

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2013/51 DU 11 JANVIER 2014

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

(*) Aucun texte du ministère de l'agriculture dans le *BO* n° 51.

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2013/51

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Administrateurs et mandataires judiciaires (personnel) : avenant n° 9 du 6 juin 2013 relatif à la prévoyance	3
Centres de gestion agréés : adhésion par lettre du 3 décembre 2013 de l'UNSA FESSAD à la convention	5
Commissaires-priseurs judiciaires : adhésion par lettre du 4 décembre 2013 de l'UNSA FESSAD à la convention	6
Laitière (industrie) : avenant n° 2 du 15 octobre 2013 relatif au régime de prévoyance.....	7
Métallurgie (Calvados) : adhésion par lettre du 13 décembre 2013 de la CFDT à la convention	11
Métallurgie (Côte-d'Or) : avenant n° 2013-01 du 12 novembre 2013 relatif aux salaires et aux primes au 1 ^{er} janvier 2013	12
Tracteurs et matériels agricoles (commerce, réparation) : accord du 29 octobre 2013 relatif au contrat de génération.....	18
Verre (métiers) : accord du 15 novembre 2013 relatif aux salaires minimaux et aux primes .	27

Brochure n° 3353

Convention collective nationale
IDCC : 2706. – PERSONNEL DES ADMINISTRATEURS
ET DES MANDATAIRES JUDICIAIRES

AVENANT N° 9 DU 6 JUIN 2013

RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1351209M
IDCC : 2706

Entre :

L'IFPPC ;

L'ASPAJ ;

L'AMJ,

D'une part, et

La FS CFDT ;

Le SPAAC CFE-CGC ;

La FSE CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent avenant a pour objet de modifier l'avenant n° 5 en date du 17 février 2011, portant pour rappel modification de l'avenant n° 1 du 15 décembre 2009 à l'accord du 5 février 2009 relatif à la prévoyance. L'avenant n° 5 a été étendu par arrêté en date du 23 décembre 2010.

Le salarié absent pour maladie ou accident doit prévenir immédiatement son employeur, puis justifier de son état de santé dans les 48 heures par l'envoi d'un certificat médical précisant la durée prévue de l'arrêt de travail.

L'employeur peut demander, si la rémunération du salarié est maintenue, à ses frais, une contre-visite ; en tout état de cause, il peut se prévaloir des résultats de celle qu'aurait fait effectuer pendant la cessation du travail tout organisme d'assurance ou de retraite auquel le salarié serait affilié.

Sans préjudice des règles applicables aux accidents du travail ou maladie professionnelle, après 1 an d'ancienneté dans l'étude, la rémunération est maintenue aux salariés dans les conditions ci-après :

- le droit à indemnisation est subordonné au bénéfice effectif des indemnités journalières du régime général de la sécurité sociale ;
- l'indemnité nette est calculée pour compléter, à compter du 3^e jour calendaire d'absence, les indemnités journalières de la sécurité sociale, jusqu'à concurrence du salaire net qu'aurait perçu l'intéressé s'il avait travaillé pendant la même période, et ce durant 2 mois ;

- les indemnités journalières servies à ce titre par la sécurité sociale peuvent être versées directement à l'employeur, lequel se trouve alors de plein droit subrogé dans les droits de l'intéressé à ces indemnités.

En tout état de cause, les règles de maintien de salaire ci-dessus ne peuvent conduire le salarié à percevoir une rémunération nette supérieure à son salaire net d'activité.

Si plusieurs absences de maladie ou d'accident du travail, donnant lieu à indemnisation au titre du présent article, interviennent au cours d'une période de 12 mois, la durée totale d'indemnisation sera indemnisée selon les modalités suivantes :

ANCIENNETÉ	PREMIÈRE PÉRIODE à 100 %	SECONDE PÉRIODE à 80 %	TOTAL
1 an à moins de 6 ans	30 jours	30 jours	60 jours
6 ans à 11 ans	30 jours	50 jours	80 jours
11 ans à moins de 16 ans	30 jours	70 jours	100 jours
16 ans à moins de 21 ans	30 jours	90 jours	120 jours
21 ans à moins de 26 ans	30 jours	110 jours	140 jours
26 ans à moins de 31 ans	30 jours	130 jours	160 jours
Plus de 31 ans	30 jours	150 jours	180 jours

En conséquence, les périodes d'absence s'entendent déduction faite des jours d'absence déjà indemnisés au cours des 12 mois précédents.

Dans le cadre des périodes d'indemnisation de maladie continue ou discontinue sur une année glissante, le régime de prévoyance institué par accord du 5 février 2009 étendu par arrêté en date du 23 juillet 2009 complètera et/ou prendra le relais, conformément aux dispositions de l'article D. 1226-2 du code du travail, sur la base d'une rémunération de 80 % de la rémunération telle que définie par l'accord.

Les avantages résultant des dispositions qui précèdent ne se cumulent pas avec ceux des régimes institués dans les études avant l'entrée en vigueur du présent accord et qui accorderaient des avantages au moins similaires ou équivalents.

DURÉE

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

DÉPÔT. – ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent avenant est déposé au conseil des prud'hommes de Paris et auprès des services centraux du ministre chargé du travail en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Le présent avenant entre en vigueur dès les formalités de dépôt accomplies.

EXTENSION

L'extension de l'avenant est sollicitée conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 6 juin 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3220

Convention collective nationale
IDCC : 1237. – CENTRES DE GESTION AGRÉÉS

ADHÉSION PAR LETTRE DU 3 DÉCEMBRE 2013
DE L'UNSA FESSAD À LA CONVENTION

NOR : ASET1351202M
IDCC : 1237

UNSA FESSAD
21, rue Jules-Ferry
93177 Bagnolet Cedex

Bagnolet, le 3 décembre 2013.

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 centres de gestion agréés du 17 janvier 1983 (non étendue) ainsi qu'à ses annexes, avenants et accords particuliers.

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.

La secrétaire générale.

