

# 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° 2014/04 DU 15 FÉVRIER 2014**

	<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>80</b>

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

---

## CONVENTIONS COLLECTIVES

### SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2014/04

#### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Architecture (entreprises [Auvergne])</b> : accord du 9 décembre 2013 relatif aux salaires minima et à la valeur du point pour l'année 2014.....	4
<b>Architecture (entreprises [Basse-Normandie])</b> : accord du 4 décembre 2013 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> janvier 2014.....	6
<b>Architecture (entreprises [Picardie])</b> : accord du 3 décembre 2013 relatif aux salaires minima et à la valeur du point pour l'année 2014.....	8
<b>Assurances (agences générales)</b> : accord du 12 décembre 2013 relatif à la répartition des versements au FPSPP .....	10
<b>Assurances (agences générales)</b> : avenant du 12 décembre 2013 portant modification de l'article 8 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail .....	12
<b>Assurances (agences générales)</b> : avenant n° 14 du 12 décembre 2013 relatif aux salaires minima annuels au 1 <sup>er</sup> janvier 2014 .....	15
<b>Bâtiment (Bretagne [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés])</b> : accord du 20 novembre 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2014 .....	17
<b>Bâtiment (Bretagne [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés])</b> : accord du 20 novembre 2013 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2014.....	19
<b>Bâtiment (Limousin [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés])</b> : accord du 6 décembre 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2014.....	22
<b>Bâtiment (Limousin [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés])</b> : accord du 6 décembre 2013 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2014.....	24
<b>Bâtiment (Limousin [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés])</b> : accord du 6 décembre 2013 relatif aux primes conventionnelles et d'outillage pour l'année 2014.....	26
<b>Bâtiment et travaux publics (La Réunion [ouvriers, ETAM, cadres])</b> : accord du 9 décembre 2013 relatif aux salaires pour l'année 2014 .....	29
<b>Cinéma, distribution (industrie [employés et ouvriers, cadres et agents de maîtrise])</b> : accord du 13 décembre 2013 relatif à la revalorisation des salaires pour l'année 2014 .....	37
<b>Cinéma, distribution (industrie [employés et ouvriers, cadres et agents de maîtrise])</b> : avenant du 13 décembre 2013 à l'accord du 15 mars 2012 relatif au temps de travail.....	39

<b>Coiffure (professions connexes) :</b> avenant n° 1 du 25 novembre 2013 à l'accord du 3 juillet 2013 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.....	41
<b>Crédit maritime mutuel :</b> accord du 27 novembre 2013 relatif aux moyens syndicaux nationaux .....	45
<b>Déchet (activités) :</b> avenant n° 48 du 18 novembre 2013 relatif à la répartition de la contribution au FPSPP .....	51
<b>Déchet (activités) :</b> avenant n° 49 du 25 novembre 2013 relatif aux salaires minima conventionnels .....	53
<b>Esthétique :</b> avenant n° 5 du 14 novembre 2013 relatif aux salaires minima .....	55
<b>Médico-sociaux (établissements) :</b> avenant n° 02-2013 du 21 juin 2013 relatif à l'indemnisation des astreintes et aux congés.....	58
<b>Médico-sociaux (établissements) :</b> avenant n° 03-2013 du 22 novembre 2013 relatif à la nomenclature des emplois et aux salaires.....	60
<b>Personnes inadaptées et handicapées (établissements) :</b> avenant n° 326 du 25 octobre 2013 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> avril 2013 .....	68
<b>Télécommunications :</b> accord du 13 décembre 2013 relatif au financement du FPSPP pour l'année 2014.....	69
<b>Travaux publics (cadres) :</b> accord du 27 novembre 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2014.....	71
<b>Travaux publics (Midi-Pyrénées [ouvriers]) :</b> accord du 2 décembre 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2014.....	73
<b>Travaux publics (Midi-Pyrénées [ouvriers, ETAM]) :</b> accord du 2 décembre 2013 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 <sup>er</sup> janvier 2014.....	75
<b>Travaux publics (Midi-Pyrénées [ETAM]) :</b> accord du 2 décembre 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2014 .....	77
<b>Vétérinaires (praticiens salariés) :</b> avenant n° 35 du 26 novembre 2013 relatif à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> janvier 2014.....	79

Brochure n° 3062

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE**

---

**ACCORD DU 9 DÉCEMBRE 2013**

**RELATIF AUX SALAIRES MINIMA ET À LA VALEUR DU POINT**

**POUR L'ANNÉE 2014**

**(AUVERGNE)**

NOR : ASET1450081M

IDCC : 2332

Entre :

L'UNSA,

D'une part, et

La CFE-CGC BTP ;

La FNCB SYNATPAU CFDT ;

La FESSAD UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La valeur du point est fixée à 7,47 € pour l'ensemble des départements de la région Auvergne, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

**Article 2**

Cette valeur de point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimal pour la durée légale du travail.

**Article 3**

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

**Article 4**

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

## **Article 5**

Le présent accord sera transmis par le président de la commission paritaire régionale, pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Clermont-Ferrand, le 9 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3062

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE**

---

**ACCORD DU 4 DÉCEMBRE 2013**

**RELATIF AUX SALAIRES ET À LA VALEUR DU POINT AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2014  
(BASSE-NORMANDIE)**

NOR : ASET1450083M

IDCC : 2332

Entre :

L'UNSA,

D'une part, et

La CFE-CGC BTP ;

La FG FO construction ;

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

La FESSAD UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La valeur du point est fixée à 7,48 € pour l'ensemble des départements de la région Basse-Normandie, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

**Article 2**

Cette valeur de point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimal pour la durée légale du travail.

**Article 3**

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

**Article 4**

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

## **Article 5**

Le présent accord sera transmis par le président de la commission paritaire régionale, pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Caen, le 4 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE**

---

**ACCORD DU 3 DÉCEMBRE 2013**

**RELATIF AUX SALAIRES MINIMA ET À LA VALEUR DU POINT  
POUR L'ANNÉE 2014  
(PICARDIE)**

NOR : ASET1450076M

IDCC : 2332

Entre :

L'UNSA,

D'une part, et

La FG FO construction ;

La FESSAD UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La valeur du point est fixée à 7,21 € pour l'ensemble des départements de la région Picardie, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

**Article 2**

Cette valeur de point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimal pour la durée légale du travail.

**Article 3**

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic et à 1 600 € brut.

**Article 4**

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

## **Article 5**

Le présent accord sera transmis par le président de la commission paritaire régionale, pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Laon, le 3 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3115

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2335. – PERSONNELS DES AGENCES**  
**GÉNÉRALES D'ASSURANCES**

---

ACCORD DU 12 DÉCEMBRE 2013  
RELATIF À LA RÉPARTITION DES VERSEMENTS AU FPSPP

NOR : ASET1450075M  
IDCC : 2335

---

Entre :

L'AGEA,

D'une part, et

L'UNSA banques ;

Le SN2A CFTC ;

Le SNCAMCCAA CFE-CGC ;

La FBA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels*

Pour assurer ses missions, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), mentionné à l'article L. 6332-18 du code du travail, dispose notamment des ressources suivantes :

1. Les sommes correspondant au pourcentage mentionné à l'article L. 6332-19 du code du travail, compris entre 5 % et 13 %, de la participation légale des employeurs de moins de 10 salariés au financement de la formation professionnelle au titre de la professionnalisation et au titre du plan de formation, calculée dans les conditions définies par l'article L. 6331-2 ;

2. Les sommes correspondant au pourcentage mentionné à l'article L. 6332-19 du code du travail, compris entre 5 % et 13 %, de la participation légale des employeurs de 10 salariés et plus au financement de la formation professionnelle au titre de la professionnalisation et au titre du plan de formation, calculée dans les conditions définies par l'article L. 6331-9.

