en assurer la gestion administrative.

Participer au traitement des commandes des clients et des prospects sur la partie recrutement.

Activités passerelles :

Participer au suivi et à la fidélisation des intérimaires.

Accueillir et orienter les clients.

2. Chargé de recrutement (H/F)

Le chargé de recrutement (H/F) recherche, sélectionne et présente au(x) client(s)/prospect(s), des candidats en adéquation avec les compétences attendues.

Activités principales :

Qualifier la demande du client et réaliser la description du poste.

Rechercher et développer le vivier de candidats en diversifiant les sources de recrutement et en assurant la mise à jour des données.

Evaluer, sélectionner et présenter les candidats aux prospects et/ou clients en réponse à une demande ou de manière proactive (placement actif).

S'assurer de la satisfaction des candidats, intérimaires et des clients (intégration, période d'essai, déroulement de la mission...).

Concourir à l'employabilité des candidats et des intérimaires (sécurisation des parcours, formation, entretien professionnel...), les informer sur leur statut, droits...

Activités passerelles :

Contribuer à la réalisation des actions commerciales.

3. Consultant en recrutement (H/F)

Le consultant en recrutement (H/F) crée et développe un portefeuille de clients ou de prospects afin de promouvoir et vendre des prestations de recrutement. Sa mission implique également de rechercher, de sélectionner et de présenter au(x) client(s) des candidats en adéquation avec les compétences attendues.

Activités principales :

Qualifier la demande du client, réaliser la description du poste et définir les méthodes de sélection des candidats.

Vendre, négocier et conclure les conditions commerciales de la prestation de recrutement.

Prendre en charge le processus global de recrutement : rechercher des candidats en diversifiant les sources de recrutement afin de développer le « vivier » de l'entreprise, les sélectionner et les placer.

Activités passerelles :

Réaliser des actions commerciales sédentaires et/ou terrain afin de faire connaître et proposer l'ensemble de l'offre de services RH.

Filière « Emploi »

1. Conseiller emploi (H/F)

Le conseiller emploi (H/F) crée l'adéquation entre le projet professionnel des demandeurs d'emploi et les opportunités d'activité et d'emploi dans son périmètre géographique.

Activités principales :

Accompagner les demandeurs d'emploi dans leur projet professionnel par des entretiens d'évaluation et de diagnostic des compétences.

Générer des opportunités de remise à l'emploi par des contacts avec des entreprises.

S'informer sur le marché et recueillir des offres d'emploi.

Assurer une cohérence et un suivi des différentes phases de l'accompagnement.

Activités passerelles :

Contribuer à la réalisation des actions commerciales.

Filière « Management opérationnel »

1. Manager d'agence(s) (H/F)

Le manager d'agence(s) (H/F) est garant du développement commercial et assure la rentabilité de son ou ses entités dans le respect des règles en vigueur et des objectifs fixés. Anime (son ou ses) équipes.

Activités principales :

Piloter, coordonner et suivre l'ensemble des activités de ou des différentes agence(s) de manière à atteindre les objectifs définis.

Elaborer et proposer un plan de développement (commercial et ressources) sur son périmètre d'activité.

Prospecter et développer son portefeuille et les ventes à fort enjeu.

Encadrer, animer et veiller au développement de la performance et des compétences de son équipe.

Activités passerelles :

Participer à la négociation de contrats commerciaux à fort enjeu.

2. Responsable de secteur, district, directeur régional (H/F)

Le responsable de secteur, district, directeur régional (H/F) est garant de la mise en œuvre opérationnelle de la stratégie de l'entreprise en organisant, suivant et développant l'activité des entités placées sous sa responsabilité. Il s'assure de la rentabilité des entités de son périmètre dans le respect des règles en vigueur et des objectifs fixés. Il anime ses équipes et veille à leur évolution professionnelle.

Activités principales :

- Elaborer et animer le plan de développement commercial sur le périmètre d'activité.
- S'assurer de l'optimisation de la gestion du portefeuille de compétences (candidats et intérimaires).
- S'assurer du développement des comptes stratégiques et comptes nationaux et participer à la négociation de contrats commerciaux à fort enjeux.
- Représenter et promouvoir l'entreprise sur le périmètre d'activité.
- Manager et animer les responsables ou directeurs des entités, accompagner les collaborateurs placés sous sa responsabilité dans le développement de leur performance, de leurs compétences et de leurs engagements.
- Analyser et reporter les indicateurs clés d'activités.
- S'assurer du respect des règles en vigueur par ses entités.

3. Directeur des opérations (H/F)

Le directeur des opérations (H/F) élabore la stratégie opérationnelle, définit les objectifs et pilote le développement de l'activité sur le plan commercial, humain et financier.

Activités principales :

- Anticiper, définir et coordonner la stratégie commerciale.
- Définir et assurer le respect du budget des structures du réseau.
- Adapter l'adéquation des ressources à la stratégie élaborée.
- Représenter et promouvoir l'entreprise.
- Définir et diffuser les valeurs et la culture de l'entreprise.

Filière « Gestion opérationnelle »

1. Assistant de gestion (H/F)

L'assistant de gestion (H/F) assure la gestion administrative du personnel intérimaire et la facturation en lien avec les agences.

Activités principales :

- Vérifier et saisir les éléments nécessaires à l'établissement des paies et des factures.
- Etablir et contrôler les fiches de paie et les factures.
- Réaliser diverses tâches administratives inhérentes à l'activité, et mettre à jour et classer les documents et registres des sites et/ou agences.

Activités passerelles :

- Peut être amené à se spécialiser dans un domaine d'activité (par exemple : contrat, paie spécifiques...).

2. Chargé de gestion (H/F)

Le chargé de gestion (H/F) réalise la gestion administrative et accompagne les équipes dans la gestion du personnel intérimaire/candidats dans ses domaines d'expertises.