Brochure n° 3363

Convention collective nationale

IDCC : 2785. – **SOCIÉTÉS DE VENTES VOLONTAIRES
DE MEUBLES AUX ENCHÈRES PUBLIQUES
ET DES OFFICES DE COMMISSAIRES-PRISEURS JUDICIAIRES**

ADHÉSION PAR LETTRE DU 4 DÉCEMBRE 2013
DE L'UNSA FESSAD À LA CONVENTION

NOR : ASET1351203M
IDCC : 2785

*UNSA FESSAD
21, rue Jules-Ferry
93177 Bagnolet Cedex*

Bagnolet, le 4 décembre 2013.

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 enchères publiques et commissaires-priseurs du 17 décembre 2008 (étendue le 23 décembre 2009) ainsi qu'à ses annexes, avenants et accords particuliers.

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.

La secrétaire générale.

Brochure n° 3124

Convention collective nationale
IDCC : 112. – INDUSTRIE LAITIÈRE

AVENANT N° 2 DU 15 OCTOBRE 2013
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1351210M
IDCC : 112

PRÉAMBULE

Les soussignés, au vu des déséquilibres constatés, depuis plusieurs années, lors de la présentation des comptes, ont souhaité réexaminer, de manière anticipée, le régime de prévoyance prévu par l'accord du 26 novembre 2003, étendu par arrêté du 4 mai 2004, et son avenant n° 1 du 10 février 2009, étendu par arrêté du 10 juillet 2009, au profit du personnel non cadre.

Ils ont décidé en fonction des comptes de résultat de proroger le régime de prévoyance en vigueur, tout en adaptant certaines de ses dispositions.

Article 1^{er}

Bénéficiaires

Conformément à l'article 2 du décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012, le premier alinéa de l'article 2 de l'accord du 26 novembre 2003 « Objet et bénéficiaires » est modifié comme suit :

« Le présent accord a pour objet d'instituer une obligation d'adhésion à un régime de prévoyance mutualisé au niveau de la branche, au bénéfice des salariés non cadres ne relevant pas des articles 4 et 4 *bis* de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (AGIRC), ni des dispositions de l'article 36 de l'annexe I de cette convention.

Les bénéficiaires sont titulaires d'un contrat de travail et inscrits à l'effectif de l'entreprise, sous réserve des dispositions de l'article 2.4 du présent avenant, concernant la portabilité. »

Article 2

Risques couverts. – Garanties minimales. – Maintien et cessation des garanties

Sans préjudice des dispositions plus favorables,

2.1. Les risques couverts sont confirmés, à savoir :

- décès, quelle qu'en soit la cause, par le versement d'un capital au bénéfice des ayants droit ;
- invalidité permanente et totale, par le versement d'un capital au bénéfice du salarié ;
- rente éducation en cas de décès au bénéfice des enfants à charge ;
- invalidité de 2° ou 3° catégorie, par le versement d'une rente au bénéfice du salarié ;
- incapacité de travail, longue maladie, par le versement d'indemnités journalières complémentaires à celles versées par la sécurité sociale.

2.2. Les garanties minimales sont confirmées, suivant les modalités en vigueur, résultant de l'accord du 26 novembre 2003, modifié par l'avenant n° 1 du 10 février 2009.

2.3. L'article 3.2 « Cessation des garanties et conditions de maintien en cas de suspension du contrat de travail », ajouté par l'avenant n° 1, est modifié comme suit :

« Les garanties prévues par le présent régime de prévoyance sont suspendues en cas de périodes non rémunérées par l'employeur, notamment en cas de congés non rémunérés (congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise...).

Le bénéfice du régime de prévoyance est maintenu, moyennant paiement des cotisations, au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour congé ou absence, dès lors que, pendant toute la période, ils bénéficient d'un maintien total ou partiel de salaire, ou en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident, tant que l'intéressé perçoit des prestations en espèces de la sécurité sociale (indemnités journalières, rentes d'invalidité ou d'incapacité permanente de travail).

Le droit à garantie cesse en cas de rupture du contrat de travail, sauf dans les deux cas suivants :

- si le salarié bénéficie, à cette date, du versement par l'assureur de prestations complémentaires de prévoyance, au titre du présent régime, le droit à garantie étant assuré jusqu'au terme du versement des prestations ;
- ou en cas d'application du dispositif de portabilité, visé à l'article 2.4. »

2.4. Un article 3.3 « Portabilité » est créé.

« A compter de l'entrée en vigueur du présent avenant, l'augmentation sensible des cotisations du régime Isica, nécessaire à son redressement, est accompagnée de la contrepartie suivante : en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par l'assurance chômage, les salariés garantis par le présent régime bénéficient du maintien de cette couverture, à titre gratuit, pendant une durée maximale de 12 mois, suivant les conditions requises par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Le maintien des garanties, rappelées ci-dessus aux articles 2.1 et 2.2, s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité, sauf dispositions particulières définies ci-après et sous réserve que l'ancien salarié n'ait pas expressément renoncé à l'ensemble des garanties collectives souscrites.

Cette éventuelle renonciation a un caractère définitif et doit être notifiée expressément, par écrit, à l'ancien employeur dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail.

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini pour les salariés en activité pour chaque garantie, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de cessation du contrat de travail.

Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues les sommes liées à la cessation du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

En cas d'incapacité de travail, l'indemnisation prévue ne peut conduire à la perception d'une indemnité supérieure au montant de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage, à laquelle il ouvre droit, qui aurait été perçue au cours de la même période.

Si l'allocation de chômage n'a pas encore été versée, celle-ci sera reconstituée sur la base des conditions du régime d'assurance chômage applicables au jour de l'incapacité.

Le maintien des garanties prend effet le lendemain de la date de fin du contrat de travail.

Il s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du bénéficiaire dans l'entreprise, appréciée en mois entiers, arrondie le cas échéant au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois.

Le maintien des garanties cesse lorsque le bénéficiaire prend un autre emploi, ou dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime d'assurance chômage, ou à la date d'effet de la liquidation de la pension de vieillesse de la sécurité sociale, ou en cas de décès.

