

# BULLETIN OFFICIEL

## CONVENTIONS COLLECTIVES



Premier ministre

Direction  
de l'information  
légale  
et administrative



Liberté • Égalité • Fraternité  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère du travail,  
de l'emploi,  
de la formation  
professionnelle  
et du dialogue social

Ministère de l'agriculture,  
de l'agroalimentaire  
et de la forêt

BULLETIN OFFICIEL  
CONVENTIONS COLLECTIVES

# BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

**FASCICULE N° 2013/25 DU 13 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 .....	(*)

(\*) Aucun texte du ministère de l'agriculture dans le *BO 25*.

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

---

## CONVENTIONS COLLECTIVES

### SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2013/25

#### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Artistiques et culturelles (entreprises) :</b> accord du 6 mai 2013 relatif aux salaires minima au 1 <sup>er</sup> avril 2013.....	3
<b>Assurances et/ou réassurances (entreprises de courtage) :</b> accord du 14 mars 2013 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.....	10
<b>Bâtiment et travaux publics (La Réunion [ouvriers, ETAM et cadres]) :</b> accord du 6 mai 2013 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2013 .....	16
<b>Blanchisserie (Nord, Pas-de-Calais) :</b> avenant n° 16 du 18 mars 2013 relatif aux salaires minima au 1 <sup>er</sup> avril 2013.....	23
<b>Carrières et matériaux (industries [ouvriers, ETAM, cadres]) :</b> accord du 3 avril 2013 relatif aux modalités de négociation des accords collectifs .....	25
<b>Carrières et matériaux (industries [cadres]) :</b> avenant n° 42 du 3 avril 2013 relatif aux salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> janvier 2013 .....	29
<b>Céramiques (industries) :</b> accord du 16 avril 2013 relatif au financement des CFA et aux périodes de professionnalisation.....	32
<b>Céramiques (industries) :</b> accord du 16 avril 2013 relatif au financement des CFA et aux périodes de professionnalisation.....	33
<b>Commerces de gros :</b> accord du 17 avril 2013 relatif à l'aménagement du temps de travail sur l'année .....	35
<b>Commerces de gros :</b> accord du 17 avril 2013 relatif à l'insertion et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés .....	40
<b>Coopératives de consommation (personnel, gérants) :</b> dénonciation par lettre du 19 février 2013 de la FNCC relative à l'article 17 de la convention .....	47
<b>HLM (sociétés coopératives) :</b> accord du 29 novembre 2012 relatif à l'emploi des seniors..	49
<b>HLM (sociétés coopératives) :</b> avenant du 29 novembre 2012 à l'accord du 30 juin 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.....	53
<b>Métallurgie (Loir-et-Cher) :</b> avenant du 23 avril 2013 relatif à la mensualisation .....	55
<b>Métallurgie (Oise) :</b> accord du 15 mai 2013 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2013 .....	67
<b>Métallurgie (Oise) :</b> accord du 15 mai 2013 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux primes pour l'année 2013 .....	69

Brochure n° 3226

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1285. – ENTREPRISES ARTISTIQUES ET CULTURELLES**

ACCORD DU 6 MAI 2013

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2013

NOR : ASET1350822M

IDCC : 1285

Entre :

Le PROFEDIM ;

Le SCC ;

Le SNSP ;

Le SYNAVI ;

Le SYNDEAC,

D'une part, et

Le SNAPS CFE-CGC ;

Le SYNPTAC CGT,

D'autre part,

à l'issue de la négociation prévue à l'article L. 2241-1 du code du travail, il a été convenu ce qui suit :

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

*Champ d'application de l'accord*

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles.

**Article 2**

*Revalorisation des salaires minima conventionnels*

**Article 2.1**

*Minima conventionnels des artistes*

**2.1.1. Minima conventionnels des artistes dramatiques  
et chorégraphiques engagés par les entreprises artistiques et culturelles**

Les salaires minima conventionnels des artistes dramatiques et chorégraphiques engagés par les entreprises artistiques et culturelles sont revalorisés de 0,6 % au 1<sup>er</sup> avril 2013, selon la grille des minima ci-après.

(En euros.)

ARTISTES DRAMATIQUES	PÉRIODE de création mensualisée
ARTISTES CHORÉGRAPHIQUES	PÉRIODE de création mensualisée
CDI et CDD > 4 mois, minimum brut mensuel (stagiaires 1 <sup>re</sup> année – 30 % / 2 <sup>e</sup> année – 15 %)	1 863,64
CDD < 4 mois, minimum brut mensuel (stagiaires 1 <sup>re</sup> année – 30 % / 2 <sup>e</sup> année – 15 %)	1 967,17
CDD < 4 mois, minimum brut mensuel en cas de fractionnement (stagiaires 1 <sup>re</sup> année – 30 % / 2 <sup>e</sup> année – 15 %)	2 174,24

ARTISTES DRAMATIQUES	RÉPÉTITIONS
CDD < 1 mois, service répétition, augmentation par rapport à situation actuelle (stagiaires 1 <sup>re</sup> année – 30 % / 2 <sup>e</sup> année – 15 %)	51,90

ARTISTES CHORÉGRAPHIQUES	RÉPÉTITIONS
CDD < 1 mois, minimum journalier pour 4 heures de travail (stagiaires 1 <sup>re</sup> année – 30 % / 2 <sup>e</sup> année – 15 %)	51,90
Par heure indivisible au-delà de 4 heures	12,97

ARTISTES DRAMATIQUES ET CHORÉGRAPHIQUES	REPRÉSENTATIONS
CDD < 1 mois, cachet forfaitaire jour (stagiaires 1 <sup>re</sup> année – 30 % / 2 <sup>e</sup> année – 15 %)	
– si 1 ou 2 cachets dans le mois	135,63
– si plus de 2 cachets dans le mois	118,02

### 2.1.2. Minima conventionnels des artistes musiciens

Les minima conventionnels des artistes musiciens sont revalorisés de 0,6 % au 1<sup>er</sup> avril 2013 selon les grilles ci-après :

(En euros.)

ARTISTES MUSICIENS appartenant aux ensembles musicaux avec nomenclature	
Salaire mensuel minimum d'embauche : CDI et CDD > 1 mois :	
– tuteur	2 917,38
– soliste	3 025,43
– chef de pupitre	3 230,74
Ces minima s'articulent avec les catégories définies dans les orchestres par accord d'entreprise	
Rémunération au cachet :	
Le cachet minimum pour la rémunération d'un service indivisible de 3 heures est de :	99,84
Au-delà, <i>pro rata temporis</i>	
Le cas particulier des ensembles musicaux à nomenclature employant les musiciens en CDI est défini à l'article X.3.3.A.	

ARTISTES MUSICIENS appartenant aux ensembles musicaux sans nomenclature	
Rémunération mensualisée :	
CDI, minimum brut mensuel	2 501,62
CDD droit commun > 1 mois, minimum brut mensuel	2 601,55
CDD U > 1 mois, minimum brut mensuel	2 751,98
Rémunération au cachet :	
Répétitions :	
– journée de 2 services (6 heures et <i>pro rata temporis</i> au-delà)	141,00
– garantie journalière si service totalement isolé	99,84
Représentations :	
– cas général	141,00
– 7 représentations ou plus par 15 jours	124,08
Répétitions et représentations :	
Journée avec un service de répétition et un service de représentation	215,95

ARTISTES MUSICIENS appartenant au secteur des musiques actuelles	
Rémunération mensualisée :	
– CDI, minimum brut mensuel	2 501,62
– CDD droit commun > 1 mois, minimum brut mensuel	2 601,55
– CDD U > 1 mois, minimum brut mensuel	2 751,98
Rémunération au cachet :	
Répétitions :	
– journée de 2 services (montant à verser sous la forme de 2 cachets)	99,94
– garantie journalière si service isolé	74,95
Représentations :	
– cas général	141,00
– 7 représentations ou plus par 15 jours	124,08
Salles musiques actuelles < 300 places	99,84
Première partie	99,84
Plateau découverte	99,84

ARTISTES MUSICIENS engagés au sein d'autres entreprises	
Rémunération mensualisée :	
– CDI, minimum brut mensuel	2 501,72
– CDD droit commun > 1 mois, minimum brut mensuel	2 601,55
– CDD U > 1 mois, minimum brut mensuel	2 751,98
Rémunération au cachet :	
– répétitions, un service de 3 heures	99,84
– représentation	99,84

### 2.1.3. Minima conventionnels des artistes lyriques

Les minima conventionnels des artistes de chœur sont revalorisés de 0,6 % au 1<sup>er</sup> avril 2013. Cette revalorisation de 0,6 % s'appliquera également sur les minima pour les rémunérations mensualisées des CDI, négociés au 1<sup>er</sup> janvier 2014 dans le cadre de l'accord du 24 juillet 2012.



(En euros.)

ARTISTE DE CHŒUR		
	1 <sup>er</sup> avril 2013	1 <sup>er</sup> janvier 2014
Rémunération mensualisée en CDI, rémunération variable en fonction de l'ancienneté :		
– de la 1 <sup>re</sup> à la 3 <sup>e</sup> année	1 809,29	1 863,64
– de la 4 <sup>e</sup> à la 6 <sup>e</sup> année	1 854,46	1 910,22
– de la 7 <sup>e</sup> à la 9 <sup>e</sup> année	1 919,43	1 977,08
– de la 10 <sup>e</sup> à la 12 <sup>e</sup> année	1 986,61	2 046,28
– de la 13 <sup>e</sup> à la 15 <sup>e</sup> année	2 056,14	2 117,90
– de la 16 <sup>e</sup> à la 18 <sup>e</sup> année	2 117,83	2 181,44
– à partir de la 19 <sup>e</sup> année	3 % tous les 3 ans	3 % tous les 3 ans
– CDD droit commun > 1 mois	1 794,68	
– CDD U > 1 mois	1 974,14	
Rémunération au cachet :		
Répétitions :		
– journée de 2 services	120,97	
– garantie journalière si service totalement isolé	90,74	
Représentations :		
– cas général	120,97	
– période continue > 1 semaine	88,08	
Répétitions et représentations :		
– journée avec un service de répétition et un service de représentation	195,93	
– prime de feux visée à l'article XVI.5	56,22	

Les minima conventionnels des artistes lyriques solistes sont revalorisés de 0,6 % au 1<sup>er</sup> avril 2013, selon la grille ci-après :

(En euros.)

ARTISTE LYRIQUE SOLISTE	
Rémunération mensualisée :	
– CDI, minimum brut mensuel	2 298,57
– CDD droit commun > 1 mois, minimum brut mensuel	2 298,57
– CDD U > 1 mois, minimum brut mensuel	2 527,91
Rémunération au cachet :	
Répétitions :	
– journée de 2 services	141,00
– garantie journalière si service totalement isolé	99,84
Représentations :	
– cas général	141,00
– période continue > 1 semaine	124,08
Répétitions et représentations :	
– journée avec un service de répétition et un service de représentation	215,95

## **Article 2.2**

### *Revalorisation des salaires minima fixés à l'article X.4 (catégorie non artistes)*

Les parties conviennent que les minima conventionnels définis à l'article X.4 (grille des salaires bruts minima pour un horaire de 151,40 heures) sont revalorisés au 1<sup>er</sup> avril 2013 :

- groupe 9 : Smic mensuel pour 151,40 heures au 1<sup>er</sup> janvier 2013 (soit 1<sup>er</sup> échelon, 1 430,22 €) ;
- groupe 8 : revalorisation de 2 % par rapport à la grille des minima au 1<sup>er</sup> décembre 2012 des échelons 1 à 12 ;
- groupe 7 : revalorisation de 2,5 % par rapport à la grille des minima au 1<sup>er</sup> décembre 2012 des échelons 1 à 12 ;
- groupe 6 : revalorisation de 1,5 % par rapport à la grille des minima au 1<sup>er</sup> décembre 2012 des échelons 1 à 12 ;
- groupe 5 : revalorisation de 1 % par rapport à la grille des minima au 1<sup>er</sup> décembre 2012 des échelons 1 à 12 ;
- groupes 2 à 4 : revalorisation de 0,8 % par rapport à la grille des minima au 1<sup>er</sup> décembre 2012 des échelons 1 à 12 ;
- groupe 1 : pas de revalorisation.

*(Voir tableau page suivante.)*

*Grille des minima*

(En euros.)

GROUPE	ÉCHELON											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	3 188,34	3 283,99	3 379,64	3 475,29	3 570,94	3 666,59	3 762,24	3 857,89	3 953,54	4 049,19	4 144,84	4 240,49
2	2 457,74	2 531,47	2 605,21	2 678,94	2 752,67	2 826,40	2 900,14	2 973,87	3 047,60	3 121,33	3 195,07	3 268,80
3	2 247,02	2 314,43	2 381,84	2 449,25	2 516,66	2 584,07	2 651,48	2 718,89	2 786,31	2 853,72	2 921,13	2 988,54
4	2 057,55	2 119,28	2 181,01	2 242,73	2 304,46	2 366,19	2 427,91	2 489,64	2 551,37	2 613,09	2 674,82	2 736,54
5	1 712,13	1 763,49	1 814,85	1 866,22	1 917,58	1 968,95	2 020,31	2 071,67	2 123,04	2 174,40	2 225,76	2 277,13
6	1 556,08	1 602,76	1 649,45	1 696,13	1 742,81	1 789,49	1 836,18	1 882,86	1 929,54	1 976,22	2 022,91	2 069,59
7	1 516,07	1 561,55	1 607,03	1 652,52	1 698,00	1 743,48	1 788,96	1 834,44	1 879,93	1 925,41	1 970,89	2 016,37
8	1 487,75	1 532,38	1 577,02	1 621,65	1 666,28	1 710,91	1 755,55	1 800,18	1 844,81	1 889,44	1 934,08	1 978,71
9	1 430,22	1 473,13	1 516,03	1 558,94	1 601,85	1 644,75	1 687,66	1 730,57	1 773,47	1 816,38	1 859,29	1 902,19

### Article 3

#### *Revalorisation de l'indemnité de déplacement pour l'année 2013*

Le montant de l'indemnité de déplacement est actualisé à 98,70 €, ventilé selon les modalités suivantes :

- chaque repas principal : 17,70 € ;
- chambre et petit déjeuner : 63,60 €.

Ce montant entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> avril 2013.

Lorsque, aux termes des dispositions de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles, l'employeur a l'obligation de verser au salarié en déplacement professionnel ou en tournée une indemnité de petit déjeuner déconnectée de la nuitée, ladite indemnité de petit déjeuner sera égale à 6 €.

### Article 4

#### *Indemnité d'équipement, prime de feu habillé, prime de participation au jeu*

Conformément à l'article VII.3.3, pour les salariés engagés en contrat à durée déterminée ayant l'obligation de porter des équipements de protection et de sécurité, l'employeur, en respect de ses obligations, fournit ces équipements ou participe aux frais par le versement d'une indemnité brute par jour partiellement ou totalement travaillé.

L'indemnité journalière prévue en ce sens à l'article VII.3.3 est revalorisée de 0,6 % à 1,45 € brut à compter du 1<sup>er</sup> avril 2013.

Cette revalorisation de 0,6 % au 1<sup>er</sup> avril 2013 s'applique également à la prime de feu habillé et à la prime de participation au jeu, prévues à l'article VII.4.

### Article 5

#### *Tableau des différentes primes et indemnités*

(En euros.)

Indemnité de déplacement (art. VIII)	98,70 ventilé comme suit : <ul style="list-style-type: none"><li>– 17,70 chaque repas principal</li><li>– 63,30 chambre et petit déjeuner</li><li>– 6 le petit déjeuner seul</li></ul>
Indemnité de panier (art. VII.1)	10,00
Indemnité d'équipement (art. VII.3.3)	1,45
Prime de feu habillé (art. VII.4)	12,17
Prime de participation au jeu (art. VII.4)	16,02

Ces différentes indemnités et primes entrent en vigueur au 1<sup>er</sup> avril 2013.

