

# 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° 2013/44 DU 23 NOVEMBRE 2013**

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

(\*) Aucun texte du ministère de l'agriculture dans le *BO* n° 44.

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

---

## CONVENTIONS COLLECTIVES

### SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2013/44

#### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
<b>Alimentation (observatoire des métiers, qualifications) : avenant n° 1 du 13 mai 2013 portant modification du champ d'application.....</b>	3
<b>Automobile (services) : avenant « Salaires » n° 67 du 4 octobre 2013 .....</b>	6
<b>Bâtiment (Centre [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés]) : accord du 11 septembre 2013 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> novembre 2013 .....</b>	9
<b>Enseignement (écoles supérieures d'ingénieurs et de cadres [FESIC]) : avenant du 18 juin 2013 portant modification de l'article 12 <i>bis</i> relatif aux rémunérations.....</b>	11
<b>Gardiens, concierges et employés d'immeubles : avenant n° 82 du 17 juin 2013 relatif aux congés annuels et aux remplacements .....</b>	13
<b>Hôtellerie et restauration : avenant n° 3 du 18 juin 2013 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.....</b>	15
<b>Jardinerie et graineterie : accord du 27 septembre 2013 relatif au contrat de génération..</b>	22
<b>Manutention et nettoyage (aéroports) : avenant n° 53 du 4 octobre 2013 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2014.....</b>	40
<b>Métreurs-vérificateurs (cabinets) : adhésion par lettre du 18 octobre 2013 de l'UNSA à la convention .....</b>	47
<b>Pharmacie d'officine : avenant du 26 septembre 2013 relatif aux indemnités de départ à la retraite.....</b>	48
<b>Ports et manutention (Bordeaux) : accord du 16 avril 2013 relatif aux rémunérations.....</b>	50

Brochure n° 3101

Convention collective nationale

IDCC : 992. – **BOUCHERIE, BOUCHERIE-CHARCUTERIE,  
BOUCHERIE HIPPOPHAGIQUE, TRIPERIE,  
COMMERCES DE VOLAILLES ET GIBIERS**

---

Brochure n° 3133

Convention collective nationale

IDCC : 953. – **CHARCUTERIE DE DÉTAIL**

---

Brochure n° 3215

Convention collective nationale

IDCC : 1267. – **PÂTISSERIE**

---

Brochure n° 3224

Convention collective nationale

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

---

Brochure n° 3243

Convention collective nationale

IDCC : 1504. – **POISSONNERIE  
(Commerce de détail, demi-gros et gros)**

---

Brochure n° 3244

Convention collective nationale

IDCC : 1505. – **COMMERCE DE DÉTAIL DES FRUITS  
ET LÉGUMES, ÉPICERIE ET PRODUITS LAITIERS**

---

AVENANT N° 1 DU 13 MAI 2013  
PORTANT MODIFICATION DU CHAMP D'APPLICATION  
NOR : ASET1351104M

PRÉAMBULE

Cet avenant a pour objet de modifier les articles 1<sup>er</sup> et 2 de l'accord paritaire du 26 mai 2004 relatif au champ d'intervention de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les métiers de l'alimentation et l'article 5 relatif aux ressources de l'observatoire.

En conséquence, les signataires précisent ce qui suit.

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

*Champ d'intervention*

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications créé au sein de la CGAD a compétence exclusive pour les professions visées par les conventions collectives nationales suivantes :

- convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippo-phagique, triperie, commerce de volailles et gibiers (CCN n° 3101) ;
- convention collective nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) (CCN n° 3117) ;
- convention collective nationale de la charcuterie de détail (CCN n° 3133) ;
- convention collective nationale de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (détaillants et détaillants-fabricants) (CCN n° 3224) ;
- convention collective nationale de la pâtisserie (CCN n° 3215) ;
- convention collective nationale de la poissonnerie (CCN n° 3243).

**Article 2**

*Financement des travaux  
et des frais de fonctionnement de l'observatoire*

Les frais de fonctionnement et les coûts des travaux de l'observatoire sont financés sur les frais de mission des OPCA ayant compétence sur les champs conventionnels visés à l'article précédent.

Une demande d'acompte sera adressée chaque année aux différents OPCA concernés au premier semestre.

A cette occasion, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les métiers de l'alimentation demandera que les règles de fonctionnement et de prise en charge des OPCA lui soient également transmises.

Un bilan des actions réalisées est présenté chaque année aux OPCA concernés.

Fait à Paris, le 13 mai 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

CGAD ;  
CFBCT ;  
FBHF ;  
CNBPF ;  
CNCT ;  
CNGF ;

CPF ;  
UNPF ;  
CNTF ;  
CNPCCG ;  
UCCE.

**Syndicats de salariés :**

FNAF CGT ;  
CSFV CFTC ;  
FGTA FO ;  
FNAA CFE-CGC ;  
FGA CFDT.



Brochure n° 3034

Convention collective nationale  
IDCC : 1090. – **SERVICES DE L'AUTOMOBILE**  
**(Commerce et réparation de l'automobile,**  
**du cycle et du motorcycle**  
**Activités connexes**  
**Contrôle technique automobile**  
**Formation des conducteurs)**

AVENANT « SALAIRES » N° 67 DU 4 OCTOBRE 2013

NOR : ASET1351105M  
IDCC : 1090

Vu l'article L. 2241-1 du code du travail ;

Vu les barèmes de salaires minima annexés à la convention collective, modifiés en dernier lieu par avenant n° 65 du 27 novembre 2012 ;

Considérant que l'ensemble des échelons de la grille des salaires minima doit être positionné au-dessus du Smic,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les barèmes figurant au point 1 de l'annexe « Salaires minima » de la convention collective sont modifiés comme suit :

« Minima garantis pour 35 heures

*Ouvriers. – Employés*

*(En euros.)*

ÉCHELON	MONTANT
12	1 831
11	1 783
10	1 736
9	1 697
8	1 643
7	1 593
6	1 562
5	1 530
4	1 504

ÉCHELON	MONTANT
3	1 483
2	1 467
1	1 452

*Agents de maîtrise*

(En euros.)

ÉCHELON	MONTANT
25	2 319
24	2 196
23	2 073
22	1 954
21	1 890
20	1 831
19	1 782
18	1 734
17	1 686

*Cadres*

(En euros.)

NIVEAU/DEGRÉ	MONTANT
V	4 882
IV C	4 393
IV B	4 148
IV A	3 904
III C	3 661
III B	3 416
III A	3 172
II C	2 928
II B	2 684
II A	2 439
I C	2 319
I B	2 196
I A	2 073

**Article 2**

La valeur du point de formation-qualification visé à l'article 2.05 et figurant au point 2 de l'annexe « Salaires minima » de la convention collective est portée à 3,14 €.

### **Article 3**

Le montant de l'indemnité de panier visée à l'article 1.10 d 6 et 8, et figurant au point 3 de l'annexe « Salaires minima » de la convention collective, est porté à 5,53 €.

### **Article 4**

Il sera procédé au dépôt légal du présent accord, puis aux démarches tendant à son extension dans les meilleurs délais conformément aux dispositions de l'article L. 2261-26 du code du travail.

### **Article 5**

Le présent accord entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2014, si l'arrêté d'extension qui le concerne est publié en 2013. Si l'arrêté d'extension était publié en 2014, l'accord entrerait en vigueur le premier jour du mois suivant celui au cours duquel cet arrêté aurait été publié.

Fait à Suresnes, le 4 octobre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

CNPA ;  
FFC ;  
FNAA ;  
FNCRM ;  
UNIDEC ;  
GNESA ;  
SNCTA ;  
SPP.

#### **Syndicats de salariés :**

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

Brochure n° 3258

**Convention collective nationale**

**BÂTIMENT**

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

ACCORD DU 11 SEPTEMBRE 2013  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> NOVEMBRE 2013  
(CENTRE)

NOR : ASET1351103M

IDCC : 1597

Entre :

La FFB Centre ;

La FFIE DR Centre,

D'une part, et

La SF FO Centre ;

L'UR CFDT Centre ;

La fédération BATIMAT-TP CFTC Centre,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application des articles 12.8 et 12.9 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990, concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (entreprises de plus de 10 salariés), les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Centre à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2013.

**Article 2**

Par dérogation à l'article 12.8 et 12.9 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990, concernant les ouvriers employés par les entreprises non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962, les parties signataires du présent accord ont fixé, forfaitairement, le barème des coefficients 150 à 270, pour un horaire mensuel de 151,67 heures, comme suit.

(En euros.)

CATÉGORIE professionnelle	COEFFICIENT	SALAIRE mensuel minimal (pour 35 heures hebdomadaires)	SALAIRE horaire minimal
Niveau I			
Ouvriers d'exécution :			
– position 1	150	1 430,25	9,43
– position 2	170	1 462,09	9,64
Niveau II			
Ouvriers professionnels	185	1 504,56	9,92
Niveau III			
Compagnons professionnels :			
– position 1	210	1 612,25	10,63
– position 2	230	1 700,22	11,21
Niveau IV			
Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe :			
– position 1	250	1 794,25	11,83
– position 2	270	1 885,25	12,43

### Article 3

Le présent barème de salaires minimaux entrera en application à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2013.

### Article 4

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction des relations du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et au greffe du conseil des prud'hommes d'Orléans.

Fait à Orléans, le 11 septembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3345

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2636. – ENSEIGNEMENT,**  
**ÉCOLES SUPÉRIEURES INGÉNIEURS ET CADRES**  
**(FESIC)**

**AVENANT DU 18 JUIN 2013**  
**PORTANT MODIFICATION DE L'ARTICLE 12 BIS RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS**  
NOR : ASET1351107M  
IDCC : 2636

L'accord du 14 octobre 2011, signé dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire a dans son article 2 apporté une nouvelle rédaction à l'article 12 *bis* de la convention collective. Depuis la signature de cet accord, un nouvel accord sur les classifications a été signé le 10 février 2012. Un accord modifiant ou complétant les dispositions du titre III de la convention collective a également été signé le 6 avril 2012. En conséquence, il convient de modifier à nouveau l'article précité pour tenir compte de ces deux nouveaux accords.

Les parties signataires sont donc convenues des dispositions suivantes.

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

L'article 12 *bis* nouveau de la convention collective est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 12 *bis*

*Evolution de la rémunération individuelle*

Les dispositions propres aux chargés d'enseignement – intervenants non permanents sont précisées au titre III et dans l'accord du 6 avril 2012.

Pour les permanents, la négociation annuelle de branche porte sur les salaires minima annuels et sur l'évolution des salaires réels conformément aux dispositions ci-après.

Les salariés des niveaux A à E ont la garantie d'une évolution minimale de leur rémunération réelle en appliquant les coefficients suivants au pourcentage d'augmentation du salaire minimum tel qu'il résulte de la négociation prévue à l'alinéa ci-dessus, de :

- 0,7 pour les niveaux A à C ;
- 0,5 pour les niveaux D et E.

Pour les salariés des autres niveaux de classification, la négociation annuelle porte également sur une évolution des salaires réels.

La rémunération globale annuelle de chaque salarié fait l'objet d'un examen annuel au cours d'un entretien entre le salarié et son responsable hiérarchique direct ou le directeur. Cet entretien est l'occasion d'un échange approfondi. L'évolution de la part de rémunération affectée au mérite tient compte des performances obtenues par le salarié dans les missions et objectifs qui lui ont été confiés. Un salarié qui ne partage pas la manière dont il aura été apprécié peut présenter sa propre analyse

successivement aux échelons supérieurs et saisir les délégués du personnel. Une réponse écrite sera donnée au salarié dans les 15 jours suivant chaque requête. »

## **Article 2**

### *Date d'application*

Le troisième alinéa nouveau de l'article 12 *bis* entre en application dans chaque établissement lors de la mise en place effective de la nouvelle classification.

## **Article 3**

### *Dépôt*

Le présent accord sera déposé par les soins de la FESIC auprès du conseil des prud'hommes de Paris et des services du ministère chargé du travail.

Fait à Paris, le 18 juin 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisations patronales :**

FESIC ;  
UGEI GP.

### **Syndicats de salariés :**

FEP CFDT ;  
FNEC FP FO ;  
SNEC SNEPL CFTC ;  
SPELC.

Brochure n° 3144

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1043. – GARDIENS, CONCIERGES**  
**ET EMPLOYÉS D'IMMEUBLES**

---

AVENANT N° 82 DU 17 JUIN 2013  
RELATIF AUX CONGÉS ANNUELS ET AUX REMPLACEMENTS

NOR : ASET1351106M  
IDCC : 1043

---

PRÉAMBULE

Dans le cadre de la modernisation du métier de gardien d'immeuble d'habitation, les partenaires sociaux ont décidé de ne plus autoriser conventionnellement l'autoreplacement par l'interdiction faite aux employeurs de demander à leur salarié la mise à disposition du logement de fonction durant les périodes de congés. Une période transitoire a été prévue pour permettre l'adaptation des logements de fonction des gardiens logés. Cette période transitoire prendra fin le 30 juin 2015.