La suspension des allocations du régime d'assurance chômage, pour maladie ou tout autre motif, ne modifie pas la durée du maintien des garanties, qui ne peut être prolongée.

Le financement de la portabilité est assuré par mutualisation, intégrée aux cotisations des entreprises et des salariés en activité (part employeur et part salarié). Ce mode de financement s'applique aux cessations de contrat de travail à partir du 1^{er} janvier 2014.

Lors de la présentation annuelle des résultats du régime de prévoyance, un bilan d'application de ce nouveau dispositif sera établi, pour permettre aux signataires d'apprécier les modalités permettant d'en assurer la pérennité. »

Article 3

Adaptation de la cotisation

L'article 6.3 « Cotisations » est modifié comme suit :

« Le taux global des garanties est de 1,08 % du salaire brut (tranches A et B). Le taux de cette cotisation sera examiné annuellement, au vu de la présentation des comptes de résultat et de l'équilibre du régime.

La cotisation incluant l'impact de l'indispensable redressement du régime, de la portabilité et de la majoration temporaire relative à la réforme des retraites est répartie de la manière suivante entre les diverses garanties :

(En pourcentage.)

GARANTIE	COTISATION TOTALE	PART EMPLOYEUR	PART SALARIÉ
Décès, invalidité permanente et totale	0,23	0,115	0,115
Rente éducation (OCIRP)	0,08	0,04	0,04
Invalidité 2 ^e ou 3 ^e catégorie	0,53	0,265	0,265
Incapacité de travail Longue maladie	0,24	0,12	0,12
Total	1,08	0,54	0,54

Article 4

Date d'effet, durée et renégociation

Le présent avenant prend effet le 1^{er} janvier 2014, pour se terminer au 31 décembre 2018.

Au cours du semestre qui précédera l'échéance du présent avenant, la commission nationale paritaire se réunira pour réexaminer les modalités d'organisation de la mutualisation des risques couverts par l'accord du 26 novembre 2003 et de ses deux avenants.

Article 5

Révision et dénonciation

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues au code du travail.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande d'une ou plusieurs parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Article 6

Dépôt et demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à la direction des relations du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Paris, le 15 octobre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNIL.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FGA CFDT.

Convention collective départementale
IDCC : 943. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
MÉCANIQUES ET CONNEXES
(Calvados)
(30 juin 1977)

(Etendue par arrêté du 17 octobre 1978),
Journal officiel du 17 novembre 1978)

ADHÉSION PAR LETTRE DU 13 DÉCEMBRE 2013
DE LA CFDT À LA CONVENTION

NOR : ASET1351207M
IDCC : 943

Hérouville-Saint-Clair, le 13 décembre 2013.

L'union métaux Normandie CFDT, 10-18, quartier du Grand-Parc, 14200 Hérouville-Saint-Clair, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le directeur général,

Conformément aux dispositions des articles L. 2261-3 et L. 2261-4 du code du travail, la CFDT confirme par la présente son adhésion à la convention collective territoriale métallurgie du Calvados, qui concerne le syndicat CFDT métaux Caen, le syndicat CFDT métaux Pays d'Auge et le syndicat CFDT métaux de Flers-Condé-Vire.

Nous avons également procédé au dépôt de notre adhésion par voie électronique à l'adresse suivante : depot.accord@travail.gouv.fr.

Recevez, Monsieur le directeur général, mes meilleures salutations.

La secrétaire générale.

Convention collective

IDCC : 1885. – **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,
ÉLECTRIQUES ET CONNEXES**

(Côte-d'Or)

(1^{er} septembre 1995)

(Bulletin officiel n° 1996-2 bis)

(Etendue par arrêté du 13 mai 1996,

Journal officiel du 23 mai 1996)

AVENANT N° 2013-01 DU 12 NOVEMBRE 2013

RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES AU 1^{ER} JANVIER 2013

NOR : ASET1351204M

IDCC : 1885

Entre :

L'UIMM Côte-d'Or,

D'une part, et

La CFDT Côte-d'Or ;

La CFE-CGC Côte-d'Or ;

La CFTC Côte-d'Or,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit, dans le cadre de la négociation annuelle pour l'année 2013 portant sur les salaires dans les industries de la métallurgie de la Côte-d'Or.

Article 1^{er}

Rémunérations minimales garanties annuelles (RMGA)

Article 1.1

Barème des RMGA pour l'année 2013

Il est institué, à compter du 1^{er} janvier 2013, un barème des rémunérations minimales garanties annuelles définies à l'article 39.4 de la convention collective ci-dessus désignée.

Les rémunérations minimales garanties annuelles sont fixées pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Ce barème figure en annexe I.

Il est rappelé que, conformément à l'article 39.4 de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la Côte-d'Or, il sera tenu compte, pour l'application des

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

- prime d'ancienneté prévue à l'article 39.3 de la présente convention ;
- majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- indemnisation de l'astreinte ;
- versement régularisateur éventuellement dû au titre de l'année antérieure.

En application de ce principe, sont exclues de l'assiette de vérification :

- les sommes découlant de la législation sur l'intéressement et sur la participation et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale ».

Article 1.2

Ajustement de plein droit des RMGA en fonction de l'évolution du Smic au 1^{er} janvier 2014

Il est rappelé qu'au terme de l'article L. 3231-6 du code du travail, le salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) est révisé, *a minima*, au 1^{er} janvier de chaque année par décret pris par les pouvoirs publics.

Aussi, il est convenu qu'un ajustement de plein droit des RMGA sera réalisé dans l'hypothèse où certaines RMGA, applicables du fait du présent accord, se retrouveraient inférieures au montant du Smic tel que révisé au 1^{er} janvier 2014.

Article 2

Rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et valeur du point (VP)

La valeur du point est fixée à compter du 1^{er} décembre 2013 à 4,64 €.

Le barème des rémunérations minimales hiérarchiques définies à l'article 39.2 de la convention collective ci-dessus désignée pour les ouvriers, les administratifs, les techniciens et les agents de maîtrise des entreprises entrant dans son champ d'application est applicable à compter du 1^{er} décembre 2013 pour un horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif.