Ce pourcentage est fixé annuellement par arrêté ministériel, sur proposition des organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel.

Dans la branche des agents généraux d'assurance, les sommes visées aux 1 et 2 sont versées par l'intermédiaire d'OPCABAIA.

## **Article 2**

### *Modalités de répartition de la contribution au FPSPP*

Pour l'année 2014, les signataires du présent accord décident que la somme globale due par les entreprises en vue du financement du FPSPP calculée sur la base de leurs contributions légales au plan de formation et à la professionnalisation sera répartie comme suit :

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

Cette répartition s'applique quel que soit l'effectif de l'entreprise pris en compte pour le calcul des contributions formation.

## **Article 3**

### *Date d'effet*

Le présent accord entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2014.

## **Article 4**

### *Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée de 1 an.

Fait à Paris, le 12 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3115

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2335. – PERSONNELS DES AGENCES**  
**GÉNÉRALES D'ASSURANCES**

---

AVENANT DU 12 DÉCEMBRE 2013  
PORTANT MODIFICATION DE L'ARTICLE 8 RELATIF À L'AMÉNAGEMENT  
ET À LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

NOR : ASET1450077M  
IDCC : 2335

---

Entre :

L'AGEA,

D'une part, et

L'UNSA banques ;

Le SN2A CFTC ;

Le SNCAMCCAA CFE-CGC ;

La FBA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les dispositions de l'article 8 sont remplacées par les dispositions suivantes.

« Article 8

*Salariés à temps partiel*

Dispositions générales

1. Toute agence générale d'assurances peut pratiquer des horaires de travail à temps partiel.

Est considéré comme salarié à temps partiel tout salarié dont la durée hebdomadaire de travail est inférieure à la durée légale du travail ou conventionnelle.

Le contrat de travail à temps partiel est obligatoirement conclu par écrit et doit comporter, outre les mentions prévues à l'article 21 de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurance du 2 juin 2003, la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir, ainsi que la nature de cette modification et les limites dans lesquelles le salarié peut effectuer des heures complémentaires.

### Temps partiel à la demande du salarié

1. Les horaires à temps partiel peuvent être mis en place à la requête d'un salarié, moyennant une demande présentée par écrit selon des modalités définies avec l'employeur et, par dérogation au préavis légal de 6 mois, avec un préavis de 3 mois. Cette demande précise, notamment, la durée du travail souhaitée ainsi que la date envisagée pour le nouvel horaire.

2. L'employeur transmet, par écrit, sa réponse motivée dans le délai légal de 3 mois à compter de la demande. Le refus peut être motivé, notamment, par l'absence d'emploi disponible dans la catégorie professionnelle du salarié ou l'absence d'emploi équivalent. Il peut être également motivé par le fait que le changement d'emploi demandé pourrait avoir des conséquences préjudiciables à l'activité ou à la bonne marche de l'agence générale d'assurance.

3. Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants. Il a également la possibilité de leur proposer un emploi à temps complet ne ressortissant pas à leur catégorie professionnelle ou un emploi à temps complet non équivalent.

### Modification des horaires à temps partiel

1. Lorsque l'employeur envisage de modifier la répartition entre les jours de la semaine ou les semaines de la durée du travail d'un salarié à temps partiel, cette modification est notifiée au salarié moyennant un préavis qui, par dérogation aux dispositions de l'article L. 3123-21 peut être inférieur à 7 jours sans être inférieur à 3 jours ouvrés.

2. Le salarié dont l'horaire de travail a été modifié moyennant un délai de prévenance de moins de 7 jours bénéficie pour chaque heure déplacée d'une contrepartie constituée au choix de l'employeur, soit d'une majoration de 10 % du salaire de base, soit d'un repos équivalant à 10 %.

### Heures complémentaires

1. Les salariés à temps partiel peuvent, au cours d'une même semaine ou d'un mois, effectuer un nombre d'heures complémentaires excédant 1/10 de la durée annuelle stipulée au contrat de travail dans la limite de 1/3 de cette durée contractuelle.

Ces heures complémentaires ne doivent pas avoir pour effet de porter la durée du travail effectué à une durée supérieure ou égale à celle de la durée du travail légale.

Lorsque des heures complémentaires sont demandées, l'employeur devra respecter un délai de prévenance de 3 jours. A défaut, le refus du salarié de les exécuter ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

2. Les heures complémentaires bénéficient d'une majoration de :

- 10 % dès la première heure ;
- 15 % pour les heures effectuées au-delà de 10 % de la durée du travail prévue dans le contrat de travail.

### Garanties reconnues aux salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel bénéficient de garanties relatives à la mise en œuvre à leur profit des droits reconnus aux salariés à temps plein, notamment sous forme d'égalité d'accès aux possibilités de promotion, d'évolution professionnelle et de formation.

### Durée minimale et interruption d'activité

1. La durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à 16 heures par semaine, à l'exception des salariés à employeurs multiples ou ceux chargés du nettoyage et de l'entretien des locaux.



Il est possible de déroger à cette durée minimale de travail sur demande expresse du salarié.

Les horaires de travail des salariés à temps partiel sont obligatoirement regroupés sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes.

La durée minimale d'une demi-journée de travail est fixée à 3 heures consécutives, à l'exception des salariés à employeurs multiples ou de ceux chargés du nettoyage et de l'entretien des locaux.

L'employeur s'engage à favoriser, dans toute la mesure du possible, l'exercice par le salarié qui le souhaite d'emplois chez d'autres employeurs afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à 24 heures ou à un temps plein. A cette fin, priorité est donnée à ce salarié, sous réserve de justifier de la réalité de ces emplois, pour l'aménagement de ses horaires.

L'employeur est incité à se rapprocher, avec l'accord du salarié, des autres employeurs afin de coordonner autant que possible les horaires, les jours de repos et de congés.

2. Dans le cadre d'une amplitude journalière limitée à 13 heures, une interruption d'activité supérieure à 2 heures peut être pratiquée, notamment lorsque cette modalité est requise par l'ouverture au public de l'agence. Cette interruption d'activité est limitée à 4 heures.

Si, à la demande de l'employeur, l'interruption d'activité excède 2 heures, le salarié bénéficie d'une contrepartie de 10 minutes par heure excédentaire, accordée au choix des parties, soit en temps de repos, soit en rémunération.

L'interruption d'activité excédant 2 heures à la demande du salarié n'ouvre droit à aucune contrepartie.

3. La durée de travail d'un salarié à temps partiel peut temporairement être augmentée par avenant au contrat de travail. Le nombre des avenants est limité à 4 par an et par salarié, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné.