Au 1<sup>er</sup> juillet 2015, les articles 25, 26 de la présente convention deviendront :

« Article 25

*Congés annuels*

Le droit à congés payés annuels est acquis dans les conditions prévues aux articles L. 3141-1 et suivants du code du travail, à savoir : 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif pendant la période de référence fixée du 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente au 31 mai de l'année au cours de laquelle s'exerce le droit à congé, avec application des majorations prévues :

- par l'article L. 3141-9 du code du travail ;
- par l'article L. 3141-19 du code du travail ;
- et de celles attribuées par la présente convention au titre de l'ancienneté de services chez le même employeur :
  - 1 jour ouvrable après 10 ans de service ;
  - 2 jours ouvrables après 15 ans de service ;
  - 3 jours ouvrables après 20 ans de service ;
  - 4 jours ouvrables après 25 ans de service.

Sur demande initiée par l'employeur, la date de départ en congé entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre est fixée, avec le salarié, avant le 30 avril de chaque année.

Pour le solde, le salarié devra solliciter au moins 2 mois à l'avance les dates de ses congés.

Les congés acquis au titre de la période de référence close au 31 mai doivent être pris avant le 1<sup>er</sup> juin de l'exercice suivant, à l'exception des salariés originaires d'outre-mer qui peuvent, si les nécessités du service le permettent, grouper les congés acquis au titre de deux périodes de référence.



Les conjoints salariés du même employeur ont droit de prendre leurs congés simultanément. Dans les ensembles immobiliers employant plusieurs gardiens, des roulements sont assurés pendant la période des congés payés, sans pouvoir excéder le maximum d'unités de valeur autorisé par la présente convention collective.

Pendant la durée des congés payés, le salarié perçoit, en règle générale (règle du salaire maintenu), la rémunération globale brute contractuelle qu'il aurait reçue en activité sans déduction du salaire en nature s'il est logé ; sauf application de la règle du 1/10 si ce mode de calcul est plus favorable (art. L. 3141-22 du code du travail).

Lorsque la rupture du contrat de travail est effective avant que le salarié ait pu épuiser ses droits à congés, il perçoit une indemnité de congés non pris calculée sur la base de 1/25 de la rémunération globale brute mensuelle contractuelle par jour ouvrable de congés non pris. »

#### « Article 26

##### *Remplacement du salarié en congé*

L'employeur détermine les conditions dans lesquelles l'éventuel remplacement du salarié en congé devra en tout ou partie être assuré :

- soit, quel que soit le statut du titulaire du poste, par un ou des salarié(s) engagé(s), en contrat à durée déterminée, à temps complet ou partiel (catégorie A), à service partiel, permanent ou complet (par roulement, équipe de suppléance) pour les salariés de catégorie B (dans la limite de 12 500 unités de valeur) ;
- soit par une entreprise prestataire de services (éventuellement régie par les dispositions de la partie 1, livre II, titre V, chapitre I<sup>er</sup> du code du travail relatif au travail temporaire).

Le salarié logé a la possibilité de choisir son remplaçant conformément aux dispositions de l'article L. 7213-2 du code du travail. Ce choix doit recevoir l'agrément de l'employeur dans les conditions de l'article L. 7213-6 et R. 7213-8 du code du travail.

Si l'employeur refuse le remplaçant proposé, ce remplaçant ne pourra pas être un salarié logé (cat. B), la mise à disposition du logement de fonction ne pouvant être imposée au salarié titulaire.

Les remplaçants, lorsqu'ils sont salariés de l'employeur du titulaire du poste, perçoivent une rémunération décomptée, en fonction de la qualification exigée et du taux d'emploi (nombre d'heures ou d'unités de valeur), par application exclusivement des articles 21, 22.2 *a* et, éventuellement, 22.2 *c* de la convention. La rémunération ainsi établie est majorée de l'indemnité légale de fin de contrat (10 %), de l'indemnité compensatrice de congés payés, du prorata de gratification (« 13<sup>e</sup> mois »). Pour tout remplacement d'une durée inférieure à 2 mois, une indemnité conventionnelle de 10 % s'ajoute aux majorations précédentes. »

Fait à Paris, le 17 juin 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

FSIF ;  
ARC ;  
ANCC.

#### **Syndicats de salariés :**

FEC FO ;  
SNIGIC ;  
CSFV CFTC.

Brochure n° 3003

Conventions collectives nationales  
et accords nationaux

**HÔTELS ET RESTAURANTS  
(CHAÎNES)**

IDCC : 800. – **Hôtels (Chaînes)**  
IDCC : 575. – **Restauration publique**

---

Brochure n° 3225

Convention collective nationale

IDCC : 1266. – **PERSONNEL DES ENTREPRISES  
DE RESTAURATION DE COLLECTIVITÉS**

---

Brochure n° 3292

Convention collective nationale

IDCC : 1979. – **HÔTELS, CAFÉS, RESTAURANTS**

---

Brochure n° 3297

Convention collective nationale

IDCC : 2060. – **CAFÉTÉRIAS ET ASSIMILÉS  
(Chaînes)**

---

AVENANT N° 3 DU 18 JUIN 2013

RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

NOR : ASET1351102M

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

Vu la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 sur « le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels » ;

Vu l'accord national collectif professionnel du 20 juillet 2011 relatif à l'organisme paritaire du secteur de l'hôtellerie et de la restauration et des activités de loisirs, le FAFIH, en vue de son agrément ;

Vu l'arrêté du 20 septembre 2011 portant agrément du FAFIH OPCA au titre du plan et de la professionnalisation ;

Vu l'accord national professionnel du 31 octobre 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans la branche des casinos ;

Vu l'accord relatif à la formation professionnelle dans la branche de la restauration collective du 7 février 2005,

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

### *Champ d'application*

L'article 1<sup>er</sup> « Champ d'application de l'accord » est ainsi complété :

« Les dispositions du présent accord-cadre concernent les entreprises de la métropole, celles des départements et des régions d'outre-mer, exerçant une ou plusieurs activités figurant en annexe I et/ou entrant dans le champ d'une des conventions collectives nationales suivantes :

- convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983 (à l'exclusion des entreprises situées dans les DROM) ;
- convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants (HCR) du 30 avril 1997 ;
- convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998 ;
- convention collective nationale des casinos, du 29 mars 2002 ;
- accord du 11 décembre 2003 portant adhésion des entreprises exerçant une activité de thalassothérapie au FAFIH. »

## **Article 2**

### *Contrat de professionnalisation*

L'article 4.2.1.e « Durée des actions de professionnalisation » est ainsi modifié :

« Les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont mis en œuvre par un organisme de formation externe ou par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose d'un centre de formation structuré et déclaré.

Le contrat de professionnalisation peut, en outre, comporter des actions d'évaluation et d'accompagnement. »

L'article 4.2.1.e.2 « Les actions supérieures à 25 % de la durée du contrat » est complété :

« La durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation d'un contrat de professionnalisation peut être supérieure à 25 % de la durée du contrat sans excéder 33 % lorsque la personne est :

- un jeune de 16 à 25 ans révolus :
  - n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et non titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
  - visant une formation diplômante ou qualifiante (telles que CAP, CQP, bac pro, BP, BTS ou autres...) ;
  - si la nature de la qualification visée le requiert ;
- un bénéficiaire de minima sociaux : revenu de solidarité active (RSA), allocation de solidarité spécifique (ASS), allocation aux adultes handicapés (AAH), ou une personne ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ;
- un demandeur d'emploi âgé de plus de 26 ans en situation de réinsertion particulièrement difficile. »

Il est ajouté un article 4.2.1.f « Rupture anticipée du contrat de professionnalisation » :

« En cas de rupture anticipée d'un contrat de professionnalisation d'au moins 12 mois (durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation s'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée) et sous réserve que le bénéficiaire du contrat ne soit pas à l'origine de la rupture, le FAFIH continuera de financer les actions de professionnalisation durant 3 mois maximum.

Pendant la période de 3 mois, le bénéficiaire disposera du statut de stagiaire de la formation professionnelle. »

L'article 4.2.3 « Financement des contrats de professionnalisation et des périodes de professionnalisation » :

« a) Financement

Le financement des contrats et des périodes de professionnalisation sera assuré par le FAFIH/OPCA dans la limite des ressources financières dont il dispose.

A cet effet, après avis des commissions *ad hoc*, les parties signataires donnent au conseil d'administration du FAFIH/OPCA toute latitude pour décider des règles de prise en charge de ces dispositifs de formation.

b) Forfait horaire

La disposition ci-après se substitue au 3<sup>e</sup> alinéa de l'article 4.2.3.b.

Les forfaits horaires figurant dans la grille de modulation s'appliquent également aux contrats de professionnalisation conclus avec :

- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les bénéficiaires de minima sociaux : revenu de solidarité active (RSA), allocation de solidarité spécifique (ASS), allocation aux adultes handicapés (AAH), ou les bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion ;
- les bénéficiaires du RMI et de l'allocation parent isolé dans les DROM. »

### Article 3

#### *Période de professionnalisation*

L'article 4.2.2.c « Objectif de la période de professionnalisation » est ainsi modifié :

L'expression « CPNE-IH » est annulée et remplacée par « CPNE ».

Le dernier alinéa de l'article 4.2.2.c est remplacé par les deux phrases suivantes :

« Les objectifs établis par la CPNE-IH figurent en annexe II *bis* du présent accord. Celle-ci procédera au réexamen de ces objectifs selon ses propres conditions et modalités.

Les objectifs établis par la CPNE casinos et la CPNE-RCLS pourront compléter ce présent article. »

### Article 4

#### *DIF*

L'article 4.3.5 « Priorités » est rédigé comme suit :

« Sont prioritaires au titre du DIF les actions définies par les branches professionnelles listées à l'annexe III du présent accord-cadre, complétée, le cas échéant, par des accords de branches.

Ce faisant, l'article 4.5 de l'accord national professionnel relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans la branche des casinos et l'article 4.6 de l'accord relatif à la formation professionnelle dans la branche de la restauration collective, sont, *de facto*, modifiés.

A la demande des partenaires sociaux des branches professionnelles signataires de l'accord-cadre, cette liste pourra faire l'objet d'une révision chaque année civile afin de tenir compte de la diversité des activités des branches professionnelles.

Les parties signataires délèguent au conseil d'administration de l'OPCA FAFIH la révision des priorités et leur mise en œuvre. Celui-ci devra s'assurer de l'information des entreprises adhérentes par tout moyen approprié. »

## **Article 5**

### *Entrée en vigueur*

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet le lendemain de la date de publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

## **Article 6**

### *Publicité*

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

## **Article 7**

### *Extension de l'avenant*

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

Fait à Paris, le 18 juin 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisations patronales :**

UMIH ;  
GNC ;  
SYNHORCAT ;  
CPIH ;  
SNRC ;  
FAGIHT ;  
SNERS ;  
SNT ;  
CDF ;  
SNRTC.

### **Syndicats de salariés :**

FS CFDT ;  
CSFV CFTC ;  
INOVA CFE-CGC ;  
FGTA FO ;  
FCDS CGT.

ANNEXE I  
CHAMP D'APPLICATION

---

Hôtels avec ou sans restaurant	NAF 55.10Z
Restaurants et cafés-restaurants de type traditionnel Restauration ferroviaire, maritime et aérienne, catering	NAF 56.10A
Cafétérias et activités du même type	NAF 56.10B
Cantines, restaurants d'entreprises, cuisines centrales assurant la préparation de repas destinés à un ensemble fermé de cantines	NAF 56.29B
Restauration collective sous contrat, préparation de repas dans les cuisines centrales pour le compte de tiers assurant la fourniture de ces repas	NAF 56.29A
Traiteurs organisateurs de réceptions	NAF 56.21Z
Cafés, débits de boissons associés ou non à une autre activité, cafés-tabacs	NAF 56.30Z
Centres de bowling	NAF 93.11Z
Voitures-lits et couchettes	NAF 55.90Z
Etablissements de thalassothérapie	NAF 96.04Z
Casinos, jeux	NAF 92.00Z

ANNEXE II *BIS*  
OBJECTIFS DE LA CPNE-IH  
AU TITRE DE LA PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION

---

La CPNE-IH décide de développer, en priorité, les périodes de professionnalisation relevant de l'article D. 6332-106-1 du code du travail.

Les objectifs sont les suivants :

- maintien dans l'emploi des salariés ;
- accompagnement des salariés dans leur évolution professionnelle ;
- lutte contre l'illettrisme.

Dans ce cadre, les actions prioritaires ont pour objectif :

1. Parcours dans le cadre de la « prise en charge du client » (avant, pendant et après) sous l'angle de la pluricom pétence :

- accueil, comportement, savoir-être, savoir-faire, culture du client, sens du service, connaissance de l'environnement touristique, autonomie...

2. Parcours dans le cadre d'une « passerelle de compétences » :

- management, TIC, e-commerce, e-réputation, gestion...

3. Parcours d'intégration dans l'entreprise en prenant en compte certains items du point 1 et techniques professionnelles.

4. Parcours dans le cadre d'une évolution de l'organisation du travail (matériel, produit, client...) et de l'employabilité du salarié.

5. Les langues prises en compte dans les points 1, 2, 3 ou dans le cadre d'un parcours spécifique langues dont les durées sont les suivantes :

- période telle que visée à l'article L. 6332-22, 2° du code du travail : 150 heures ;
- autres périodes : minimum conventionnel de 80 heures.

Pour les actions portant sur les « langues », la désignation d'un tuteur par l'employeur est facultative.

### ANNEXE III

#### ACTIONS DE FORMATION DÉFINIES COMME PRIORITAIRES AU TITRE DU DIF

(En euros.)