Ce barème figure en annexe II.

Il est rappelé que les rémunérations minimales hiérarchiques servent notamment de base de calcul à la prime d'ancienneté définie à l'article 39.3.

Article 3

Calendrier de négociation

Compte tenu du fait que la négociation ayant permis d'aboutir au présent accord a pris fin le 24 octobre 2013 et compte tenu de l'insertion dans le présent accord de la clause d'ajustement de plein droit des RMGA en fonction de l'évolution du Smic au 1^{er} janvier 2014, les parties conviennent d'ouvrir la prochaine réunion de négociation territoriale de branche sur les salaires courant septembre 2014.

Article 4

Indemnité de panier

Les parties tiennent, par le présent accord, à rappeler les dispositions de l'article 39.8 de la convention collective, qui prévoit :

« Le personnel dont l'amplitude de travail est au moins égale à 7 h 30 dans un horaire tel que défini à l'article 34.1 bénéficie d'une indemnité de panier égale au double du montant horaire du minimum garanti institué par la loi du 2 janvier 1970.

La même indemnité est accordée au salarié qui, après avoir effectué dans la journée son horaire normal de travail, effectue exceptionnellement après 21 heures au moins 4 heures de travail. »

A toutes fins utiles, il est rappelé que, conformément aux dispositions de l'article L. 3231-12 du code du travail, le minimum garanti visé à l'article 39.8 susvisé est déterminé par décret pris par les pouvoirs publics. Depuis le 1^{er} juillet 2012, le minimum garanti est fixé à 3,49 € en métropole, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Article 5

Notification, formalités de dépôt et demande d'extension

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

Il fera l'objet d'une demande d'extension formée dans les meilleurs délais par l'UIMM Côte-d'Or, qui tiendra les organisations représentatives informées de l'état d'avancement de cette demande ainsi que de la décision des services centraux du ministre chargé du travail.

Fait à Dijon, le 12 novembre 2013.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Barème des rémunérations minimales garanties annuelles brutes (RMGA) des ouvriers, administratifs, techniciens et agents de maîtrise au 1^{er} janvier 2013

Base horaire hebdomadaire : 35 heures de travail effectif.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	CATÉGORIE	OUVRIERS Administratifs, techniciens, Agents de maîtrise	CATÉGORIE	AGENTS de maîtrise d'atelier
I	1	140	O1	17 163		
	2	145	O2	17 214		
	3	155	O3	17 309		
II	1	170	P1	17 433		
	2	180		17 585		
	3	190	P2	17 805		
III	1	215	P3	18 293	AM1	18 293
	2	225		18 717		
	3	240	TA1	19 330	AM2	19 330
IV	1	255	TA2	20 476	AM3	20 476
	2	270	TA3	21 392		
	3	285	TA4	22 456	AM4	22 456
V	1	305		24 192	AM5	24 192
	2	335		25 874	AM6	25 950
	3	365		28 248	AM7	28 304
		395		29 374		29 374

ANNEXE II

**Barème des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)
des ouvriers, administratifs, techniciens et agents de maîtrise au 1^{er} décembre 2013**

Base horaire hebdomadaire : 35 heures de travail effectif.

Valeur du point : 4,64 €.

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	ADMINISTRATIFS et techniciens		OUVRIERS				AGENTS DE MAÎTRISE		AGENTS DE MAÎTRISE D'ATELIER		
			RMH	Catégorie	RMH	Maj. 5 %	Total RMH	Catégorie	RMH		RMH	Maj. 7 %	Total RMH
I	1	140	649,60	O1	641,20	32,06	673,26						
	2	145	672,80	O2	664,10	33,21	697,31						
	3	155	719,20	O3	709,90	35,50	745,40						
II	1	170	788,80	P1	778,60	38,93	817,53						
	2	180	835,20		824,40	41,22	865,62						
	3	190	881,60	P2	870,20	43,51	913,71						
III	1	215	997,60	P3	984,70	49,24	1 033,94	AM1			997,60	69,83	1 067,43
	2	225	1 044,00		1 030,50	51,53	1 082,03				1 044,00		
	3	240	1 113,60	TA1	1 099,20	54,96	1 154,16	AM2			1 113,60	77,95	1 191,55
IV	1	255	1 183,20	TA2	1 167,90	58,40	1 226,30	AM3	1 183,20		1 183,20	82,82	1 266,02
	2	270	1 252,80	TA3	1 236,60	61,83	1 298,43		1 252,80		1 252,80		
	3	285	1 322,40	TA4	1 305,30	65,27	1 370,57	AM4	1 322,40		1 322,40	92,57	1 414,97

NIV.	ÉCH.	COEF.	ADMINISTRATIFS et techniciens		OUVRIERS				AGENTS DE MAÎTRISE		AGENTS DE MAÎTRISE D'ATELIER		
			RMH	Catégorie	RMH	Maj. 5 %	Total RMH	Catégorie	RMH	RMH	Maj. 7 %	Total RMH	
V	1	305	1 415,20					AM5	1 415,20	1 415,20	99,06	1 514,26	
	2	335	1 554,40					AM6	1 554,40	1 554,40	108,81	1 663,21	
	3	365	1 693,60					AM7	1 693,60	1 693,60	118,55	1 812,15	
		395	1 832,80						1 832,80	1 832,80	128,30	1 961,10	

Note : pour chacune des filières administratifs et techniciens, ouvriers, agents de maîtrise et agents de maîtrise d'atelier, les RMH à retenir pour servir de base de calcul à la prime d'ancienneté sont celles apparaissant en gras.