Ces compléments d'heures ne peuvent pas être imposés au salarié. Avant toute conclusion d'un avenant, l'employeur fera appel de préférence aux salariés volontaires et possédant les qualités requises. En cas d'afflux de demandes, un ordre de priorité est établi en fonction de la situation familiale, de l'ancienneté et/ou de l'âge du demandeur.

Les heures effectuées dans le cadre de l'avenant sont rémunérées au taux normal. En revanche, les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %.

L'avenant au contrat de travail doit mentionner les modalités selon lesquelles les compléments d'heures peuvent être accomplis, à savoir le nombre d'heures prévues, leur répartition sur la semaine ou le mois, ainsi que la période concernée. »

Fait à Paris, le 12 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3115

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2335. – PERSONNELS DES AGENCES**  
**GÉNÉRALES D'ASSURANCES**

AVENANT N° 14 DU 12 DÉCEMBRE 2013  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA ANNUELS AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2014

NOR : ASET1450073M  
IDCC : 2335

Entre :

L'AGEA,

D'une part, et

La FBA CFDT ;

L'UNSA banques ;

Le SNCAMCCAA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Barème des salaires minima annuels bruts relevant de l'annexe I*

Les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire nationale sociale, ont décidé, après avoir négocié, de réévaluer le barème des salaires minima annuels bruts figurant à l'annexe I.

Ainsi, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, le nouveau barème des salaires minima annuels bruts est le suivant :

Base : 151,67 heures.

(En euros.)

CLASSE	SALAIRE MINIMUM ANNUEL BRUT
1	17 475
2	18 723
3	20 273
4	22 850
5	26 952
6	35 152

## Article 2

### *Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes*

1. Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le barème des salaires minima annuels bruts fixé à l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

2. Au sein de chaque agence, les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

Si tel n'est pas le cas, ils mettront en œuvre toutes les mesures utiles pour remédier à ces disparités salariales, et notamment celles prescrites par l'accord de branche du 18 novembre 2008 relatif à l'égalité salariale hommes-femmes.

Fait à Paris, le 12 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258

**Convention collective nationale**

**BÂTIMENT**

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

---

ACCORD DU 20 NOVEMBRE 2013  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2014  
(BRETAGNE)

NOR : ASET1450068M

IDCC : 1597

Entre :

La FRB Bretagne ;

L'UR CAPEB Bretagne <sup>(1)</sup> ;

La fédération Ouest SCOP BTP,

D'une part, et

L'URCB CFDT ;

L'URB CFTC Bretagne,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le barème des salaires minima applicables du 1<sup>er</sup> janvier 2014 au 31 décembre 2014 (base 35 heures hebdomadaires, soit 151,67 heures mensuelles), en application des articles 12.8 et 12.9 de la convention collective nationale 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 (c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés), et conformément à l'accord du 12 février 2002 sur les barèmes des salaires minima des ouvriers et ETAM du bâtiment, résulte du tableau ci-après.

---

(1) Pour les entreprises occupant plus de 10 salariés inscrites au répertoire des métiers.

CATÉGORIE professionnelle	COEFFICIENT	SALAIRE mensuel minimum	TAUX horaire minimum
Niveau I Ouvriers d'exécution :			
– position 1	150	1 458,70	9,62
– position 2	170	1 479,00	9,75
Niveau II Ouvriers professionnels	185	1 531,15	10,10
Niveau III Compagnons professionnels :			
– position 1	210	1 700,90	11,21
– position 2	230	1 836,70	12,11
Niveau IV Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe :			
– position 1	250	1 972,50	13,01
– position 2	270	2 108,30	13,90

Les parties signataires du présent accord ont arrêté :

- la partie fixe (PF) à 275 € ;
- la valeur du point (VP) à 6,79 €.

## Article 2

Le présent barème des salaires minima entrera en application à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014 au 31 décembre 2014.

## Article 3

### *Disposition exceptionnelle*

Si l'équilibre de l'accord se trouvait, au cours de son exécution, bouleversé par la survenance de circonstances économiques imprévues, les parties signataires s'engageraient à ouvrir une négociation dans les plus brefs délais.

## Article 4

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi d'Ille-et-Vilaine et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Rennes.

## Article 5

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Rennes, le 20 novembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258

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

---

ACCORD DU 20 NOVEMBRE 2013  
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS  
POUR L'ANNÉE 2014  
(BRETAGNE)  
NOR : ASET1450074M  
IDCC : 1597

---

Entre :  
La FRB Bretagne ;  
L'UR CAPEB Bretagne <sup>(1)</sup> ;  
La fédération Ouest SCOP BTP,  
D'une part, et  
L'URCB CFDT ;  
L'URB CFTC Bretagne,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

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

Le régime de petits déplacements défini en application du titre VIII, chapitre I<sup>er</sup>, de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990, étendue par arrêtés ministériels des 8 et 12 février 1991, concernant les entreprises non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés) a pour objet d'indemniser forfaitairement les ouvriers travaillant dans les entreprises du bâtiment de Bretagne des frais supplémentaires qu'entraîne pour eux la fréquence des déplacements, inhérente à la mobilité de leur lieu de travail.

Le régime d'indemnisation des petits déplacements comporte les indemnités professionnelles suivantes :

- indemnité de repas ;
- indemnité de frais de transport ;
- indemnité de trajet,

qui sont versées aux ouvriers bénéficiaires.

---

(1) Pour les entreprises occupant plus de 10 salariés inscrites au répertoire des métiers.

Ces indemnités de remboursement de frais sont journalières, forfaitaires et fixées en valeur absolue ; leur montant est déterminé à l'échelon de la région.

## Article 2

Le présent accord renvoie, point par point, aux dispositions contenues dans le chapitre VIII.I des conventions collectives du bâtiment du 8 octobre 1990 susvisé, sous réserve des adjonctions et précisions ci-après.

Zones circulaires concentriques :

Pour tenir compte des particularités propres à la première zone, celle-ci est divisée en deux sous-zones : de 0 à 4 km et de 4 à 10 km.

Indemnité de repas :

L'ouvrier qui travaille dans la première sous-zone, de 0 à 4 km, et bénéficie, en outre, en milieu de journée d'un temps de pause au moins égal à 1 h 30 est réputé prendre son repas à sa résidence habituelle, sauf s'il s'avère qu'il en va autrement dans les faits et cela pour des raisons tenant, notamment, à la localisation du chantier, comme aux moyens de transports existants.

## Article 3

Le montant des indemnités découlant des articles 1<sup>er</sup> et 2 ci-dessus est fixé comme suit du 1<sup>er</sup> janvier 2014 au 31 décembre 2014.

1. Indemnité de repas : 9,45 €.

2. Indemnité de frais de transport

*(En euros.)*

ZONE	MONTANT
1 (0 à 4 km)	0,47
1 (4 à 10 km)	2,33
2 (10 à 20 km)	4,63
3 (20 à 30 km)	6,35
4 (30 à 40 km)	8,14
5 (40 à 50 km)	9,92

3. Indemnité de trajet

*(En euros.)*

ZONE	MONTANT
1 (0 à 4 km)	0,44
1 (4 à 10 km)	1,41
2 (10 à 20 km)	1,96
3 (20 à 30 km)	2,94
4 (30 à 40 km)	4,10
5 (40 à 50 km)	4,91

Ces montants prenant effet au 1<sup>er</sup> janvier 2014 resteront en application jusqu'au 31 décembre 2014.