Activités principales :

- Réaliser la gestion administrative inhérente à l'activité.
- Assurer la qualité de service en renseignant les agences et les clients.
- Réaliser les déclarations réglementaires.
- Assurer le suivi et la mise à jour des dossiers individuels des salariés intérimaires et des candidats (justificatifs obligatoires...).

Activités passerelles :

- Peut être amené à coordonner les équipes d'assistants.

3. Responsable de gestion (H/F)

Le responsable de gestion (H/F) pilote et optimise les activités de son ou ses unités de gestion tout en animant des équipes dans les domaines qui lui sont confiés.

Activités principales :

Garantir la fiabilité de la production administrative au sein de son ou ses unités de gestion.

Assurer la productivité, la qualité et les délais de son ou ses unités de gestion.

Accompagner les équipes opérationnelles dans ses domaines d'expertise.

Elaborer et proposer un plan de développement sur son périmètre d'activité.

Encadrer, animer et veiller au développement de la performance et des compétences de son équipe.

Filière « Fonctions supports »

En raison de l'extrême diversité de nature, de missions et d'importance des emplois regroupés au sein de cette filière qui peuvent s'exercer tant au niveau du siège qu'en réseau, les organisations signataires ont convenu de ne définir que les missions principales de chacun des emplois repères relevant de cette filière.

Les emplois ou fonctions relevant de cette filière seront rattachés à l'un des quatre emplois repères ci-dessous :

1. Assistant fonctions supports

Met en œuvre et coordonne la transmission et la mise en forme des informations du service, afin d'en assurer le bon fonctionnement.

Elabore différents tableaux de bords et indicateurs conformément aux consignes (budgets, dépenses, indicateurs d'activité du service...).

Met à jour la documentation et l'archivage des données du service.

Assure l'interface entre les différents membres du service, les interlocuteurs externes réguliers et alerte qui de droit en cas de problème.

Participe à l'optimisation des process administratifs de son activité.

Participe au déploiement opérationnel de process administratifs, en coordination avec les autres acteurs du projet.

Accompagne et forme sur les process administratifs au sein du périmètre de son domaine d'activité.

2. Chargé de fonctions supports

Concourt à l'optimisation des outils, process de l'entreprise en assurant la production d'éléments ou de données chiffrées suivant un cahier des charges préétabli et les procédures en vigueur.

Assure le traitement d'informations, leur analyse et leur transformation en fonction de ses connaissances et compétences, des spécifications exigées et des procédures en vigueur.

Gère les situations et anomalies courantes tout en en référant aux spécialistes en cas de situations complexes ou inconnues.

Assure des relations de type client/fournisseur interne pour récupérer des informations préétablies ou présenter les éléments produits.

Fait des retours d'expérience en portant un regard critique sur la base de son expérience.

Anime des formations ou des présentations d'outils.

3. Expert, responsable fonctions supports

Expert fonctions supports :

Assure la réalisation de dossiers complets dans sa spécialité, en relation directe avec ses clients.

Réalise une prestation ou un service en coordonnant différentes contributions externes, en s'appuyant sur ses connaissances et compétences dans sa spécialité.

Mène des projets en établissant et coordonnant les différentes phases jusqu'à leur déploiement et leur mise en œuvre opérationnelle.

Garantit une relation personnalisée avec ses clients internes ou externes, en amont pour définir les besoins et en aval pour argumenter les solutions apportées.

Concourt aux évolutions des pratiques dans sa spécialité et propose une optimisation des procédures, règles et outils existants ; participe à la spécification des nouveaux systèmes.

Assure l'animation, la présentation de nouveaux concepts, outils... en vue de leur diffusion.

Responsable fonctions supports :

Optimise les ressources disponibles pour assurer l'efficacité opérationnelle à moyen terme de son service.

Assure la réalisation des actions, projets, évolutions de son service et en contrôle l'aboutissement et la qualité.

Anime et met en œuvre la politique et les processus de son domaine.

Organise son service, développe et anime ses équipes : affecte les rôles, définit les missions et objectifs de ses collaborateurs, assure des points réguliers avec ses collaborateurs.

Anticipe et accompagne les changements qui impactent le fonctionnement ou l'organisation de son service en améliorant notamment les processus existants.

Traite les dossiers complexes en direct ou en s'appuyant sur les référents ou experts de l'entreprise.

4. Directeur des fonctions supports

Assure l'élaboration et la mise en œuvre de la stratégie de sa direction et conduit les changements majeurs de l'entreprise.

Propose une vision prospective aux activités de sa direction dont il élabore en partie sa stratégie en tenant compte de la politique globale de l'entreprise.

Garantit et pilote le respect de la politique de son domaine et de ses processus.

Garantit le cadrage budgétaire, le choix des principes de gestion, en assure le suivi consolidé et peut être amené à proposer des arbitrages sur le long terme.

S'assure de l'adhésion et de la qualité du management de ses équipes, opère des détections de potentiels.

Promeut le positionnement et la reconnaissance de l'entreprise à l'extérieur.

Pilote, accompagne et met en œuvre les modalités d'accompagnement du changement.

Article B

Glossaire

Filière

Domaine d'activité, domaine de compétence qui regroupe des emplois ou une communauté de professionnels agissant suivant des principes, des techniques et des compétences partagées : exemple la filière commerciale ou la filière recrutement.

La filière est définie au niveau de la branche.

Emploi repère

L'emploi repère est obtenu par regroupement de plusieurs emplois présentant des finalités, des activités principales et des compétences proches ou similaires.

L'emploi repère est défini au niveau de la branche.

Emploi

L'emploi se caractérise comme :

- un ensemble homogène de postes ;
- une finalité générale commune ;
- des modes de contribution à l'entreprise communes ;
- des formes d'activité proches ;
- et un intervalle de rémunération et de classification dans l'entreprise équivalents.