### Article 6

#### *Entrée en vigueur et dépôt de l'accord*

L'accord de salaires 2013 est applicable à compter de sa signature et de la date mentionnée au présent accord, soit au 1<sup>er</sup> avril 2013, sans effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier. Les parties conviennent que le présent accord est applicable aux membres adhérents des organisations signataires au 1<sup>er</sup> avril 2013. Il sera également porté à l'extension par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 6 mai 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3110

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2247. – ENTREPRISES DE COURTAGE D'ASSURANCES  
ET/OU DE RÉASSURANCES**

ACCORD DU 14 MARS 2013  
RELATIF À LA GESTION PRÉVISIONNELLE  
DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES

NOR : ASET1350812M  
IDCC : 2247

**PRÉAMBULE**

L'objectif de la GPEC est d'identifier les évolutions prévisibles des emplois et des métiers, des compétences et des qualifications, liées aux mutations économiques, législatives, démographiques et technologiques, au regard des stratégies des entreprises, pour permettre à celles-ci de renforcer leur compétitivité et (de mettre à disposition) des salariés de disposer des informations et des outils dont ils ont besoin pour être les acteurs de leur parcours professionnel.

Dès 2004, au sein de la branche professionnelle des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances, les partenaires sociaux ont souhaité inscrire une logique de recherche d'anticipation et de prévention dans leurs principes directeurs. Ainsi, l'accord sur la formation professionnelle conclu le 8 novembre 2004 (remplacé et prolongé par l'accord du 9 janvier 2012) par l'ensemble des acteurs de la branche a eu pour objectif d'instituer la formation et le développement des compétences des salariés en tant que priorité.

Les parties y ont affirmé toute l'importance qu'elles accordent à la formation professionnelle :

- facteur de développement des connaissances, des qualifications et des compétences des salariés ;
- facteur d'évolution de carrière et de promotion sociale ;
- facteur d'adaptation des entreprises aux mutations économiques et technologiques ;
- facteur de maintien et de développement de l'emploi ;
- facteur de mobilité tant professionnelle que géographique.

Les partenaires sociaux :

- souhaitent encourager la mise en place de parcours professionnels en cohérence avec les besoins des entreprises, et permettant aux salariés d'être pleinement impliqués dans leur évolution professionnelle, avec comme objectif de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de leur vie professionnelle ;
- considèrent que la formation professionnelle constitue un moyen incontournable pour accroître les compétences des salariés, contribuer au développement économique et favoriser les passerelles entre les métiers ;

- souhaitent promouvoir l'égalité professionnelle en favorisant l'accès à tous les salariés, quels que soient leur âge, leur sexe, leur ancienneté, leur métier et leur statut, aux dispositifs d'information et de formation ;
- rappellent que la branche professionnelle se compose d'une pluralité d'acteurs qui se caractérisent essentiellement par des activités intellectuelles à haute valeur ajoutée. Ces acteurs, composés pour la plupart de TPE et de PME, sont répartis sur l'ensemble du territoire, avec certes une concentration en Ile-de-France et dans les grandes métropoles, mais également une présence sur tout le territoire national. Sur la base de cette diversité, les parties souhaitent étudier l'évolution de certaines tendances économiques et réglementaires et leurs conséquences sur l'emploi.

A l'issue des négociations, les parties sont convenues des dispositions suivantes.

## TITRE I<sup>ER</sup>

### DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

##### *Champ d'application*

Le champ d'application du présent accord est celui fixé à l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002 (IDCC 2247).

#### Article 2

##### *Objet*

Les partenaires sociaux mettent en place une démarche permettant aux différents acteurs de la branche d'éclairer et accompagner les entreprises et de sécuriser les parcours professionnels des salariés.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la négociation triennale de branche sur la GPEC.

#### Article 3

##### *Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

#### Article 4

##### *Suivi*

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir au minimum une fois par an à compter de l'entrée en vigueur du présent accord. Il sera alors procédé à l'examen de la démarche, afin d'évaluer son efficacité et de convenir des éventuelles modifications à y apporter.

#### Article 5

##### *Entrée en vigueur*

Le présent accord prend effet le lendemain de la date de parution au *Journal officiel* de la République française de son arrêté d'extension.

A défaut d'extension, cet accord ne sera pas applicable.

#### Article 6

##### *Révision. – Dénonciation*

Le présent accord pourra être révisé et/ou dénoncé selon les modalités prévues par le code du travail.

#### Article 7

##### *Dépôt et extension*

La partie patronale s'engage à effectuer les formalités de dépôt et à présenter une demande d'extension du présent accord auprès du ministère compétent.

## TITRE II

### MISE EN PLACE DE LA DÉMARCHE

#### Article 8

##### *Mise en place de la démarche prospective*

#### Article 8.1

##### *Principes de cette démarche*

Les parties signataires entendent axer la démarche autour de deux principes, l'un décliné au niveau de la branche et l'autre au niveau de l'entreprise.

##### *Au niveau de la branche*

Il s'agit de se doter des outils nécessaires afin d'éclairer les entreprises et les salariés sur les tendances d'évolution de l'environnement économique, réglementaire et technologique.

Cet éclairage sera fait sur la base d'études prospectives réalisées par l'observatoire des métiers et des qualifications mis en place par la branche professionnelle ou par tout autre organisme créé par la branche professionnelle à cet effet permettant de décrire les évolutions majeures des métiers de la branche professionnelle et leurs conséquences en termes d'emploi.

Ces travaux porteront, par exemple, sur :

- le développement d'actions spécifiques à un bassin d'emploi ou d'une région ;
- les thématiques liées à l'évolution démographique ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il s'agit également d'utiliser les travaux menés dans les territoires, par AGEFOS-PME avec les services nationaux ou locaux de l'emploi, en particulier lorsque la dimension interprofessionnelle des problèmes d'emploi et de formation est prise en compte. A cet effet, la CPNEFP interrogera AGEFOS-PME afin de suivre et susciter de tels travaux.

##### *Au niveau de l'entreprise*

Il s'agit de créer un environnement favorable à la définition et à la mise en œuvre de mesures permettant d'anticiper, d'organiser et d'ajuster en permanence aux évolutions prévisionnelles des emplois les compétences requises par l'entreprise et les compétences des salariés. Cet environnement favorable sera rendu possible à partir des dispositifs déjà existants ou futurs mis en place au niveau de la branche :

- les outils de formation professionnelle continue de la branche professionnelle. Ce sont les mécanismes mis en place et décrits dans l'accord du 9 janvier 2012 sur la formation professionnelle du personnel des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Il s'agit :

- du plan de formation (art. 4 à 6 de l'accord précité du 9 janvier 2012 sur la formation professionnelle) ; le plan de formation comporte deux types d'actions de formation :
  - les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise. Ces actions ont pour objectif d'apporter au salarié des compétences supplémentaires qui sont directement utilisables dans les fonctions qu'il occupe ; ces actions visent également à apporter des compétences qui ne sont pas directement utilisables dans le cadre des fonctions du salarié au moment où la formation est suivie, mais qui s'inscrivent dans un projet d'évolution du poste de travail, ou d'une modification des fonctions du salarié dans le cadre de son contrat de travail ;
  - les actions de développement des compétences des salariés. Ces actions visent à faire acquérir au salarié des compétences qui vont au-delà de sa qualification professionnelle. Ces

actions de formation répondent à une évolution de la qualification professionnelle, accompagnée éventuellement d'une promotion ;

- du contrat de professionnalisation (art. 8 à 12 de l'accord précité du 9 janvier 2012 sur la formation professionnelle) ; le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre aux titulaires de compléter leur formation initiale, de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des publics les plus éloignés du marché du travail et de suivre une des formations diplômantes ou qualifiantes correspondant aux besoins de l'économie prévisible à court ou moyen terme reconnues par la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances ou qui seraient, ultérieurement à la conclusion du présent accord, enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles ou inscrites sur une liste établie par la CPNEFP ;
- de la période de professionnalisation (art. 13 à 19 de l'accord précité du 9 janvier 2012 sur la formation professionnelle) ; la période de professionnalisation a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée, et les salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion, en leur permettant de se perfectionner professionnellement, d'élargir ou d'accroître leur qualification, d'acquérir une des qualifications reconnues par la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances ou enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles ou inscrites sur une liste établie par la CPNEFP ;
- de l'entretien professionnel (art. 20 de l'accord précité du 9 janvier 2012 sur la formation professionnelle) ; un entretien individuel de carrière avec le responsable hiérarchique doit être organisé au minimum tous les 2 ans au sein des entreprises de courtage d'assurances ou de réassurances. Cet entretien a lieu à l'initiative du salarié, de l'employeur ou de son représentant. Cet entretien a notamment pour objet d'évaluer les compétences du salarié, d'examiner les éventuelles actions de formation que celui-ci peut suivre ainsi que d'étudier, au regard des besoins prévisibles de l'entreprise, ses souhaits de mobilité professionnelle.

Cet entretien doit également permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise et de ses aptitudes, en fonction de la situation de l'entreprise ;

- de l'entretien professionnel « de seconde partie de carrière » (art. 20 de l'accord précité du 9 janvier 2012 sur la formation professionnelle) ; les entreprises et les groupes d'entreprises employant au moins 50 salariés doivent organiser un entretien professionnel pour chacun de leurs salariés ayant atteint l'âge de 45 ans et cumulant au minimum 2 ans d'ancienneté. Il permet au salarié avec le concours de l'entreprise de préparer et de gérer sa seconde partie de vie professionnelle. Cet entretien dit « de seconde partie de carrière » doit être réalisé dans l'année qui suit le 45<sup>e</sup> anniversaire du salarié et doit être renouvelé tous les 5 ans.

Au cours de cet entretien, l'employeur informe le salarié notamment sur ses droits en matière d'accès à un bilan d'étape professionnel, à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation ;

- du bilan de compétences (art. 21 de l'accord précité du 9 janvier 2012 sur la formation professionnelle) ; le bilan de compétences permet au salarié d'analyser et d'identifier ses compétences professionnelles et personnelles, son potentiel, de définir une orientation professionnelle à court et moyen terme et de construire, le cas échéant, un parcours de formation adapté. Il peut être mis en place soit à l'initiative de l'employeur, sous réserve de l'accord du salarié, soit à l'initiative du salarié.

Par ailleurs, tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie et totalisant au moins 5 ans (consécutifs ou non) d'activité professionnelle salariée peut faire la demande auprès de son employeur pour réaliser un bilan de compétences ;

- du passeport formation (art. 22 de l'accord précité du 9 janvier 2012 sur la formation professionnelle) ; le salarié peut, à son initiative, établir son passeport formation qui recensera



notamment les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale ; les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stages ou de formation en entreprise ; les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenues dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience.

Le passeport formation est un droit du salarié mis en œuvre à son initiative ;

- du droit individuel à la formation (art. 23 à 33 de l'accord précité du 9 janvier 2012 sur la formation professionnelle) ; le droit individuel à la formation permet à chaque salarié, bénéficiaire d'un contrat à durée indéterminée à temps plein, de bénéficier de 21 heures de formation par année civile. Le cumul des droits ouverts est égal à une durée plafonnée à 120 heures. Les types d'actions de formation suivies au titre du droit individuel à la formation par le salarié sont prioritairement, sans pour cela être exclusives : les actions d'acquisition, d'entretien, de promotion ou de perfectionnement des connaissances professionnelles ; les actions de formation ayant pour objectif l'acquisition d'une des qualifications qui sont reconnues par la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances ou qui seraient, ultérieurement à la conclusion du présent accord, enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles ou inscrites sur une liste établie et mise à jour chaque année par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche du courtage d'assurances (CPNEFP) ; les actions de bilan de compétences ; les actions de validation des acquis de l'expérience ;
- les outils de formation professionnelle continue non détaillés par la branche professionnelle mais prévus au niveau législatif et réglementaire. Il s'agit notamment du mécanisme de validation des acquis de l'expérience (VAE). La VAE permet à toute personne engagée dans la vie active de faire valider l'expérience qu'elle a acquise afin d'obtenir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle. Elle est accessible dans le cadre soit du plan de formation, soit du congé pour VAE, soit du DIF, soit encore à titre personnel en dehors du temps de travail ;
- la diffusion sous forme de synthèses des résultats des travaux de l'observatoire des métiers et des qualifications mis en place par la branche professionnelle.

## **Article 8.2**

### *Acteurs de la démarche méthodologique*

La définition et le pilotage de cette démarche s'appuient sur les contributions des instances paritaires de la branche, en fonction de leur objet respectif :

- la commission paritaire de la convention collective nationale ;
- la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances ;

A ce titre, les membres de la CPNEFP :

- étudient périodiquement et régulièrement la situation et les perspectives d'évolution de l'emploi par zone géographique, en termes quantitatifs et qualitatifs, notamment dans leurs incidences sur la structure des qualifications et les besoins de formation ;
- examinent annuellement les informations relatives aux évolutions d'ordre économique et réglementaire susceptibles d'avoir des conséquences sur l'évolution des métiers du courtage d'assurances ;
- échangent et débattent des conséquences de ces évolutions sur les métiers exercés dans les sociétés de courtage d'assurances ;
- formulent sur cette base des demandes, des propositions et recommandations à l'attention de l'observatoire des métiers et des qualifications de la branche du courtage d'assurances, en vue de la réalisation d'études sur l'emploi et la formation professionnelle ;

– l’observatoire des métiers et des qualifications mis en place par la branche professionnelle.

L’observatoire des métiers et des qualifications de la branche du courtage d’assurances assiste la CPNEFP par ses études sur l’évolution des métiers et sur la formation professionnelle.

De même, les représentants de l’observatoire des métiers et des qualifications de la branche du courtage d’assurances sont étroitement associés aux travaux menés par la CPNEFP, notamment en matière de formation professionnelle. Ils assistent en tant que de besoins aux réunions de cette dernière.

Les résultats des travaux de l’observatoire des métiers et des qualifications de la branche du courtage d’assurances sont présentés avant toute communication externe à la CPNEFP.

### **Article 8.3**

#### *Etapas de la démarche méthodologique*

La démarche établie au sein de la branche sera conduite selon un calendrier de travail réparti sur 3 années glissantes.

Une première phase, dite de recherche et de compréhension, doit permettre aux différents acteurs d’obtenir une vision et/ou un diagnostic des métiers émergents, des métiers en évolution, des tendances à surveiller ou à approfondir.

Les travaux seront conduits suivant une démarche visant à comprendre l’évolution de notre environnement et son impact sur nos métiers :

- des facteurs d’évolution de nos métiers : analyse des facteurs macro-économiques qui influencent notre environnement : facteurs sociaux, économiques, réglementaires, technologiques, socio-démographiques, etc. ;
- des nouvelles tendances de la demande des clients : analyse de l’impact de ces facteurs sur la stratégie et la demande des donneurs d’ordre ;
- des évolutions des métiers par secteur spécialisé : analyse de l’évolution de la demande des clients sur l’organisation et l’offre des sociétés ;
- des évolutions des besoins en emplois et compétences par secteur spécialisé et par région.

Sur la base des études et travaux ainsi menés, une deuxième phase, dite d’information, de partage et de définition de programmes d’actions, permettra, dans un deuxième temps, aux différents acteurs de s’approprier les résultats de la démarche, d’échanger et de débattre sur cette base.

Suivra une troisième phase, pour mettre en œuvre des actions de communication permettant d’éclairer et d’accompagner les entreprises et les salariés.

La CPNEFP de la branche du courtage d’assurances et/ou de réassurances rendra compte, une fois par an, à la commission paritaire de branche de l’évolution des travaux en la matière.

Les fédérations constitutives de la branche peuvent communiquer de façon libre sur les contributions et les études, dans le respect de l’exactitude des informations issues de chaque contribution ou étude et de la propriété des études.

Fait à Paris, le 14 mars 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

CSCA.