Brochure n° 3131

Convention collective nationale

IDCC : 1404. – **ENTREPRISES DE COMMERCE, DE LOCATION
ET DE RÉPARATION DE TRACTEURS,
MACHINES ET MATÉRIELS AGRICOLES,
DE MATÉRIELS DE TRAVAUX PUBLICS,
DE BÂTIMENT ET DE MANUTENTION,
DE MATÉRIELS DE MOTOCULTURE DE PLAISANCE,
DE JARDINS ET D'ESPACES VERTS**

ACCORD DU 29 OCTOBRE 2013
RELATIF AU CONTRAT DE GÉNÉRATION

NOR : ASET1351208M
IDCC : 1404

PRÉAMBULE

La loi du 1^{er} mars 2013 relative au contrat de génération a pour triple objectif fixé par les partenaires sociaux dans l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 de faciliter l'intégration des jeunes à un emploi en CDI, de favoriser et maintenir l'emploi des salariés âgés, d'assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Ce dispositif, instauré dans un climat et un contexte économique difficiles, a pour but notamment de permettre aux entreprises dont l'effectif se situe entre 50 et 300 salariés de bénéficier d'une aide financière de 4 000 € par an et pendant 3 ans dès lors qu'elles embauchent un jeune et maintiennent un senior dans l'emploi.

Cette aide est conditionnée à l'existence d'un accord étendu au niveau de la branche ou à la signature par l'entreprise d'un accord ou à l'adoption d'un plan d'action.

La branche a pleinement conscience de ces enjeux, et c'est à ce titre qu'elle a décidé de négocier sur cette thématique. Elle souhaite ainsi accompagner les entreprises des différents secteurs composant la branche dans leur démarche d'emploi, en particulier dans un contexte d'allongement de la durée d'activité salariale, d'augmentation de la durée d'étude des jeunes et des éventuels aléas d'emploi d'une carrière de 43 années d'activité requises.

Pour ce faire, le présent accord s'appuie sur un diagnostic qui dresse l'état des lieux de l'emploi des jeunes et des seniors dans la branche. Ce diagnostic est annexé à l'accord.

Les partenaires sociaux conviennent ce qui suit :

Article 1^{er}

Publics concernés

Compte tenu du diagnostic, la branche retient les tranches d'âges suivantes :

- les jeunes âgés de moins de 26 ans lors de la date d'embauche. Cet âge est porté à 30 ans pour les travailleurs handicapés ;

- en matière de maintien dans l'emploi des salariés âgés, ceux ayant au moins 55 ans.

Article 2

Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes

2.1. Objectifs en matière de recrutement

Eu égard aux prévisions de départs à la retraite et aux perspectives de recrutements telles qu'elles ressortent du diagnostic établi, la branche se fixe comme objectif d'augmenter de 25 % la part de salariés de moins de 30 ans et de 15 % la part de salariés âgés de moins de 26 ans dans le nombre de salariés annuellement recrutés en CDI par les entreprises de la branche, y compris ceux succédant à une formation en alternance ou à un stage réalisé au sein de l'entreprise, au cours de la première année d'application du présent accord. Cet objectif sera réexaminé chaque année pendant la durée d'application du présent accord. Ces recrutements correspondent au maintien dans l'emploi d'un nombre équivalent de salariés seniors.

L'indicateur de suivi de cet objectif sera le nombre de jeunes recrutés en CDI au titre de chacune des 3 années d'application du présent accord. Le nombre de jeunes recrutés fera l'objet d'un suivi annuel au niveau de la branche.

2.2. Modalités d'accès à la formation des jeunes, en particulier pour les moins qualifiés

Eu égard au déficit de formation constaté chez les salariés les plus jeunes employés dans les services magasin, atelier et commercial, il est convenu pour les 3 années d'application du présent accord que les actions de développement des compétences au profit de ces salariés devront être prises en compte lors de l'élaboration du plan de formation.

AGEFOS PME établissement AGEFOMAT fournira chaque année le nombre de jeunes de moins de 26 ans, classés par niveau, ayant suivi une formation.

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

Livret d'accueil

Un livret d'accueil sera élaboré et remis à chaque nouvel embauché.

Ce livret comportera notamment les éléments suivants :

- présentation de l'entreprise et 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 en place ;
- la liste des dispositions conventionnelles applicables dans la branche et les entreprises ainsi que les modalités de leur consultation ;
- l'existence, le cas échéant, d'un règlement intérieur.

Par ailleurs, les parties rappellent l'existence du site www.actionlogement.fr qu'elles estiment être un véritable outil d'accompagnement des jeunes dans la recherche d'un logement. Les services des ressources humaines des entreprises ou les personnes dédiées à la gestion du personnel s'engagent à communiquer l'existence de ce site auprès des jeunes salariés.

Ceux-ci s'engagent également à faciliter la compréhension des jeunes, intégrant la branche, sur les services et produits liés au logement (type Locapass, Securipass...), afin de faciliter ainsi leur prise de fonction.

Désignation d'un référent

Toute embauche d'un jeune âgé de moins de 26 ans s'accompagnera de la désignation d'un référent destiné à faciliter son intégration dans l'entreprise et notamment l'aider à s'approprier les règles de fonctionnement de celle-ci ainsi que les comportements à adopter dans 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 (atelier, équipe, secteur, bureau...) que celui du jeune embauché.

Le référent ne pourra accompagner que trois jeunes maximum à la fois. Le rôle du salarié référent ne doit pas être confondu avec le rôle du tuteur.

Il peut toutefois être le manager ou le responsable hiérarchique direct du salarié concerné.

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 DRH (RH) et le salarié lui-même.

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

2.4. Modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi

Un premier entretien de suivi de l'intégration avec un représentant de la direction est réalisé à la fin du premier mois. Cet entretien doit également permettre une meilleure prise du poste par le jeune en proposant, le cas échéant, un soutien anticipé.

A la fin de la première année d'embauche, un nouvel entretien peut être réalisé à la demande du salarié.

2.5. Modalités de recours aux contrats en alternance

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 développer le recours à ces contrats (voir nombre actuel dans le diagnostic annexé).

Les parties poursuivent la promotion en faveur de la mixité dans tous les emplois traditionnellement masculinisés ou féminisés.

La situation au sein des entreprises tient uniquement au déséquilibre des candidatures, qui trouve sa source dans l'orientation scolaire. La mixité des recrutements doit être au cœur des recherches de l'entreprise par le biais d'actions de communication auprès des établissements et organismes de formation préparant notamment aux métiers dont a besoin l'entreprise.