L'emploi est défini au niveau de l'entreprise, si elle dispose d'un référentiel emploi.

Poste

Constitue la plus petite unité d'analyse des situations de travail dans l'entreprise.

Le poste est l'expression du besoin de l'entreprise dans l'organisation de la production d'un service.

Le poste est défini au niveau de chacune des entreprises de la branche.

Critères classants

Ensemble de références permettant de définir le positionnement des emplois les uns par rapport aux autres sur la base des critères définis.

Cotation

Processus par lequel l'entreprise utilise les critères classants pour peser un emploi et le positionner par rapport aux autres. Ce positionnement permet de voir où se situe l'emploi dans la grille de classification de branche et de valider son positionnement et son niveau par rapport aux autres emplois.

Il permet également de s'assurer de la cohérence de l'emploi occupé par rapport aux autres emplois, avec validation du respect du salaire minimum correspondant.

Grille de classification

Permet de mettre en évidence l'ensemble des grands domaines d'activité (filières) de la branche et le positionnement des emplois repères entre eux.

Cette grille permet de voir l'évolution pour un salarié dans un métier et dans une même filière et les éventuelles évolutions ou parcours professionnels envisageables entre les emplois repères et les filières.

La grille de classification assure une rigueur dans la hiérarchie des salaires (salaire d'embauche et augmentations).

ANNEXE II

CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE ET GARANTIES

Article A

Méthodologie de classification des emplois dans l'entreprise

1. Principes généraux de cotation et conditions de mise en œuvre

La classification des emplois de l'entreprise se fait sur la base des emplois repères et des filières de la branche.

En fonction des activités à réaliser, la direction de l'entreprise et/ou la direction des ressources humaines rattache(nt) chaque emploi de l'entreprise à un emploi repère de la classification de branche.

2. Méthode de mise en œuvre des critères classants et d'identification dans la grille des emplois repères

Pour coter les emplois de l'entreprise, on utilise les critères classants décrits à l'article 2.2 du projet de texte.

Exemple : pour un emploi de « secrétaire d'agence ». De par le contenu de ses missions, cet emploi est à rattacher à l'emploi repère de branche : « assistant commercial ».

Dans la cartographie, l'emploi repère de branche d'assistant commercial se décline sur 5 niveaux : A, B, C, D, E.

FILIÈRE	EMPLOI REPÈRE	NIVEAU							
		A	B	C	D	E	F	G	H
Commercial	Assistant commercial								
	Commercial agence(s)								
	Commercial grands comptes								

L'objectif est d'identifier le(s) niveau(x) sur le(s)quel(s) l'emploi de « secrétaire d'agence » se situe dans la grille de classifications.

Pour chaque critère classant on identifie le niveau minimum et maximum attendu dans l'emploi.

Exemple :

- Quel est le niveau d'expérience/formation minimum et maximum attendu pour un emploi de « secrétaire d'agence » ?
- Quel est le niveau d'autonomie minimum et maximum d'un emploi de « secrétaire d'agence » ?
- Quel est le niveau de complexité minimum et maximum d'un emploi de « secrétaire d'agence » ?
- Quel est le niveau d'impact minimum et maximum d'un emploi de « secrétaire d'agence » ?
- Comment se traduit la dimension relationnelle à minima et au maximum d'un emploi de « secrétaire d'agence » ?

On additionne ensuite les cotations minimum et maximum et les sommes obtenues correspondent aux cotations de l'emploi multipliées par 100.

Exemple :

CRITÈRE CLASSANT	NIVEAU EMPLOI DE « SECRÉTAIRE D'AGENCE » (emploi repère : assistant commercial)	
Expérience, formation	X	X
Autonomie	X	X
Complexité	X	X
Impact	X	X
Dimension relationnelle	X	X
Total cotation	Total mini	Total maxi

On identifie enfin les niveaux correspondants grâce à la matrice de conversion suivante :

NIVEAU	MINIMUM	MAXIMUM
A	500	653
B	654	806
C	807	959
D	960	1 112
E	1 113	1 265
F	1 266	1 418
G	1 419	1 571
H	1 572	1 724
I	1 725	1 877
J	1 878	2 030
K	2 031	2 183
L	2 184	2 346
M	2 347	2 500

Dans notre exemple, les cotations sont de XXX à XXX ce qui correspond aux niveaux XXX et XXX de la nouvelle grille de branche.

Rappel du principe de la matrice de passage :

- une cartographie à 13 niveaux (A-M) ;
- 5 critères classants à 5 niveaux chacun ;
- des emplois dont la cotation peut donc s'étaler entre 5 points et 25 points ;
- pour les convertir en 13 niveaux, ces points sont multipliés par 100 ce qui permet d'obtenir la matrice de conversion ci-dessus présentée.

3. Récapitulatif synthétique du déploiement de la méthode en entreprise

1. Rattachement de chaque emploi – quel que soit l'intitulé de l'emploi actuel – à un emploi repère de la cartographie de branche.

2. Cotation de l'emploi avec les critères classants et calcul du total mini et maxi : la transposition de la nouvelle classification concerne la cotation d'un emploi et en aucun cas l'évaluation du salarié qui l'occupe.

3. Utilisation de la matrice de passage pour établir le niveau de l'emploi dans la grille de cotation (entre A et M).

4. Consultation des instances représentatives du personnel, lorsqu'elles existent et information des salariés.

Après avoir coté l'ensemble des emplois de l'entreprise et consulté, lorsqu'elles existent, les instances représentatives du personnel, la direction et/ou la direction des ressources humaines informe(nt) individuellement chaque salarié du niveau de son emploi dans la nouvelle grille de branche ainsi que de la possibilité d'exercer un recours dans les conditions décrites à l'article C ci-dessous.