#### **Syndicats de salariés :**

FSPBA CGT ;

SNECAA CFE-CGC ;

FBA CFDT.

**Convention collective départementale**

**IDCC : 627. – BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS**  
**Employés, techniciens et agents de maîtrise**  
**(La Réunion)**  
**(12 juillet 1971)**

(Etendue par arrêté du 23 août 1973,  
*Journal officiel* du 30 septembre 1973)

---

**Convention collective départementale**

**IDCC : 771. – BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS**  
**Ingénieurs assimilés et cadres**  
**(La Réunion)**  
**(9 mai 1974)**

(Etendue par arrêté du 4 août 1975,  
*Journal officiel* du 15 août 1975)

---

**Convention collective départementale**

**IDCC : 2389. – BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS**  
**Ouvriers**  
**(La Réunion)**  
**(13 mai 2004)**

(Etendue par arrêté du 13 décembre 2004,  
*Journal officiel* du 26 décembre 2004)

---

**ACCORD DU 6 MAI 2013**

**RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2013**

NOR : ASET1350808M

IDCC : 627, 771, 2389

---

Entre :

La FRBTP,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT Réunion ;

La CGT-FO Réunion ;

La CFTC Réunion ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

à l'issue des réunions paritaires qui se sont tenues depuis le 12 février 2013, sont arrêtées les dispositions suivantes :

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

#### *Ouvriers*

Les salaires horaires minimaux des différents niveaux et positions de la grille des ouvriers seront revalorisés comme suit :

- sur la grille de référence base 35 heures, en vigueur à la date de signature du présent accord : 1,50 % à compter du 1<sup>er</sup> avril 2013 et 0,10 % à compter du 1<sup>er</sup> août 2013 ;
- sur la grille de référence base 39 heures, en vigueur à la date de signature du présent accord : 1,50 % à compter du 1<sup>er</sup> avril 2013 et 0,10 % à compter du 1<sup>er</sup> août 2013.

### **Article 2**

#### *ETAM*

Sur la grille de référence des salaires minima en vigueur à la date de signature du présent accord, les salaires des ETAM seront revalorisés comme suit : 1,50 % à compter du 1<sup>er</sup> avril 2013 et 0,10 % à compter du 1<sup>er</sup> août 2013.

### **Article 3**

#### *Cadres et IAC*

Sur la grille de référence des salaires minima en vigueur à la date de signature du présent accord, les salaires des cadres et IAC seront revalorisés comme suit : 1,50 % à compter du 1<sup>er</sup> avril 2013 et 0,10 % à compter du 1<sup>er</sup> août 2013.

### **Article 4**

Il est précisé que pour les ETAM et les cadres et IAC, il n'existe qu'une seule grille d'appointements minimaux, pour chacune des catégories, quel que soit l'horaire collectif appliqué dans l'entreprise.

### **Article 5**

#### *Indemnité de repas ou « prime de panier »*

Il est rappelé que, conformément à la convention collective des ouvriers du BTP de La Réunion, le montant de l'indemnité de repas est recalculé chaque année en fonction de la variation de l'indice INSEE du coût de la vie à La Réunion (ensemble hors tabac).

En conséquence, le montant en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2012 sera augmenté de 0,8 % à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2013, date à partir de laquelle l'indemnité de repas sera de 11,48 €.

### **Article 6**

#### *Extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord, et son application à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application des conventions collectives du BTP de La Réunion ou s'y rattachant.

### **Article 7**

#### *Application*

Le présent accord est applicable à dater du 1<sup>er</sup> avril 2013, pour l'ensemble des salariés visés aux articles 1, 2 et 3 et présents dans l'entreprise à la date de signature de l'accord.

Cet accord reste ouvert à la signature des organisations qui souhaiteraient y adhérer dans les délais réglementaires en vigueur.

Fait à Saint-Denis, le 6 mai 2013.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE I

### Salaire des ouvriers du BTP (année 2013)

*Entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures*

(En euros.)

CATÉGORIE professionnelle	COEF.	BONUS exceptionnel mensuel (inchangé)	TAUX HORAIRE au 1 <sup>er</sup> janvier 2012	TAUX HORAIRE au 1 <sup>er</sup> avril 2013 (*)	TAUX HORAIRE au 1 <sup>er</sup> août 2013
Niveau I Ouvriers d'exécution :					
– 1 <sup>er</sup> échelon	102	50	9,68	9,83	9,83
– 2 <sup>e</sup> échelon	103	50	9,77	9,92	9,93
Niveau II Ouvriers professionnels :					
– 1 <sup>er</sup> échelon	105	50	9,93	10,08	10,09
– 2 <sup>e</sup> échelon	112	50	10,49	10,65	10,66
– 3 <sup>e</sup> échelon	118	50	10,98	11,14	11,16
– 4 <sup>e</sup> échelon	126	50	11,64	11,81	11,83
Niveau III Compagnons professionnels :					
– 1 <sup>er</sup> échelon	137	50	12,51	12,70	12,71
– 2 <sup>e</sup> échelon	145	60	13,15	13,35	13,36
Chefs d'équipe :					
– 3 <sup>e</sup> échelon	159	60	14,27	14,48	14,50
Niveau IV Maîtres ouvriers :					
– 1 <sup>er</sup> échelon	173	60	15,39	15,62	15,64
– 2 <sup>e</sup> échelon	187	60	16,52	16,77	16,78
– 3 <sup>e</sup> échelon	201	60	17,66	17,92	17,94
(*) La grille s'applique à compter du 1 <sup>er</sup> avril 2013 sauf pour les salariés ayant quitté l'entreprise antérieurement à la date de signature de l'accord.					

Pour mémoire, prime de panier (personnel non sédentaire, toutes zones) :

– du 1<sup>er</sup> juillet 2012 au 30 juin 2013 : 11,39 € ;

– du 1<sup>er</sup> juillet 2013 au 30 juin 2014 : 11,48 €.

Le bonus exceptionnel reste applicable. Il est recommandé de faire figurer le bonus sur le bulletin de paie sur une ligne distincte : « Bonus exceptionnel, accords du 24 juin 2009 et du 7 février 2012 ». Ce bonus demeure exonéré de charges, à l'exception de la CSG, de la CRDS et du forfait social.

## ANNEXE II

### Salaires des ouvriers du BTP (année 2013)

*Entreprises dont l'horaire collectif est resté à 39 heures*

*(En euros.)*

CATÉGORIE professionnelle	COEF.	BONUS exceptionnel mensuel (inchangé)	TAUX HORAIRE au 1 <sup>er</sup> janvier 2012	TAUX HORAIRE au 1 <sup>er</sup> avril 2013 (*)	TAUX HORAIRE au 1 <sup>er</sup> août 2013
Niveau I Ouvriers d'exécution :					
– 1 <sup>er</sup> échelon	102	50	9,41	9,55	9,56
– 2 <sup>e</sup> échelon	103	50	9,48	9,62	9,63
Niveau II Ouvriers professionnels :					
– 1 <sup>er</sup> échelon	105	50	9,54	9,68	9,69
– 2 <sup>e</sup> échelon	112	50	9,88	10,03	10,04
Chefs d'équipe :					
– 3 <sup>e</sup> échelon	118	50	10,35	10,51	10,52
– 4 <sup>e</sup> échelon	126	50	10,95	11,11	11,13
Niveau III Compagnons professionnels :					
– 1 <sup>er</sup> échelon	137	50	11,80	11,98	11,99
– 2 <sup>e</sup> échelon	145	60	12,38	12,57	12,58
Chefs d'équipe :					
– 3 <sup>e</sup> échelon	159	60	13,44	13,64	13,66
Niveau IV Maîtres ouvriers :					
– 1 <sup>er</sup> échelon	173	60	14,51	14,73	14,74
– 2 <sup>e</sup> échelon	187	60	15,60	15,83	15,85
– 3 <sup>e</sup> échelon	201	60	16,64	16,89	16,91
(*) La grille s'applique à compter du 1 <sup>er</sup> avril 2013 sauf pour les salariés ayant quitté l'entreprise antérieurement à la date de signature de l'accord.					

Pour mémoire, prime de panier (personnel non sédentaire, toutes zones) :

- du 1<sup>er</sup> juillet 2012 au 30 juin 2013 : 11,39 € ;
- du 1<sup>er</sup> juillet 2013 au 30 juin 2014 : 11,48 €.

Le bonus exceptionnel reste applicable. Il est recommandé de faire figurer le bonus sur le bulletin de paie sur une ligne distincte : « Bonus exceptionnel, accords du 24 juin 2009 et du 7 février 2012 ». Ce bonus demeure exonéré de charges, à l'exception de la CSG, de la CRDS et du forfait social.

Lorsque le salarié effectue 39 heures dans une semaine, les heures entre la 36<sup>e</sup> et la 39<sup>e</sup> heure donnent droit à une majoration de 25 % des taux horaires ci-dessus. Il est conseillé de faire figurer les heures supplémentaires sur une ligne distincte.

## ANNEXE III

### Appointements minimaux des IAC du BTP (année 2013)

(En euros.)

CATÉGORIE professionnelle	COEF.	SALAIRE mensuel au 1 <sup>er</sup> janvier 2012	BONUS exceptionnel mensuel (inchangé)	SALAIRE mensuel au 1 <sup>er</sup> avril 2013 (*)	SALAIRE mensuel au 1 <sup>er</sup> août 2013
Position A. – Débutants					
– moins de 24 ans	60	2 319,00	52	2 353,79	2 356,10
– de 24 à 26 ans	70	2 659,11	59	2 699,00	2 701,66
– de 26 à 28 ans	80	2 999,22	67	3 044,21	3 047,21
Débutants diplômés :					
– moins de 24 ans	65	2 489,03	56	2 526,37	2 528,85
– de 24 à 26 ans	75	2 829,15	63	2 871,59	2 874,42
– de 26 à 28 ans	85	3 169,24	71	3 216,78	3 219,95
Position B. – Ingénieurs et assimilés					
1 <sup>er</sup> échelon :					
– catégorie I (*)	90	3 339,29	74	3 389,38	3 392,72
– ingénieurs diplômés (*)	90	3 339,29	74	3 389,38	3 392,72
– après 5 ans (*)	95	3 509,35	78	3 561,99	3 565,50
– catégorie II (*)	100	3 679,40	82	3 734,59	3 738,27
– après 5 ans (*)	103	3 781,44	84	3 838,16	3 841,94
2 <sup>e</sup> échelon :					
– catégorie I	108	3 951,48	88	4 010,75	4 014,70
– catégorie II	120	4 359,61	97	4 425,00	4 429,36
Position C. – Cadres					
– 1 <sup>er</sup> échelon	130	4 699,69	105	4 770,19	4 774,89
– 2 <sup>e</sup> échelon	162	5 788,02	129	5 874,84	5 880,63
(*) La grille s'applique à compter du 1 <sup>er</sup> avril 2013 sauf pour les salariés ayant quitté l'entreprise antérieurement à la date de signature de l'accord.					

Il n'existe qu'une seule grille de salaires mensuels, quel que soit l'horaire collectif appliqué dans l'entreprise.

Le bonus exceptionnel reste applicable. Il est recommandé de faire figurer le bonus sur le bulletin de paie sur une ligne distincte : « Bonus exceptionnel, accords du 24 juin 2009 et du 7 février 2012 ». Ce bonus demeure exonéré de charges, à l'exception de la CSG, de la CRDS et du forfait social.

## ANNEXE IV

### Appointements minimaux des ETAM du BTP (année 2013)

*(En euros.)*

COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL au 1 <sup>er</sup> janvier 2012	BONUS exceptionnel mensuel (inchangé)	SALAIRE MENSUEL au 1 <sup>er</sup> avril 2013 (*)	SALAIRE MENSUEL au 1 <sup>er</sup> août 2013
300	1 414,79	50	1 436,01	1 437,43
310	1 450,66	50	1 472,42	1 473,87
325	1 504,47	50	1 527,04	1 528,54
345	1 576,20	50	1 599,84	1 601,42
370	1 665,87	50	1 690,86	1 692,52
380	1 701,73	50	1 727,26	1 728,96
400	1 773,44	50	1 800,04	1 801,82
415	1 827,24	50	1 854,65	1 856,48
425	1 863,11	50	1 891,06	1 892,92
435	1 898,97	50	1 927,45	1 929,35
450	1 952,76	50	1 982,05	1 984,00
465	2 006,56	60	2 036,66	2 038,66
480	2 060,36	60	2 091,27	2 093,33
500	2 132,10	60	2 164,08	2 166,21
530	2 239,70	60	2 273,30	2 275,54
540	2 275,55	60	2 309,68	2 311,96
550	2 311,41	60	2 346,08	2 348,39
565	2 365,22	60	2 400,70	2 403,06
575	2 401,07	60	2 437,09	2 439,49
585	2 436,91	60	2 473,46	2 475,90
600	2 490,74	60	2 528,10	2 530,59
620	2 562,45	60	2 600,89	2 603,45
630	2 571,92	60	2 610,50	2 613,07
645	2 625,71	60	2 665,10	2 667,72
655	2 661,59	60	2 701,51	2 704,18
665	2 696,57	60	2 737,02	2 739,72
680	2 748,86	61	2 790,09	2 792,84
700	2 818,57	63	2 860,85	2 863,67
710	2 853,41	64	2 896,21	2 899,06
730	2 923,11	65	2 966,96	2 969,88



COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL au 1 <sup>er</sup> janvier 2012	BONUS exceptionnel mensuel (inchangé)	SALAIRE MENSUEL au 1 <sup>er</sup> avril 2013 (*)	SALAIRE MENSUEL au 1 <sup>er</sup> août 2013
745	2 975,39	66	3 020,02	3 023,00
755	3 010,25	67	3 055,40	3 058,41
780	3 097,38	69	3 143,84	3 146,94
800	3 167,09	71	3 214,60	3 217,76
820	3 236,79	72	3 285,34	3 288,58
830	3 271,67	73	3 320,75	3 324,02
845	3 323,94	74	3 373,80	3 377,12
860	3 376,20	75	3 426,84	3 430,22
(*) La grille s'applique à compter du 1 <sup>er</sup> avril 2013 sauf pour les salariés ayant quitté l'entreprise antérieurement à la date de signature de l'accord.				

Il n'existe qu'une seule grille quel que soit l'horaire collectif appliqué dans l'entreprise. Les heures effectuées au-delà de l'horaire légal de 35 heures donnent droit à des majorations pour heures supplémentaires.

Le bonus exceptionnel reste applicable. Il est recommandé de faire figurer le bonus sur le bulletin de paie sur une ligne distincte : « Bonus exceptionnel, accords du 24 juin 2009 et du 7 février 2012 ». Ce bonus demeure exonéré de charges, à l'exception de la CSG, de la CRDS et du forfait social.

**Convention collective régionale**

**IDCC : 528. – INDUSTRIES DE LA TEINTURE,  
DU NETTOYAGE ET DE LA BLANCHISSERIE  
(Nord - Pas-de-Calais)  
(25 février 1955)**

(Etendue par arrêté du 23 avril 1971,  
*Journal officiel* du 30 mai 1971)

**AVENANT N° 16 DU 18 MARS 2013  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2013**

NOR : ASET1350815M  
IDCC : 528

Entre :

L'UNIRET,

D'une part, et

L'UR HACUITEX CFDT ;

L'US TCH FO ;

L'UR TCH CGT ;

L'UR CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Barème des rémunérations minimales et classifications*

Les rémunérations minimales conventionnelles sont fixées au 1<sup>er</sup> avril 2013 pour les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des industries de la teinture nettoyage et de la blanchisserie du Nord et du Pas-de-Calais conformément au tableau suivant :

*(En euros.)*

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
110	9,43	1 430,25
120	9,44	1 431,76
130	9,46	1 434,80
140	9,47	1 436,31
160	9,73	1 475,75
180	9,97	1 512,15

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
200	10,31	1 563,72
230	11,12	1 686,57
280	12,06	1 829,14
350	13,20	2 002,04
400	14,62	2 217,42
500	16,68	2 529,86
600	18,83	2 855,95

Prime de frais de route des chauffeurs-livreurs : 5,99 €.