#### **Article 4**

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Rennes, le 20 novembre 2013.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3193

Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

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

---

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

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

---

ACCORD DU 6 DÉCEMBRE 2013  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2014  
(LIMOUSIN)

NOR : ASET1450012M

IDCC : 1596, 1597

---

Entre :

La FBR Limousin ;

La CAPEB Limousin ;

La FSCOP Limousin,

D'une part, et

L'URCB CFDT Limousin ;

L'URB CFTC Limousin,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application de l'accord national, signé le 12 février 2002, relatif à la durée légale du travail pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés de la région Limousin se sont réunies afin de déterminer les salaires mensuels minima des ouvriers du bâtiment de la région Limousin.

## Article 2

Les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des salaires minima des ouvriers du bâtiment de la région Limousin, base 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, comme indiqué dans le tableau ci-après :

(En euros.)

CATÉGORIE professionnelle	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL au 1 <sup>er</sup> janvier 2014 (base 151,67 heures)	SALAIRE HORAIRE au 1 <sup>er</sup> janvier 2014
Niveau I  Ouvriers d'exécution : – position 1 – position 2	  150 170	  1 453,00 1 504,57	  9,58 9,92
Niveau II  Ouvriers professionnels	  185	  1 594,05	  10,51
Niveau III  Compagnons professionnels : – position 1 – position 2	  210 230	  1 718,42 1 824,59	  11,33 12,03
Niveau IV  Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe : – position 1 – position 2	  250 270	  1 951,99 2 062,71	  12,87 13,60

## Article 3

Tout salarié embauché au coefficient 150 ne pourra être maintenu dans cette position que pendant une période n'excédant pas 6 mois.

## Article 4

L'article de l'avenant n° 15 du 9 octobre 1972 demeure valable en ce qu'il précise que le salaire de l'ouvrier ne devra jamais être inférieur à un taux fixé à 0,01 € au-dessus du Smic.

## Article 5

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Limoges, le 6 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

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

---

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

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

---

ACCORD DU 6 DÉCEMBRE 2013  
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS  
POUR L'ANNÉE 2014  
(LIMOUSIN)  
NOR : ASET1450014M  
IDCC : 1596, 1597

---

Entre :

La FRB Limousin ;

La CAPEB Limousin ;

La FSCOP Limousin,

D'une part, et

L'URCB CFDT Limousin ;

L'URB CFTC Limousin,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application de l'article 1.31 de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment, en date du 8 octobre 1990, le montant des petits déplacements, pour toutes les entreprises quel que soit leur effectif, applicables dans la région Limousin, sont modifiés ainsi qu'il suit :

1. Indemnité de repas au 1<sup>er</sup> janvier 2014 : sous-zones 1A, 1B et autres zones : 10,49 €.

Il est rappelé que l'indemnité de repas n'est pas due par l'employeur lorsque :

- l'ouvrier prend effectivement son repas à sa résidence habituelle ;
- un restaurant d'entreprise existe sur le chantier et le repas est fourni avec une participation financière de l'entreprise égale au montant de l'indemnité de repas ;
- le repas est fourni gratuitement ou avec une participation financière de l'entreprise égale au montant de l'indemnité de repas.

2. Indemnité de transport au 1<sup>er</sup> janvier 2014 :

- sous-zone 1A : 0,71 € ;
- sous-zone 1B : 1,58 € ;
- zone 2 : 4,81 € ;
- zone 3 : 7,99 € ;
- zone 4 : 11,21 € ;
- zone 5 : 14,40 €.

3. Indemnité de trajet au 1<sup>er</sup> janvier 2014 :

- sous-zone 1A : 0,71 € ;
- sous-zone 1B : 1,60 € ;
- zone 2 : 3,30 € ;
- zone 3 : 4,70 € ;
- zone 4 : 6,11 € ;
- zone 5 : 7,55 €.

## **Article 2**

Les présentes dispositions entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2014.

## **Article 3**

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Limoges, le 6 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

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

---

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

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

---

ACCORD DU 6 DÉCEMBRE 2013  
RELATIF AUX PRIMES CONVENTIONNELLES ET D'OUTILLAGE  
POUR L'ANNÉE 2014  
(LIMOUSIN)  
NOR : ASET1450019M  
IDCC : 1596, 1597

---

Entre :

La FRB Limousin ;

La CAPEB Limousin ;

La FSCOP Limousin,

D'une part, et

L'URCB CFDT Limousin ;

L'UR CFTC Limousin,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application de l'article 1.31 de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment, en date du 8 octobre 1990, les montants des primes conventionnelles, pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, applicables dans la région Limousin, sont modifiés ainsi qu'il suit :

L'exercice normal du métier ne peut donner lieu à l'attribution d'aucune prime particulière.

Seuls les travaux occasionnels, tels que définis ci-dessous, présentant des conditions d'insalubrité, de pénibilité ou de nuisance particulières seront indemnisés aux taux prévus.

### 1. Travaux de fumisterie

- a) Travaux occasionnels de ramonage : 0,72 € de l'heure à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014.
- b) Travaux occasionnels de démontage ou piquage de chaudière, travaux effectués dans les fours occasionnels, foyers, conduits et gaines de cheminées : 0,72 € de l'heure à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

### 2. Travaux en hauteur, dans l'eau, au marteau-piqueur

- a) Montage et démontage occasionnels d'échafaudages volants, d'échafaudages de pied, de grues, de sapines à une hauteur supérieure à 10 mètres au bord du vide, mesurés à partir de la surface de réception ou, à défaut, du sol : 1,48 € de l'heure à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014.
- b) Travaux occasionnels sur échafaudages volants ou nacelles : 0,72 € de l'heure à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014.
- c) Travaux occasionnels à la corde à nœuds : 1,11 € de l'heure à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014.
- d) Travaux occasionnels sans échafaudages à plus de 10 mètres au bord du vide, mesurés à partir de la surface de réception ou, à défaut, du sol : 0,72 € de l'heure à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014.
- e) Travaux occasionnels dans plus de 10 cm d'eau : 0,72 € de l'heure à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014.
- f) Utilisation pendant plus de 1 heure d'un marteau-piqueur ou d'un brise-béton : 1,11 € de l'heure à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