Article B

Garanties

1. Dans le cas où la nouvelle cotation aboutirait à une baisse de la rémunération, cette baisse ne s'appliquera pas au salarié présent et inscrit dans les effectifs de l'entreprise au moment de la transposition de la nouvelle classification de branche qui conservera sa rémunération et bénéficiera des augmentations collectives.

2. Application de la nouvelle cotation à tous les salariés permanents. La nouvelle cotation ne peut pas avoir pour effet la perte du statut catégoriel du salarié présent et inscrit dans les effectifs de l'entreprise lors de la transposition de la nouvelle classification. Aucun emploi repère ne peut être coté en dessous du niveau minimum indiqué dans la matrice de référence.

3. Accompagnement des mobilités : en particulier en cas de mobilité d'un poste ou d'un emploi vers un autre emploi d'une filière professionnelle différente, l'entreprise est invitée à créer les conditions facilitant cette mobilité : formation, implication de la hiérarchie...

Article C

Modalités de transposition de la nouvelle classification

1. Entreprises dotées de délégués syndicaux

Les entreprises dotées de délégués syndicaux devront ouvrir une négociation en vue de la conclusion d'un accord de transposition, dans un délai maximum de 3 mois après la date d'extension du présent accord.

Cette négociation portera sur la mise en œuvre de la méthodologie de transposition de la nouvelle classification telle qu'explicitée par le présent accord.

L'accord d'entreprise portant transposition de l'accord de branche devra s'appliquer au plus tard 12 mois après sa date de signature, et en tout état de cause avant le 1^{er} juillet 2015.

En l'absence d'accord de transposition, l'employeur appliquera les dispositions du présent accord de branche au plus tard 12 mois après la date d'extension, sur la base de la méthodologie explicitée dans ledit accord.

2. Entreprises dépourvues de délégués syndicaux et dotées uniquement d'instances représentatives du personnel

Les entreprises dotées uniquement d'instances représentatives du personnel devront ouvrir une négociation en vue de la conclusion d'un accord de transposition en respectant les dispositions de l'accord du 13 juillet 2005 relatif aux modes de négociation dans les entreprises dépourvues de délégué syndicaux.

Cette négociation portera sur la mise en œuvre de la méthodologie de transposition de la nouvelle classification telle qu'explicitée par le présent accord.

L'accord d'entreprise portant transposition de l'accord de branche devra s'appliquer au plus tard 12 mois après sa date de signature, et en tout état de cause avant le 1^{er} juillet 2015.

En l'absence d'accord de transposition, l'employeur appliquera les dispositions du présent accord de branche au plus tard 12 mois après la date d'extension, sur la base de la méthodologie explicitée dans ledit accord.

3. Entreprises dépourvues de délégués syndicaux et d'instances représentatives du personnel

Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux et d'instances représentatives du personnel, l'employeur appliquera les dispositions du présent accord de branche, au plus tard 12 mois après la date d'extension, sur la base de la méthodologie explicitée dans ledit accord.

4. Information des salariés

Chaque salarié devra individuellement, et dans un délai de 3 mois, être informé par écrit de l'emploi repère auquel est rattaché son emploi et du niveau de celui-ci, ainsi que de la possibilité d'exercer un recours à partir de la notification individuelle et dans les conditions décrites à l'article D du présent accord.

Cette information interviendra au plus tard 12 mois après la date de signature de l'accord de transposition visé à l'article C.1 et C.2 ou, en l'absence d'accord de transposition, 12 mois après la date d'extension du présent accord de branche.

Article D

Voies de recours

1. Cas de recours

En cas de désaccord sur le rattachement de son emploi à l'emploi repère de la nouvelle grille de classifications et son niveau de positionnement, le salarié dispose d'un délai de 3 mois pour former un recours à compter de la notification individuelle visée à l'article C.4.

Ce recours s'exercera auprès de l'une des deux commissions visées ci-après.

2. Commissions de recours

a) Commission paritaire de recours interne à l'entreprise

L'accord de transposition visé aux articles C.1 et C.2 devra définir les modalités de mise en place ainsi que les règles de fonctionnement d'une commission paritaire de recours interne chargée d'examiner les demandes de recours formées par les salariés dans le cadre de l'article D.1. Cette commission sera tenue de rendre une décision réputée valable si elle est prise à la majorité qualifiée de ses membres dans les conditions fixées par l'accord de transposition.

b) Commission paritaire nationale de branche

En l'absence d'accord de transposition visé aux articles C.1 et C.2 ou en l'absence d'avis émis par la commission de recours interne visée à l'article D.2.a (partage des voix), les demandes de recours formées par les salariés dans le cadre de l'article D.1 seront examinées par la commission nationale professionnelle de la branche du travail (CPPN-TT), laquelle a compétence en matière de différends d'ordre individuel, conformément aux dispositions de l'accord du 8 novembre 1984 sur le droit syndical et suivant les modalités prévues par ledit accord.

ANNEXE III

Montants du salaire minimum par niveau

(En euros.)

NIVEAU	MONTANT AU 1 ^{ER} JANVIER 2014 (sans préjudice des dispositions de l'article 10 du présent accord)
A	1 470
B	1 500
C	1 530
D	1 590
E	1 630
F	1 860
G	2 100
H	2 440
I	2 790
J	3 130
K	3 690
L	4 250
M	4 700

Brochure n° 3079

Convention collective nationale

IDCC : 669. – **INDUSTRIES DE FABRICATION
MÉCANIQUE DU VERRE**

ACCORD DU 17 MAI 2013
RELATIF À LA DÉSIGNATION D'UN OPCA

NOR : ASET1350783M

IDCC : 669

Vu la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ;

Vu le décret n° 2010-1116 du 22 septembre 2010 relatif aux organismes collecteurs paritaires agréés des fonds de la formation professionnelle continue,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre du 8 juin 1972, étendue par arrêté du 10 mai 1973.