Dans la perspective de faire découvrir aux femmes et aux hommes les emplois traditionnellement occupés par l'autre sexe, les entreprises sont incitées à participer aux journées portes ouvertes organisées par les lycées professionnels, les CFA, etc.

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

Les stages sont effectués dans le respect des dispositions légales, avec une attention particulière portée à la qualité des stages proposés.

A cette fin, les entreprises s'engagent à respecter les conventions de stage, à savoir pour mémoire :
– proposer un stage s'inscrivant dans le projet pédagogique défini par l'établissement d'enseignement ;

- accueillir l'étudiant et lui donner les moyens de réussir sa mission ;
- désigner un responsable de stage ou une équipe tutorale dont la tâche sera de :
 - guider et conseiller l'étudiant ;
 - l'informer sur les règles, les codes et la culture de l'entreprise ;
 - favoriser son intégration au sein de l'entreprise et l'accès aux informations nécessaires ;
 - l'aider dans l'acquisition des compétences nécessaires ;
 - assurer un suivi régulier de ses travaux ;
 - évaluer la qualité du travail effectué ;
 - le conseiller sur son projet professionnel ;
- rédiger une attestation de stage décrivant les missions effectuées qui pourra accompagner le futur *curriculum vitae* de l'étudiant.

Par ailleurs, afin de favoriser l'intégration des jeunes à l'issue des stages, les entreprises leur donneront la meilleure lisibilité possible sur les métiers exercés en interne et leurs possibilités d'évolution.

Pour faciliter l'accès à l'emploi et aux stages, la branche a mis en place un portail internet (www.observatoire-sdlm.com) dédié à l'information du grand public et particulièrement des jeunes sur les métiers, les formations (initiale, continue, CQP, titres professionnels...) et les emplois de la profession.

2.7. Mobilisation d'outils existants pour lever les freins matériels à l'embauche

La branche invite les entreprises à trouver des solutions, notamment face aux difficultés de transport ou aux problèmes de garde d'enfants.

Article 3

Engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés

La branche est particulièrement vigilante à ce que, d'une part, la terminologie utilisée en matière d'offres d'emploi et de définitions d'emploi 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.

3.1. Objectifs en matière de maintien dans l'emploi

Le taux d'emploi des salariés âgés d'au moins 55 ans est en 2013 de 8 %.

A situations de marché comparables, l'objectif fixé est de maintenir ce taux d'emploi pour chacune des années.

L'indicateur de suivi sera le taux d'emploi de salariés âgés de 55 ans et plus au 31 décembre de chaque année d'application du présent accord.

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 s'engagent à consacrer dans la rédaction des documents uniques des risques professionnels une partie spécifique sur les conditions de travail des seniors. Les mesures décidées seront présentées chaque année aux membres du CHSCT qui en assureront le suivi.

Les entreprises s'attacheront à prendre en compte les prescriptions prévues dans l'étude de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) en cours de réalisation et le rapport réalisé par Prima Vita sur la pénibilité dans le cadre de l'évolution des emplois et des déroulements de carrière.

3.3. Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges

Une diffusion d'informations sur la place des seniors dans la branche sera faite annuellement auprès des entreprises de la branche.

Entretiens 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^e anniversaire, puis renouvelé tous les 5 ans (tous les 3 ans à partir de 55 ans).

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 ;
- permettre au salarié d'anticiper l'évolution de sa seconde partie de carrière professionnelle.

Un compte rendu de cet entretien sera établi.

En l'état des effectifs des salariés âgés de 45 ans et plus, le nombre prévisionnel d'entretiens s'établit comme suit :

- pour l'année 2014 : 20 % de la population concernée ;
- pour l'année 2015 : 20 % de la population concernée ;
- pour l'année 2016 : 20 % de la population concernée.

Bilans de compétences

S'il apparaît au cours de l'entretien de seconde partie de carrière qu'un bilan de compétences est nécessaire, les salariés âgés de 45 ans et plus pourront, à leur demande, en bénéficier.

Ce bilan sera financé par l'entreprise et pourra être réalisé, à concurrence d'une demi-journée sur le temps de travail à partir d'une convention signée avec un organisme agréé.

Si le salarié le souhaite, au vu de la synthèse du bilan de compétences et en fonction des possibilités de l'entreprise, un programme de formation ou d'accompagnement personnalisé sera élaboré et mis en œuvre, au plus tard dans les 18 mois suivant le bilan de compétences.

Les indicateurs de suivi seront le nombre de demandes de bilan de compétences et le pourcentage de réalisations de ces bilans par rapport aux demandes.

3.4. Organisation de la coopération intergénérationnelle

Dans la mesure du possible, l'entreprise veillera à ce que les équipes (services, ateliers...) 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

Accès à la formation

Pour que les salariés acquièrent tout au long de leur carrière professionnelle de nouvelles compétences afin de maintenir leur employabilité, l'entreprise doit veiller à promouvoir l'accès de tous les salariés, sans condition d'âge, à la formation professionnelle.

Droit individuel à la formation (DIF)

Les droits à DIF 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.

Dans ce cadre, les salariés âgés de 55 ans et plus peuvent anticiper leurs droits à DIF jusqu'à 60 heures pour suivre des formations non diplômantes.

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

L'entreprise doit veiller à aménager l'organisation du travail des personnels en fin de carrière, en prenant en compte au plus près leurs souhaits dans la mesure où ils sont compatibles avec l'organisation du service et les besoins des clients :

- par l'adaptation du salarié aux évolutions techniques, technologiques, organisationnelles ;
- par l'évolution aux postes et le transfert des acquis par le tutorat.

Les parties signataires rappellent que la formation tout au long de la vie est essentielle et qu'il est important tant pour l'entreprise que pour le salarié de poursuivre le développement de ses compétences à tout âge.

Elles soulignent qu'un salarié s'engage plus facilement dans les processus d'adaptation et de développement de ses connaissances s'il a déjà suivi des formations une fois entré dans la vie active.