PRIORITÉS DIF	DURÉE MAXI	COÛT PLAFOND
Langues étrangères, français, langage des signes <sup>(1)</sup>	40 heures	20,00
Techniques professionnelles	14 heures	9,15
Bureautique (Word, Excel) <sup>(2)</sup>	14 heures	9,15
Validation des acquis de l'expérience	24 heures	35,00
<p>(1) Hors français langue étrangère. (2) Limité à 7 heures par formation Word ou Excel ou à 14 heures par formation Word + Excel.</p>		



Brochure n° 3272

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1760. – JARDINERIES ET GRAINETERIES**

ACCORD DU 27 SEPTEMBRE 2013  
RELATIF AU CONTRAT DE GÉNÉRATION

NOR : ASET1351101M  
IDCC : 1760

Entre :

La FNMJ,

D'une part, et

La CSFV CFTC ;

La FGTA FO ;

La FNECS CFE-CGC ;

La CGT Commerce,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi n° 2013-185 du 1<sup>er</sup> mars 2013 portant création du contrat de génération en vue de favoriser l'emploi des jeunes et des seniors au sein de la branche tout en permettant aux entreprises ou groupes d'entreprises de 50 à moins de 300 salariés de bénéficier des aides prévues à cet effet.

Il est rappelé que le contrat de génération n'est pas un contrat de travail mais un dispositif d'aide à l'emploi permettant de faciliter l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un contrat de travail à durée indéterminée et de favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés tout en assurant la transmission des savoirs et des compétences au sein de la branche.

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

*Champ d'application*

L'accord a un champ d'application identique à celui défini par l'article 1.1 de la convention collective nationale du 3 décembre 1993.

Il permet conformément aux dispositions de l'article L. 5121-8 du code du travail aux entreprises et aux groupes d'entreprises de la branche dont l'effectif se situe entre 50 et moins de 300 salariés, non couvertes par un accord d'entreprise ou un plan d'action, de se placer volontairement dans le cadre du dispositif portant création du contrat de génération en vue de favoriser l'emploi des jeunes et des seniors tout en bénéficiant des aides prévues à cet effet.

Il offre également des axes de réflexion aux autres entreprises et groupes d'entreprises de la branche qui envisagent ou sont soumis à l'obligation de négocier un accord d'entreprise ou de mettre en place un plan d'action.

Pour l'application du présent accord, les engagements pris concernent :

- en matière d'emploi des jeunes, les jeunes âgés d'au plus 26 ans lors de la date d'embauche. Cet âge est porté à 30 ans pour les travailleurs handicapés ;
- en matière de recrutement des salariés âgés, ceux ayant au moins 55 ans.
- en matière de maintien dans l'emploi des salariés âgés, ceux ayant au moins 57 ans. Cet âge est limité à 55 ans pour les travailleurs handicapés.

## Article 2

### *Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes*

#### 2.1. Objectifs chiffrés en matière de recrutement

D'après les éléments actuels du rapport de branche de 2011, les salariés âgés d'au plus 26 ans représentent 17 % des effectifs de la branche au 31 décembre 2011.

La branche professionnelle s'efforcera d'amener le pourcentage d'effectif des jeunes à 18 % sur les 3 années d'application de l'accord auprès de jeunes salariés dans les entreprises de la branche. La mesure de cet effort s'effectuera uniquement au regard des embauches en CDI. Une attention particulière sera portée sur le recrutement de jeunes salariés handicapés.

La mesure de ces efforts s'effectuera au travers du rapport de branche.

#### 2.2. Modalités d'intégration et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise

##### 2.2.1. Livret d'accueil

Un livret d'accueil sera élaboré dans chaque entreprise de la branche faisant application du présent accord et remis à chaque nouvel embauché.

Ce livret comportera *a minima* les éléments suivants :

- présentation de l'entreprise et de son organisation ;
- son (ses différentes) activité(s) ;
- les éléments de base en matière de sécurité et d'environnement ;
- les locaux ;
- les institutions représentatives du personnel et les délégués syndicaux en place ;
- la liste des dispositions conventionnelles applicables et les modalités de leur consultation.

##### 2.2.2. Désignation d'un référent

Toute embauche d'un jeune âgé d'au plus 26 ans s'accompagnera de la désignation d'un référent destiné à faciliter son intégration dans l'entreprise et notamment à l'aider à s'approprier ses règles de fonctionnement, les comportements à adopter dans l'entreprise. Le référent participe à l'accueil du jeune, répond à ses questions, l'aide à faire connaissance avec les équipes et à connaître les codes de l'entreprise.

Le référent est choisi sur la base du volontariat parmi les salariés estimés les plus aptes à remplir ce rôle, la priorité étant donnée à un salarié appartenant au même service que celui du jeune embauché. Le référent pourra notamment être un salarié senior. Il peut se distinguer du tuteur.

Le référent bénéficiera d'une information spécifique sur la mission qui lui est confiée. Les entreprises veilleront à l'adaptation de leur charge de travail.

### 2.2.3. Parcours d'accueil

Un parcours d'accueil et d'intégration des nouveaux embauchés est mis en place afin de faciliter leur insertion au sein de l'entreprise.

Ce parcours aura notamment pour objectif d'accompagner, dès la signature de son contrat et pendant une durée de 1 an, le nouvel embauché. Cet accompagnement se fera par le renforcement des rôles et des responsabilités des acteurs clés tels que les responsables (managers), la direction des ressources humaines et le salarié lui-même.

Lors de son arrivée, il est immédiatement présenté aux membres de son service afin que, dès le premier jour, celui-ci se sente intégré.

### 2.2.4. Modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi

Un premier entretien de suivi de l'intégration avec le responsable direct et le référent désigné, auquel la direction peut prendre part, est réalisé à la fin du premier mois suivant l'embauche. Cet entretien doit également permettre une meilleure prise du poste par le jeune en proposant, le cas échéant, un soutien anticipé. Il doit aussi permettre d'identifier les besoins en formation du jeune embauché. En cas de demande de formation éligible au plan de formation, ce souhait sera étudié de manière prioritaire.

A la fin de la première année d'embauche, un entretien est réalisé par le responsable direct et le référent désigné.

L'objectif est que tous les jeunes embauchés bénéficient de cet entretien.

Chaque année, une réunion avec l'ensemble des jeunes embauchés au cours des 12 mois précédents est réalisée pour permettre un partage d'expériences, un échange sur la culture d'entreprise et faciliter l'établissement de liens internes.

## 2.3. Modalités de recours aux contrats en alternance et d'accueil des alternants

La branche a toujours mené une politique dynamique de recours à l'alternance, que ce soit par contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Au vu des perspectives de développement et donc de recrutements, la branche s'engage à maintenir le recours à ces contrats.

Pour assurer la formation aux métiers de vendeur et de responsable de rayon, le recours aux contrats en alternance sera favorisé dans les entreprises de la branche.

Lors des procédures de recrutement, l'entreprise d'accueil veillera à ce que les candidatures déposées par ces salariés à l'issue de leur contrat en alternance et dans les 12 mois suivants soient examinées en priorité.

### 2.4. Modalités de recours aux stages et d'accueil des stagiaires

Les entreprises de la branche s'engagent à développer des partenariats avec des centres de formation en vue de l'accueil de stagiaires principalement pour ceux se préparant aux métiers de vendeur et de responsable de rayon.

Les stages ne peuvent avoir pour objet d'exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent dans l'entreprise.

Lors des procédures de recrutement, l'entreprise d'accueil veillera à ce que les candidatures déposées par les stagiaires ayant effectué un stage dans l'entreprise au cours des 12 mois précédents soient examinées en priorité.

## Article 3

### *Engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés*

Les entreprises de la branche sont particulièrement vigilantes à ce que, d'une part, la terminologie utilisée en matière d'offres d'emploi et de définitions de poste ne fasse pas référence à l'âge et, d'autre part, les décisions prises ne soient pas en pratique discriminantes à l'égard de l'âge. Elles veilleront aussi à ce que le principe de non-discrimination lié à l'âge soit intégré dans les actes de management et de gestion du personnel, notamment en matière de recrutement, d'évolution de carrière, de mobilité...

#### 3.1. Objectifs en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi

La branche s'engage à la poursuite des recrutements de salariés ayant au moins 55 ans et au maintien dans l'emploi de seniors de 57 ans et plus. Cet âge est limité à 55 ans pour les travailleurs handicapés.

D'après les éléments actuels du rapport de branche de 2011, le taux d'embauche des salariés âgés de 50 ans et plus représente 3 % de l'ensemble des recrutements de la branche apprécié sur l'année complète au 31 décembre 2011.

L'objectif fixé, apprécié globalement sur la période triennale d'application de l'accord, est un taux de recrutement de salariés âgés d'au moins de 50 ans et plus de 3,5 % des recrutements opérés par les entreprises de la branche.

Tout recrutement opéré alors qu'aucune candidature d'un salarié âgé d'au moins 55 ans remplissant les conditions requises en matière de qualification n'a été présentée ne sera pas pris en compte pour l'appréciation de la réalisation de l'objectif.

D'après les éléments actuels du rapport de branche de 2011, les salariés âgés de 55 ans et plus représentent 6 % des effectifs de la branche au 31 décembre 2011.

A situation de marché comparable, l'objectif fixé par la branche est de maintenir ce taux d'emploi pour chacune des années d'application de l'accord dans les entreprises de la branche.

La mesure de ces efforts s'effectuera au travers du rapport de branche.

#### 3.2. Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité

En vue de renforcer les actions de prévention des risques professionnels ciblées sur les seniors, les entreprises de la branche s'engagent à consacrer dans la rédaction des documents uniques d'évaluation des risques professionnels une partie spécifique sur les conditions de travail des seniors. Les mesures décidées seront présentées chaque année aux membres du CHSCT (à défaut, aux délégués du personnel) qui en assureront le suivi.

D'ici à la fin de la période triennale, les parties signataires se donnent pour objectif que l'ensemble des entreprises et groupes d'entreprises de la branche dont l'effectif se situe entre 50 et moins de 300 salariés non couverts par un accord d'entreprise ou un plan d'action aient intégré dans leur document unique d'évaluation des risques professionnels une partie sur l'emploi des seniors. Le rapport de branche en fera état au vu des réponses collectées.

#### 3.3. Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges

##### 3.3.1. Entretien de seconde partie de carrière

Cet entretien est mis en place au profit de tous les salariés âgés d'au moins 45 ans. Il sera organisé dans les 12 mois suivant le 45<sup>e</sup> anniversaire, puis renouvelé tous les 5 ans. Les salariés remplissant ces conditions seront automatiquement informés de la possibilité de bénéficier d'un entretien de seconde partie de carrière.

Cet entretien a pour objet :

- de dresser avec le salarié un bilan d'étape sur son activité professionnelle, ses aspirations, ses souhaits professionnels, ses conditions de travail et ses compétences ;
- d'examiner les besoins de formation et les dispositifs existants dans l'entreprise ;
- d'anticiper l'évolution de sa seconde partie de carrière professionnelle ;
- d'étudier les opportunités professionnelles susceptibles de lui être proposées et qui répondraient à la fois à ses aspirations, aptitudes et aux besoins de l'entreprise ;
- d'examiner la participation du salarié à des actions de tutorat et/ou de référent ;
- d'examiner les souhaits du salarié en matière d'aménagement de ses conditions et de son temps de travail ;
- d'informer le salarié sur ses droits en matière d'accès à un bilan d'étape professionnel, à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

Un compte rendu de cet entretien sera établi et signé des deux parties.

L'objectif est que tous les salariés remplissant les conditions requises dans les entreprises et groupes d'entreprises de la branche dont l'effectif se situe entre 50 et moins de 300 salariés bénéficient de l'entretien de seconde partie de carrière.

### 3.3.2. Mobilité professionnelle

Les entreprises de la branche s'engagent à ce que les salariés âgés de 55 ans et plus bénéficient des mêmes opportunités de changement de poste en interne que les autres salariés. En cas de candidatures multiples et à compétences et diplômes égaux, ils seront prioritaires et bénéficieront d'un accompagnement personnalisé. Un programme de formation d'adaptation ou d'accompagnement à l'intégration pourra leur être proposé.

## 3.4. Organisation de la coopération intergénérationnelle

### 3.4.1. Réunion

Dans chaque entreprise et groupes d'entreprises de la branche dont l'effectif se situe entre 50 et moins de 300 salariés, une réunion annuelle sera organisée pour faire le point sur les difficultés rencontrées en matière de coopération intergénérationnelle et proposer les solutions pour y remédier.

L'objectif est que toutes les entreprises et groupes d'entreprises de la branche dont l'effectif se situe entre 50 et moins de 300 salariés réalisent cette réunion annuelle.

### 3.4.2. Mixité des équipes

Dans la mesure du possible, les entreprises de la branche veilleront à ce que les équipes présentent une mixité entre les salariés les plus jeunes et plus âgés, cette mixité étant le garant d'une transmission des savoirs dans les deux sens, ce qui permet une insertion plus rapide des jeunes salariés et une adaptation facilitée des plus âgés aux évolutions notamment des nouvelles technologies.

## 3.5. Mesures en faveur du développement des compétences et accès à la formation

Pour que les salariés acquièrent, tout au long de leur carrière professionnelle, de nouvelles compétences, la branche s'engage à promouvoir l'accès de tous les salariés, sans condition d'âge, à la formation professionnelle.

Il est rappelé que les salariés âgés de 55 ans ou plus sont éligibles aux contrats de professionnalisation. Les entreprises de la branche veilleront aussi à développer la reconnaissance de leur qualification par le biais de la VAE notamment.