Cette prime est allouée aux chauffeurs-livreurs qui, du fait de l'horaire de la tournée, sont dans l'impossibilité de prendre leur repas à leur domicile ou dans l'entreprise.

## **Article 2**

### *Adhésion*

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation et tout employeur qui ne font pas partie du présent avenant pourront y adhérer ultérieurement.

Cette adhésion sera valable à compter du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion à la direction départementale du travail et de l'emploi.

## **Article 3**

### *Dépôt de l'avenant*

Les formalités de dépôt seront effectuées, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et suivants du code du travail.

## **Article 4**

### *Extension*

Conformément aux articles L. 2261-24 et L. 2261-26 du code du travail, les parties contractantes conviennent de demander au ministère du travail que les dispositions du présent accord soient rendues obligatoires pour tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3081

**Conventions collectives nationales**  
**INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX**

IDCC : 87. – **Ouvriers**

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

IDCC : 211. – **Cadres**

ACCORD DU 3 AVRIL 2013

RELATIF AUX MODALITÉS DE NÉGOCIATION DES ACCORDS COLLECTIFS

NOR : ASET1350803M

IDCC : 87, 135, 211

PRÉAMBULE

Les conventions collectives des industries de carrières et de matériaux de construction regroupent dans leur champ d'application plusieurs activités.

Figurent, notamment parmi ces activités, les activités d'extraction et de production de matériaux de construction, telles que les granulats, la pierre, le granit, la craie, le sable ainsi que les activités de fabrication et de livraison du béton prêt à l'emploi.

Les entreprises concernées par ces activités sont représentées par l'UNICEM, qui est une union d'organisations syndicales patronales.

Une autre activité, visée dans le champ d'application des conventions collectives, concerne plus spécifiquement la fabrication de produits en béton pour le bâtiment ou le génie civil. Les entreprises relevant de cette activité sont représentées par la fédération de l'industrie du béton (FIB).

La FIB ayant souhaité demeurer dans le champ d'application des conventions collectives des industries de carrières et de matériaux de construction après sa séparation de l'UNICEM en 1992, l'UNICEM négociait et signait depuis lors, en application d'un mandat exprès, pour le compte de la FIB certains accords de branche et notamment les avenants aux conventions collectives.

Lorsque la FIB ne souhaitait pas être couverte par un accord donné, une mention expresse prévoyait l'exclusion des entreprises de l'industrie du béton qui était insérée dans le champ d'application de l'accord. Dans ce cas l'UNICEM n'engageait pas alors la FIB.

Lors de l'extension de l'accord, l'arrêté ministériel excluait les activités de fabrication de produits en béton, conformément à ce que prévoyait l'accord étendu.

Cette pratique ne satisfait plus les organisations syndicales de salariés dans la mesure où l'apposition de leur signature, en l'état pouvait laisser penser qu'elles seraient à l'origine de l'exclusion des entreprises de l'industrie du béton du champ d'application de l'accord conclu.

Les organisations syndicales de salariés ont donc décidé de saisir le ministère du travail, par l'intermédiaire de la commission mixte paritaire.

Au terme des discussions menées dans le cadre de cette commission mixte paritaire, les partenaires sociaux de la branche des industries de carrières et de matériaux de construction sont convenus de définir, par le présent accord collectif, les futures modalités s'appliquant à la conclusion des accords paritaires au sein de la branche professionnelle.

#### CHAMP D'APPLICATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES

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

###### *Champ d'application territorial*

Les partenaires sociaux rappellent que les conventions collectives des industries de carrières et de matériaux de construction relatives aux ouvriers, aux ETAM et aux cadres s'appliquent à l'ensemble du territoire métropolitain y compris la Corse.

##### **Article 2**

###### *Champ d'application professionnel*

Le champ d'application professionnel des conventions collectives des industries de carrières et matériaux de construction relatives aux ouvriers, aux ETAM et aux cadres est défini au regard de la nomenclature des activités économiques instituée par le décret du 9 novembre 1973 reproduite en annexe.

L'UNICEM fédère plusieurs syndicats professionnels représentatifs de l'ensemble des activités relevant de la nomenclature, telle qu'elle est reprise en annexe, à l'exception du groupe 15.08.

La FIB fédère et représente pour sa part exclusivement les entreprises exerçant des activités relevant du groupe 15.08, et qui concernent la fabrication et la production en usines de produits en béton.

#### NÉGOCIATION DES ACCORDS COLLECTIFS

##### **Article 3**

###### *Modalités de signature des accords collectifs*

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de conserver l'unicité des conventions collectives.

Les partenaires sociaux conviennent de définir, par le présent accord, les règles générales présidant à la conclusion des accords collectifs et des avenants, tant nationaux que régionaux au sein de la branche professionnelle des industries de carrières et matériaux de construction.

Il est ainsi convenu ce qui suit :

- lorsque la FIB décide d'être dans le champ d'application professionnel d'un accord collectif ou d'un avenant, le représentant de la FIB doit signer le texte au même titre que le représentant de l'UNICEM ;
- lorsque la FIB décide de ne pas signer le texte, elle s'exclut du champ d'application dudit accord. Il ne sera alors pas tenu compte du groupe 15.08 de la nomenclature des activités dans le champ d'application de l'accord.

Dans ce cas, la FIB fera part aux partenaires sociaux, et par écrit, de sa décision.

Dès lors, l'accord mis à signature inclura à l'article portant sur le champ d'application la mention suivante : « Le présent accord s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques représentées par les organisations patronales signataires et dont la liste figure en annexe. »

En l'application du présent accord, la demande d'extension d'un texte collectif sera conforme au champ d'application professionnel que ledit accord aura expressément défini.

#### **Article 4**

##### *Date d'effet*

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter de la date de signature de l'accord.

#### **Article 5**

##### *Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

#### **Article 6**

##### *Adhésion*

Toute organisation syndicale représentative, patronale ou salariale, non signataire de l'accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès des services centraux du ministère chargé du travail, en application de l'article D. 2231-8 du code du travail. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

#### **Article 7**

##### *Révision et dénonciation*

Le présent accord a un caractère impératif pour l'ensemble de ses dispositions. Il ne peut pas y être dérogé par accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement sauf dispositions plus favorables aux salariés.

L'accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

#### **Article 8**

##### *Dépôt*

L'accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail, en vue de son extension conformément à l'article D. 2231-3 du code du travail.

Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes.

Fait à Paris, le 3 avril 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

UNICEM ;

FIB.

#### **Syndicats de salariés :**

Fédération BATIMAT-TP CFTC ;

FG FO ;

FNCB CFDT ;

SICMA CFE-CGC.

## ANNEXE

---

### **Liste des activités économiques relevant du champ d'application des conventions collectives des industries de carrières et de matériaux de construction**

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et de matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :

#### Classe 14. – Minéraux divers

Groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie, y compris la silice pour l'industrie.

#### Classe 15. – Matériaux de construction

Groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.

Groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier.

Groupe 15.03 : pierres de construction.

Groupe 15.05 : plâtres et produits en plâtre.

Groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Groupe 15.08 : produits en béton.

Groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

#### Classe 87. – Services divers (marchands)

Groupe 87.05 : pour partie, services funéraires (marbrerie funéraire).

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° 42 DU 3 AVRIL 2013  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2013

NOR : ASET1350802M  
IDCC : 211

---

Entre :  
L'UNICEM ;  
La FIB,  
D'une part, et  
La FNCB CFDT,  
D'autre part,

se référant à la convention collective nationale du 6 décembre 1956, relative aux conditions de travail des ingénieurs, cadres et assimilés des industries de carrières et de matériaux de construction, et à l'accord national du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8, il est convenu ce qui suit :

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

Les rémunérations minimales annuelles garanties sont fixées aux valeurs figurant à l'article 3, représentant une revalorisation de 1,3 %, sur la base de la durée légale du temps de travail, soit sur un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures ou un forfait de 218 jours sur l'année.

**Article 2**

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

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.

La rémunération annuelle garantie comprend tous les éléments bruts de rémunération acquis par le salarié dans le cadre d'une année civile, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes versées au titre de l'intéressement des salariés, de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale ;
- des sommes ayant le caractère de remboursements de frais ;



- de la rémunération des heures supplémentaires ;
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- des primes et gratifications ayant un caractère aléatoire ou exceptionnel, dont les conditions d’attribution et les modalités de calcul ne sont pas prédéterminées ;
- des éventuelles régularisations effectuées au titre de l’année N – 1.

### Article 3

Les salaires minimaux annuels garantis des cadres, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013, sont les suivants :

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	VALEUR ANNUELLE
VIII	1	26 534
	2	33 692
	3	35 798
IX	1	40 009
	2	46 328
X	1	53 697
	2	58 962

### Article 4

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

### Article 5

Le présent avenant concerne l’ensemble des industries entrant dans le champ d’application de la convention collective du 6 décembre 1956, conformément à la liste figurant en annexe.

### Article 6

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l’article D. 2231-2 du code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud’hommes.

### Article 7

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l’organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

### Article 8

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 Paris, le 3 avril 2013.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

---

### **Liste des activités économiques relevant du champ d'application des conventions collectives, des industries de carrières et de matériaux de construction**

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et de matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :

#### Classe 14. – Minéraux divers

Groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie, y compris la silice pour l'industrie.

#### Classe 15. – Matériaux de construction

Groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.

Groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier.

Groupe 15.03 : pierres de construction.

Groupe 15.05 : plâtres et produits en plâtre.

Groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Groupe 15.08 : produits en béton.

Groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

#### Classe 87. – Services divers (marchands)

Groupe 87.05 : pour partie, services funéraires (marbrerie funéraire).

Brochure n° 3238

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1558. – INDUSTRIES CÉRAMIQUES DE FRANCE**

---

ACCORD DU 16 AVRIL 2013  
RELATIF AU FINANCEMENT DES CFA  
ET AUX PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION

NOR : ASET1350806M  
IDCC : 1558

---

Après avoir examiné dans son ensemble le projet de budget 2013 des CFA de la céramique, tel qu'il sera présenté au conseil d'administration de l'OPCA 3+, en justification de la demande de transfert OPCA-CFA ;

Compte tenu de la nécessité :

- de renforcer le potentiel apprentissage en céramique industrielle ;
- de continuer les actions de développement de l'apprentissage ;

Tous éléments déjà largement discutés,

la commission nationale paritaire de l'emploi des industries céramiques donne au directeur des CFA pour orientation impérative de continuer les actions d'investissements et de promotion de l'apprentissage au cours de l'année 2013.

Dans ce sens, les soussignés signataires, membres de la commission nationale paritaire de l'emploi des industries céramiques, donnent un avis favorable à l'affectation d'une somme de 460 000 €, recueillie au titre de la contribution de 0,15 % versée par les entreprises de moins de 20 salariés et au titre de la contribution de 0,50 % versée par les entreprises d'au moins 20 salariés, aux CFA de la céramique. La part ainsi affectée aux CFA est limitée en tout état de cause à 30 % des sommes versées par les entreprises relevant du secteur céramique, conformément à l'accord interbranches du 15 septembre 2011 relatif au développement de la formation professionnelle.

Fait à Paris, le 16 avril 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

CICE.

**Syndicats de salariés :**

Fédération BATIMAT-TP CFTC ;  
FNTVC CGT ;  
FG FO ;  
FNCB CFDT ;  
SCAMIC CFE-CGC.

Brochure n° 3238

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1558. – INDUSTRIES CÉRAMIQUES DE FRANCE**

---

ACCORD DU 16 AVRIL 2013  
RELATIF AU FINANCEMENT DES CFA ET  
AUX PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION

NOR : ASET1350807M  
IDCC : 1558

Entre :

La CICF,

D'une part, et

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

La FNTVC CGT ;

La FG FO ;

La FNCB CFDT ;

Le SCAMIC CFE-CGC,

D'autre part,

En application de l'article L. 6332-16 du code du travail, l'OPCA 3+ peut prendre en charge les dépenses de fonctionnement des CFA des industries de la céramique.

Conformément à l'accord interbranches du 15 septembre 2011 relatif au développement de la formation professionnelle, il a été convenu ce qui suit :

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

La commission nationale paritaire de l'emploi (CPNE) des industries céramiques établit les priorités en matière de développement de l'apprentissage, et en particulier les évolutions souhaitables des effectifs d'apprentis dans les CFA.

La CPNE décide chaque année des montants à affecter aux CFA selon un budget prévisionnel établi par ces derniers, et qui lui est adressé avec toutes justifications nécessaires.

**Article 2**

Suite à l'avis favorable rendu par la CPNE des industries céramiques, en date du 16 avril 2013, les signataires confirment leur souhait d'affecter une somme de 460 000 €, recueillie au titre de la contribution de 0,15 % versée par les entreprises de moins de 20 salariés et au titre de la contribution de 0,50 % versée par les entreprises d'au moins 20 salariés, aux CFA de la céramique.

La part ainsi affectée aux CFA est limitée en tout état de cause à 30 % des sommes versées par les entreprises relevant du secteur céramique.

Ceci en vue de contribuer au fonctionnement des CFA des industries céramiques.

Fait à Paris, le 16 avril 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3044

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

**ACCORD DU 17 AVRIL 2013**  
**RELATIF À L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL SUR L'ANNÉE**

NOR : ASET1350820M  
IDCC : 573

Le présent accord est conclu conformément aux dispositions de l'article L. 3122-2 du code du travail, tel qu'institué par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008.

Il ne se substitue pas aux dispositions de l'accord de branche du 14 décembre 2001 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail, lequel demeure en vigueur.

L'objectif du présent accord est de permettre une application du dispositif d'aménagement du temps de travail sur l'année, prévu par la loi du 20 août 2008, au sein de la branche des commerces de gros.

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

*Exposé des motifs*

L'activité des entreprises du secteur alimentaire, qui approvisionnent très fréquemment leurs clients, est soumise à différents facteurs de saisonnalité (climat, habitudes de consommation...).

Dans d'autres secteurs des commerces de gros, non alimentaires, l'activité est également dépendante de fluctuations d'activité et nécessite une adaptation constante des entreprises aux évolutions du marché sur lequel elles évoluent.

Afin de prendre en compte ces variations d'activité, l'aménagement du temps de travail sur l'année, permettant la prise en compte du rythme et de la charge de travail des entreprises, est une réelle nécessité.

**Article 2**

*Définition*

Les entreprises relevant de la convention collective des commerces de gros (3044) peuvent aménager le temps de travail de leurs salariés à temps plein sur une période de 12 mois consécutifs, dans les conditions de l'article L. 3122-2 du code du travail, afin que, par le jeu d'une compensation arithmétique, les heures de travail effectuées au-delà de la durée collective du travail de l'entreprise soient compensées par des heures effectuées en deçà de cette durée, pour autant que la durée n'excède pas, au cours de ladite période de 12 mois consécutifs, une moyenne de 35 heures de travail effectif par semaine et, en tout état de cause, un maximum de 1 600 heures.

### Article 3

#### *Conditions de mise en œuvre et d'application*

Les dispositions ci-après peuvent être appliquées en l'état, en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement, après avis du comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut des délégués du personnel.

En l'absence de représentants du personnel, la mise en œuvre de l'aménagement du temps de travail sur l'année est subordonnée à l'information préalable des salariés concernés et de l'inspecteur du travail.

### Article 4

#### *Période de référence*

La période de référence pour l'aménagement du temps de travail sur l'année est fixée à 12 mois consécutifs, lesquels s'apprécient :

- soit du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de chaque année civile ;
- soit sur toute autre période définie après avis du comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut des délégués du personnel.