Afin de permettre aux salariés des entreprises d'évoluer plus facilement, les parties signataires soulignent la nécessité d'anticiper les évolutions des emplois.

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

Les salariés âgés de 55 ans et plus occupant un emploi comportant des contraintes physiques marquées et/ou des rythmes de travail anormaux bénéficieront de droit, à leur demande, d'une transformation de leur emploi à temps complet en emploi à temps partiel ressortissant à leur qualification professionnelle. La liste des emplois concernés sera établie par la direction après consultation du CHSCT.

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 qu'à préserver la mémoire de cette dernière.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à mettre en place avec les salariés concernés les outils nécessaires pour assurer, notamment par écrit, la transmission des savoirs d'un salarié sur le départ à un salarié entrant dans le poste.

4.1. Mise en place de binômes de compétences

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

4.2. Mise en place 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 dans le cadre de l'application de l'article 7.13 relatif à la fonction tutorale de la convention collective nationale.

Article 5

Egalité professionnelle entre hommes et femmes et lutte contre les discriminations

La branche réaffirme ses engagements en matière d'égalité entre hommes et femmes et de lutte contre les discriminations pris dans les accords suivants :

- accord « Mixité » du 4 juillet 2008 : points III, IV et V ;

- accord du 16 juin 2009 relatif à la mise en œuvre de la nouvelle classification au regard de l'objectif d'égalité salariale entre les femmes et les hommes : point II ;
- accord du 8 mars 2011 relatif à la définition et à la programmation des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes : point V.

Article 6

Calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements

NATURE DES ENGAGEMENTS	ÉCHÉANCE DE RÉALISATION	INDICATEURS DE SUIVI
Article 2 « Engagement en faveur de l'insertion durable des jeunes »		
Engagement de recrutement des jeunes	Fin de la première année d'application de l'accord, puis chaque année pendant la durée d'application de l'accord	Nombre de jeunes recrutés en CDI au titre des 3 années d'application de l'accord
Accès à la formation des jeunes, en particulier pour les moins qualifiés	Chaque année pendant la durée d'application de l'accord	Nombre de jeunes de moins de 26 ans chaque année, classés par niveau, ayant suivi une formation
Livret d'accueil	Fin 2015	Nombre de livrets d'accueil remis aux nouveaux embauchés
Désignation d'un référent	A chaque nouvelle embauche	
Parcours d'accueil	A chaque nouvelle embauche	
Entretien de suivi	A chaque nouvelle embauche	
Recours aux contrats en alternance	Dès l'entrée en application de l'accord	Journées portes ouvertes (lycées professionnels, CFA...)
Recours aux stages	Avant la fin de la première année de l'application de l'accord	Nombre de conventions de stages
Article 3 « Engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés »		
Maintien du taux d'emploi des seniors	Tous les ans	Taux d'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus au 31 décembre de chaque année d'application de l'accord
Actions de prévention des risques professionnels ciblées sur les seniors	Fin de la première année d'application de l'accord	Mesures présentées chaque année au CHSCT
Diffusion d'information sur la place des seniors dans la branche	Dès la fin de la première année d'application de l'accord	
Bilan de compétences	Dès la fin de la première année d'application de l'accord	Nombre de demandes de bilans de compétences Pourcentage de réalisation de ces bilans par rapport aux demandes
Coopération intergénérationnelle	A compter de l'entrée en application de l'accord	
Accès à la formation professionnelle	A compter de l'entrée en application de l'accord	
Accès au DIF	A compter de l'entrée en application de l'accord	
Aménagement des fins de carrière	A compter de l'entrée en application de l'accord	

NATURE DES ENGAGEMENTS	ÉCHÉANCE DE RÉALISATION	INDICATEURS DE SUIVI
Mise en place de binômes	A compter de l'entrée en application de l'accord	
Mise en place du tutorat	A compter de l'entrée en application de l'accord	

Article 7

Dispositions transitoires

Le présent accord complète la liste du document n° 1 « Liste des accords et avenants de la convention collective en vigueur à la date de signature de l'avenant portant révision de la convention collective » de l'avenant du 23 avril 2012 portant révision de la convention collective nationale du 30 octobre 1969 modifiée.

Article 8

Dispositions finales

8.1. Publicité

Une large information sera mise en place à destination des salariés des entreprises visées par le présent accord. La publicité de l'accord sera assurée par les organisations de salariés signataires de l'accord, par les organisations d'employeurs signataires de l'accord et par les entreprises de la branche visées par le présent accord, par tous moyens (mises en ligne...).

8.2. Création d'une commission de suivi

La commission de suivi de l'application du présent accord, composée de représentants des employeurs et des organisations syndicales de salariés qui en sont signataires, se réunit au moins une fois par an.

Elle suit l'application du présent accord au niveau des entreprises de 50 à 300 salariés (étant ici rappelé que l'effectif s'apprécie au niveau du groupe).

Elle établit le document d'évaluation sur la mise en œuvre de l'accord conformément au contenu fixé par décret en Conseil d'Etat.

Elle établit le bilan qualitatif et quantitatif transmis à la direction générale du travail.

Un exemplaire est adressé à l'administration du travail.

8.3. Durée

Cet accord est conclu pour une durée de 3 ans. A son terme il cessera de produire tout effet.

Il prend effet à compter de la parution au *Journal officiel* de son extension par arrêté ministériel.

Le présent accord ne concerne que les seules entreprises et groupes ayant un effectif compris entre 50 et 300 salariés qui décideraient de l'appliquer à titre de plan d'action.

Les partenaires sociaux invitent les autres entreprises de la branche à s'inspirer des mesures du présent accord dans la gestion de leur personnel.

Le présent accord est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs. Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations reconnues représentatives dans la branche.

Le présent accord est déposé au ministère du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent accord au ministre en charge du travail.

Fait à Paris, le 29 octobre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SEDIMA ;

DLR ;

SMJ ;

FNAR.

Syndicats de salariés :

FM CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO.