En cas de demande de formation éligible au plan de formation par un senior, ce souhait sera étudié de manière prioritaire.

Les droits au CPF (compte personnel de formation) peuvent être mobilisés pour des actions de formation professionnelle décidées lors de l'entretien de seconde partie de carrière lorsqu'elles visent à préparer une évolution professionnelle à moyen ou long terme.

### 3.6. Mesures en faveur des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

Les salariés âgés de 55 ans ou plus désireux de transformer leur emploi à temps complet en emploi à temps partiel seront prioritaires pour l'attribution des emplois disponibles ressortissant de leur qualification professionnelle.

Par ajout aux dispositions de l'article 3.4.9 de la convention collective et dans la mesure du possible, en cas de candidatures multiples et à compétences et diplômes égaux, les salariés de 55 ans et plus embauchés ou non dans l'entreprise seront prioritaires sur le temps partiel libéré et bénéficieront d'un accompagnement personnalisé.

## Article 4

### *Transmission des savoirs et compétences*

La transmission des savoirs et des compétences est un élément essentiel visant à transmettre l'expérience, les savoirs et les compétences dans l'entreprise, ainsi que préserver la mémoire de cette dernière.

#### 4.1. Mise en place de binômes de compétences

Des binômes d'échange de compétences entre des salariés expérimentés et des jeunes ayant développé une première expérience professionnelle seront mis en place sur la base du volontariat.

L'objectif est que de tels binômes soient mis en place pour toutes les compétences clés de l'entreprise et qu'en conséquence sur 50 % des recrutements de jeunes sur des postes requérant de telles compétences, un binôme soit mis en place.

#### 4.2. Mesures en faveur de la transmission des savoirs et compétences et développement du tutorat

La transmission des savoirs et des compétences sera réalisée par le biais du tutorat sur la base du volontariat auprès des salariés qui disposent des qualités relationnelles, pédagogiques et techniques nécessaires.

Les entreprises de la branche s'engagent à favoriser la transmission des savoirs et des savoir-faire en développant les actions de tutorat. Le tutorat est défini par l'article 10 de l'avenant du 29 mars 2005 relatif à la formation professionnelle.

Les parties signataires considèrent que la transmission des compétences acquises par les seniors tout au long de leur vie professionnelle constitue un axe à privilégier, compte tenu de leur expérience, de leur savoir-faire et de leur connaissance de l'entreprise.

Au vu des compétences et de l'expérience des salariés âgés de 55 ans ou plus, et afin de garantir un transfert de leurs compétences et savoir-faire au profit des jeunes d'au plus 26 ans tutorés dans le domaine d'activité considéré, les candidatures des seniors aux fonctions de tuteur seront étudiées prioritairement par l'employeur.

## Article 5

### *Actions d'accompagnement des TPE/PME dans la gestion active des âges*

Afin d'anticiper la gestion active des âges, les TPE/PME de moins de 50 salariés pourront réaliser un diagnostic préalable sur la pyramide des âges, la situation des jeunes et des salariés âgés de

l'entreprise, les compétences clés de l'entreprise et les prévisions de départs et d'embauches à partir du modèle mis en place par la branche professionnelle (annexe I).

Les entreprises de moins de 300 salariés peuvent bénéficier d'un dispositif d'appui/conseil « contrat de génération » pouvant être pris en charge financièrement par l'Etat dans les conditions qu'il détermine. Cet appui/conseil vise l'élaboration et la conception d'un diagnostic GPEC et d'un plan de préconisations, l'aide à la négociation d'accords collectifs et de plans d'action, ainsi que les mesures d'accompagnement à la mise en œuvre de préconisations.

La branche professionnelle s'engage à se rapprocher de l'OPCA de branche afin d'examiner l'opportunité d'un conventionnement avec l'Etat pour la mise en œuvre d'actions auprès des TPE/PME de moins de 50 salariés de la branche dans le cadre du dispositif d'appui/conseil « contrat de génération » en lien avec les mesures définies par le présent accord.

## **Article 6**

### *Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes et lutte contre les discriminations*

La branche professionnelle rappelle son attachement à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et au respect des valeurs et mesures prévues par l'accord de branche du 16 juin 2011 qui fait partie intégrante du présent accord.

Les entreprises de la branche s'engagent aussi à promouvoir la mixité dans tous les métiers traditionnellement masculinisés ou féminisés.

La mixité des recrutements doit être une priorité pour les entreprises de la branche par le biais d'actions de communication auprès des établissements et organismes de formation préparant notamment aux métiers de la branche.

Les entreprises de la branche veilleront aussi à lutter contre les discriminations à l'embauche, aux promotions durant le déroulement de carrière ou à l'accès à la formation des salariés âgés. Elles seront aussi attentives à ce que ces discriminations n'affectent pas les plus jeunes.

## **Article 7**

### *Calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements*

Les parties signataires s'engagent à mettre en œuvre les engagements prévus par l'accord dans les meilleurs délais à compter de son entrée en vigueur.

Dès l'entrée en vigueur de l'accord, les parties signataires s'engagent à mettre en place des modèles de diagnostic préalable et de livret d'accueil ainsi qu'une fiche technique sur les modalités d'accès au contrat de génération (annexes II et III).

Les engagements chiffrés feront l'objet d'un suivi chaque année d'application de l'accord.

## **Article 8**

### *Modalités de suivi des mesures*

Le rapport annuel de la branche sera complété par un rapport sur l'emploi des jeunes et des seniors comportant les informations et les indicateurs suivants :

- l'actualisation des données mentionnées dans le diagnostic préalable ;
- le suivi des indicateurs mis en place pour les actions portant sur l'insertion des jeunes et celles portant sur l'emploi des salariés âgés et en particulier sur les objectifs chiffrés en matière de recrutement des jeunes, des salariés âgés et du maintien dans l'emploi de ces derniers ;
- le suivi des actions en faveur de la transmission des compétences ;
- le niveau de réalisation des autres actions prévues ;
- le résultat de chaque indicateur prévu dans le présent texte.



Dans les entreprises de la branche faisant application du présent accord, un rapport annuel sera établi et présenté au comité d'entreprise, à défaut aux délégués du personnel s'ils existent. Il sera également transmis aux délégués syndicaux.

Ce rapport comportera le bilan chiffré des actions relatives à l'emploi des jeunes et des seniors mises en œuvre :

- l'actualisation des données mentionnées dans le diagnostic préalable de l'article D. 5121-27 du code du travail ;
- le nombre de salariés recrutés au cours de l'année ;
- le nombre de salariés âgés d'au plus 26 ans (au plus 30 ans pour les salariés handicapés) recrutés dans l'année en contrat de travail à durée indéterminée et le pourcentage par rapport au nombre total des embauches ;
- le nombre de salariés âgés d'au moins 55 ans recrutés dans l'année ;
- le nombre total de salariés âgés de 57 ans et plus (incluant les travailleurs handicapés âgés d'au moins 55 ans) et le pourcentage par rapport à l'effectif total des salariés de la branche ;
- la répartition par catégorie professionnelle, emploi et sexe au 31 décembre de l'année ;
- le nombre et le type d'actions de formation réalisées par les jeunes de 26 ans au plus (au plus 30 ans pour les salariés handicapés) et les salariés âgés de 55 ans et plus ;
- le nombre de mises en place d'un livret d'accueil au sein des entreprises de la branche ;
- le nombre d'entretiens de suivi réalisés à l'issue du 1<sup>er</sup> mois et de la 1<sup>re</sup> année d'embauche au profit des jeunes salariés ;
- le nombre de contrats en alternance conclus ;
- le nombre de stagiaires rémunérés accueillis au sein des entreprises de la branche ;
- le nombre d'entretiens professionnels de seconde partie de carrière réalisés au profit des salariés seniors ;
- le nombre de changements de poste en interne réalisés pour les salariés âgés de 55 ans et plus en distinguant les demandes volontaires des reclassements ;
- le nombre de passages à temps partiel pour les salariés âgés de 55 ans et plus au cours de l'année ;
- le nombre de réunions de coopération intergénérationnelle réalisées ;
- le nombre de binômes mis en place ;
- le nombre et l'âge des tuteurs ;
- le nombre de TPE/PME de moins de 50 salariés ayant réalisé un diagnostic de gestion active des âges ;
- le nombre d'entreprises ou groupes d'entreprises de 50 à moins de 300 salariés ayant bénéficié d'un dispositif d'appui/conseil pour la gestion active des âges ;
- le nombre de TPE/PME de moins de 50 salariés ayant bénéficié d'un dispositif d'appui/conseil pour la gestion active des âges ;
- la rédaction et la mise à jour si nécessaire du document unique d'évaluation des risques professionnels.

## **Article 9**

### *Mise en place de l'accord au sein de l'entreprise*

Les entreprises ou groupes d'entreprises de la branche de 50 à moins de 300 salariés souhaitant bénéficier du présent dispositif devront réaliser un diagnostic préalable.

Conformément aux dispositions de l'article D. 5121-27 du code du travail, il doit comporter :

- la pyramide des âges ;
- les caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et leur place respective dans l'entreprise ;
- les prévisions de départs à la retraite ;



- les perspectives d'embauches ;
  - les compétences clés de l'entreprise ;
  - les conditions de travail des salariés âgés et les situations de pénibilité ;
  - l'identification des métiers dans lesquels la proportion de femmes et d'hommes est déséquilibrée.
- Il doit être transmis préalablement à la DIRECCTE.

## **Article 10**

### *Date d'application. – Durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2013, sous réserve de son extension.

## **Article 11**

### *Dépôt. – Extension*

Après expiration du délai d'opposition et en application des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord est déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé de l'emploi et en un exemplaire auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Il fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions légales.

## **Article 12**

### *Publicité*

Le présent accord sera diffusé sur le site internet de la fédération des métiers de la jardinerie.

Les organisations de salariés signataires de l'accord s'engagent aussi à assurer sa publicité auprès des salariés.

Les entreprises de la branche s'engagent aussi à en assurer la communication auprès des salariés soit par le biais des panneaux d'affichage prévus à cet effet, soit sur leur site intranet.

## **Article 13**

### *Adhésion. – Dénonciation. – Révision*

Peut adhérer sans réserve au présent accord toute organisation syndicale de salariés ou d'employeurs représentative dans le champ d'application de l'accord.

L'adhésion est signifiée aux signataires de l'accord et fait l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par voie réglementaire.

L'adhésion confère à l'organisation les mêmes droits et obligations que les parties signataires.

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions de l'article 1.3 de la convention collective nationale.

En tout état de cause, dans le délai de 6 mois précédant l'expiration des effets du présent accord, les parties s'engagent à se réunir afin de dresser le bilan de la période écoulée et de négocier le cas échéant un nouvel accord.

Fait à Paris, le 27 septembre 2013.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE I

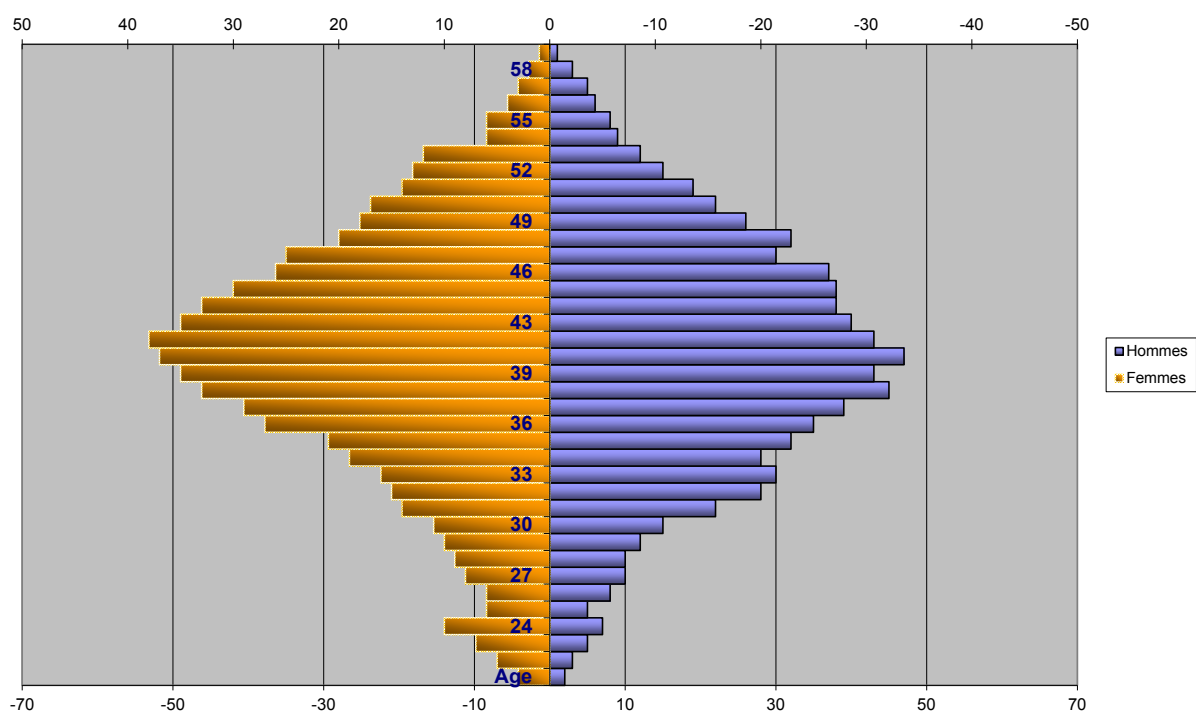
### DIAGNOSTIC PRÉALABLE À LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD DE BRANCHE RELATIF À L'EMPLOI DES JEUNES ET DES SALARIÉS ÂGÉS