Article 2

Adhésion à OPCALIA

Les organisations signataires du présent accord désignent OPCALIA en tant qu'organisme paritaire collecteur agréé de la branche, sous réserve de son agrément par l'Etat.

Article 3

Section paritaire professionnelle

Les organisations signataires du présent accord demandent à OPCALIA la création d'une section paritaire professionnelle dans les conditions prévues par l'article R. 6332-16 du code du travail.

Article 4

Durée et date d'application

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Ses dispositions sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2014.

Article 5

Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé conformément aux dispositions légales. Un préavis de 3 mois devra être respecté. La dénonciation sera notifiée par son auteur aux autres parties signataires et donnera lieu à dépôt conformément à l'article L. 2231 du code du travail.

Article 6

Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la DGT et du greffe du conseil des prud'hommes dans les conditions légales en vigueur. Son extension sera demandée auprès de la DGT par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 17 mai 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CSVM ;
CSVT ;
FCSIV ;
CSFVP ;
CSVS.

Syndicats de salariés :

FNTVC CGT ;
Fédéchimie CGT-FO ;
FCE CFDT ;
CMTE CFTC ;
CFE-CGC chimie.

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2013/24

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Exploitations et entreprises agricoles (Alsace [salariés non cadres]) : avenant n° 3 du 7 janvier 2013 à l'accord du 30 juin 2009 relatif aux frais de santé	112
Exploitations forestières (Champagne-Ardenne) : avenant n° 38 du 25 octobre 2012	114
Exploitations forestières et propriétaires forestiers sylviculteurs (Basse-Normandie et Orne) : avenant n° 62 du 17 janvier 2013.....	116
Exploitations maraîchères et de serres (Meurthe-et-Moselle et de la Moselle) : avenant n° 73 du 22 janvier 2013.....	119
Exploitations de polyculture-élevage, CUMA et cultures spécialisées (Haute-Marne) : avenant n° 32 du 15 janvier 2013.....	121
Exploitations de polyculture-élevage, CUMA et cultures spécialisées (Haute-Marne) : avenant n° 33 du 15 janvier 2013.....	123
Formation professionnelle en agriculture : avenant n° 6 du 29 janvier 2013.....	124
Scieries agricoles et activités connexes (Champagne-Ardenne) : avenant n° 26 du 25 octobre 2012	126

Accord professionnel

**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ
DES SALARIÉS NON CADRES DES EXPLOITATIONS
ET ENTREPRISES AGRICOLES**

(Alsace)

(30 juin 2009)

(Etendu par arrêté du 6 avril 2010,
Journal officiel du 16 avril 2010)

AVENANT N° 3 DU 7 JANVIER 2013

À L'ACCORD DU 30 JUIN 2009 RELATIF AUX FRAIS DE SANTÉ

NOR : AGRS1397094M

Entre :

La FDSEA du Bas-Rhin ;

La FDSEA du Haut-Rhin ;

La fédération des maraîchers d'Alsace ;

L'association des viticulteurs d'Alsace ;

Le syndicat des pépiniéristes viticoles ;

Le groupement des producteurs négociants du vignoble alsacien ;

L'association des fermes-auberges du Bas-Rhin ;

L'association des fermes-auberges du Haut-Rhin ;

Le syndicat des horticulteurs du Bas-Rhin ;

Le syndicat des horticulteurs du Haut-Rhin ;

Le syndicat des pépiniéristes d'Alsace ;

Les entrepreneurs des territoires du Bas-Rhin ;

Les entrepreneurs des territoires du Haut-Rhin ;

La COOP de France-Alsace, section CUMA ;

Le groupement syndical des entreprises de travaux forestiers d'Alsace,

D'une part, et

L'UR CFDT d'Alsace ;

L'UR CFTC d'Alsace ;

L'UD CGT-FO du Bas-Rhin ;

L'UD CGT-FO du Haut-Rhin ;

Le syndicat des cadres d'exploitations agricoles, sections du Bas-Rhin et du Haut-Rhin,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit.

Article 1^{er}

Le crédit de 600 € sur 2 ans de la garantie optique est annulé et remplacé par un crédit de 300 € par an majoré de 100 € l'année suivante en cas de non-consommation de ce crédit au cours de l'année précédente.

Article 2

Les autres articles et conditions de l'accord restent inchangés.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Article 4

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2013.

Article 5

Un exemplaire du présent avenant sera remis à chacune des organisations signataires et cinq autres exemplaires seront déposés à la DIRECCTE d'Alsace.

Fait à Schiltigheim, le 7 janvier 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8211. – EXPLOITATIONS FORESTIÈRES
(Champagne-Ardenne)
(9 mars 1992)**

(Etendue par arrêté du 23 décembre 1992,
Journal officiel du 6 janvier 1993)

AVENANT N° 38 DU 25 OCTOBRE 2012

NOR : AGRS1397099M
IDCC : 8211

Entre :

Le groupement intersyndical bois Champagne-Ardenne (GIBCA),

D'une part, et

La FGTA CGT-FO ;

La CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 8 « Participation aux commissions mixtes » sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Les salariés en activité d'entreprises relevant du champ d'application de la présente convention bénéficient de l'autorisation de s'absenter de leur travail pour participer à la réunion d'une commission mixte ou d'une commission paritaire, sur présentation à l'employeur d'une convocation écrite. Pour permettre aux employeurs concernés de prévoir l'organisation du travail, les parties signataires du présent accord souhaitent que les convocations parviennent à leurs destinataires au moins 15 jours à l'avance.