A titre transitoire, lors de la mise en place du dispositif d'aménagement du temps de travail prévu par le présent accord, la période de référence sera d'une durée équivalente au nombre de mois restant à courir avant l'échéance de la période de référence de 12 mois consécutifs telle que définie par le présent article.

### Article 5

#### *Programmation indicative des variations d'horaire au cours de la période de référence*

##### 5.1. Programmation indicative des variations d'horaire

La programmation indicative des variations d'horaire, définissant les périodes de basse et haute activité prévues par l'entreprise, est portée à la connaissance des salariés, par voie d'affichage, 30 jours calendaires au plus tard avant l'entrée en vigueur de chaque période de référence.

En tout état de cause, un affichage indiquera le nombre de semaines que comportera la période de référence visée à l'alinéa précédent et, pour chaque semaine incluse dans cette période de référence, l'horaire de travail et la répartition du travail.

La programmation indicative des variations d'horaire fait l'objet d'une consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel avant l'entrée en vigueur de chaque période de référence.

##### 5.2. Amplitude des variations d'horaire

La durée effective hebdomadaire de travail peut atteindre 44 heures sans pouvoir dépasser 42 heures sur 12 semaines consécutives pour les secteurs non alimentaires.

Pour les secteurs alimentaires, la durée effective hebdomadaire de travail peut atteindre un maximum de 48 heures, dans la limite de 16 semaines pouvant être programmées par périodes ne dépassant pas 2 semaines consécutives. Elle ne peut en tout état de cause excéder 44 heures sur 12 semaines consécutives.

Des périodes de basse activité peuvent comporter des semaines non travaillées où l'horaire est ramené à 0 heure. En revanche, lorsque la programmation indicative des variations d'horaire prévoit des semaines travaillées, celles-ci doivent prévoir une durée minimale garantie de 4 heures consécutives de travail par jour.

En période de haute activité, les variations d'horaire peuvent entraîner un dépassement de la durée légale hebdomadaire. Dans cette hypothèse, ces heures de dépassement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires et ne donnent lieu ni à majoration pour heures supplémentaires, ni à repos compensateur, dès lors qu'elles sont compensées, sur la période de référence visée à l'article 4 du présent accord, par des périodes de basse activité.

A défaut d'une telle compensation par des périodes de basse activité ou en cas de dépassement des limites hautes fixées conformément à l'article 5.1 du présent accord, les heures de dépassement seront qualifiées d'heures supplémentaires selon les modalités fixées à l'article 6 du présent accord.

### 5.3. Délai de prévenance pour la modification de la programmation de variations d'horaire

En cours de période de référence, les salariés sont informés de la modification de la programmation de variations d'horaire, sous réserve du respect d'un délai de prévenance leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence ; ce délai de prévenance est d'au moins 7 jours ouvrés.

La modification de la programmation de variations d'horaire peut, par exception, intervenir dans un délai de prévenance réduit à 48 heures en raison de l'absence imprévue d'un salarié, d'un surcroît ou d'une baisse importante d'activité, d'une situation exceptionnelle nécessitant d'assurer la sécurité des biens et des personnes, d'un cas de force majeure, de la forte réactivité qu'imposent la périssabilité des produits, de la faible capacité de stockage des utilisateurs de denrées alimentaires, du rôle prédominant de facteurs subjectifs dans les choix de produits et des comportements, de l'impact direct des conditions climatiques sur l'offre et la demande et de la forte substituabilité des produits.

En cas de modification d'horaire, dans le cadre d'une semaine précédemment fixée comme non travaillée où l'horaire est ramené à 0 heure, le délai de prévenance est porté à 15 jours.

En cas de modification, la nouvelle programmation sera portée à la connaissance des salariés par voie d'affichage dans le délai de prévenance visé au présent article.

## Article 6

### *Limites pour le décompte des heures supplémentaires*

Constituent des heures supplémentaires les heures de travail accomplies au-delà de la limite légale annuelle de 1 600 heures.

Le seuil de déclenchement des heures supplémentaires s'apprécie au terme de la période de référence visée à l'article 4 du présent accord.

## Article 7

### *Rémunération*

#### 7.1. Lissage de la rémunération

La rémunération, versée chaque mois aux salariés dont le temps de travail est annualisé, conformément aux dispositions du présent chapitre, est lissée afin de leur assurer une rémunération régulière, indépendante de l'horaire réel effectué.

Si le temps de travail effectif constaté est supérieur à la durée moyenne de 35 heures calculée sur la période effectivement accomplie, la régularisation de la rémunération tiendra compte des majorations attachées aux heures supplémentaires.

Si le temps de travail effectif constaté est inférieur, du fait d'une mauvaise programmation indicative de la part de l'entreprise, à la durée moyenne de 35 heures calculée sur la période effectivement accomplie, la rémunération lissée sera maintenue.

La rémunération visée au présent article correspond au salaire de base versé au salarié mensuellement. Les éléments variables de rémunération seront versés selon leur propre périodicité.



## 7.2. Incidence des absences des salariés

En cas de période non travaillée, mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération lissée. La même règle est appliquée pour le calcul de l'indemnité de licenciement et pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite et congés payés sous réserve de la règle du dixième. La période d'absence indemnisée sera prise en compte pour le calcul et la détermination des éventuelles heures supplémentaires en fin de période de référence.

Les absences non rémunérées donnent lieu à une réduction de rémunération, laquelle s'apprécie par rapport au nombre d'heures de travail prévues au titre de la programmation indicative des variations d'horaire, au cours de la période d'absence. Lorsqu'elles sont comptabilisables, les retenues pour absence s'effectuent par journée ou demi-journée.

Les retenues seront effectuées dans la limite des sommes saisissables ou cessibles fixées par l'article R. 3252-2 du code du travail.

## 7.3. Embauche ou départ en cours de période de référence

Lorsqu'un salarié, du fait de la rupture de son contrat de travail, n'a pas travaillé au cours de la totalité de la période de référence visée à l'article 4 du présent accord et que le temps de travail effectif constaté est inférieur à la durée moyenne de 35 heures calculée sur la période effectivement accomplie, une compensation interviendra sur les salaires dus lors de la dernière échéance de paie. A titre d'exception, si ce départ est à l'initiative de l'employeur et en l'absence de faute grave ou lourde du salarié, la rémunération lissée du salarié est maintenue.

Lorsqu'un salarié, du fait de son embauche, n'a pas travaillé au cours de la totalité de la période de référence visée à l'article 4 du présent accord et que le temps de travail effectif constaté est inférieur à la durée moyenne de 35 heures calculée sur la période effectivement accomplie, une compensation interviendra sur la paie du premier mois suivant l'échéance de la période de référence.

Le mécanisme de compensation visé au présent article sera effectué dans la limite des sommes saisissables ou cessibles fixées par l'article R. 3252-2 du code du travail.

## Article 8

### *Salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire*

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire sont susceptibles d'être intégrés dans la programmation de variations d'horaire définie sur l'année. Ils seront soumis aux dispositions relatives au lissage de leur rémunération, telles que prévues par le présent accord.

Ainsi, ils bénéficieront des modalités de régularisation de leur rémunération, prévues à l'article 7 du présent accord, s'il apparaît, au terme de leur contrat de travail ou de leur mission, que le nombre d'heures effectivement accomplies est supérieur à la durée moyenne de 35 heures calculée sur la période effectivement accomplie.

## Article 9

### *Durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

## Article 10

### *Révision*

Le présent accord peut être révisé selon les dispositions prévues aux articles L. 2222-5 et L. 2261-7 du code du travail.

Toute partie signataire souhaitant le réviser devra en informer les autres parties par lettre recommandée avec avis de réception et une réunion devra se tenir dans un délai de 3 mois à compter de la date de réception de cette lettre.

La révision pourra intervenir à tout moment. Elle prendra la forme d'un avenant.

Les parties signataires conviennent en outre de se réunir en cas de modifications législatives ou réglementaires ayant une incidence directe ou indirecte sur les dispositions contenues dans le présent accord et de nature à remettre en cause ses modalités d'application.

## **Article 11**

### *Publicité*

Le présent accord fera l'objet des formalités d'affichage et de dépôt prévues par la loi.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

UCAPLAST ;  
VCI ;  
FEDA ;  
FEDIN ;  
SNGFGBT ;  
UNCGFL ;  
FGME ;  
SNPRS ;  
FNCPLA ;  
SYNDIGEL ;  
FND ;  
FNGFC ;  
UPCP ;  
FENSCOPA ;  
CGI ;  
NAVSA ;  
SNDGP ;  
FNAS.

#### **Syndicats de salariés :**

FGTA FO ;  
CSFV CFTC ;  
FS CFDT.

Brochure n° 3044

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

---

ACCORD DU 17 AVRIL 2013  
RELATIF À L'INSERTION ET AU MAINTIEN  
DANS L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

NOR : ASET1350821M  
IDCC : 573

---

Entre :

L'UCAPLAST ;

La VCI ;

La FEDA ;

La FEDIN ;

Le SNGFGBT ;

L'UNCGFL ;

La FGME ;

Le SNPRS ;

La FNCPLA ;

Le SYNDIGEL ;

La FND ;

La FNGFC ;

L'UPCP ;

La FENSCOPA ;

Le CGI ;

La NAVSA ;

Le SNDCP ;

La FNAS,

D'une part, et

La FNECS CFE-CGC ;

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CGC ;

La FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées précise que constitue un handicap « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

Le présent accord traduit la volonté de la branche de promouvoir et de développer l'emploi des salariés handicapés, de rappeler l'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés et de prendre en compte :

- la multiplicité des acteurs intervenant sur la question du handicap ;
- la perfectibilité du marché de l'emploi des travailleurs handicapés ;
- les caractéristiques de la branche qui comporte une grande majorité de petites entreprises.

En 2010, 1 431 établissements relevant de la CCN des commerces de gros et soumis à l'obligation légale d'emploi de travailleurs handicapés ont versé leur contribution à l'AGEFIPH :

- 68 % des établissements avaient atteint un taux d'emploi de travailleurs handicapés compris entre 0 et 1,99 % ;
- 28 % des établissements avaient atteint un taux d'emploi de travailleurs handicapés compris entre 2 et 3,99 % ;
- 4 % des établissements avaient atteint un taux d'emploi de travailleurs handicapés compris entre 4 et 5,99 %.

Après 3 années de partenariat entre la branche des commerces de gros et l'AGEFIPH, un diagnostic a été réalisé en vue d'obtenir un état des lieux pour évaluer le niveau d'information et l'implication des entreprises de la branche mais aussi pour définir les leviers d'action et les outils susceptibles d'accompagner les employeurs et les salariés dans le développement de l'emploi des personnes handicapées.

Ce diagnostic a mis en valeur plusieurs analyses parmi lesquelles :

- une marge de progression du taux d'emploi dans les entreprises soumises à l'obligation compte tenu, d'une part, de la méconnaissance et la sous-utilisation des aides et réseaux adéquats et, d'autre part, de la difficulté à concrétiser une embauche de personnes handicapées faute de candidats ;
- une attitude face à l'emploi des travailleurs handicapés qui peut être améliorée, il faut lever les appréhensions quant à la possibilité de concilier handicap et exercice d'un métier dans le commerce interentreprises ;
- la nécessité d'inciter vivement les entreprises à mettre en place une formation des managers sur l'emploi des personnes handicapées ;
- la nécessité, pour la branche, d'impulser et d'étendre les politiques actives d'insertion et de reclassement dédiées au développement de l'embauche des personnes handicapées et au maintien dans l'emploi des salariés devenus handicapés pendant leur parcours professionnel.

Le présent accord fixe les orientations de la branche pour l'emploi des personnes handicapées et encourage la signature d'accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement.

Toute négociation devra débiter par un état des lieux permettant de :

- faire le point sur la situation d'emploi des personnes handicapées dans le périmètre considéré ;
- cerner les besoins en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées ;
- proposer des solutions concrètes en matière de démarches, méthodes, moyens techniques et humains à mettre en place afin de parvenir à des objectifs déterminés ;

- fournir les éléments d’informations nécessaires au parfait éclairage du débat, lesquels devront être fournis à la première réunion de négociation de l’accord de groupe, d’entreprise ou d’établissement.

Le présent accord identifie plusieurs thèmes prioritaires afin de faciliter et de développer l’accès et le maintien dans l’emploi de salariés handicapés au sein des entreprises de la branche. Ces thèmes tiennent compte des différents acteurs que sont les entreprises, la collectivité des salariés, les personnes handicapées avec l’appui des structures compétentes.

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

### *Champ d’application*

Le présent accord s’applique à l’ensemble des entreprises soumises à la convention collective nationale des commerces de gros.

Les entreprises de 20 salariés et plus directement assujetties à l’obligation d’emploi visées aux articles L. 5212-2 et suivants du code du travail sont directement concernées par les termes du présent chapitre et des actions engagées ou préconisées par la branche.

Toutefois, les entreprises qui ne sont pas soumises à l’obligation d’emploi telle que définie ci-dessus s’attacheront à mettre en œuvre les dispositions conventionnelles qui suivent.

## **Article 2**

### *Développement des actions de sensibilisation et de communication*

Les interlocuteurs sociaux de la branche souhaitent mettre en place une information fiable et accessible tant sur la démarche de branche que sur les moyens permettant de développer l’emploi des travailleurs handicapés (guides, fiches pratiques...).

Ils assureront notamment :

- une information en direction des entreprises, des salariés, des institutions représentatives du personnel ;
- une information en direction des institutions et réseaux en charge de l’emploi de personnes handicapées (AGEFIPH, Cap emploi...), notamment sur les profils de poste recherchés par les entreprises, les offres d’emploi ;
- une information sur les formations spécifiques existantes.

Et d’autre part :

- une sensibilisation adaptée en direction des salariés (handicapés ou pas) et des institutions représentatives du personnel pour permettre une meilleure intégration de la personne handicapée ;
- une information aux modalités et conséquences de la reconnaissance du handicap, étant entendu que cette démarche reste individuelle, volontaire et confidentielle de la part de l’intéressé.

Un certain nombre d’actions de communication ont déjà été réalisées dans la branche à destination des entreprises afin de les accompagner dans l’intégration et le maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés, et ce dans le cadre de la convention de partenariat existante entre Intergros et l’AGEFIPH :

- création d’un guide pratique pour agir en faveur de l’emploi et la formation des salariés handicapés en 2010 ;
- organisation de réunions d’information et/ou événements dédiés ;
- envoi de newsletters ;
- création et mise à jour d’un site internet dédié au handicap : plaquette d’information, rubrique actualités, réalisation de vidéos/témoignages, insertion de liens partenaires...

Les interlocuteurs sociaux s’engagent à poursuivre et amplifier ces actions de communication auprès des entreprises et des salariés de la branche.

## Article 3

### *Faciliter l'insertion et l'embauche des travailleurs handicapés*

#### 3.1. Améliorer les conditions d'accueil des travailleurs handicapés

L'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées constituent l'un des thèmes de négociation annuelle visés par le code du travail. Le taux d'emploi des personnes handicapées constaté dans le cadre de la branche traduit la réticence de certaines entreprises face à l'emploi des personnes handicapées, et une très forte disparité dans les pratiques, selon les tailles des entreprises.

Afin de favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées, chaque entreprise s'emploie à sensibiliser l'ensemble du personnel sur le handicap. En relation avec les instances représentatives du personnel, quand elles existent, il met en place les actions visant à :

- lever les idées reçues sur le handicap ;
- favoriser l'accueil et l'intégration dans l'entreprise par des outils de communication ;
- favoriser les démarches volontaires des salariés à faire reconnaître leurs handicaps ;
- mettre en place des formations pour les personnes participant au processus de recrutement ou pour les salariés (notamment élus du CHSCT, CE, DP ou de la DUP) en vue de faciliter l'intégration des travailleurs handicapés.