(Art. L. 5121-10 et D. 5121-27 du code du travail)

#### Pyramide des âges

ÂGE	HOMMES			FEMMES			TOTAL		
	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012
Moins de 20 ans									
De 20 à 25 ans									
De 26 à 30 ans									
De 31 à 35 ans									
De 36 à 40 ans									
De 41 à 45 ans									
De 46 à 50 ans									
De 51 à 55 ans									
De 56 à 60 ans									
De 61 à 65 ans									
De 66 ans et plus									

Présentation sous forme de graphique (exemple) pour chacune des années



## Caractéristiques et place des jeunes et des salariés âgés dans l'entreprise

EMPLOIS occupés	EFFECTIF total	JEUNES de moins de 26 ans	SALARIÉS âgés d'au moins 55 ans

### Jeunes de moins de 26 ans (30 ans si travailleurs handicapés)

	2010	2011	2012
Nombre de CDI Nombre de CDD			
Nombre de contrats d'apprentissage Nombre de contrats de professionnalisation			
Nombre de contrats aidés – CIE/CAE – autres			
Nombre d'emplois non qualifiés occupés Nombre d'emplois qualifiés occupés Nombre d'emplois qualifiés occupés mais nécessitant un complément de formation			

### Salariés âgés

	2010	2011	2012
Nombre de salariés âgés de 57 ans et plus (55 ans si travailleurs handicapés) Dont salariés âgés d'au moins 55 ans lors de l'embauche			
Nombre d'emplois qualifiés occupés Nombre d'emplois non qualifiés occupés			
Nombre de salariés assurant une mission de tutorat de jeunes			

Qualifications requises pour occuper les postes pourvus par les salariés âgés :

- 
- 
-

## Prévisions de départs et d'embauches

EMPLOIS	2014	2015	2016
DÉPARTS			
<p style="text-align: center;"><b>Production</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– manutentionnaire en jardinerie et graineterie (coef. 155)</li> <li>– employé(e) de jardinerie et de graineterie (coef. 160)</li> <li>– réceptionnaire (coef. 160)</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>Commercial</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– vendeur(se) (1<sup>er</sup> échelon) (coef. 160)</li> <li>– hôte-hôtesse de caisse (1<sup>er</sup> échelon) et/ou hôte-hôtesse d'accueil (1<sup>er</sup> échelon) (coef. 160)</li> <li>– vendeur(se) 2<sup>e</sup> échelon (coef. 170)</li> <li>– hôte-hôtesse de caisse (2<sup>e</sup> échelon) et/ou hôte-hôtesse d'accueil (2<sup>e</sup> échelon) (coef. 170)</li> <li>– vendeur(se) confirmé(e) (coef. 180)</li> <li>– gestionnaire de rayon (coef. 185)</li> <li>– responsable de rayon (coef. 190)</li> <li>– responsable de secteur (coef. 200)</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>Administratif</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– agent administratif (1<sup>er</sup> échelon) (coef. 155)</li> <li>– agent administratif (2<sup>e</sup> échelon) (coef. 165)</li> <li>– secrétaire (coef. 175)</li> <li>– comptable (coef. 180)</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>Direction</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– adjoint de direction (coef. 220)</li> <li>– responsable de point de vente (coef. 260)</li> <li>– directeur (coef. 350)</li> <li>– directeur régional (coef. 400)</li> </ul>			
EMBAUCHES			
<p style="text-align: center;"><b>Production</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– manutentionnaire en jardinerie et graineterie (coef. 155)</li> <li>– employé(e) de jardinerie et de graineterie (coef. 160)</li> <li>– réceptionnaire (coef. 160)</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>Commercial</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– vendeur(se) (1<sup>er</sup> échelon) (coef. 160)</li> <li>– hôte-hôtesse de caisse (1<sup>er</sup> échelon) et/ou hôte-hôtesse d'accueil (1<sup>er</sup> échelon) (coef. 160)</li> <li>– vendeur(se) 2<sup>e</sup> échelon (coef. 170)</li> <li>– hôte-hôtesse de caisse (2<sup>e</sup> échelon) et/ou hôte-hôtesse d'accueil (2<sup>e</sup> échelon) (coef. 170)</li> <li>– vendeur(se) confirmé(e) (coef. 180)</li> <li>– gestionnaire de rayon (coef. 185)</li> <li>– responsable de rayon (coef. 190)</li> <li>– responsable de secteur (coef. 200)</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>Administratif</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– agent administratif (1<sup>er</sup> échelon) (coef. 155)</li> <li>– agent administratif (2<sup>e</sup> échelon) (coef. 165)</li> <li>– secrétaire (coef. 175)</li> <li>– comptable (coef. 180)</li> </ul>			

EMPLOIS	2014	2015	2016
<b>Direction</b> – adjoint de direction (coef. 220) – responsable de point de vente (coef. 260) – directeur (coef. 350) – directeur régional (coef. 400)			

### Compétences clés de l'entreprise

(A préciser)

#### Conditions de travail des salariés âgés et situations de pénibilité

Facteurs de pénibilité recensés dans l'entreprise et auxquels sont exposés les salariés âgés : voir accord collectif ou plan d'action de prévention de la pénibilité.

Mesures de prévention prises en faveur de la prévention de la pénibilité pour les salariés âgés : voir accord collectif ou plan d'action de prévention de la pénibilité.

#### Situation comparée hommes/femmes

Le tableau ci-après présente les métiers dans lesquels la proportion des hommes et des femmes est déséquilibrée.

MÉTIER	NOMBRE DE FEMMES	NOMBRE D'HOMMES
–		
–		
–		
–		
–		
–		

## ANNEXE II

### PROCÉDURE DEMANDE D'AIDE CONTRAT DE GÉNÉRATION

THÈMES	DISPOSITIONS APPLICABLES
<b>Entreprises bénéficiaires</b>	Entreprises dont l'effectif est inférieur à 300 salariés ou appartenant à un groupe de moins de 300 salariés.
<b>Modalités de mise en œuvre</b>	Accord de branche étendu applicable à défaut de négociation d'un accord collectif d'entreprise, attesté par un procès-verbal de désaccord, et d'élaboration d'un plan d'action (art. L. 5121-8 du code du travail)
<b>Modalités d'attribution de l'aide</b>	<p>Embaucher en CDI à temps plein et maintenir dans l'emploi pendant la durée de l'aide un jeune âgé de moins de 26 ans ou un jeune de moins de 30 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Possibilité de temps partiel avec l'accord du jeune si son parcours ou sa situation le justifie, sans être inférieur à 4/5 de la durée hebdomadaire de travail à temps plein.</p> <p>Pour être éligible à l'aide contrat de génération, l'embauche du jeune doit être réalisée :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013 pour les entreprises de moins de 50 salariés ;</li> <li>– pour les entreprises de 50 à 299 salariés : <ul style="list-style-type: none"> <li>– à compter de la date de dépôt de son accord ou de son plan d'action auprès de la DIRECCTE (dépôt complet), en cas d'accord collectif ou plan d'action relatif au contrat de génération ;</li> <li>– à compter de la date de transmission du diagnostic de l'entreprise auprès de la DIRECCTE en cas d'accord de branche étendu.</li> </ul> </li> </ul> <p>Maintenir dans l'emploi en CDI pendant la durée de l'aide et jusqu'à son départ en retraite :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– un salarié âgé d'au moins 57 ans ;</li> <li>– ou un salarié âgé d'au moins 55 ans au moment de son embauche ;</li> <li>– ou un salarié âgé d'au moins 55 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.</li> </ul> <p>Ne pas avoir procédé, dans les 6 mois de l'embauche du jeune, à un licenciement pour motif économique sur les postes relevant de la catégorie professionnelle dans laquelle est prévue l'embauche, ou à une rupture conventionnelle homologuée ou à un licenciement pour un motif autre que la faute grave ou lourde ou l'inaptitude sur le poste pour lequel est prévue l'embauche.</p> <p>Etre à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard des organismes de recouvrement des cotisations et des contributions de sécurité sociale ou d'assurance chômage.</p> <p>L'aide au contrat de génération peut se cumuler avec l'aide au contrat de professionnalisation en CDI pour les jeunes de moins de 26 ans.</p>
<b>Diagnostic</b>	<p>Il est obligatoire.</p> <p>Le diagnostic comporte les éléments prévus par l'article D. 5121-27 du code du travail, relatifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– à la pyramide des âges ;</li> <li>– aux caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et à l'évolution de leur part respective dans l'entreprise sur les 3 dernières années disponibles ;</li> <li>– aux prévisions de départs à la retraite ;</li> <li>– aux perspectives de recrutement ;</li> <li>– aux compétences dont la préservation est considérée comme essentielle pour l'entreprise dites « compétences clés » ;</li> <li>– aux conditions de travail des seniors et aux situations de pénibilité telles qu'identifiées, le cas échéant, dans l'accord ou plan d'action de l'entreprise, lorsqu'il existe.</li> </ul>

THÈMES	DISPOSITIONS APPLICABLES
	<p>Le diagnostic s'appuie sur celui effectué pour la détermination des objectifs et mesures relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur le bilan des mesures prises dans le cadre d'accord ou plan d'action portant sur la GPEC, lorsqu'il existe. Il identifie notamment les métiers pour lesquels la proportion de femmes et d'hommes est déséquilibrée.</p>
<b>Montant de l'aide</b>	<p>L'aide de l'Etat est de 4 000 € par an (à hauteur de 2 000 € au titre de l'embauche du jeune et de 2 000 € au titre du maintien dans l'emploi du salarié âgé) pour une durée maximum de 3 ans, soit 12 000 € au total.</p> <p>Le point de départ de l'aide est la date de début d'exécution du contrat de travail à durée indéterminée du jeune. Elle est versée à la fin de chaque trimestre civil à compter de la demande.</p> <p>Le montant de l'aide est proratisé en fonction de la durée du temps de travail de chaque salarié du binôme.</p> <p>En cas de modification du temps de travail du jeune ou du salarié âgé en cours de trimestre, le montant de l'aide associé à l'embauche du jeune ou celui associé au titre du maintien dans l'emploi du salarié âgé est proratisé à compter de la date d'effet déclarée.</p> <p>Exemple : si, au titre du 2<sup>e</sup> trimestre, l'employeur déclare que le temps de travail du salarié jeune est passé à 80 % au 1<sup>er</sup> juin, l'aide au titre du salarié jeune est égale à <math>500 \times 100 \% \times 61/91</math> (du 1<sup>er</sup> avril au 30 mai) et <math>500 \times 80 \% \times 30/91</math> (du 1<sup>er</sup> juin au 30 juin) et l'aide au titre du salarié âgé pour lequel il n'y a pas eu de modification est égale à 500 €. L'aide globale versée au titre du trimestre est de 967,03 €.</p> <p>En cas de suspension des contrats de travail du jeune ou du salarié âgé durant au moins 30 jours consécutifs au cours du trimestre civil sans maintien de la rémunération du salarié, l'aide versée au titre du salarié dont le contrat de travail a été suspendu est interrompue pour le trimestre. L'aide versée au titre de l'autre salarié du binôme est maintenue.</p>
<b>Demande d'aide</b>	<p>Pour bénéficier de cette aide, l'entreprise adresse à Pôle emploi services un formulaire de demande dûment complété et signé dans un délai de 3 mois suivant la date d'embauche (1<sup>er</sup> jour travaillé) du jeune. Au-delà, l'aide ne pourra plus être accordée.</p> <p>Disposition transitoire : pour les embauches effectuées entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 1<sup>er</sup> mars 2013 (date de promulgation de la loi), la demande d'aide pour les seules entreprises de moins de 50 salariés devra être déposée au plus tard le 16 juin 2013, soit dans les 3 mois suivant la date de la publication du décret.</p> <p>Pour les entreprises multi-établissements, les demandes d'aides doivent être déposées par un établissement dit « centralisateur ». A défaut, Pôle emploi détermine lui-même cet établissement centralisateur et y effectue l'enregistrement des dossiers de demandes d'aides « contrat de génération ».</p> <p>Le formulaire de demande est téléchargeable sur le seul site : <a href="http://www.contrat-generation.gouv.fr">www.contrat-generation.gouv.fr</a>. Le site internet de Pôle emploi renvoie sur cette page internet.</p> <p>A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2013, le formulaire sera entièrement dématérialisé (dans la saisie comme dans l'envoi).</p> <p>L'entreprise peut, également, appeler le 3995 pour avoir un premier niveau d'information sur l'aide contrat de génération, et sera renvoyée vers Pôle emploi services pour une expertise plus fine.</p> <p>Aucune pièce justificative n'est à adresser à Pôle emploi services. Pôle emploi services réalisera des contrôles <i>a posteriori</i> (en application des dispositions de la convention de gestion signée entre l'Etat et Pôle emploi services) pour vérifier que les conditions d'attribution de l'aide sont bien remplies.</p>
<b>Versement de l'aide</b>	<p>Avant la fin de chaque trimestre civil, Pôle emploi services envoie à l'entreprise un formulaire pré-rempli (un seul formulaire par entreprise avec les différents binômes en contrat de génération) pour que l'entreprise actualise les données.</p> <p>A partir du 30 septembre 2013, cette actualisation pourra être réalisée par l'entreprise de façon dématérialisée, via le site internet de Pôle emploi.</p>