Les modalités relatives au maintien de la rémunération pendant le temps nécessité par la tenue de la commission ainsi que sur les modalités d'indemnisation des frais de déplacement sont définies par les dispositions de l'accord national du 21 janvier 1992 relatif au financement de la négociation collective en agriculture, sous réserve qu'il soit employé dans une entreprise comprise dans le champ d'application de la présente convention. »

Article 2

Les dispositions de l'article 43 « Indemnité de licenciement » sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Hormis le cas du licenciement disciplinaire pour faute grave ou pour faute lourde, le salarié licencié alors qu'il compte au moins 1 année d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise a droit à une indemnité de licenciement fixée par année de service dans l'entreprise.

Cette indemnité de licenciement est égale à 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est égal à 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, à 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aura été versée au salarié pendant cette période ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé *pro rata temporis*. »

Article 3

Le présent avenant prend effet au 25 octobre 2012 et sera déposé à l'unité territoriale de la Marne de la DIRECCTE de Champagne-Ardenne.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Châlons-en-Champagne, le 25 octobre 2012.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8251. – EXPLOITATIONS FORESTIÈRES
ET PROPRIÉTAIRES FORESTIERS SYLVICULTEURS
(Basse-Normandie et Orne)
(18 juillet 1977)**

(Etendue par arrêté du 21 mars 1978,
Journal officiel du 20 avril 1978)

AVENANT N° 62 DU 17 JANVIER 2013

NOR : *AGRS1397095M*

IDCC : 8251

Entre :

Le groupement des exploitants forestiers et scieurs bas-normands ;

Le syndicat des propriétaires forestiers sylviculteurs de l'Orne,

D'une part, et

L'UR CFDT de Basse-Normandie ;

L'UR CFTC de Basse-Normandie ;

L'UR CGT-FO de Basse-Normandie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 19 « Classification des ouvriers, employés et agents de maîtrise rémunérés au temps employés par des exploitations forestières, des scieries et des propriétaires forestiers-sylviculteurs » sont modifiées comme suit :

« Les salariés payés au temps (c'est-à-dire selon une base horaire) sont classés dans une des catégories définies ci-dessous affectée du coefficient hiérarchique correspondant :

A. – Personnel ouvriers et employés d'exploitations forestières ou
de scieries et d'entreprises sylvicoles

Niveau 1. – Coefficient 100

Personnel effectuant des travaux élémentaires : travaux d'exécution facile, immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans mise en jeu de connaissances particulières.

Lors de l'entretien annuel, ce coefficient devra faire l'objet d'un réexamen.

Niveau 2. – Coefficient 120

Personnel effectuant des travaux simples sans difficulté particulière selon les consignes fixant la nature du travail à réaliser en obtenant la qualité requise et en effectuant, le cas échéant, l'entretien courant de son matériel ou en utilisant des machines de transformation préréglées :

- les travaux d'exploitation forestière qui nécessitent l'utilisation d'une tronçonneuse sans abatage (par exemple pour l'ébranchage au sol) ;
- les travaux d'aides-scieurs et les travaux d'empilages simples dans les scieries.

Niveau 3

Personnel effectuant des travaux combinés de façon autonome : travaux constitués par l'enchaînement de différents travaux simples selon un mode opératoire détaillé.

Pourraient relever de ce niveau, par exemple :

- dans les exploitations forestières : les bûcherons abatteurs de grumes, les conducteurs d'engins de débardage ;
- les ouvriers sylvicoles polyvalents utilisant un tracteur, une tronçonneuse, une débroussailleuse et effectuant l'entretien de ces matériels, capables d'effectuer le marquage, l'élagage, le dépressage et le dégagement ;
- dans les scieries : les scieurs, les déligneurs, les tronçonneurs, les caristes et les aides-mécaniciens.

1^{er} échelon. – Coefficient 140

Requérant des connaissances professionnelles.

2^e échelon. – Coefficient 150

Nécessitant des connaissances techniques sanctionnées par un CAP de la spécialité ou des connaissances équivalentes.

3^e échelon. – Coefficient 160

Capable de choisir les meilleures solutions de réalisation et de définir des modes opératoires.

Niveau 4

1^{er} échelon. – Coefficient 180

Personnel effectuant des travaux complexes dans tous les domaines de sa spécialité ou titulaire d'un bac professionnel dans cette spécialité.

Pourraient relever de ce niveau, par exemple :

- dans les exploitations forestières : les échoupeurs, les conducteurs de camion grumier titulaires du permis de conduire « poids lourds » C1 ;
- dans les exploitations sylvicoles : les ouvriers autonomes, capables de réaliser du balivage et d'aider à la mise en œuvre d'un plan simple de gestion ;
- dans les scieries : les scieurs de grand ruban, les affûteurs et les mécaniciens d'entretien.

2^e échelon. – Coefficient 200

Suppose une parfaite maîtrise des données professionnelles en associant diverses techniques parfaitement maîtrisées et ayant des effets sur l'organisation du travail dans l'atelier ou sur le chantier.

B. – Agents de maîtrise (AM) des exploitations forestières, des scieries et des propriétaires forestiers-sylviculteurs

L'agent de maîtrise assure l'ensemble des responsabilités techniques et humaines nécessaires à l'organisation d'un groupe de travail.

A son niveau, il s'assure de la bonne réalisation du produit et de l'utilisation de l'équipement.

Dans le cadre de directives ou sous le contrôle d'un supérieur, il accueille des salariés, leur apporte les instructions, aides et conseils nécessaires à l'exécution du travail et leur explique les informations et décisions professionnelles, techniques. Il relaie les informations sociales transmises par la direction. Il anime l'équipe de travail. Il participe à l'appréciation des compétences, à l'amélioration des mesures d'hygiène et s'assure du respect des consignes de sécurité.

AM1. – Coefficient 210

Agent de maîtrise organisant les travaux et y participant si nécessaire. Il veille à l'exécution de ces travaux dans le respect des normes techniques.

AM2

Agent de maîtrise organisant les travaux et y participant si nécessaire.