Sur le plan qualitatif, l'exemplarité d'initiatives mises en place par des entreprises constitue un levier intéressant dans le cadre d'une mutualisation des bonnes pratiques au niveau national (ex. : vidéos/témoignages sur le site dédié Handicap d'Intergros...).

#### 3.2. Etre en relation avec des établissements adaptés et des services d'aide par le travail

Si l'embauche directe doit être naturellement privilégiée, pour autant le recours à des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec :

- les entreprises adaptées ;
- des établissements et services d'aide par le travail autorisés,

peut constituer une solution pour l'emploi des personnes handicapées et favoriser le passage d'un établissement du « secteur protégé » vers le milieu ordinaire de travail. De plus, les entreprises peuvent accueillir les personnes handicapées « détachées » de ce secteur, afin d'en apprécier les capacités professionnelles ou prévoir de les embaucher directement. Un soutien financier par l'AGEFIPH à la sortie du milieu protégé a été créé sous certaines conditions. L'Etat peut attribuer une aide financière (du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés), suivant l'article L. 5213-10 du code du travail.

## Article 4

### *Développer le maintien dans l'emploi des salariés handicapés*

#### 4.1. Favoriser le maintien dans l'emploi

Les partenaires sociaux entendent favoriser le maintien dans l'emploi des salariés dont le handicap survient ou s'aggrave alors qu'ils sont déjà en poste.

Le maintien dans l'emploi d'un salarié devenu handicapé, quelle qu'en soit l'origine, constitue une véritable priorité pour les entreprises et doit les inciter à rechercher l'ensemble des moyens de nature à en assurer l'effectivité.

Prévenir le handicap et l'aggravation du handicap, en lien étroit avec le médecin du travail, le CHSCT ou à défaut les autres instances, développer les mesures d'aides et d'accompagnement sont les axes de la politique à conduire au sein de l'entreprise pour assurer le retour et le maintien à l'emploi des travailleurs handicapés. L'entreprise, à l'initiative ou non du salarié, et, en tout état

de cause, avec son accord, envisagera des mesures préventives pouvant intervenir en amont de la reconnaissance d'incapacité après avis du médecin du travail et proposer dans la mesure du possible des aménagements de postes et/ou d'horaires ou encore organiser des stages pour faciliter le reclassement des personnes concernées. L'entreprise devra en tant que de besoin faire appel à des experts qualifiés (ergonomes, INRS, ANACT...), utiliser les études ergonomiques nécessaires et mettre en œuvre les moyens techniques, voire organisationnels utiles (ex. : logiciel informatique spécifique, fauteuil ergonomique...). Pour cela il est possible de faire appel au conseiller SAMETH <sup>(1)</sup> régional, qui aide les entreprises à faire un point sur leurs besoins et les oriente vers l'aide la mieux adaptée.

#### 4.2. Budget relatif à l'aménagement du poste de travail

Des aménagements techniques du poste de travail et de l'organisation du travail peuvent s'avérer nécessaires pour permettre la compatibilité du handicap et du poste, pour ce faire des aides spécifiques peuvent être sollicitées auprès de l'AGEFIPH. Il s'agit d'aides financières destinées notamment à compenser le handicap mais également des prestations réalisées par des experts sélectionnés et financés par l'AGEFIPH ([www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr)).

Il est rappelé que les travaux d'aménagement pour l'accessibilité des locaux de travail sont des obligations de la loi qui incombent aux entreprises et que ces travaux ne peuvent pas être financés par ce budget.

### Article 5

#### *Prévoir l'évolution de l'emploi des salariés handicapés*

Les entreprises doivent prendre toutes mesures visant à éliminer toute forme de discrimination des salariés handicapés. Cela concerne le déroulement de carrière, le bilan de compétences, la formation, la mobilité interne dans l'entreprise, l'évolution des rémunérations.

Ces mesures pourront prendre la forme, notamment, d'entretiens professionnels adaptés dont les modalités seront précisées dans l'accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement.

En conséquence, en aucun cas le fait du handicap ne sera un frein à une progression dans l'entreprise. Les salariés handicapés nouvellement embauchés ou en poste suivront des formations leur donnant les compétences nécessaires pour assumer les missions qui leur sont confiées. Un aménagement approprié de leur temps de travail sera recherché à ces fins.

Les entreprises de la branche, en liaison avec l'OPCA Intergros, s'efforceront de prioriser à travers notamment l'utilisation du DIF, les plans de formation des entreprises, des actions de formation en cohérence avec les possibilités d'emploi.

Un point sur ces questions sera présenté aux institutions représentatives du personnel. Les IRP compétentes devront être identifiées dans l'accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement. L'employeur et les représentants du personnel pourront être accompagnés par un représentant de l'AGEFIPH ou de toute autre institution compétente.

### Article 6

#### *Intégrer les salariés handicapés dans la vie quotidienne de l'entreprise*

L'entreprise et ses institutions représentatives du personnel (CE, DP, DUP, CHSCT...) doivent permettre l'intégration des salariés handicapés à la vie quotidienne de l'entreprise et faciliter leur participation aux événements de l'entreprise et aux activités sociales et culturelles.

---

(1) SAMETH est un service AGEFIPH pour faciliter le maintien des personnes dans l'entreprise du secteur privé et les établissements du secteur public.

## **Article 7**

### *Développer la formation professionnelle des personnes handicapées*

L'objectif premier en matière de formation est de rendre les dispositifs de formation accessibles aux personnes handicapées. La qualification professionnelle par l'acquisition de nouvelles compétences et de qualifications est un facteur d'intégration des personnes handicapées que l'entreprise doit privilégier.

#### **7.1. S'appuyer sur un réseau d'accueil extérieur**

Les signataires incitent les entreprises à se tourner vers les institutions compétentes pour le recrutement et l'intégration des personnes handicapées afin d'établir avec celles-ci un vrai partenariat : AGEFIPH, Pôle emploi, associations régionales... L'AGEFIPH est un des acteurs de la mise en œuvre de la politique de l'emploi des personnes handicapées conçue et conduite par l'Etat en lien avec les partenaires sociaux. Elle peut financer des projets.

#### **7.2. Développer la formation qualifiante des handicapés**

Les personnes handicapées de faible niveau de qualification constituent pour les signataires un public devant être privilégié dans le cadre des actions de professionnalisation afin de maintenir leur employabilité en tenant compte de leurs particularités.

L'employeur s'efforce à ce que les actions de formation organisées dans le cadre du plan de formation soient adaptées à la situation des salariés handicapés : difficulté de déplacement, durée du stage, matériels... En cas de nécessité, des formations spécifiques seront mises en œuvre pour les tuteurs de salariés handicapés dans les conditions fixées par l'article 9 de l'avenant n° 2 à l'accord-cadre du 16 décembre 1994.

## **Article 8**

### *Aide au travailleur handicapé*

Tout salarié qui souhaite obtenir ou renouveler le statut de travailleur handicapé auprès du service public compétent bénéficiera sur justificatif d'une journée d'absence rémunérée au titre des démarches administratives à entreprendre.

## **Article 9**

### *Situation des salariés handicapés en cas de licenciement économique dans l'entreprise*

Compte tenu des difficultés de reclassement parfois plus importantes pour les salariés handicapés, il sera tenu compte, de façon toute particulière, de la situation de handicap dans les critères d'ordre des licenciements.

## **Article 10**

### *Suivi médical des salariés handicapés*

Les salariés dont le handicap reconnu nécessite un suivi médical particulier peuvent s'absenter de l'entreprise sur présentation d'un certificat médical.

## **Article 11**

### *Durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de l'extension de ce dernier, avec l'engagement de se revoir dans les 3 mois précédant la fin de l'accord.

Un bilan de la mise en œuvre de l'accord sera fait annuellement.



## **Article 12**

### *Révision*

Conformément aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le réviser.

La demande de révision peut intervenir à tout moment à l'initiative d'une seule des parties signataires. Elle doit être notifiée à toutes les parties signataires et non signataires par lettre recommandée avec avis de réception.

La demande de révision sera accompagnée d'un projet sur les points à réviser.

Les négociations devront s'engager dans les 3 mois suivant la date de la première présentation de ladite demande de révision afin d'arriver à la conclusion d'un avenant de révision.

Cet avenant devra être signé par au moins l'une des organisations syndicales signataires de l'accord ou y ayant adhéré.

Cet avenant sera soumis aux mêmes formalités de dépôt et d'extension.

Cet avenant se substituera alors de plein droit aux dispositions du précédent accord qu'il modifie conformément aux dispositions légales.

## **Article 13**

### *Dépôt et extension*

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

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3072

**Convention collective nationale**

IDCC : 179. – **COOPÉRATIVES DE CONSOMMATION**

---

Brochure n° 3013

**Accord collectif national**

IDCC : 1325. – **COOPÉRATIVES DE CONSOMMATION**  
**(Gérants non salariés)**

---

DÉNONCIATION PAR LETTRE DU 19 FÉVRIER 2013  
DE LA FNCC RELATIVE À L'ARTICLE 17 DE LA CONVENTION

NOR : ASET1350813M

IDCC : 179, 1325

---

Paris, le 19 février 2013.

*La fédération nationale des coopératives de consommateurs (FNCC), tour Mattei, 207, rue de Bercy, 75587 Paris Cedex 12, à la direction des relations du travail, service des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.*

Madame, Monsieur,

Par la lettre conjointe des dirigeants des coopératives régionales diffusée courant mai 2012, ou lors de différentes rencontres au cours de l'année 2012, la fédération nationale des coopératives de consommateurs vous a fait part de son intention de renégocier les dispositions de la convention collective sur l'ancienneté.

A cet effet, des négociations se sont engagées entre juin et octobre 2012 pour rechercher un point d'équilibre entre les partenaires sociaux. Ces négociations n'ayant pu permettre d'avancer sur cette question dans les délais fixés, nous sommes au regret de dénoncer les dispositions de l'article 17 de la convention collective nationale des coopératives de consommateurs.

Conformément aux dispositions légales, la présente dénonciation sera effective à l'issue d'un délai de préavis de 3 mois qui commence à courir le 19 février 2013, date du dépôt de la présente dénonciation.

En application des dispositions légales et conventionnelle, nous ouvrirons des négociations pour définir conjointement de nouvelles dispositions. La FNCC reste aujourd'hui encore animée d'une volonté de rechercher avec ses partenaires sociaux une solution négociée pour remédier aux inconvénients de l'ancienneté par la construction de nouveaux équilibres.

Nos négociations seront placées sous le signe de l'ouverture et du dialogue pour construire de nouvelles dispositions répondant aux attentes des salariés et aux contraintes des coopératives.

Ce courrier est adressé à tous les signataires et les adhérents de la convention par lettre recommandée avec avis de réception. Il fait l'objet d'un dépôt au ministère du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, nos sincères salutations.

*Le président.*

Brochure n° 3191

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1588. – PERSONNEL DES SOCIÉTÉS**  
**COOPÉRATIVES D'HLM**

---

ACCORD DU 29 NOVEMBRE 2012  
RELATIF À L'EMPLOI DES SENIORS

NOR : ASET1350819M  
IDCC : 1588

---

PRÉAMBULE

Les parties ont signé le 4 novembre 2009 un accord pour l'emploi des seniors dans les coopératives d'HLM qui a été étendu par arrêté ministériel le 8 mars 2010. Cet accord d'une durée de 3 années, à compter de la publication de l'arrêté d'extension, arrivera à échéance le 8 mars 2013.

Les partenaires sociaux souhaitent proroger le dispositif mis en place en 2009.

CHAPITRE I<sup>ER</sup>

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

*Champ d'application*

Le présent accord vise les sociétés et les salariés couverts par la convention collective nationale des sociétés coopératives d'HLM du 15 mai 1990 réactualisée par l'avenant n° 6 du 26 mars 2003. Il s'applique au territoire métropolitain et départements d'outre-mer.

**Article 2**

*Durée. – Entrée en vigueur. – Révision et dénonciation de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans. Il entrera en vigueur dès la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* de la République française.

Chaque partie signataire peut demander la révision du présent accord en respectant un préavis de 3 mois. Toute demande de révision est faite par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des parties signataires et doit être accompagnée d'un projet de révision afin que des négociations puissent être entamées.

Sauf conclusion d'un nouvel accord, le présent accord cessera de produire effet aux termes des 3 ans.

**Article 3**

*Dépôt et extension*

Cet accord est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée. Simultanément à la demande de son extension, il fait l'objet d'une demande d'avis auprès de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle du ministère du travail.

## CHAPITRE II

### OBJET DE L'ACCORD

#### Article 4

##### *Effectifs concernés et objectif global chiffré de l'accord*

Compte tenu des effectifs de 55 ans et plus dans la branche des coopératives d'HLM, qui représentent, au 31 décembre 2011, une population de seniors correspondant à environ 18 % des effectifs de la branche, population importante par rapport à la moyenne nationale de personnes de 55 ans et plus dans la population active occupée (plutôt autour de 11 %), les signataires s'accordent pour faire de l'objectif du maintien des seniors dans l'emploi le thème principal de l'accord, sans écarter en tant que de besoin les possibilités de recrutements.

Les parties se fixent comme objectif que les effectifs de 55 ans et plus dans la branche représentent au moins 16 % des effectifs au terme de l'accord.

Dans ces conditions, ils conviennent que l'accord vise, pendant toute sa durée, à permettre la réalisation pour 90 % – dans la perspective d'atteindre le taux de 100 % – des personnels éligibles et demandeurs, d'au moins une des actions de maintien dans l'emploi découlant principalement des mesures décrites au chapitre III ci-après.

#### Article 5

##### *Domaines d'action privilégiés*

L'objectif de maintien dans une activité professionnelle au sein de l'entreprise vise principalement à permettre :

- l'adaptation du salarié aux évolutions technologiques, environnementales, organisationnelles y compris celles nécessaires pour lutter contre la déqualification professionnelle et pour assurer les nouvelles tâches induites par les évolutions législatives et réglementaires ;
- l'évolution professionnelle dans l'emploi ou par le changement d'emploi en fonction des capacités et connaissances nécessaires, par l'amélioration des conditions de travail où la prise en compte des évolutions et capacités physiques en fonction des âges, dans le but de lutter contre la désadaptation professionnelle ;
- le suivi de la gestion de la carrière du salarié, l'aménagement des conditions de la fin de sa carrière professionnelle par les repositionnements rendus nécessaires par l'obsolescence de certains postes de travail, due aux évolutions de l'entreprise.

Dans ces perspectives, et en référence aux six domaines d'action décrits par les articles L. 138-25 et R. 138-26 du code de la sécurité sociale relatifs à la mise en œuvre d'accords ou de plans d'action pour l'emploi des seniors, le présent accord concernera principalement les trois domaines suivants :

- l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles ;
- le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation ;
- l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite.

## CHAPITRE III

### ACTIONS EN FAVEUR DU MAINTIEN DES SENIORS DANS L'EMPLOI

La branche se propose d'agir pour le maintien dans l'emploi des personnels âgés de 55 ans et plus, par des actions à mener dans les entreprises dans les domaines prévus à l'article 5 ci-dessus.

#### Article 6

##### *Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles*

Dans le but d'anticiper les évolutions de carrière des salariés à partir de 45, 50 ou 55 ans – selon les situations et aux choix des entreprises et après avis des instances représentatives du person-

nel –, le présent accord reconnaît la nécessité de mettre en place des entretiens de deuxième partie de carrière pour détecter au plus tôt les souhaits d'évolution des salariés. Par la suite, les salariés qui le souhaitent bénéficieront d'un second entretien de deuxième partie de carrière à partir de 55 ans.

A cette fin les deux parties demandent aux entreprises de prévoir une couverture de 90 % – dans la perspective d'atteindre le taux de 100 % – de la population éligible au terme des 3 ans de l'accord.