### 3. Pénibilité due aux conditions d'insalubrité, d'ambiance ou de nuisance

- a) Utilisation occasionnelle pendant une durée supérieure à 4 heures de produits soumis à la législation fixant les conditions d'emballage ou d'étiquetage des substances et préparations dangereuses : 0,72 € de l'heure à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014.
- b) Utilisation occasionnelle pendant une durée supérieure à 4 heures de matières caustiques, irritantes ou corrosives : 0,72 € de l'heure à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014.
- c) Travaux effectués pendant une durée supérieure à 4 heures dans des vapeurs d'acide : 0,72 € de l'heure à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014.
- d) Travaux pendant une durée supérieure à 4 heures dans des fosses d'aisances après vidange : 0,72 € de l'heure à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014.
- e) Travaux pendant une durée supérieure à 4 heures dans des puits ou fouilles en tranchées dont le diamètre est inférieur à 2 mètres et la profondeur supérieure à 8 mètres : 0,72 € de l'heure à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014.
- f) Travaux pendant une durée supérieure à 4 heures dans des locaux où la température à l'intérieur :
  - ou bien est supérieure à 45 °C ;
  - ou bien est supérieure à 35 °C et accuse une différence de 20 °C par rapport à la température extérieure :
  - 0,72 € de l'heure à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014.
- g) Travaux exécutés avec port de casque et lance thermique : 0,72 € de l'heure à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014.
- h) Travaux de projection de béton à la lance : 0,72 € de l'heure à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014.
- i) Travaux de carottage et sciage de béton : 0,72 € de l'heure à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

## **Article 2**

En ce qui concerne la prime d'outillage, l'assiette forfaitaire horaire est fixée à 10,49 € à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

## **Article 3**

Les présentes dispositions entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2014 et feront l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Limoges, le 6 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective départementale**

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

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

---

**Convention collective départementale**

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

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

---

**Convention collective départementale**

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

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

---

**ACCORD DU 9 DÉCEMBRE 2013**  
**RELATIF AUX SALAIRES POUR L'ANNÉE 2014**

NOR : ASET1450093M  
IDCC : 627, 771, 2389

---

**PRÉAMBULE**

Etant rappelé que :

Un accord de branche en date du 24 juin 2009, signé par les partenaires sociaux du bâtiment et des travaux publics de La Réunion et étendu par arrêté ministériel en date du 10 novembre 2009, stipule que les salaires minima conventionnels des ouvriers, des ETAM et des cadres du BTP de La Réunion rémunérés à hauteur desdits minima sont affectés d'un bonus selon des conditions précisées dans l'accord. Ce même accord précise que, conformément aux dispositions de l'article 3 de la LODEOM (loi n° 2009-594 adoptée le 13 mai 2009 et promulguée le 27 mai 2009), le bonus exceptionnel accordé est exonéré de toutes charges sociales, sauf CSG, CRDS et forfait social, et ce jusqu'au 31 décembre 2011.



La loi de finances pour 2012, dans son article 60, prolonge de 1 an le délai pendant lequel les employeurs ultramarins peuvent bénéficier du dispositif initialement prévu par la loi du 27 mai 2009 pour le développement économique des outre-mer et verser un bonus exceptionnel assorti d'un régime social favorable. La loi de finances rectificative pour 2011 (loi n° 2011-1978 du 28 décembre 2011, art. 95), prévoit en outre une prorogation du dispositif d'exonération et un assouplissement des règles de mise en place de celui-ci en ouvrant la possibilité de prolonger le versement de ce bonus en application d'un accord de branche ou d'entreprise.

Une circulaire interministérielle n° DSS/5B/DéGéOM/2012/49 du 30 janvier 2012 précise en outre que la durée de la prorogation « court à compter de la date de versement prévue par l'accord qui a instauré le versement de ce bonus ou, à défaut, de la date de conclusion de cet accord. Dans la mesure où ce dernier doit obligatoirement avoir été conclu en 2009, la durée totale court donc au plus tard jusqu'au 31 décembre 2013 ».

Un accord de branche en date du 7 février 2012, signé par les partenaires sociaux du bâtiment et des travaux publics de La Réunion et étendu par arrêté ministériel en date du 7 août 2012, stipule que ce bonus figurera sur une ligne distincte du bulletin de salaire pendant toute la durée d'application des exonérations de charges attachées à ce bonus et que cette modalité d'application prendra fin à la date d'échéance des exonérations de charges attachées au dispositif d'exonération en vigueur, sauf dispositions légales ou réglementaires permettant de le proroger. De plus l'article 3 du même accord prévoit que les parties conviennent de se revoir afin de s'accorder sur un calendrier et sur les modalités d'incorporation de la totalité de ce bonus dans le salaire minimal conventionnel.

Le dispositif d'exonération du bonus prend fin le 31 décembre 2013.

Les organisations professionnelles du BTP et les organisations syndicales représentatives pour le secteur du bâtiment et des travaux publics à La Réunion conviennent de ce qui suit.

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

En application des dispositions du protocole du 7 février 2012, rappelées ci-dessus, les parties s'accordent sur les modalités d'incorporation de la totalité de ce bonus dans les salaires minima conventionnels. Les dispositions des accords « Bonus » de 2009 et 2012 seront donc abrogées au 31 décembre 2013.

#### **Article 2**

Au 1<sup>er</sup> janvier 2014, le montant mensuel brut du bonus sera incorporé au salaire mensuel brut, pour la détermination des salaires minima conventionnels. Les taux horaires minima conventionnels des ouvriers sont recalculés en conséquence. Les grilles de salaires des ouvriers, ETAM et IAC applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2014 sont jointes au présent accord.

#### **Article 3**

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

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

Fait à Saint-Denis, le 9 décembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

FRBTP ;

CAPEB Réunion.

**Syndicats de salariés :**

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

UIR CFDT ;

CGT Réunion.

## ANNEXE I

### Salaires des ouvriers du BTP au 1<sup>er</sup> janvier 2014

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

*(En euros.)*

CATÉGORIE professionnelle	COEF.	BONUS exceptionnel mensuel 2013	TAUX HORAIRE au 1 <sup>er</sup> août 2013	SALAIRE BRUT (151,67 heures) au 1 <sup>er</sup> janvier 2014 y compris bonus	TAUX HORAIRE au 1 <sup>er</sup> janvier 2014 y compris bonus
Niveau I					
Ouvriers d'exécution :					
– échelon 1	102	50	9,83	1 540,92	10,16
– échelon 2	103	50	9,93	1 556,08	10,26
Niveau II					
Ouvriers professionnels :					
– échelon 1	105	50	10,09	1 580,35	10,42
– échelon 2	112	50	10,66	1 666,80	10,99
– échelon 3	118	50	11,16	1 742,64	11,49
– échelon 4	126	50	11,83	1 844,26	12,16
Niveau III					
Compagnons professionnels :					
– échelon 1	137	50	12,71	1 977,73	13,04
– échelon 2	145	60	13,36	2 086,31	13,76
Chefs d'équipe :					
– échelon 3	159	60	14,50	2 259,22	14,90
Niveau IV					
Maîtres ouvriers :					
– échelon 1	173	60	15,64	2 432,12	16,04
– échelon 2	187	60	16,78	2 605,02	17,18
– échelon 3	201	60	17,94	2 780,96	18,34

Pour mémoire, prime de panier (ouvriers non sédentaires, toutes zones), du 1<sup>er</sup> juillet 2013 au 30 juin 2014 : 11,48 €.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, le bonus exceptionnel a été intégré au salaire mensuel brut, soumis aux charges patronales et salariales en vigueur.