Brochure n° 3310

Convention collective nationale
IDCC : 2306. – MÉTIERS DU VERRE

ACCORD DU 15 NOVEMBRE 2013
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX ET AUX PRIMES

NOR : ASET1351205M
IDCC : 2306

Entre :
L'UCSMV ;
La CSTITV,
D'une part, et
La FCE CFDT ;
La CMTE CFTC ;
La CFE-CGC chimie,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Salaires minimaux garantis mensuels

A compter du 1^{er} octobre 2013, le salaire minimal garanti mensuel, pour 151,67 heures, est porté à :

Point A : 1 434 € au coefficient 125.

Point B : 1 492 € au coefficient 190.

Point C : 1 964,50 € au coefficient 295.

Point D : 5 314,37 € au coefficient 660.

Les coefficients 175 et 190 ont été fixés ainsi que le coefficient 380. Les coefficients 440, 550 et 660 correspondent aux valeurs de la recommandation patronale de 2012, pour le reste le système de pente s'applique.

La valeur de point complémentaire sera donc de :

Sur la première pente K 190-K 135 : AB 0,7000.

Sur la deuxième pente K 295-K 190 : BC 4,5000.

Sur la troisième pente K 660-K 295 : CD 9,1000.

Cela donne les valeurs ci-après :

(En euros.)

COEFFICIENT	SMG MENSUEL UMV	SMG MENSUEL CSTITV		RMAG UMV	RMAG CSTITV
100	1 430,22		Aucun salarié	17 219,85	
105	1 430,22		Non spécialisés – 3 mois	17 219,85	
115	1 430,25		Non spécialisés – 6 mois	17 220,21	
125	1 434,00		Salariés spécialisés	17 265,36	
135	1 441,00			17 349,64	
145	1 448,00			17 433,92	
155	1 455,00		Salariés qualifiés	17 518,20	
165	1 462,00			17 602,48	
175	1 469,00		Salariés hautement qualifiés	17 686,76	
190	1 492,00			17 963,68	
205	1 559,50			18 776,38	
215	1 604,50			19 318,18	
230	1 672,00		Maître-ouvriers	20 130,88	
250	1 762,00		Agents de maîtrise	21 214,48	
265	1 829,50		Techniciens	22 027,18	
295	1 964,50			23 652,58	
315	2 146,50		Techniciens supérieurs	25 843,86	
330	2 283,00			27 487,32	
345	2 419,50		Cadres débutants	29 130,78	
380	2 850,00	3 031,00	Cadres confirmés	34 314,00	36 493,24
440	3 290,37			39 616,05	
550	4 302,37			51 800,53	
660	5 314,37		Cadres dirigeants	63 985,01	

Article 2

Prime d'ancienneté

Prime d'ancienneté de l'UMV

La base de calcul de la prime d'ancienneté annuelle des salariés n'est pas revalorisée.

A partir de la date de conclusion du présent avenant, le calcul du premier niveau se fait à partir du montant de 2 649 €.

(En euros.)

COEFFICIENT	3 ANS	6 ANS	9 ANS	12 ANS	15 ANS	18 ANS
125 à 175	79	159	238	318	397	477
190 à 295	159	318	477	636	795	954
315 à 345	238	477	715	954	1 192	1 430

Prime d'ancienneté de la CSTITV

Les valeurs ci-dessous sont annuelles versées mensuellement, calculées sur la base de 151,67 heures par mois pour un SMP de 2,90 €.

(En euros.)

	3 %	6 %	9 %	12 %	15 %
125	197,93	395,86	593,79	791,72	989,65
135	213,76	427,53	641,29	855,05	1 068,82
145	229,60	459,20	688,79	918,39	1 147,99
155	245,43	490,86	736,30	981,73	1 227,16
165	261,27	522,53	783,80	1 045,07	1 306,33
175	277,10	554,20	831,30	1 108,40	1 385,51
190	300,85	601,71	902,56	1 203,41	1 504,26
205	324,60	649,21	973,81	1 298,42	1 623,02
215	340,44	680,88	1 021,32	1 361,75	1 702,19
230	364,19	728,38	1 092,57	1 456,76	1 820,95
250	395,86	791,72	1 187,58	1 583,43	1 979,29
265	419,61	839,22	1 258,83	1 678,44	2 098,05
295	467,11	934,23	1 401,34	1 868,45	2 335,57

Exemple de calcul :

K 125 - 3 ans d'ancienneté : $2,90 \times 1,25 \times 151,67 \times 3 \% \times 12 = 197,93 \text{ €}$.

Article 3

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'UMV et la CSTITV s'engagent à présenter aux organisations syndicales un projet d'accord de branche sur l'égalité professionnelle avant le 15 février 2014.

Article 4

Prime de panier

La valeur de la prime de panier, pour les travailleurs de nuit comme spécifié dans l'article 37 de la CCN de l'UMV, est fixée à 1,5 fois le minimum garanti légal, soit 5,24 €.

Article 5

Prévoyance collective complémentaire

L'UMV et la CSTITV s'engagent à ouvrir une négociation sur la mise en place d'un régime de prévoyance capital décès-invalidité dès la fin de l'année 2013.

Article 6

Evolution de la grille unique des salaires

Les parties réaffirment leur volonté commune d'élaborer une grille unique des salaires incluant une révision de l'évolution du RMAG et du coefficient 380 d'ici à la fin de l'année 2015.

Article 7

Sécurisation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il ne peut être dérogé, dans un sens défavorable au salarié, à l'une des présentes dispositions.

Le présent accord entrera en vigueur à partir du 1^{er} octobre 2013 pour les entreprises adhérentes à l'union des métiers du verre.

Néanmoins, les présentes dispositions seront applicables à compter de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté portant son extension, pour les entreprises non adhérentes à l'union des métiers du verre.

Article 8

Dépôt

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires à la direction générale du travail au service des relations et conditions de travail, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et D. 2231-2 du nouveau code du travail.

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

Un exemplaire sera remis aux organisations syndicales concernées.

Fait à Paris, le 15 novembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165130510-001213

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