Conformément au décret gouvernemental et en lien avec les actions prévues aux articles ci-dessous afin de favoriser leur maintien dans l'emploi, ces entretiens prendront en compte en fonction des besoins :

- l'anticipation et l'évolution des carrières ;
- le développement des compétences et l'accès à la formation ;
- l'amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité (aménagement des horaires, prise en compte de la santé au travail...) ;
- l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite (utilisation éventuelle du compte épargne-temps...) ;
- la transmission des savoirs et des compétences et le développement du tutorat.

## **Article 7**

### *Développement des compétences et accès à la formation pour les seniors*

Afin d'anticiper l'évolution des carrières les deux parties demandent aux entreprises d'accorder dans le cadre des entretiens une priorité au départ en formation des seniors dans :

- le cadre du DIF prioritaire de branche ;
- le cadre des périodes de professionnalisation prise en charge par les fonds mutualisés.

Les deux parties se fixent comme objectif de voir 50 % de la population de plus de 50 ans bénéficier d'au moins une action de formation dans ce cadre pendant la durée de l'accord.

En outre, les entreprises accepteront le recours au DIF prioritaire pour des actions de préparation à la retraite au cours de la dernière année d'activité.

## **Article 8**

### *Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite*

Afin de faciliter l'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite, des actions de formation spécifiques seront organisées dans le cadre du plan de formation mutualisé de branche.

Elles porteront notamment sur :

- l'aide à la construction d'un projet de deuxième partie de carrière professionnelle ;
- l'anticipation des fins de carrière pour les 55 ans et plus ;
- la transmission des savoirs et l'accompagnement tutoral.

Ces formations seront proposées à l'ensemble des entreprises de la branche dans un objectif de couverture de 90 % – dans la perspective d'atteindre le taux de 100 %.

## **CHAPITRE IV**

### **APPLICATION ET SUIVI DE L'ACCORD**

#### **Modalités de suivi et de réalisation des objectifs**

Les indicateurs permettant d'évaluer l'atteinte des objectifs en matière de politique d'emploi des seniors feront l'objet d'un tableau de bord au niveau des entreprises et seront consolidés dans un

rapport annuel de branche. Ils feront ainsi l'objet d'un bilan annuel présenté et discuté au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEF).

Ces indicateurs permettront de dresser un état des lieux et de suivre les effets des mesures prises par les entreprises dans le temps. Ils porteront sur trois exercices et seront regroupés en rubriques permettant de décrire les évolutions des effectifs par âge et par sexe et l'accès à la formation.

La fédération nationale des coopératives HLM proposera dans le cadre de l'enquête fédérale annuelle une restitution aux entreprises leur permettant de disposer d'un tableau de bord chiffré de situation comparée d'emplois des seniors.

Après avoir lu et paraphé chacune des quatre pages précédentes, les représentants mentionnés ci-après ont approuvé et signé l'ensemble de l'accord au nom de leur organisation.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

FNSCHLM.

**Syndicats de salariés :**

SNPHLM UNSA ;

SP CGT ;

SNUHAB CFE-CGC ;

FSPSS FO.

Brochure n° 3191

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1588. – PERSONNEL DES SOCIÉTÉS  
COOPÉRATIVES D'HLM**

---

AVENANT DU 29 NOVEMBRE 2012

À L'ACCORD DU 30 JUIN 2005 RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE  
TOUT AU LONG DE LA VIE

NOR : ASET1350818M

IDCC : 1588

Entre :

La FNSCHLM,

D'une part, et

Le SNPHLM UNSA ;

Le SP CGT ;

La FNCB CFDT ;

Le SNUHAB CFE-CGC ;

La FSPSS FO,

D'autre part,

il est conclu le présent avenant à l'accord collectif national du 30 juin 2005 sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans les sociétés coopératives d'HLM.

Le présent accord a pour objet, dans le cadre de l'article L. 6332-18 portant création du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), de fixer les modalités permettant de répartir les sommes mentionnées aux 1° et 2° de l'article L. 6332-19 du code du travail.

Les parties signataires décident :

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

*Champ d'application*

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises telles que définies à l'article 1<sup>er</sup> « Champ d'application » de la convention collective nationale du personnel des sociétés coopératives d'HLM.



## **Article 2**

### *Répartition*

Le montant calculé selon les modalités fixées par l'article L. 6332-19 du code du travail est réparti comme suit :

#### Au titre du plan de formation

La somme correspondant à 60 % du pourcentage, fixé annuellement par arrêté ministériel, de la participation légale au titre du plan de formation.

#### Au titre de la professionnalisation

La somme correspondant à 100 % du pourcentage, fixé annuellement par arrêté ministériel, de la participation légale au titre de la professionnalisation majorée du solde de 40 % du pourcentage, fixé annuellement par arrêté ministériel, de la participation légale au titre du plan de formation.

## **Article 3**

### *Date d'application*

Cette décision s'applique à compter de la collecte assise sur les masses salariales 2013.

Les parties conviennent de se revoir dans la mesure où les besoins de financement résultant des engagements de formation pris par Uniformalisation au titre de la professionnalisation et du plan de formation où l'évolution des taux tels qu'ils résultent de l'article L. 6332-19 du code du travail conduiraient à modifier cette répartition. La décision sera prise par les parties signataires du présent accord au vu du bilan annuel produit par Uniformalisation.

## **Article 4**

### *Dénonciation. – Révision*

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

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

## **Article 5**

### *Dépôt. – Extension*

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

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

Après avoir lu et paraphé la page précédente, les représentants mentionnés ci-après ont approuvé et signé l'ensemble de l'accord au nom de leur organisation.

Fait à Paris, le 29 novembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3334

**Convention collective départementale**

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

AVENANT DU 23 AVRIL 2013

RELATIF À LA MENSUALISATION

NOR : ASET1350809M  
IDCC : 2579

Les parties signataires sont convenues de modifier, dans la partie « Avenant “Mensuels” » les modifications suivantes.

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

Le présent article remplace et annule l'article 2 de la convention collective du 5 juillet 1991 modifiée par l'avenant du 14 février 2006.

Il est créé un article 2 rédigé comme suit :

« Article 2

*Période d'essai*

Essai professionnel

L'exécution d'une épreuve préliminaire ne constitue pas un embauchage ferme. Toutefois, le temps passé à cette épreuve ainsi que, le cas échéant, à des examens psychotechniques, pour autant qu'il excède 4 heures, sera payé sur la base *pro rata temporis* de la rémunération effective garantie (RAG). La durée de cet essai professionnel ne pourra excéder une journée.

L'employeur informera les candidats de la décision prise à leur égard après l'épreuve d'essai.

Période d'essai

**1. Objet de la période d'essai**

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

La période d'essai s'entend d'une période d'exécution normale du contrat de travail. En conséquence, les éventuelles périodes de suspension du contrat de travail survenant pendant la période d'essai prolongent celle-ci d'une durée identique.

**2. Existence de la période d'essai**

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles doivent figurer expressément dans la lettre d'engagement ou dans le contrat de travail.

### 3. Durée de la période d'essai

Les signataires rappellent qu'aucun lien n'existe – ni ne doit être établi – entre les catégories servant à la détermination de la durée des périodes d'essai et la composition des collèges sur la base desquels sont organisées les élections professionnelles.

La durée de la période d'essai est librement fixée de gré à gré par les parties au contrat de travail, sous les réserves suivantes :

- la durée maximale de la période d'essai du contrat de travail à durée déterminée est fixée conformément à la loi ;
- la durée maximale initiale de la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée ne peut être supérieure aux durées suivantes :
  - 2 mois pour les salariés classés aux niveaux I à III (coefficients 140 à 240), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
  - 3 mois pour les salariés classés aux niveaux IV et V (coefficients 255 à 365), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

En application de l'article L. 1243-11, alinéa 3, du code du travail, lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, la relation contractuelle de travail se poursuit avec la même entreprise, la durée de ce contrat à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat.

En application de l'article L. 1251-38, alinéa 2, du code du travail, lorsque, après une mission de travail temporaire, l'entreprise utilisatrice embauche le salarié mis à sa disposition par l'entreprise de travail temporaire, la durée des missions effectuées par l'intéressé dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant l'embauche, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat de travail.

En application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, lorsque l'entreprise utilisatrice continue de faire travailler un salarié temporaire après la fin de sa mission sans avoir conclu avec lui un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition, ce salarié est réputé lié à l'entreprise utilisatrice par un contrat de travail à durée indéterminée, et l'ancienneté du salarié, appréciée en tenant compte du premier jour de sa mission au sein de cette entreprise, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

Sans préjudice des trois alinéas précédents, lorsque, au cours des 6 mois précédant son embauche, le salarié a occupé, dans l'entreprise, la même fonction, dans le cadre d'un ou de plusieurs contrats de travail à durée déterminée ou dans celui d'une ou de plusieurs missions de travail temporaire, la durée de ces contrats à durée déterminée et celle de ces missions de travail temporaire sont déduites de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

En application de l'article L. 1221-24 du code du travail, en cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.

### 4. Renouvellement de la période d'essai

La période d'essai du contrat de travail à durée déterminée n'est pas renouvelable.

La période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée des salariés classés aux niveaux I et II (coefficients 140 à 190), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, n'est pas renouvelable.

Sans préjudice de l'alinéa précédent, la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée peut être renouvelée une fois, du commun accord des parties et pour une durée librement fixée de gré à gré entre elles. Toutefois, la durée du renouvellement de la période d'essai ne peut excéder celle

de la période d'essai initiale. En tout état de cause, la durée totale de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut être supérieure à :

- 3 mois pour les salariés classés au niveau III (coefficients 215 à 240), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
- 4 mois pour les salariés classés au niveau IV (coefficients 255 à 285), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
- 5 mois pour les salariés classés au niveau V (coefficients 305 à 365), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

En application de l'article L. 1221-24 du code du travail, lorsque le salarié a été embauché à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite non seulement de la période d'essai initiale, mais encore de la durée du renouvellement éventuel de celle-ci, sans que cela ait pour effet de réduire la durée totale de la période d'essai convenue, renouvellement compris, de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.

La période d'essai ne peut être renouvelée que si cette possibilité a été expressément prévue par la lettre d'engagement ou par le contrat de travail.

## 5. Cessation de la période d'essai

En application de l'article L. 1221-25 du code du travail, la période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

En cas d'inobservation par l'employeur de tout ou partie du délai de prévenance, la cessation du contrat de travail intervient, au plus tard, le dernier jour de la période d'essai. Le salarié bénéficie alors d'une indemnité de prévenance dont le montant est égal aux rémunérations qu'il aurait perçues s'il avait travaillé pendant la partie du délai de prévenance qui n'a pas été exécutée.

### a) Cessation à l'initiative de l'employeur

Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail, en cours ou au terme de la période d'essai, il est tenu de respecter, à l'égard du salarié, un délai de prévenance dont la durée ne peut être inférieure aux durées suivantes :

- 48 heures au cours du premier mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Ces délais de prévenance sont applicables au contrat de travail à durée déterminée lorsque la durée de la période d'essai convenue est d'au moins 1 semaine.

Lorsque le délai de prévenance est d'au moins 2 semaines, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi, en une ou plusieurs fois, en accord avec l'employeur, pour les durées suivantes :

- 25 heures pour un délai de prévenance de 2 semaines ;
- 50 heures pour un délai de prévenance de 1 mois.

Ces absences n'entraînent pas de réduction de salaire. Elles cessent d'être autorisées dès que l'intéressé a trouvé un emploi. Les heures peuvent, avec l'accord de l'employeur, être bloquées.

Après 45 jours de période d'essai, le salarié dont le contrat de travail a été rompu par l'employeur et qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi peut quitter l'entreprise, avant l'expiration du délai de prévenance, sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai.

#### *b) Cessation à l'initiative du salarié*

Lorsque le salarié met fin au contrat de travail, en cours ou au terme de la période d'essai, il est tenu de respecter, à l'égard de l'employeur, un délai de prévenance qui ne peut être supérieur aux durées suivantes :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures pour une présence d'au moins 8 jours. »

### **Article 2**

Le présent article remplace et annule l'article 19 de la convention collective du 5 juillet 1991 modifiée par l'avenant du 14 février 2006.

Il est créé un article 19 rédigé comme suit :

#### *« Article 19*

##### *Indemnité de restauration sur le lieu de travail*

Lorsque le salarié est contraint de prendre une restauration sur son lieu effectif de travail, en raison de ses conditions particulières d'organisation ou d'horaires de travail situés sur la plage nocturne entre 21 heures et 6 heures ou d'horaires décalés ne lui permettant ni de rentrer chez lui, ni d'avoir accès, le cas échéant, au restaurant de l'entreprise, ni de se restaurer à l'extérieur, il lui est versé une indemnité destinée à compenser les dépenses supplémentaires de restauration générées par cette situation.

L'indemnité de restauration sur le lieu de travail n'est versée qu'au titre des jours où le salarié se trouve dans la situation visée au paragraphe précédent. Elle n'est pas versée au titre des jours non travaillés, qu'ils soient ou non indemnisés (congrés payés, absence résultant d'une maladie ou d'un accident, etc.) ni au titre des jours travaillés où le salarié ne se trouve pas dans la situation considérée.

Le montant de l'indemnité de restauration sur le lieu de travail est fixé en annexe ID 2, au présent avenant.

L'indemnité de restauration sur le lieu de travail est soumise au régime juridique défini par l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale. A ce titre, elle est déductible, en tant que frais professionnel, du calcul des cotisations de sécurité sociale. En conséquence, elle doit être exclue des différentes assiettes de calcul (indemnité de congés payés, heures supplémentaires, indemnité de maladie, indemnité de préavis, indemnité de licenciement, etc.) et de comparaison relatives aux garanties salariales (Smic, salaires minimaux conventionnels, etc.).

Les dispositions du présent article, instituant l'indemnité de restauration sur le lieu effectif de travail, pourront faire l'objet d'une dénonciation unilatérale par chaque signataire conformément à l'article 2 des dispositions générales IA de la présente convention, indépendamment des autres dispositions de la présente convention collective, au cas où le régime juridique de ladite indemnité, tel que prévu par l'arrêté de 2002 précité, venait à être modifié. »

### **Article 3**

Le présent article remplace et annule l'article 27 de la convention collective du 5 juillet 1991 modifiée par l'avenant du 14 février 2006.

Il est créé un article 27 rédigé comme suit :

#### *« Article 27*

##### *Jours fériés*

Le chômage d'une fête légale visée par l'article L. 3133-1 du code du travail ne pourra être la cause d'une réduction de la rémunération des mensuels.

Les autres dispositions légales et réglementaires en vigueur relatives aux jours fériés demeurent applicables. »

#### Article 4

Le présent article remplace et annule l'article 34 de la convention collective du 5 juillet 1991 modifiée par l'avenant du 14 février 2006.