THÈMES	DISPOSITIONS APPLICABLES
	<p>Ces demandes d'actualisation seront envoyées par Pôle emploi services le 25 de chaque mois de fin de trimestre civil.</p> <p>L'aide est versée trimestriellement par Pôle emploi services, dans un délai de 1 mois à compter de la réception du formulaire d'actualisation.</p> <p>L'entreprise doit impérativement adresser cette actualisation à Pôle emploi services dans le mois qui suit la fin du trimestre civil pour lequel l'aide est demandée. Au-delà de ce délai de 1 mois, l'aide ne peut plus être versée pour le trimestre considéré.</p> <p>Par cette déclaration, l'entreprise atteste que les contrats de travail des salariés du binôme sont toujours en cours d'exécution à ladite échéance et déclare les éventuelles modifications qui ont eu lieu s'agissant du départ ou du temps de travail de ces salariés, ou du départ d'autres salariés âgés de l'entreprise.</p> <p>L'aide n'est due que pour le trimestre au titre duquel le montant calculé est au moins égal à 50 €.</p> <p>Si l'entreprise n'envoie pas pendant deux trimestres consécutifs son formulaire d'actualisation, l'aide est interrompue de façon définitive.</p>
<p><b>Cas d'interruption de l'aide</b></p>	<p>Au niveau du binôme jeune/salarié âgé :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– rupture du contrat de travail du jeune du binôme : quel que soit le motif de rupture du contrat du jeune, l'aide est interrompue car le jeune n'a pas été intégré durablement. Néanmoins, l'employeur a la possibilité de conclure un nouveau contrat de génération en recrutant un autre jeune auquel il peut associer le même salarié âgé ;</li> <li>– rupture du contrat de travail du salarié âgé du binôme : une condition de 6 mois de cohabitation minimum entre le jeune et le salarié âgé constituant le binôme est fixée afin d'éviter que l'employeur conclue un contrat de génération avec un salarié âgé qui partirait quelques jours ou semaines après, l'employeur pouvant alors conserver le bénéfice d'une aide pour le jeune alors que la transmission de compétences n'aurait pas été assurée.</li> </ul> <p>Plusieurs situations se présentent :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– en cas de départ du salarié âgé pour motif de retraite, démission, licenciement pour faute grave ou lourde ou inaptitude, décès dans les 6 mois qui suivent la constitution du binôme, l'aide est interrompue en principe, mais elle peut être maintenue si l'employeur reconstitue un binôme avec un autre salarié âgé dans les 3 mois qui suivent le départ ;</li> <li>– en cas de départ pour ces mêmes motifs au-delà des 6 mois qui suivent la constitution du binôme, l'objectif du contrat de génération est considéré comme rempli : le salarié âgé a eu le temps de transmettre ses compétences avant de partir, et le jeune est en cours d'intégration dans l'entreprise. Tant que le jeune est présent, l'entreprise conserve l'aide dans sa totalité jusqu'à l'échéance des 3 ans ;</li> <li>– en cas de départ du salarié âgé du binôme pour licenciement pour motif économique, personnel hors faute grave ou lourde ou inaptitude, ou rupture conventionnelle, l'aide de 4 000 € est interrompue. Si l'entreprise veut conclure un nouveau contrat de génération, elle doit recruter un nouveau jeune et l'apparier avec un autre salarié âgé.</li> </ul> <p>Concernant les autres salariés âgés présents dans l'entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– en cas de départ de l'un de ces salariés âgés de 57 ans ou plus (ou de 55 ans ou plus s'il est reconnu comme travailleur handicapé) pour retraite, démission, licenciement pour faute grave ou lourde ou inaptitude, décès ou rupture conventionnelle, il n'y a pas d'impact sur le contrat de génération : la ou les aides en cours sont maintenues ;</li> <li>– en cas de départ de l'un de ces salariés âgés pour licenciement pour motif économique ou motif personnel hors faute grave ou lourde ou inaptitude, l'aide correspondant au dernier contrat de génération conclu est interrompue.</li> </ul> <p>Il s'agit d'interruption de l'aide pour l'avenir, les seuls cas de reversement envisagés feront suite à des fausses déclarations suite à contrôles.</p> <p>Autre cas d'interruption de l'aide :</p> <p>En cas de diminution de la quotité de travail du jeune du binôme au-dessous de 80 %, les conditions de l'aide ne sont plus remplies, et celle-ci est donc interrompue de façon définitive à compter de la date à laquelle survient la diminution du temps de travail.</p>



ANNEXE III  
LIVRET D'ACCUEIL

---

M.....

.....

.....

Lettre remise en main propre contre décharge

A ....., le .....

Vous venez d'être embauché(e) au sein de notre structure et nous vous souhaitons tout d'abord la bienvenue.

Nous tenons en premier lieu à vous présenter notre société :

Définir un texte de présentation : date de création, nombre de salariés embauchés, activité (jardinerie, animalerie), horaires d'ouverture du magasin...

En votre qualité de salarié de l'entreprise, et afin que notre collaboration se déroule au mieux, nous tenons à vous rappeler un certain nombre d'éléments relatifs aux règles et pratiques applicables dans notre entreprise.

Nous vous rappelons tout d'abord qu'un règlement intérieur définissant les règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité a été établi. Ce document est affiché sur les panneaux situés ..... et un exemplaire est joint au présent courrier. Nous vous remercions de bien vouloir en prendre connaissance.

Les textes conventionnels applicables au sein de l'entreprise sont les suivants : la convention collective nationale des jardineries et graineteries. Un exemplaire est affiché sur les panneaux prévus à cet effet et un autre tenu à disposition du personnel dans le bureau de ..... (comptable, service du personnel, direction).

Eventuellement, nous appliquons également :

- un accord d'organisation du temps de travail conclu le .....
- un accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes conclu le .....
- un accord sur la pénibilité conclu le .....
- .....

Nous mettons en œuvre le régime de prévoyance instauré par notre convention collective et attribuant des garanties.

Prévoyance :

Ce régime est obligatoire pour les salariés cadres et non cadres.

Ce régime est actuellement géré par l'organisme suivant : nom et adresse à compléter.

Le taux de cotisation et le niveau des garanties sont ceux prévus conventionnellement.

Pour votre parfaite information, est joint en annexe un document de synthèse des garanties souscrites établi par notre organisme de prévoyance.

Retraite complémentaire :

Ce régime est obligatoire pour les salariés cadres et non cadres.

Ce régime est actuellement géré par l'organisme suivant : nom et adresse à compléter.

Eventuellement, remboursement complémentaire frais de soins et de santé.

Ce régime est obligatoire pour les salariés ayant .....(mois) d'ancienneté et est géré par l'organisme suivant : nom et adresse à compléter.

A votre seule initiative, et sous réserve de fournir à la direction les justificatifs correspondants, vous pouvez vous dispenser de vous affilier au « remboursement complémentaire frais de soins de santé » si vous êtes concerné par un des cas de dispense visé par l'accord collectif ou la décision unilatérale ou le référendum le mettant en place.

Les contrats sont financés par des cotisations dont les montants et les répartitions entre employeur et salariés sont définis de la manière suivante :

- part patronale : ..... % ;
- part salariale : ..... %.

Pour votre parfaite information, est joint en annexe un document de synthèse des garanties souscrites.

Le cas échéant, nous vous informons en outre que, pour des raisons de sécurité, une vidéo-surveillance a été mise en place dans les lieux suivants .....

Nous vous précisons que ce dispositif permet un enregistrement des données et pourra être utilisé comme moyen de contrôle et/ou de preuve de la commission d'éventuels faits fautifs.

Enfin, pour votre propre sécurité et celle de vos collègues de travail, nous vous demandons de bien vouloir prendre connaissance de la consigne incendie affichée ..... et de veiller à respecter les règles qui vous ont été présentées, relatives :

- à la circulation des personnes et des engins ;
- à la conduite à tenir en cas d'accident ;
- à la tenue de votre poste de travail, notamment en ce qui concerne l'utilisation de vos outils de travail, l'utilisation des équipements de protection individuelle ou les gestes et postures adéquats.

Si livret d'accueil remis lors de l'embauche d'un jeune d'au plus 26 ans (30 ans en cas de travailleur handicapé) : afin de faciliter votre intégration dans l'entreprise et notamment de vous aider à vous approprier ses règles de fonctionnement, les comportements à adopter dans l'entreprise, M. .... est désigné en qualité de référent destinée. Il participera à votre accueil, répondra à vos questions, vous aidera à faire connaissance avec les équipes et à connaître les modalités de fonctionnement de notre entreprise. Il participera également à vos entretiens de suivi.

Demeurant à votre disposition pour tout complément d'information que vous pourriez désirer sur ces thèmes,

Nous vous prions d'agréer, M. .... nos salutations distinguées.

M. ....

Brochure n° 3234

**Convention collective régionale**

**IDCC : 1391 – MANUTENTION ET NETTOYAGE  
SUR LES AÉROPORTS  
(Région parisienne)**

**AVENANT N° 53 DU 4 OCTOBRE 2013  
RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2014**

NOR : ASET1351099M

IDCC : 1391

Lors de la commission mixte paritaire du 4 octobre 2013 concluant les négociations sur les salaires garantis et autres éléments de rémunération, les parties signataires sont convenues des dispositions suivantes :

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

*Salaires garantis*

Les salaires minima garantis fixés par les conventions annexes sont revalorisés de 1,30 % pour l'ensemble des catégories de personnel, et ce à compter du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant au *Journal officiel* selon les dispositions ci-après définies à l'article 4 « Application ».

Les grilles des salaires minima garantis correspondant à cette revalorisation figurent en annexes au présent avenant n° 53 relatif aux salaires garantis et autres éléments de rémunération pour l'année 2014 :

- annexe I : Manutention. « Salaires garantis », barème défini par l'avenant n° 53 du 4 octobre 2013 ;
- annexe II : Nettoyage. « Salaires garantis », barème défini par l'avenant n° 53 du 4 octobre 2013 ;
- annexe III : Agents de maîtrise et cadres. « Salaires garantis », barème défini par l'avenant n° 53 du 4 octobre 2013.

**Article 2**

*Autres éléments de rémunération*

Article 2.1 « Indemnité de panier » (annexe I, art. 27 ; annexe II, art. 23 ; annexe III, art. 24) : à la date d'application de l'avenant n° 53 (voir art. 4), la valeur de l'indemnité de panier est revalorisée et fixée à 5,65 €.

Article 2.2 « Indemnité de transport » (annexe I, art. 28 ; annexe II, art. 24 ; annexe III, art. 25) : à la date d'application de l'avenant n° 53 (voir art. 4), la valeur de l'indemnité de transport complémentaire est revalorisée et fixée à 0,134 € pour la valeur de l'indemnité kilométrique et à 41,25 € pour le montant minimum mensuel pour un mois complet.

### **Article 3**

#### *Clause de rendez-vous*

Compte tenu du contexte économique incertain actuel, dans l'hypothèse où l'inflation (hors tabac) en moyenne annuelle constatée par l'INSEE serait supérieure à :

- 1,50 % pour l'année 2013, les parties conviennent de faire un point de la situation en avril 2014 ;
- 1,30 % pour l'année 2014, les parties conviennent de faire un point de la situation en avril 2015.

### **Article 4**

#### *Application*

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 2261-1 du code du travail, les dispositions du présent avenant entrent en application à partir du premier jour du mois qui suivra la parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension le concernant.

### **Article 5**

#### *Publicité et signatures*

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, direction générale du travail, dans les conditions fixées par les articles L. 2231-5 et suivants et D. 2231-1 et suivants du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Fait à Paris, le 4 octobre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

SAMERA.

#### **Syndicats de salariés :**

FGTE CFDT ;

FGT CFTC ;

FAT UNSA.

# ANNEXE I

## Barème des salaires garantis pour 2014

### Manutention

(En euros.)