Echelon 1. – Coefficient 230

Agent de maîtrise pouvant prendre des initiatives et apporter des modifications ponctuelles sur l'organisation de son équipe, sur les interventions nécessaires à la réalisation du produit aux normes et qualité exigées.

Echelon 2. – Coefficient 270

Agent de maîtrise pouvant apporter une assistance technique et décider des modifications techniques nécessaires à l'obtention du produit aux normes et qualité exigées.

AM3

Agent de maîtrise disposant d'une autonomie et ou d'un pouvoir de décision sur le personnel qu'il dirige dans le cadre de ses fonctions.

Echelon 1. – Coefficient 320

Il assiste la direction ou son supérieur hiérarchique pour élaborer les programmes de production.

Echelon 2. – Coefficient 370

Il assure la gestion des programmes de production et leur exploitation à l'aide des moyens mis à sa disposition et selon les directives de sa hiérarchie.

Le paragraphe « C. – Tableaux de transposition des anciens emplois dans les nouvelles classifications » est supprimé.

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Alençon, le 17 janvier 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8414. – EXPLOITATIONS MARAÎCHÈRES ET DE SERRES
(Meurthe-et-Moselle et Moselle)
(22 février 1972)**

(Etendue par arrêté du 8 mars 1973,
Journal officiel du 25 avril 1973)

AVENANT N° 73 DU 22 JANVIER 2013

NOR : AGRS1397100M
IDCC : 8414

Entre :

Le syndicat des maraîchers de Meurthe-et-Moselle ;

Le syndicat des maraîchers de Moselle,

D'une part, et

Les UD CFDT de Meurthe-et-Moselle et de Moselle ;

L'UR des syndicats FO ;

L'UR des syndicats CFTC ;

Le syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Dans le cadre de l'harmonisation régionale des cinq conventions collectives des exploitations maraîchères, d'horticulture, de pépinières et de serres, existantes en Lorraine, les critères de calcul de la prime d'ancienneté sont modifiés.

De ce fait, l'article 19 « Primes accessoires du salaire » est abrogé et remplacé par :

« Article 19

Prime d'ancienneté

Une prime d'ancienneté, dont le caractère est obligatoire, est attribuée aux salariés « Ouvriers » et versée mensuellement.

Cette prime est calculée sur le salaire brut mensuel de base, quelle que soit la situation du salarié (à temps complet ou à temps partiel) dans le même établissement.

Elle correspond à :

- 2 % de 4 ans à 6 ans inclus ;
- 3 % de 7 ans à 9 ans inclus ;
- 4 % de 10 ans à 12 ans inclus ;
- 5 % de 13 ans à 15 ans inclus ;

- 6 % de 16 ans à 24 ans inclus ;
- 7 % à partir de 25 ans.

N'interrompent pas la durée des services continus les :

- périodes de chômage occasionné par les intempéries ;
- congés de maternité ;
- interruptions de contrat du fait de l'employeur ;
- maladies professionnelles et accidents du travail ;
- congés payés.

Cas particuliers :

- congé maladie : en cas de congés maladie, à compter du 6^e mois d'absence, l'ancienneté n'évoluera plus jusqu'à la reprise du travail ;
- apprentissage : les années passées dans l'établissement en contrat d'apprentissage seront prises en considération pour le calcul du nombre d'années donnant droit à la prime d'ancienneté. »

Article 2

Les salariés qui perçoivent actuellement un montant de prime d'ancienneté supérieur à ces nouvelles dispositions continuent à le percevoir mensuellement au titre des avantages individuellement acquis.

Les nouvelles dispositions s'appliqueront dès lors qu'elles seront plus favorables.

Article 3

Il est créé un article 19 *bis*. Cet article est applicable, dans l'immédiat, selon les modalités fixées dans la convention, à savoir :

« Article 19 *bis*

Prime de panier

« Le salarié ou l'apprenti appelé à effectuer des travaux sur un chantier plus éloigné de son domicile que le lieu habituel de son travail et qui, de ce fait, se trouve dans l'impossibilité de prendre à son foyer son repas de midi, a droit à une indemnité dite « de panier » égale à une heure du coefficient 130, à moins qu'il ne soit nourri par l'employeur. »

Article 4

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter du 1^{er} février 2013.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à l'unité territoriale 57 de la DIRECCTE Lorraine, en l'absence d'opposition après un délai de 15 jours à compter de la signature.

Fait à Laxou, le 22 janvier 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9521. – EXPLOITATIONS DE POLYCULTURE ET D'ÉLEVAGE,
COOPÉRATIVES D'UTILISATION DE MATÉRIEL AGRICOLE
ET EXPLOITATIONS DE CULTURES SPÉCIALISÉES
(Haute-Marne)
(11 février 1997)**

(Etendue par arrêté du 19 octobre 1998,
Journal officiel du 22 octobre 1998)

AVENANT N° 32 DU 15 JANVIER 2013

NOR : *AGRS1397096M*
IDCC : 9521

Entre :

La FDSEA ;

La FDCUMA,

D'une part, et

Le SGA CFDT ;

La CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 20 « Salaires à la tâche » est modifié comme suit :

Après le dernier paragraphe de l'article 20, est ajouté le paragraphe suivant :

« Bases de rémunération du travail à la tâche dans les exploitations viticoles de Coiffy

La rémunération des ouvriers à la tâche se fait au minimum sur la base du salaire horaire d'un ouvrier spécialisé (niveau II, échelon 1 ou 2) en fonction du nombre de pieds de vignes travaillés, par référence au barème ci-dessous :

Vin de Coiffy. – Vigne en lyre :

TRAVAUX	NOMBRE DE PIEDS PAR HEURE
Taille Guyot	100 à 130
Tirage des bois	170 à 250
Ebourgeonnage	100 à 120
Palissage (2 à 3 passages)	50
Taille Royat avec tirage des bois	45 à 55

Vendange :

Le personnel affecté à la cueillette du raisin peut être rémunéré à la tâche sur la base du salaire horaire de niveau I, 1^{er} échelon, sur la base d'un rendement horaire de 66 kg par heure. »

Article 2

Les dispositions du présent avenant prennent effet au 1^{er} janvier 2013.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension de cet avenant qui sera déposé à l'unité territoriale de Haute-Marne de la DIRECCTE Champagne-Ardenne.