## ANNEXE II

### Salaires des ouvriers du BTP au 1<sup>er</sup> janvier 2014

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

*(En euros.)*

CATÉGORIE professionnelle	COEF.	BONUS exceptionnel mensuel 2013	TAUX HORAIRE au 1 <sup>er</sup> août 2013	SALAIRE BRUT (169 heures) <sup>(1)</sup> au 1 <sup>er</sup> janvier 2014 y compris bonus	TAUX HORAIRE au 1 <sup>er</sup> janvier 2014 y compris bonus
Niveau I					
Ouvriers d'exécution :					
– échelon 1	102	50	9,56	1 665,64	9,86
– échelon 2	103	50	9,63	1 677,47	9,93
Niveau II					
Ouvriers professionnels :					
– échelon 1	105	50	9,69	1 687,61	9,99
– échelon 2	112	50	10,04	1 746,76	10,34
– échelon 3	118	50	10,52	1 827,88	10,82
– échelon 4	126	50	11,13	1 930,97	11,43
Niveau III					
Compagnons professionnels :					
– échelon 1	137	50	11,99	2 076,31	12,29
– échelon 2	145	60	12,58	2 186,02	12,94
Chefs d'équipe :					
– échelon 3	159	60	13,66	2 368,54	14,02
Niveau IV					
Maîtres ouvriers :					
– échelon 1	173	60	14,74	2 551,06	15,10
– échelon 2	187	60	15,85	2 738,65	16,21
– échelon 3	201	60	16,91	2 917,79	17,27
(1) Hors majorations pour heures supplémentaires : la majoration de 25 % doit être ajoutée à ce salaire pour les heures effectuées de la 36 <sup>e</sup> à la 39 <sup>e</sup> heure.					

Pour mémoire, prime de panier (ouvriers non sédentaires, toutes zones), du 1<sup>er</sup> juillet 2013 au 30 juin 2014 : 11,48 €.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, le bonus exceptionnel a été intégré au salaire mensuel brut, soumis aux charges patronales et salariales en vigueur.

# ANNEXE III

## Appointements minimaux des ETAM du BTP au 1<sup>er</sup> janvier 2014

(En euros.)

COEFFICIENT	BONUS EXCEPTIONNEL mensuel 2013	SALAIRE MENSUEL au 1 <sup>er</sup> août 2013	SALAIRE MENSUEL au 1 <sup>er</sup> janvier 2014 y compris bonus
300	50	1 437,43	1 487,43
310	50	1 473,87	1 523,87
325	50	1 528,54	1 578,54
345	50	1 601,42	1 651,42
370	50	1 692,52	1 742,52
380	50	1 728,96	1 778,96
400	50	1 801,82	1 851,82
415	50	1 856,48	1 906,48
425	50	1 892,92	1 942,92
435	50	1 929,35	1 979,35
450	50	1 984,00	2 034,00
465	60	2 038,66	2 098,66
480	60	2 093,33	2 153,33
500	60	2 166,21	2 226,21
530	60	2 275,54	2 335,54
540	60	2 311,96	2 371,96
550	60	2 348,39	2 408,39
565	60	2 403,06	2 463,06
575	60	2 439,49	2 499,49
585	60	2 475,90	2 535,90
600	60	2 530,59	2 590,59
620	60	2 603,45	2 663,45
630	60	2 613,07	2 673,07
645	60	2 667,72	2 727,72
655	60	2 704,18	2 764,18
665	60	2 739,72	2 799,72
680	61	2 792,84	2 853,84
700	63	2 863,67	2 926,67
710	64	2 899,06	2 963,06
730	65	2 969,88	3 034,88

COEFFICIENT	BONUS EXCEPTIONNEL mensuel 2013	SALAIRE MENSUEL au 1 <sup>er</sup> août 2013	SALAIRE MENSUEL au 1 <sup>er</sup> janvier 2014 y compris bonus
745	66	3 023,00	3 089,00
755	67	3 058,41	3 125,41
780	69	3 146,94	3 215,94
800	71	3 217,76	3 288,76
820	72	3 288,58	3 360,58
830	73	3 324,02	3 397,02
845	74	3 377,12	3 451,12
860	75	3 430,22	3 505,22

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

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, le bonus exceptionnel a été intégré au salaire mensuel brut, soumis aux charges patronales et salariales en vigueur.

## ANNEXE IV

### Appointements minimaux des IAC du BTP au 1<sup>er</sup> janvier 2014

(En euros.)

CATÉGORIE professionnelle	COEF.	BONUS exceptionnel mensuel 2013	SALAIRE mensuel au 1 <sup>er</sup> août 2013	SALAIRE mensuel au 1 <sup>er</sup> janvier 2014 y compris bonus
Position A. – Débutants				
– moins de 24 ans	60	52	2 356,10	2 408,10
– de 24 à 26 ans	70	59	2 701,66	2 760,66
– de 26 à 28 ans	80	67	3 047,21	3 114,21
Débutants diplômés :				
– moins de 24 ans	65	56	2 528,85	2 584,85
– de 24 à 26 ans	75	63	2 874,42	2 937,42
– de 26 à 28 ans	85	71	3 219,95	3 290,95
Position B. – Ingénieurs et assimilés				
Echelon 1 :				
– catégorie I	90	74	3 392,72	3 466,72
– ingénieurs diplômés	90	74	3 392,72	3 466,72
– après 5 ans	95	78	3 565,50	3 643,50
– catégorie II	100	82	3 738,27	3 820,27
– après 5 ans	103	84	3 841,94	3 925,94
Echelon 2 :				
– catégorie I	108	88	4 014,70	4 102,70
– catégorie II	120	97	4 429,36	4 526,36
Position C. – Cadres				
Echelon 1	130	105	4 774,89	4 879,89
Echelon 2	162	129	5 880,63	6 009,63

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

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, le bonus exceptionnel a été intégré au salaire mensuel brut, soumis aux charges patronales et salariales en vigueur.

Brochure n° 3174

Conventions collectives nationales  
**INDUSTRIE CINÉMATOGRAPHIQUE**

IDCC : 716. – **Employés et ouvriers  
de la distribution de films**

IDCC : 892. – **Cadres et agents de maîtrise  
de la distribution de films**

---

ACCORD DU 13 DÉCEMBRE 2013  
RELATIF À LA REVALORISATION DES SALAIRES  
POUR L'ANNÉE 2014

NOR : ASET1450069M  
IDCC : 716, 892

---

Entre :

La FNDF,

D'une part, et

La FCCS CGC ;

La FASAP FO ;

La F3C CFDT,

D'autre part,

Considérant que la fédération nationale des distributeurs de films, représentant les employeurs, réaffirme le caractère particulier de la branche de la distribution de films qui, comprenant des entreprises de très petite taille et une disparité des niveaux de salaires, n'est pas adaptée à des mesures générales et uniformes d'augmentation de salaires mais au contraire à une politique très largement individualisée du traitement des salaires ;

Elle a toutefois souhaité, de façon exceptionnelle au titre de l'année 2014, répondre favorablement à la proposition des organisations représentant les salariés d'une augmentation des salaires se situant en deçà du plafond de la sécurité sociale dès lors que ceux-ci ne seraient pas augmentés par une décision individuelle concernant le salarié,

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

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

*Champ d'application*

Le présent accord s'applique aux salariés de la branche distribution cinématographique placés sous la convention collective des employés et ouvriers de la distribution des films de l'industrie cinémato-



graphique du 1<sup>er</sup> mars 1973, d'une part, et sous la convention collective des cadres et agents de maîtrise de la distribution des films de l'industrie cinématographique du 30 juin 1976, d'autre part.