CATÉGORIE	MAJORATION d'ancienneté (en %)	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE
A. – De 0 à 6 mois		145	9,97
B. – Agent d'exploitation			
De 0 à 3 ans		156	10,09
De 3 à 4 ans	1,0	156	10,19
De 4 à 5 ans	3,5	156	10,45
De 5 à 6 ans	4,5	156	10,55
De 6 à 7 ans	6,0	156	10,70
De 7 à 8 ans	6,5	156	10,75
De 8 à 9 ans	7,0	156	10,80
De 9 à 12 ans	8,0	156	10,90
De 12 à 15 ans	11,0	156	11,20
De 15 à 18 ans	12,5	156	11,35
De 18 à 21 ans	14,0	156	11,51
Plus de 21 ans	15,5	156	11,66
C. – Conducteur			
De 0 à 3 ans		160	10,20
De 3 à 4 ans	1,0	160	10,30
De 4 à 5 ans	3,5	160	10,55
De 5 à 6 ans	4,5	160	10,66
De 6 à 7 ans	6,0	160	10,81
De 7 à 8 ans	6,5	160	10,86
De 8 à 9 ans	7,0	160	10,91
De 9 à 12 ans	8,0	160	11,01
De 12 à 15 ans	11,0	160	11,32
De 15 à 18 ans	12,5	160	11,47
De 18 à 21 ans	14,0	160	11,62
Plus de 21 ans	15,5	160	11,78
C'. – Assistant avion			
De 0 à 3 ans		165	10,42
De 3 à 4 ans	1,0	165	10,52

CATÉGORIE	MAJORATION d'ancienneté (en %)	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE
De 4 à 5 ans	3,5	165	10,78
De 5 à 6 ans	4,5	165	10,89
De 6 à 7 ans	6,0	165	11,04
De 7 à 8 ans	6,5	165	11,09
De 8 à 9 ans	7,0	165	11,15
De 9 à 12 ans	8,0	165	11,25
De 12 à 15 ans	11,0	165	11,56
De 15 à 18 ans	12,5	165	11,72
De 18 à 21 ans	14,0	165	11,88
Plus de 21 ans	15,5	165	12,03
D. – Conducteur qualifié			
De 0 à 3 ans		170	10,64
De 3 à 4 ans	1,0	170	10,74
De 4 à 5 ans	3,5	170	11,01
De 5 à 6 ans	4,5	170	11,12
De 6 à 7 ans	6,0	170	11,28
De 7 à 8 ans	6,5	170	11,33
De 8 à 9 ans	7,0	170	11,38
De 9 à 12 ans	8,0	170	11,49
De 12 à 15 ans	11,0	170	11,81
De 15 à 18 ans	12,5	170	11,97
De 18 à 21 ans	14,0	170	12,13
Plus de 21 ans	15,5	170	12,29
E. – Chef d'équipe, niveau I			
De 0 à 3 ans		180	11,03
De 3 à 4 ans	1,0	180	11,14
De 4 à 5 ans	3,5	180	11,42
De 5 à 6 ans	4,5	180	11,53
De 6 à 7 ans	6,0	180	11,69
De 7 à 8 ans	6,5	180	11,75
De 8 à 9 ans	7,0	180	11,80
De 9 à 12 ans	8,0	180	11,91
De 12 à 15 ans	11,0	180	12,24
De 15 à 18 ans	12,5	180	12,41
De 18 à 21 ans	14,0	180	12,58
Plus de 21 ans	15,5	180	12,74

CATÉGORIE	MAJORATION d'ancienneté (en %)	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE
F. – Chef d'équipe, niveau II			
De 0 à 3 ans		190	11,47
De 3 à 4 ans	1,0	190	11,59
De 4 à 5 ans	3,5	190	11,87
De 5 à 6 ans	4,5	190	11,99
De 6 à 7 ans	6,0	190	12,16
De 7 à 8 ans	6,5	190	12,22
De 8 à 9 ans	7,0	190	12,27
De 9 à 12 ans	8,0	190	12,39
De 12 à 15 ans	11,0	190	12,73
De 15 à 18 ans	12,5	190	12,90
De 18 à 21 ans	14,0	190	13,08
Plus de 21 ans	15,5	190	13,25

*Nettoyage*

*(En euros.)*

CATÉGORIE	MAJORATION d'ancienneté (en %)	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE
A. – De 0 à 6 mois		145	9,97
C. – Agent de nettoyage, 2 <sup>e</sup> degré			
De 0 à 3 ans		151	10,09
De 3 à 4 ans	1,0	151	10,19
De 4 à 5 ans	3,5	151	10,45
De 5 à 6 ans	4,5	151	10,55
De 6 à 7 ans	6,0	151	10,70
De 7 à 8 ans	6,5	151	10,75
De 8 à 9 ans	7,0	151	10,80
De 9 à 12 ans	8,0	151	10,90
De 12 à 15 ans	11,0	151	11,20
De 15 à 18 ans	12,5	151	11,35
De 18 à 21 ans	14,0	151	11,51
Plus de 21 ans	15,5	151	11,66
D. – Chef d'équipe			
De 0 à 3 ans		160	10,26
De 3 à 4 ans	1,0	160	10,36
De 4 à 5 ans	3,5	160	10,61

CATÉGORIE	MAJORATION d'ancienneté (en %)	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE
De 5 à 6 ans	4,5	160	10,72
De 6 à 7 ans	6,0	160	10,87
De 7 à 8 ans	6,5	160	10,92
De 8 à 9 ans	7,0	160	10,97
De 9 à 12 ans	8,0	160	11,08
De 12 à 15 ans	11,0	160	11,38
De 15 à 18 ans	12,5	160	11,54
De 18 à 21 ans	14,0	160	11,69
Plus de 21 ans	15,5	160	11,84
E. – Chef d'équipe principal			
De 0 à 3 ans		170	10,71
De 3 à 4 ans	1,0	170	10,81
De 4 à 5 ans	3,5	170	11,08
De 5 à 6 ans	4,5	170	11,19
De 6 à 7 ans	6,0	170	11,35
De 7 à 8 ans	6,5	170	11,40
De 8 à 9 ans	7,0	170	11,46
De 9 à 12 ans	8,0	170	11,56
De 12 à 15 ans	11,0	170	11,88
De 15 à 18 ans	12,5	170	12,04
De 18 à 21 ans	14,0	170	12,21
Plus de 21 ans	15,5	170	12,37

*Agents de maîtrise et cadres*

*(En euros.)*

CATÉGORIE	MAJORATION d'ancienneté (en %)	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL
I. – Agent de maîtrise 1 <sup>er</sup> degré			
De 0 à 3 ans		225	2 332
De 3 à 6 ans	3,0	225	2 402
De 6 à 9 ans	6,0	225	2 472
De 9 à 12 ans	9,0	225	2 542
De 12 à 15 ans	12,0	225	2 612
De 15 à 18 ans	13,5	225	2 647
De 18 à 21 ans	15,0	225	2 682
Plus de 21 ans	16,5	225	2 717



CATÉGORIE	MAJORATION d'ancienneté (en %)	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL
II. – Agent de maîtrise 2° degré			
De 0 à 3 ans		236	2 442
De 3 à 6 ans	3,0	236	2 516
De 6 à 9 ans	6,0	236	2 589
De 9 à 12 ans	9,0	236	2 662
De 12 à 15 ans	12,0	236	2 735
De 15 à 18 ans	13,5	236	2 772
De 18 à 21ans	15,0	236	2 809
Plus de 21 ans	16,5	236	2 845
Chef de chantier, niveau I			
De 0 à 3 ans		280	2 883
De 3 à 6 ans	3,0	280	2 970
De 6 à 9 ans	6,0	280	3 056
De 9 à 12 ans	9,0	280	3 143
De 12 à 15 ans	12,0	280	3 229
De 15 à 18 ans	13,5	280	3 273
De 18 à 21ans	15,0	280	3 316
Plus de 21 ans	16,5	280	3 359
Chef de chantier, niveau II			
De 0 à 3 ans		303	3 114
De 3 à 6 ans	3,0	303	3 207
De 6 à 9 ans	6,0	303	3 300
De 9 à 12 ans	9,0	303	3 394
De 12 à 15 ans	12,0	303	3 487
De 15 à 18 ans	13,5	303	3 534
De 18 à 21 ans	15,0	303	3 581
Plus de 21 ans	16,5	303	3 627

Brochure n° 3169

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1726. – CABINETS D'ÉCONOMISTES  
DE LA CONSTRUCTION  
ET DE MÊTREURS-VÉRIFICATEURS  
(Collaborateurs salariés)**

**ADHÉSION PAR LETTRE DU 18 OCTOBRE 2013  
DE L'UNSA À LA CONVENTION**

NOR : ASET1351097M  
IDCC : 1726

Bagnolet, le 18 octobre 2013.

*La fédération des syndicats de services, activités diverses, tertiaires et connexes, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citröen, 75902 Paris Cedex 15.*

Monsieur le directeur,

La fédération UNSA des syndicats de services, activités diverses, tertiaires et connexes (FESSAD-UNSA), déclarée le 15 mars 1999, vous fait part de son adhésion à la convention collective nationale des collaborateurs salariés des cabinets d'économistes de la construction et de métreurs-vérificateurs (UNTEC) du 16 avril 1993 (étendue par arrêté du 6 octobre 1993, IDCC 1726) et ses annexes, ainsi qu'aux :

- accord du 21 mars 1995 relatif à la retraite complémentaire ;
- avenant du 20 janvier 1999 relatif à la prévoyance et ses annexes ;
- avenant n° 5 du 22 décembre 1999 relatif au développement du paritarisme ;
- avenant n° 6 du 3 octobre 2001 relatif à la réduction du temps de travail (35 heures) ;
- accord national et régional (Ile-de-France) n° 74 du 3 juillet 2013 relatif aux salaires.

Nous vous joignons copie des notifications que nous adressons parallèlement à l'ensemble des partenaires sociaux représentatifs dans le champ desdites conventions.

Vous remerciant de votre attention, nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur, l'expression de notre parfaite considération.

Brochure n° 3052

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1996. – PHARMACIE D'OFFICINE**

---

**AVENANT DU 26 SEPTEMBRE 2013**  
**RELATIF AUX INDEMNITÉS DE DÉPART À LA RETRAITE**

NOR : ASET1351100M  
IDCC : 1996

---

Vu le code du travail, notamment les articles L. 1237-5 et suivants relatifs à la mise à la retraite et les articles L. 1237-9 et suivants relatifs au départ volontaire à la retraite ;

Vu le code de la sécurité sociale, notamment les articles L. 351-15 et suivants relatifs au dispositif de retraite progressive ;

Vu la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997, notamment son article 22 relatif à l'indemnité de départ en retraite ;

Désireuses d'améliorer le montant de l'indemnité de départ volontaire à la retraite et d'en adapter les modalités de calcul aux salariés bénéficiant du dispositif de retraite progressive, d'une part, et soucieuses de tenir compte des modifications affectant notamment l'âge légal de départ à la retraite, les dispositifs de préretraite et de mise à la retraite par l'employeur, d'autre part,

les parties signataires sont convenues, dans le cadre du présent avenant, des dispositions suivantes :

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

L'article 22 « Indemnité de départ en retraite » des dispositions générales de la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 est rédigé comme suit :

« Tout salarié, quel que soit son âge, quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse a droit à une indemnité de départ en retraite fixée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise.

Cette indemnité de départ en retraite, versée lors de la rupture du contrat de travail, est égale à :

- 1/2 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 1,5 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 25 ans d'ancienneté ;
- 2,5 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ en retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification à caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période sera prise en compte *pro rata temporis*.

Lorsque le salarié réduit son temps de travail pour bénéficier d'une retraite progressive en application des articles L. 351-15 et suivants du code de la sécurité sociale, la rémunération à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est celle que le salarié aurait perçue s'il avait maintenu son temps de travail.

En cas de mise à la retraite par l'employeur dans les conditions prévues par le code du travail, le salarié a droit au versement d'une indemnité de départ en retraite qui ne peut être inférieure à l'indemnité minimum légale de licenciement ou, si elle est plus favorable, à l'indemnité conventionnelle de licenciement.

Si les conditions de mise à la retraite prévues à l'alinéa précédent ne sont pas remplies, la rupture du contrat de travail par l'employeur constitue un licenciement. »

## **Article 2**

En application de l'article L. 2253-3 du code du travail, les parties signataires confèrent aux dispositions du présent avenant un caractère impératif et interdisent de ce fait aux entreprises de la branche d'y déroger en tout ou partie, à moins de clauses plus favorables pour les salariés.

## **Article 3**

Le présent avenant prendra effet le 1<sup>er</sup> octobre 2013 et sera présenté à l'extension à la demande de la partie la plus diligente.

Conformément à la faculté qui leur est offerte par la circulaire ministérielle du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises, les parties signataires s'accordent pour demander l'application la plus rapide possible de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 26 septembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisations patronales :**

FSPF ;

USPO.

### **Syndicats de salariés :**

FNSCIC CFE-CGC ;

FN FO ;

FSS CFTC.

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 3017. – PORTS ET MANUTENTION**  
**(15 avril 2011)**

**ACCORD DU 16 AVRIL 2013**  
**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS**  
**(BORDEAUX)**

NOR : ASET1351096M  
IDCC : 3017

Au terme de quatre commissions paritaires qui se sont tenues entre les mois d'octobre 2012 et mars 2013, les parties ont trouvé un accord sur les points suivants.

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

*Nomination de contremaîtres « à la journée »*

A compter du 16 avril 2013, il est convenu que, conformément aux dispositions de l'article 3.2 de la CCNUPM relatif à la polyvalence et aux différents accords de place en vigueur, l'employeur pourra ponctuellement affecter un ouvrier docker professionnel mensualisé au poste de contremaître, lorsque le nombre de contremaîtres titulaires disponibles sera insuffisant.

En contrepartie de l'exercice ponctuel de cette fonction, le « contremaître à la journée » percevra une prime brute de 60 € (en remplacement de la prime actuelle fixée à 29,39 €), quels que soient l'horaire concerné (shift, journée, shift de nuit), le jour de travail (semaine, dimanche ou jour férié) et le nombre d'heures travaillées ; elle inclut donc les éventuelles heures de prolongation et/ou de finition.

Une liste de volontaires parmi les salariés des entreprises de manutention de la place de Bordeaux sera établie par le syndicat dockers ; leur contrat de travail fera l'objet d'un avenant stipulant la possibilité de leur affectation à la journée au poste de contremaître en contrepartie du versement de la prime de fonction ci-dessus définie. Aucune prime ne sera versée tant que les avenants au contrat de travail de l'ensemble des salariés volontaires n'auront pas été signés.

La liste des volontaires fournie à la date de signature de ce protocole d'accord se veut ouverte au rajout de nouveaux volontaires.