Il est créé un article 34 rédigé comme suit :

#### « Article 34

##### *Indemnité de licenciement*

Le salarié licencié alors qu'il compte, à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement, une année d'ancienneté au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

Le taux de cette indemnité et ses conditions d'attribution sont fixés comme suit :

ANCIENNETÉ du salarié	MONTANT de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)	ANCIENNETÉ du salarié	MONTANT de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)
≥ 1 an < 2 ans	0,4	≥ 23 ans < 24 ans	6,7
≥ 2 ans < 3 ans	0,6	≥ 24 ans < 25 ans	7,0
≥ 3 ans < 4 ans	0,8	≥ 25 ans < 26 ans	7,4
≥ 4 ans < 5 ans	1,0	≥ 26 ans < 27 ans	7,7
≥ 5 ans < 6 ans	1,2	≥ 27 ans < 28 ans	8,0
≥ 6 ans < 7 ans	1,4	≥ 28 ans < 29 ans	8,4
≥ 7 ans < 8 ans	1,6	≥ 29 ans < 30 ans	8,7
≥ 8 ans < 9 ans	1,8	≥ 30 ans < 31 ans	9,0
≥ 9 ans < 10 ans	2,0	≥ 31 ans < 32 ans	9,4
≥ 10 ans < 11 ans	2,3	≥ 32 ans < 33 ans	9,7
≥ 11 ans < 12 ans	2,7	≥ 33 ans < 34 ans	10,0
≥ 12 ans < 13 ans	3,0	≥ 34 ans < 35 ans	10,4
≥ 13 ans < 14 ans	3,4	≥ 35 ans < 36 ans	10,7
≥ 14 ans < 15 ans	3,7	≥ 36 ans < 37 ans	11,0
≥ 15 ans < 16 ans	4,0	≥ 37 ans < 38 ans	11,4
≥ 16 ans < 17 ans	4,4	≥ 38 ans < 39 ans	11,7
≥ 17 ans < 18 ans	4,7	≥ 39 ans < 40 ans	12,0
≥ 18 ans < 19 ans	5,0	≥ 40 ans < 41 ans	12,4
≥ 19 ans < 20 ans	5,4	≥ 41 ans < 42 ans	12,7
≥ 20 ans < 21 ans	5,7	≥ 42 ans < 43 ans	13,0
≥ 21 ans < 22 ans	6,0	≥ 43 ans < 44 ans	13,4
≥ 22 ans < 23 ans	6,4	≥ 44 ans < 45 ans	13,7

ANCIENNETÉ du salarié	MONTANT de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)	ANCIENNETÉ du salarié	MONTANT de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)
≥ 45 ans < 46 ans	14,0	≥ 50 ans < 51 ans	15,7
≥ 46 ans < 47 ans	14,4	≥ 51 ans < 52 ans	16,0
≥ 47 ans < 48 ans	14,7	≥ 52 ans < 53 ans	16,4
≥ 48 ans < 49 ans	15,0	≥ 53 ans < 54 ans	16,7
≥ 49 ans < 50 ans	15,4	≥ 54 ans < 55 ans	17,0

Pour l'application du tableau ci-dessus, l'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du préavis, exécuté ou non. Toutefois, la première année d'ancienneté, qui ouvre le droit à l'indemnité de licenciement, est appréciée à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement.

Les circonstances entraînant la suspension du contrat de travail, en vertu de dispositions législatives, d'une convention ou d'un accord collectif, de stipulations contractuelles, d'un usage d'entreprise ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, ne rompent pas l'ancienneté du salarié appréciée pour la détermination du droit à l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Toutefois, par dérogation à l'article 14, si la durée continue de la période de suspension est supérieure à 1 an, elle n'entre pas en compte pour la détermination de la durée d'ancienneté exigée pour bénéficier de l'indemnité de licenciement, à moins que cette période de suspension n'ait été assimilée, par la disposition dont elle résulte, à une période de travail pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Par dérogation à l'article 14 de la présente convention, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;
- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;
- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition.

Les signataires précisent qu'il n'y a pas lieu d'ajouter, aux différents montants de l'indemnité de licenciement prévus par le tableau ci-dessus, un complément d'indemnité au titre des éventuelles années incomplètes d'ancienneté. En effet, pour l'établissement du tableau et afin de tenir compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines, il a été ajouté forfaitairement, à la valeur de l'indemnité de licenciement correspondant à chaque nombre d'années pleines (égale au produit de ce nombre d'années pleines par 1/5 de mois et par 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans), la valeur de 11/12 de 1/5 de mois ainsi que, au-delà de 10 ans, la valeur de 11/12 de 2/15 de mois.



L'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus est calculée sur la base de la moyenne mensuelle de la rémunération des 12 derniers mois de présence de l'intéressé précédant la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement, compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période. La rémunération prise en considération inclut tous les éléments de salaire dus au salarié en vertu du contrat de travail, d'un usage d'entreprise, d'un engagement unilatéral de l'employeur ou d'un accord collectif. En cas de suspension du contrat de travail, pour quelque cause que ce soit, au cours des 12 mois, il est retenu, au titre de chacune de ces périodes de suspension, la valeur de la rémunération que le salarié aurait gagnée s'il avait travaillé durant la période de suspension considérée, à l'exclusion de toutes les sommes destinées à se substituer aux salaires perdus – telles que les indemnités de maladie – éventuellement perçues par l'intéressé au titre de la période de suspension. »

## **Article 5**

Le présent article remplace et annule l'article 35 de la convention collective du 5 juillet 1991, modifiée par l'avenant du 14 février 2006.

Les dispositions de l'article 35 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes.

Il est créé un nouvel article 35 intitulé « Rupture conventionnelle » et rédigé comme suit :

### **« Article 35**

#### *Rupture conventionnelle*

En cas de rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée, dans les conditions prévues par les articles L. 1237-11 et suivants du code du travail, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle prévue par l'article L. 1237-13, alinéa 1, du code du travail n'est pas inférieure à l'indemnité de licenciement prévue par l'article 34 des dispositions relatives aux mensuels. Elle est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux articles L. 1234-9, L. 1234-11, R. 1234-1 et R. 1234-2 du code du travail.

Lorsque le contrat de travail à durée indéterminée faisant l'objet de la rupture conventionnelle contient une clause de non-concurrence, l'employeur ne peut se décharger de l'indemnité de non-concurrence, en libérant le salarié de l'interdiction de concurrence, que par une mention expresse figurant dans la convention de rupture. »

## **Article 6**

Le présent article remplace et annule l'article 36 de la convention collective du 5 juillet 1991 modifiée par l'avenant du 14 février 2006.

Il est créé un article 36 intitulé « Départ volontaire à la retraite à l'initiative du salarié » et rédigé comme suit :

### **« Article 36**

#### *Départ volontaire à la retraite à l'initiative du salarié*

##### **1. Définition**

Constitue un départ volontaire à la retraite le fait par un salarié de résilier unilatéralement son contrat de travail à durée indéterminée pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

Le départ volontaire à la retraite ne constitue pas une démission.

##### **2. Délai de prévenance**

En cas de départ volontaire à la retraite, le salarié respecte un délai de prévenance d'une durée de :

- 1 mois, pour une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification du départ à la retraite ;
- 2 mois, pour une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification du départ à la retraite.



### 3. Indemnité de départ à la retraite

Le départ volontaire à la retraite ouvre droit pour le salarié à une indemnité de départ à la retraite qui ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- 0,5 mois après 2 ans ;
- 1 mois après 5 ans ;
- 2 mois après 10 ans ;
- 3 mois après 20 ans ;
- 4 mois après 30 ans ;
- 5 mois après 35 ans ;
- 6 mois après 40 ans.

Le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite est le même que celui servant au calcul de l'indemnité de licenciement. L'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du délai de prévenance, exécuté ou non.

Par dérogation à l'article 3, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;
- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;
- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition. »

### Article 7

Après l'article 36, tel que modifié par l'article 5 du présent avenant, il est créé un article 36 *bis* intitulé « Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur » et rédigé comme suit :

« Article 36 *bis*

*Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur*

#### 1. Définition

Constitue une mise à la retraite le fait par un employeur de résilier unilatéralement, dans les conditions et sous les réserves prévues par l'article L. 1237-5 du code du travail, le contrat de travail à durée indéterminée d'un salarié.

La mise à la retraite ne constitue pas un licenciement.

#### 2. Délai de prévenance

En cas de mise à la retraite, l'employeur respecte un délai de prévenance d'une durée de :

- 1 mois, pour une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite ;
- 2 mois, pour une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite.

### 3. Indemnité de départ à la retraite

La mise à la retraite ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité de mise à la retraite.

En application de l'article L. 1237-7 du code du travail, l'indemnité de mise à la retraite est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux articles L. 1234-9, L. 1234-11, R. 1234-1 et R. 1234-2 du code du travail.

En tout état de cause, l'indemnité de mise à la retraite ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- 0,5 mois après 2 ans ;
- 1 mois après 5 ans ;
- 2 mois après 10 ans ;
- 3 mois après 20 ans ;
- 4 mois après 30 ans ;
- 5 mois après 35 ans ;
- 6 mois après 40 ans.

Le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité de mise à la retraite est le même que celui servant au calcul de l'indemnité de licenciement. L'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du délai de prévenance, exécuté ou non.

Par dérogation à l'article 14 de la présente convention collective, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de mise à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;
- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;
- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition. »

### Article 8

Le présent article remplace et annule l'article 40 de la convention collective du 5 juillet 1991 modifiée par l'avenant du 14 février 2006.

Il est créé un article 40 rédigé comme suit :

« Article 40

*Apprentissage*

L'apprentissage est régi conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur ainsi qu'aux dispositions de l'accord national du 1<sup>er</sup> juillet 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Le barème des salaires des apprentis est fixé par l'annexe ID 3 au présent avenant. »

## Article 9

Après l'article 40, tel que modifié par l'article 7 du présent avenant, il est créé un article 40 *bis* intitulé « Formation professionnelle tout au long de la vie » et rédigé comme suit :

« Article 40 *bis*

*Formation professionnelle tout au long de la vie*

Les modalités d'organisation et de fonctionnement de la formation professionnelle sont régies par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur et principalement par celles de l'accord national du 1<sup>er</sup> juillet 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie. »

## Article 10

Les dispositions du présent avenant modifiant la convention collective de la métallurgie de Loir-et-Cher du 5 juillet 1991 modifiée ont un caractère impératif.

En conséquence de la signature du présent accord de révision, les parties signataires demandent que soient rendues obligatoires les dispositions de la convention collective de la métallurgie de Loir-et-Cher du 5 juillet 1991, modifiée pour tous les employeurs dont les établissements sont situés dans le département de Loir-et-Cher et entre dans le champ d'application défini par l'accord national modifié du 16 janvier 1979 sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie.

## Article 11

Le présent accord sera établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations représentatives et pour le dépôt au secrétariat du conseil de prud'hommes de Loir-et-Cher dans les conditions prévues aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail, ainsi qu'à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisation patronale :**

UIMM Loir-et-Cher.

### **Syndicats de salariés :**

CFDT ;  
CGT-FO ;  
CFTC ;  
FM CGC.

## ANNEXE I D2

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

#### *Rémunération annuelle garantie année 2013*

(Base 151,67 heures)

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

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON		COEFFICIENT	MONTANT
I	1	O1	140	17 210
	2	O2	145	17 310
	3	O3	155	17 360
II	1	P1	170	17 560
	2		180	17 610
	3	P2	190	18 220
III	1	P3/AM1	215	18 390
	2		225	18 400
	3	TA1/AM2	240	20 400
IV	1	TA2/AM3	255	21 220
	2	TA3	270	21 830
	3	TA4/AM4	285	23 730
V	1	AM5	305	25 470
	2	AM6	335	28 020
	3	AM7	365	30 450
	Accord national 25 janvier 1990		395	33 000

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

### Article 2

#### *Rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)*

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont revalorisées comme suit :

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

### Article 3

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

### Article 4

#### *Indemnité de panier*

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

## ANNEXE I D3

### Rémunération des apprentis

Par dérogation aux dispositions fixées par l'article D. 6222-26 du code du travail, le pourcentage du Smic applicable à la rémunération des salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage est fixé comme suit :

*(En pourcentage.)*

ANNÉE D'EXÉCUTION DU CONTRAT	16 À 17 ANS	18 ANS ET PLUS
1 <sup>re</sup>	35	55
2 <sup>e</sup>	45	65
3 <sup>e</sup>	55	80

En cas de changement de tranche d'âge en cours de contrat, le pourcentage du Smic applicable est réévalué au premier jour du mois suivant la date d'anniversaire du bénéficiaire du contrat d'apprentissage.

Brochure n° 3360

**Convention collective**  
**IDCC : 2700. – MÉTALLURGIE**  
**(Oise)**

ACCORD DU 15 MAI 2013  
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES  
POUR L'ANNÉE 2013  
NOR : ASET1350816M  
IDCC : 2700

Entre :  
L'UIMM Oise,  
D'une part, et

La CFDT ;  
La CFTC ;  
La CFE-CGC ;  
La FCM FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Conformément à l'article 2 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie de l'Oise, les garanties annuelles de rémunération concernent les mensuels à l'exclusion des apprentis qui bénéficient des dispositions particulières de l'avenant « Apprentis ».

Les garanties annuelles de rémunération étant fixées pour la durée légale du travail, leurs montants doivent être adaptés en fonction de l'horaire de travail effectif et, en conséquence, supporter les éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Les montants retenus pour les garanties annuelles de rémunération à compter de l'année 2013 sont inscrits en annexe.

**Article 2**

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le texte du présent avenant sera notifié à chacune des organisations représentatives.

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le texte du présent avenant sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du conseil de prud'hommes de Beauvais.

Fait à Fitz-James, le 15 mai 2013.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Barème des garanties annuelles de rémunération à compter de l'année 2013

*Ouvriers – ATAM*

Base 151,67 heures par mois (35 heures par semaine).

*(En euros.)*

COEFFICIENT	OUVRIERS – ATAM	COEFFICIENT	OUVRIERS – ATAM
140	17 163	240	18 868
145	17 212	255	19 314
155	17 227	270	20 002
170	17 297	285	21 287
180	17 325	305	22 441
190	17 418	335	24 865
215	17 838	365	26 739
225	18 152	395	28 962

Brochure n° 3360

**Convention collective**  
**IDCC : 2700. – MÉTALLURGIE**  
**(Oise)**

**ACCORD DU 15 MAI 2013**  
**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES**  
**ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2013**

NOR : ASET1350817M  
IDCC : 2700

Entre :

L'UIMM Oise,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

La FMC FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les rémunérations minimales hiérarchiques des salariés ouvriers, administratifs et agents de maîtrise, employés dans les entreprises de la métallurgie de l'Oise entrant dans le champ d'application de la convention collective du 9 janvier 2008, sont déterminées sur la base d'une valeur de point, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif, de 4,90 € à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2013.

Les rémunérations minimales hiérarchiques étant fixées pour une durée mensuelle de travail de 151,67 heures, leurs montants doivent être adaptés proportionnellement à l'horaire de travail effectif.

Ces rémunérations minimales hiérarchiques, servant de base de calcul aux primes d'ancienneté, sont annexées au présent avenant.

Elles tiennent compte des majorations de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier et de 5 % pour les ouvriers, conformément à l'article 2 de l'avenant « Mensuels » de la présente convention collective.

**Article 2**

La prime de panier, prévue par l'article 8 de l'avenant « Mensuels » de la présente convention collective, est fixée à 7,10 € à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2013.



### **Article 3**

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le texte du présent avenant sera notifié à chacune des organisations représentatives.

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le texte du présent avenant sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail et du conseil de prud'hommes de Beauvais.

Fait à Fitz-James, le 15 mai 2013.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

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

Base : 151,67 heures par mois (35 heures par semaine).

Valeur du point : 4,90 €.

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	OUVRIERS	ADMINISTRATIFS et technicien	AGENTS DE MAÎTRISE	AGENTS DE MAÎTRISE d'atelier
I	1	140	O1 720,30	686,00		
	2	145	O2 746,03	710,50		
	3	155	O3 797,48	759,50		
II	1	170	P1 874,65	833,00		
	2	180		882,00		
	3	190	P2 977,55	931,00		
III	1	215	P3 1 106,18	1 053,50	AM1 1 053,50	AM1 1 127,25
	2	225		1 102,50		
	3	240	TA1 1 234,80	1 176,00	AM2 1 176,00	AM2 1 258,32
IV	1	255	TA2 1 311,98	1 249,50	AM3 1 249,50	AM3 1 336,97
	2	270	TA3 1 389,15	1 323,00		
	3	285	TA4 1 466,33	1 396,50	AM4 1 396,50	AM4 1 494,26
V	1	305		1 494,50	AM5 1 494,50	AM5 1 599,12
	2	335		1 641,50	AM6 1 641,50	AM6 1 756,41
	3	365		1 788,50	AM7 1 788,50	AM7 1 913,70
	3	395		1 935,50	AM7 1 935,50	AM7 2 070,99

---

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165130250-000613

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours

---