Il est valable pour l'ensemble du territoire français et applicable à toutes personnes ou entreprises régulièrement adhérentes ou qui adhèreraient à une organisation signataire, soit directement, soit par l'intermédiaire d'une organisation affiliée à l'une des organisations signataires.

## **Article 2**

Le présent accord est conclu conformément à la loi n° 50-205 du 11 février 1950, dans le cadre des directives données par le Gouvernement.

## **Article 3**

Il est décidé :

Les salaires des salariés de la branche distribution cinématographique placés sous la convention collective des employés et ouvriers de la distribution des films de l'industrie cinématographique du 1<sup>er</sup> mars 1973, d'une part, et sous la convention collective des cadres et agents de maîtrise de la distribution des films de l'industrie cinématographique du 30 juin 1976, d'autre part, sont augmentés de 1,5 % aux conditions cumulatives suivantes :

1. Le salaire annuel brut primes comprises n'a pas été augmenté à hauteur de ce taux entre 2013 et 2014 ;

2. Le salaire annuel brut primes comprises se situe en 2013 en deçà du plafond de la sécurité sociale 2013, soit le montant de 37 032 € fixé par l'arrêté du 12 décembre 2012 publié au *Journal officiel* du 21 décembre 2012.

L'augmentation de 1,5 % est appréciée au regard du salaire annuel brut primes comprises valable au 31 décembre 2013 en comparaison avec le salaire annuel brut primes comprises valable au 31 décembre 2014.

## **Article 4**

En cas de contestation concernant l'application du présent accord, les litiges seront, dans un délai de huitaine, examinés en commun par les parties signataires.

## **Article 5**

Le texte du présent accord sera déposé aux directions départementales du travail et de l'emploi, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Il en sera signé un certain nombre d'exemplaires pour que chaque organisation adhérente aux organisations signataires puisse faire le nécessaire, chacune en ce qui la concerne.

## **Article 6**

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, tout syndicat professionnel qui n'est pas partie au présent accord pourra y adhérer ultérieurement.

Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion aux directions départementales du travail et de l'emploi où le dépôt aura été effectué.

Fait à Paris, le 13 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3174

**Conventions collectives nationales**  
**INDUSTRIE CINÉMATOGRAPHIQUE**

**IDCC : 716. – Employés et ouvriers  
de la distribution de films**

**IDCC : 892. – Cadres et agents de maîtrise  
de la distribution de films**

**AVENANT DU 13 DÉCEMBRE 2013  
À L'ACCORD DU 15 MARS 2012  
RELATIF AU TEMPS DE TRAVAIL**

NOR : ASET1450071M

IDCC : 716, 892

**PRÉAMBULE**

La FNDF et les syndicats souhaitent rectifier l'article 2 de l'accord professionnel sur la réduction du temps de travail, avenant à l'accord du 10 décembre 2001 intervenu le 15 mars 2012.

A cette fin le présent accord amende les dispositions de l'article 2 de l'accord précité concernant son champ d'application.

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

*Champ d'application*

Le présent accord s'applique aux salariés de la branche distribution cinématographique placés sous la convention collective des employés et ouvriers de la distribution des films de l'industrie cinématographique du 1<sup>er</sup> mars 1973, d'une part, et sous la convention collective des cadres et agents de maîtrise de la distribution des films de l'industrie cinématographique du 30 juin 1976, d'autre part.

**Article 2**

*Avenant à l'accord du 15 mars 2012*

L'article 2 « Champ d'application de l'accord » est modifié comme suit :

« Il s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche de la distribution cinématographique couvertes par les conventions collectives des employés et ouvriers, cadres et agents de maîtrise, quel que soit le nombre de salariés qu'elles emploient. »

**Article 3**

*Durée*

L'accord est conclu pour une durée indéterminée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

## **Article 4**

### *Extension*

La FNDF transmettra l'accord pour avis à la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle et pour extension à la direction générale du travail. Elle informera les syndicats des résultats de ces démarches.

Fait à Paris, le 13 décembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

FNDF.

#### **Syndicats de salariés :**

FCCS CGC ;

FASAP FO ;

F3C CFDT.

Brochure n° 3159

**Convention collective nationale**

IDCC : 2596. – **COIFFURE ET PROFESSIONS CONNEXES**

AVENANT N° 1 DU 25 NOVEMBRE 2013

À L'ACCORD DU 3 JUILLET 2013

RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

NOR : ASET1450084M

IDCC : 2596

Entre :

La FNC ;

La CNEC,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Financement de la formation professionnelle*

Le présent avenant annule et remplace de la manière suivante l'article 15 « Financement » de l'accord du 3 juillet 2013 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie :

« Article 15

*Financement de la formation professionnelle*

Article 15.1

*Participation des employeurs occupant moins de 10 salariés*

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord employant moins de 10 salariés consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle conduites dans le cadre des dispositions du présent avenant, un pourcentage minimal du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours.

Elles s'acquittent de cette participation :

En versant au minimum 0,25 % du montant des rémunérations de l'année de référence à l'OPCA dont relève la branche au titre :

- des actions de formation liées aux contrats et périodes de professionnalisation ;
- des actions tutorales ;

- des dépenses d'information sur les actions de formation organisées dans le cadre des contrats ou périodes de professionnalisation, ou du tutorat, ainsi que les frais de gestion de l'OPCA dont relève la branche.

En effectuant un versement minimal de 0,70 % du montant des rémunérations de l'année de référence à l'OPCA dont relève la branche au titre :

- des dépenses liées à la mise en œuvre d'actions de formation réalisées par l'entreprise au bénéfice de ses salariés dans le cadre du plan de formation ou du droit individuel à la formation ;
- de la prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions de formation réalisées en dehors du temps de travail.

#### Article 15.2

##### *Participation des employeurs occupant 10 salariés à 19 salariés*

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord employant de 10 salariés à 19 salariés consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle conduites dans le cadre des dispositions du présent avenant un pourcentage minimal du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours.

Elles s'acquittent de cette participation :

En versant 0,15 % du montant des rémunérations de l'année de référence à l'OPCA dont relève la branche au titre :

- des actions de formation liées aux contrats et périodes de professionnalisation ;
- des actions tutorales ;
- des dépenses d'information sur les actions de formation organisées dans le cadre des contrats ou périodes de professionnalisation, ou du tutorat, ainsi que les frais de gestion de l'OPCA dont relève la branche.

En effectuant un versement de 0,80 % du montant des rémunérations de l'année de référence à l'OPCA dont relève la branche au titre :

- des dépenses liées à la mise en œuvre d'actions de formation réalisées par l'entreprise au bénéfice de ses salariés dans le cadre du plan de formation ou du droit individuel à la formation ;
- de la prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions de formation réalisées en dehors du temps de travail.

En effectuant un versement de 0,20 % du montant des rémunérations de l'année de référence à l'organisme de son choix et habilité à percevoir cette contribution au titre :

- du congé individuel de formation ;
- du congé pour validation des acquis et de l'expérience ;
- du congé pour bilan de compétences.