**Article 2**

*Rémunération des heures de nuit*

A compter du 16 avril 2013, le salarié (ODPM ou ODO) qui effectuera des heures de travail en shift de nuit (22 h-06 h ou 00 h-08 h) percevra, en supplément de son taux horaire de base et de la majoration prévue par la CCNUPM, une prime de nuit brute forfaitaire de 20 € par shift dit « de nuit », quels que soient le jour de travail (semaine, dimanche ou jour férié) et le nombre d'heures travaillées ; elle inclut donc les éventuelles heures de prolongation et/ou de finition.

Cette prime de nuit brute évoluera en fonction des augmentations générales de salaire.

En contrepartie du versement de cette prime, il est expressément convenu que, dans le respect des différents accords de place en vigueur, il ne sera pas fait obstacle, pour quelque raison que ce soit, à l'emploi d'ouvriers dockers occasionnels (ODO) pendant les shifts dits « de nuit ».

### **Article 3**

#### *Rémunération des contremaîtres titulaires*

A compter du 16 avril 2013, la rémunération brute mensuelle des contremaîtres titulaires (classés AM1) est revalorisée de 9,48 %.

La nouvelle grille des salaires est annexée au présent protocole.

En contrepartie de cette revalorisation, il est convenu :

- que les contremaîtres titulaires disposant d'un téléphone mis à disposition par l'entreprise devront être joignables pendant les heures de travail ainsi que les jours où ils seront en « disponibilité » ;
- qu'en cas d'absence inopinée d'un contremaître titulaire affecté par l'employeur, ce dernier pourra faire appel en cours de journée à un contremaître titulaire non affecté, avant d'affecter un ouvrier docker professionnel mensualisé au poste de « contremaître à la journée » (art. 1<sup>er</sup> du présent protocole d'accord). Dans ce cas, il est convenu que c'est un délégué du personnel qui appellera le contremaître concerné ; si le délégué du personnel n'était pas joignable, l'employeur contacterait directement ses contremaîtres ;
- que, dans l'attente de l'arrivée du remplaçant du contremaître titulaire absent, les modalités de démarrage du chantier seront convenues avec les délégués du personnel.

### **Article 4**

#### *« Week-end de confort »*

Dans l'avenant n° 1 du 16 mai 2012 de l'accord du 25 octobre 2010, il a été convenu que 9 jours de RTP sur 12 jours étaient affectés par les entreprises le samedi, afin d'apporter la garantie aux dockers professionnels de 9 week-ends de repos par année civile, suivant un planning établi en début d'année.

Compte tenu du fait que d'usage il n'est jamais fait appel à des ouvriers dockers occasionnels les jours où des dockers professionnels mensualisés sont en RTP, le travail du samedi se limitait à l'emploi des ouvriers dockers professionnels mensualisés disponibles.

Afin de lever cette contrainte pénalisante pour les trafics du port de Bordeaux, il est convenu que le principe des 9 repos hebdomadaires annuels est maintenu (ils seront baptisés « week-ends de confort », WEC) et que les 12 jours de RTP relevant de la seule décision d'affectation des employeurs pourront être affectés sur l'ensemble des jours ouvrables de la semaine (soit du lundi au samedi).

Il est expressément convenu que, dans le respect des différents accords de place en vigueur, il ne sera pas fait obstacle, pour quelque raison que ce soit, à l'emploi d'ouvriers dockers occasionnels (ODO) le week-end lorsque les ouvriers dockers professionnels sont en WEC.

Il est convenu qu'en cas d'absence inopinée d'un ouvrier docker professionnel mensualisé affecté par l'employeur pour travailler pendant une journée ou d'autres ouvriers dockers professionnels mensualisés seront en « RTP », il sera possible de remplacer le salarié absent par :

1. Un ouvrier docker professionnel en RTP si ce dernier était disponible et éligible pour l'horaire souhaité et sur la base du volontariat ; dans ce cas, le salarié serait considéré comme affecté pour une journée de travail, et le RTP initialement prévu serait réintégré au compteur RTP et une prime de « décommande suivie d'une recommande » sera versée au volontaire.

Dans ce cas, il est convenu que c'est un délégué du personnel qui appellera le salarié concerné. Si le délégué n'était pas joignable, l'employeur contacterait directement un ouvrier docker occasionnel ;

2. Ou, à défaut, un ouvrier docker occasionnel. Un bilan sur l'occurrence de ce recours pourra être fait après une année de fonctionnement.

Cet article s'appliquera quelle que soit l'entreprise de manutention concernée par l'affectation en « RTP » ou par l'absence inopinée.

## **Article 5**

### *Rémunération du délégué permanent*

Les entreprises de manutention de la place de Bordeaux ont admis le principe d'avoir un délégué permanent docker.

La durée de validité de ce mandat est fixée à une année, est renouvelable par tacite reconduction et peut être dénoncée par le président du syndicat des entrepreneurs de manutention avec un préavis de 3 mois avant son échéance, celle-ci étant fixée au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année civile.

Cette nomination fait l'objet d'un avenant au contrat de travail du salarié concerné.

A compter du 16 avril 2013, il est convenu que la rémunération mensuelle brute du délégué permanent sera décomposée comme suit :

- salaire mensuel brut (salaire base + IRTT) correspondant au niveau, à l'échelon et à l'ancienneté du salarié (grille locale) ;
- prime forfaitaire de fonction correspondant à la moyenne des variables brutes perçues dans les 12 mois précédant la nomination au poste de délégué permanent, majorée de 391 €.

A titre transitoire, il est convenu que le versement de cette prime forfaitaire de fonction mensuelle brute de 391 € sera étalé sur une période de 3 ans, à savoir :

- du 1<sup>er</sup> janvier 2013 au 31 décembre 2013 : 130 € ;
- du 1<sup>er</sup> janvier 2014 au 31 décembre 2014 : 260 € ;
- à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015 : 391 €.

Le montant de cette prime forfaitaire de fonction mensuelle brute évoluera en fonction des augmentations générales de salaire.

Le salarié éventuellement désigné délégué permanent après le 1<sup>er</sup> janvier 2015 bénéficiera de la prime de fonction au taux en vigueur au moment de son entrée en fonction.

L'ensemble des articles mentionnés dans cet accord s'appliquent immédiatement à la date de signature de cet accord.

Fait à Bassens, le 16 avril 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

SEMPB.

#### **Syndicat de salariés :**

CGT Dock 33.

## ANNEXE

### Grille n° 2013-1 des salaires effectifs applicable au 16 avril 2013, port de Bordeaux

Les références aux protocoles, annexes, avenants et rencontres sont décrites en notes.

*Salaire brut mensuel des ouvriers dockers professionnels mensualisés* <sup>(1)</sup>

Classement CCNUPM : D1

*(En euros.)*

ANCIENNETÉ	SALAIRE BRUT MENSUEL	SALAIRE BRUT DE BASE	IRTT
Moins de 1 an	2 168,02	1 945,70	222,32
1 an > 2 ans	2 187,58	1 963,26	224,32
2 ans > 3 ans	2 207,14	1 980,81	226,33
3 ans > 4 ans	2 229,81	2 001,16	228,65
4 ans > 5 ans	2 249,37	2 018,70	230,67
5 ans > 6 ans	2 268,92	2 036,26	232,66
6 ans > 7 ans	2 291,60	2 056,61	234,99
7 ans > 8 ans	2 311,16	2 074,16	237,00
8 ans > 9 ans	2 330,71	2 091,71	239,00
9 ans > 10 ans	2 352,35	2 111,13	241,22
10 ans > 11 ans	2 371,90	2 128,68	243,22
11 ans > 12 ans	2 391,46	2 146,23	245,23
12 ans > 13 ans	2 414,15	2 166,59	247,56
13 ans > 14 ans	2 433,71	2 184,15	249,56
14 ans > 15 ans	2 453,26	2 201,69	251,57
15 ans > 16 ans	2 475,94	2 222,04	253,90
16 ans > 17 ans	2 475,94	2 222,04	253,90
17 ans > 18 ans	2 475,94	2 222,04	253,90
18 ans > 19 ans	2 475,94	2 222,04	253,90

*Salaire brut horaire des ouvriers dockers occasionnels  
CDD non soumis à modulation* <sup>(2)</sup>

*(En euros.)*

CLASSEMENT CCNM	SALAIRE BRUT HORAIRE	SALAIRE BRUT DE BASE	PRIME D'AJUSTEMENT
Niveau B	10,39	9,81	0,58
Niveau C, échelon 2	12,08	11,67	0,41

(1) Accord de septembre 2011.

(2) Article 5 du protocole d'accord du 11 juillet 2000, article 1<sup>er</sup> de l'avenant n° 20 du 20 octobre 2005.



*Salaire brut mensuel des ouvriers dockers professionnels mensualisés*

**Contremaîtres confirmés <sup>(1)</sup>**

*(En euros.)*

ANCIENNETÉ	SALAIRE BRUT MENSUEL	SALAIRE BRUT DE BASE	IRTT
Moins de 1 an	2 930,55	2 630,04	300,51
1 an > 2 ans	2 951,95	2 649,25	302,70
2 ans > 3 ans	2 973,37	2 668,47	304,90
3 ans > 4 ans	2 998,19	2 690,75	307,44
4 ans > 5 ans	3 019,59	2 709,95	309,64
5 ans > 6 ans	3 041,00	2 729,17	311,83
6 ans > 7 ans	3 065,83	2 751,45	314,38
7 ans > 8 ans	3 087,25	2 770,68	316,57
8 ans > 9 ans	3 108,65	2 789,88	318,77
9 ans > 10 ans	3 132,34	2 811,14	321,20
10 ans > 11 ans	3 153,75	2 830,36	323,39
11 ans > 12 ans	3 175,16	2 849,58	325,58
12 ans > 13 ans	3 200,00	2 871,87	328,13
13 ans > 14 ans	3 221,42	2 891,08	330,34
14 ans > 15 ans	3 242,82	2 910,29	332,53
15 ans > 16 ans	3 267,65	2 932,57	335,08
16 ans > 17 ans	3 267,65	2 932,57	335,08
17 ans > 18 ans	3 267,65	2 932,57	335,08
18 ans > 19 ans	3 267,65	2 932,57	335,08

**Variables brutes journalières**

*(En euros.)*

	CONTREMAÎTRE	ODPM <sup>(1)</sup>	ODO
Prime chauffeur	–	25,94 <sup>(1)</sup>	12,96 <sup>(2)</sup>
Prime contremaître occasionnel	–	60,00 <sup>(3)</sup>	–
(1) Prime chauffeur + ancienne prime de polyvalence (art. 2.1.2, accord du 15 novembre 2002). (2) Article 2.3.1 de l'accord du 15 novembre 2002. (3) Article 1 <sup>er</sup> de l'accord du 16 avril 2013.			

Prime de panier de chantier ODO : 1,01 € <sup>(2)</sup>.

Décommande simple : 20,42 € <sup>(3)</sup>.

Décommande suivie de recomande : 35,73 € <sup>(4)</sup>.

(1) Article 3 de l'accord du 16 avril 2013.

(2) Articles 1<sup>er</sup> et 4 de l'avenant n° 21 du 21 octobre 2005.

(3) Article 7.7.6 du protocole d'accord du 11 juillet 2000, article 1<sup>er</sup> de l'avenant n° 4 du 14 novembre 2001.

(4) Article 7.7.6 du protocole d'accord du 11 juillet 2000, article 2 de l'avenant n° 4 du 14 novembre 2001.

Complément en cas de maladie ou d'AT par jour calendaire : 1,78 € <sup>(1)</sup>.

Absence de vestiaire à Blaye : 35,99 €.

Primes de trajet inhabituel <sup>(2)</sup> :

– Bassens/Le Verdon ou Le Verdon/Bassens : 58,97 € ;

– Bassens/Blaye : 35,99 € ;

– Bassens/Pauillac : 48,80 €.

Prime de JRTT : 127,06 €.

Prime de nuit : 20 € <sup>(3)</sup>.

#### Variables journalières exonérées de cotisations

Indemnité de panier chantier ODO : 6 € <sup>(4)</sup>.

Indemnité de salissure : 3,63 € <sup>(5)</sup>.

Indemnités de déplacement entre sites en cas d'utilisation de véhicule personnel <sup>(6)</sup> :

– Bassens/Le Verdon A/R : 113,63 € ;

– Bassens/Blaye A/R : 43,95 € ;

– Bassens/Pauillac A/R : 55,74 € ;

– Le Verdon/Bassens A/R : 113,63 € ;

– Le Verdon/Pauillac A/R : 60,03 €.

#### Variables brutes mensuelles

Prime contremaître (période probatoire) : 432,44 € <sup>(7)</sup>.

---

(1) Article 7.8 du protocole d'accord du 11 juillet 2000, article 3 de l'avenant n° 3 du 13 juillet 2001.

(2) Articles 2 et 4 de l'avenant n° 21 du 21 octobre 2005.

(3) Article 2 de l'accord du 16 avril 2013.

(4) Articles 1<sup>er</sup> et 4 de l'avenant n° 21 du 21 octobre 2005.

(5) Article 2.3 de l'avenant n° 3 du 13 juillet 2001, article 3.2 de l'avenant n° 6 du 18 janvier 2002.

(6) Articles 3 et 4 de l'avenant n° 21 du 21 octobre 2005.

(7) Article 1<sup>er</sup> de l'avenant n° 1 du 16 mai 2012.

---

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165130440-001113

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours

---