Fait à Chaumont, le 15 janvier 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9521. – EXPLOITATIONS DE POLYCULTURE ET D'ÉLEVAGE,
COOPÉRATIVES D'UTILISATION DE MATÉRIEL AGRICOLE
ET EXPLOITATIONS DE CULTURES SPÉCIALISÉES
(Haute-Marne)
(11 février 1997)**

(Etendue par arrêté du 19 octobre 1998,
Journal officiel du 22 octobre 1998)

AVENANT N° 33 DU 15 JANVIER 2013

NOR : AGRS1397097M

IDCC : 9521

Entre :

La FDSEA ;

La FDCUMA,

D'une part, et

Le SGA CFDT ;

La CFTC-Agri ;

La FNAF CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les signataires conviennent que les personnels affectés aux coefficients 170 et 180 de la grille de classification du personnel administratif, correspondant respectivement aux postes « Niveau IV. – Personnel hautement qualifié, échelon 1 et échelon 2 », passeront à compter de la date d'application du présent avenant aux coefficients 200 et 220.

Article 2

Les dispositions du présent avenant prennent effet au 1^{er} janvier 2013.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension de cet avenant qui sera déposé à l'unité territoriale de Haute-Marne de la DIRECCTE Champagne-Ardenne.

Fait à Chaumont, le 15 janvier 2013.

(Suivent les signatures.)

Accord collectif national
FORMATION PROFESSIONNELLE EN AGRICULTURE
(2 juin 2004)

AVENANT N° 6 DU 29 JANVIER 2013

NOR : AGRS1397093M

Entre :

La FNSEA ;

La FNEDT ;

La FNB ;

La FFPPF ;

La FNCUMA ;

L'USRTL,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La FGTA FO ;

La CFTC-Agri ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Modifications

Au chapitre VIII, article 1.3 est ajouté :

« Elle étudie les projets de services de proximité et d'actions de diagnostics d'entreprise et les soumet au conseil d'administration pour validation. »

Un nouveau chapitre est créé :

« Chapitre IX

Diagnosics d'entreprises et services de proximité

Les partenaires sociaux de la production agricole rappellent leur intérêt pour les actions en matière d'identification et d'aide des entreprises en matière de gestion des qualifications et de la formation.

Ainsi, ils donnent la possibilité à l'OPCA compétent, dans la mesure de ses capacités, de réaliser et de financer diverses actions de services de proximité et de diagnostics d'entreprises (sur les thèmes de la formation et de la gestion de l'amélioration des compétences), conformément à l'article L. 6332-1-1 du code du travail.

Ces diagnostics, services ou accompagnement des entreprises dans la définition de leurs besoins de formation devront être mis en œuvre dans le cadre d'un espace de concertation territorial et sous réserve de la construction d'une approche globale au niveau local concernant l'ensemble des entreprises de la production agricole.

Afin de veiller au bon fonctionnement de cet outil, la SPS sera en charge de s'assurer de la bonne orientation des financements évoqués ci-avant et soumet les propositions locales, dans la limite des fonds disponibles, au conseil d'administration pour validation. »

Article 2

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur dès sa signature.

Article 3

Dépôt et extension

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

Fait à Paris, le 29 janvier 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8212. – SCIERIES AGRICOLES ET ACTIVITÉS CONNEXES
(Champagne-Ardenne)
(9 mars 1992)**

(Etendue par arrêté du 23 décembre 1992,
Journal officiel du 6 janvier 1993)

AVENANT N° 26 DU 25 OCTOBRE 2012

NOR : AGRS1397098M
IDCC : 8212

Entre :

Le groupement intersyndical bois Champagne-Ardenne (GIBCA),

D'une part, et

La FGTA CGT-FO ;

La CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 8 « Participation aux commissions mixtes » sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Les salariés en activité d'entreprises relevant du champ d'application de la présente convention bénéficient de l'autorisation de s'absenter de leur travail pour participer à la réunion d'une commission mixte ou d'une commission paritaire, sur présentation à l'employeur d'une convocation écrite. Pour permettre aux employeurs concernés de prévoir l'organisation du travail, les parties signataires du présent accord souhaitent que les convocations parviennent à leurs destinataires au moins 15 jours à l'avance.

Les modalités relatives au maintien de la rémunération pendant le temps nécessité par la tenue de la commission ainsi que sur les modalités d'indemnisation des frais de déplacement sont définies par les dispositions de l'accord national du 21 janvier 1992 relatif au financement de la négociation collective en agriculture, sous réserve qu'il soit employé dans une entreprise comprise dans le champ d'application de la présente convention. »

Article 2

Les dispositions de l'article 43 « Indemnité de licenciement » sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Hormis le cas du licenciement disciplinaire pour faute grave ou pour faute lourde, le salarié licencié alors qu'il compte au moins 1 année d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise a droit à une indemnité de licenciement fixée par année de service dans l'entreprise.

Cette indemnité de licenciement est égale à 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est égal à 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, à 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aura été versée au salarié pendant cette période ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé *pro rata temporis*. »

Article 3

Le présent avenant prend effet au 25 octobre 2012 et sera déposé à l'unité territoriale de la Marne de la DIRECCTE de Champagne-Ardenne.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Châlons-en-Champagne, le 25 octobre 2012.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165130240-000613

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