#### Article 15.3

##### *Participation des employeurs occupant 20 salariés et plus*

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord employant 20 salariés et plus consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle conduites dans le cadre des dispositions du présent avenant un pourcentage minimal du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours.

Elles s'acquittent de cette participation :

En versant 0,50 % du montant des rémunérations de l'année de référence à l'OPCA dont relève la branche au titre :

- des actions de formation liées aux contrats et périodes de professionnalisation ;
- des actions tutorales ;

- des dépenses d'information sur les actions de formation organisées dans le cadre des contrats ou périodes de professionnalisation, ou du tutorat, ainsi que les frais de gestion de l'OPCA dont relève la branche.

En effectuant un versement de 0,80 % du montant des rémunérations de l'année de référence à l'OPCA dont relève la branche au titre :

- des dépenses liées à la mise en œuvre d'actions de formation réalisées par l'entreprise au bénéfice de ses salariés dans le cadre du plan de formation ou du droit individuel à la formation ;
- de la prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions de formation réalisées en dehors du temps de travail.

En effectuant un versement de 0,20 % du montant des rémunérations de l'année de référence à l'organisme de son choix et habilité à percevoir cette contribution au titre :

- du congé individuel de formation ;
- du congé pour validation des acquis et de l'expérience ;
- du congé pour bilan de compétences.

#### Article 15.4

##### *Instauration d'un montant minimum pour la participation des employeurs au financement de la formation*

Soucieux de pérenniser les efforts de la branche en matière de formation continue des salariés, les partenaires sociaux décident d'instaurer un montant minimum pour la participation des employeurs au financement de la formation dans le cadre du versement effectué à l'OPCA dont relève la branche au titre :

- des dépenses liées à la mise en œuvre d'actions de formation réalisées par l'entreprise au bénéfice de ses salariés dans le cadre du plan de formation ou du droit individuel à la formation ;
- de la prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions de formation réalisées en dehors du temps de travail.

Ce montant minimum est fixé à 150 €.

#### Article 15.5

##### *Révision des conditions de financement*

En fonction des évolutions des dispositifs de formation professionnelle tout au long de la vie, il est précisé que les dispositions relatives aux conditions de financement des entreprises sont susceptibles de modifications par l'OPCA dont relève la branche.

#### Article 15.6

##### *Financement du DIF dans le cadre de la portabilité*

Conformément à la loi du 25 novembre 2009 et comme précisé à l'article 2.6 du présent accord, il est rappelé que dans le cadre de la portabilité des droits acquis au titre du DIF le financement est assuré :

- par l'OPCA dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié est embauché lorsque la formation relève des priorités définies par l'accord de branche ou d'entreprise ;
- par l'OPCA dont relève la dernière entreprise dans laquelle le salarié a acquis ses droits lorsque ce dernier est demandeur d'emploi. »

## **Article 2**

### *Champ d'application et entrée en vigueur*

Le présent avenant entrera en vigueur à la date de signature dans le respect des dispositions légales en vigueur, date à laquelle il annulera et remplacera l'article 15 de l'accord du 3 juillet 2013 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Son champ d'application est identique à celui de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006.

## **Article 3**

### *Dépôt*

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

Fait à Paris, le 25 novembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3342

**Convention collective**

**IDCC : 2622. – CRÉDIT MARITIME MUTUEL**

**ACCORD DU 27 NOVEMBRE 2013  
RELATIF AUX MOYENS SYNDICAUX NATIONAUX**

NOR : ASET1450079M  
IDCC : 2622

Vu les dispositions des articles L. 2221-1 et suivants du code du travail ;  
Vu les dispositions des articles L. 2253-1 et suivants du code du travail ;  
Vu les dispositions du titre IV du livre I<sup>er</sup>, partie 2, du code du travail,  
il a été exposé et convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

La fédération nationale du Crédit maritime mutuel regroupe les caisses régionales du Crédit maritime mutuel et la société centrale du Crédit maritime mutuel qui sont toutes des entités juridiques autonomes.

Le présent accord vise à compléter les moyens mis à la disposition des syndicats par la loi et la convention collective du Crédit maritime par la création de délégués syndicaux nationaux.

Les partenaires sociaux de la branche Crédit maritime mutuel réaffirment leur attachement à un dialogue social de qualité et ont souhaité préciser les moyens syndicaux mis à disposition des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche.

Le présent accord se substitue à l'intégralité des dispositions de l'accord du 5 juillet 2000.

**TITRE I<sup>ER</sup>**

**DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

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

*Objet*

Le présent accord est conclu conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur au jour de sa signature.

Si des dispositions nouvelles légales et réglementaires devaient être plus avantageuses, elles seraient appliquées à la place du présent accord.

Si des dispositions nouvelles étaient moins avantageuses, les dispositions du présent accord continueraient d'être appliquées dans les conditions qu'il prévoit.

Cet accord complète la convention collective du Crédit maritime.



## **Article 2**

### *Champ d'application*

Le présent accord s'appliquera aux salariés des caisses régionales du Crédit maritime mutuel existantes et à venir, installées en France métropolitaine et adhérentes à la fédération nationale du Crédit maritime mutuel.

Il pourra, le cas échéant, être étendu dans le cadre d'un avenant au présent accord aux autres structures qui pourraient être créées entre les caisses régionales de Crédit maritime mutuel dans le cadre de mise en commun ou regroupement de moyens.

Le terme « salariés » au sens du présent article vise l'ensemble du personnel travaillant au sein des entités définies ci-avant, quels que soient son statut (employé, technicien, agent de maîtrise ou cadre), le lieu d'exécution du contrat, la nature du contrat ou l'horaire de travail.

## **Article 3**

### *Durée de l'accord et date d'entrée en vigueur*

L'accord entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2014.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an. Il cessera de produire tout effet le 31 décembre 2014.

Cependant, les parties s'engagent à se réunir dans le trimestre précédant l'échéance afin de discuter d'une éventuelle reconduction.

## **Article 4**

### *Révision*

Le présent accord peut faire l'objet d'une demande de révision portant sur un ou plusieurs articles émanant de tout signataire, conformément aux dispositions de l'article L. 2222-5 du code du travail.

La partie qui engage une révision devra porter à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception sa demande ainsi qu'un projet de nouvelle rédaction.

Les négociations sur cette proposition devront, sauf accord contraire, s'engager dans un délai de 3 mois suivant la présentation de la lettre de demande.

Passé un délai de 3 mois, si aucun accord n'est intervenu, la demande sera considérée comme rejetée.

## **Article 5**

### *Interprétation de l'accord*

Les représentants de chacune des parties signataires conviennent de se rencontrer à la requête de la partie la plus diligente dans les 15 jours ouvrés suivant la demande introduite par l'un d'eux pour étudier et tenter de régler tout différend d'ordre individuel ou collectif né de l'application du présent accord.

La demande de réunion devra comporter un exposé précis du différend.

La position retenue en fin de réunion fera l'objet d'un procès-verbal rédigé par la fédération nationale du Crédit maritime et soumis aux organisations syndicales. Ce document sera remis à chacune des parties signataires.

Si le désaccord persiste la partie la plus diligente pourra saisir la commission nationale paritaire dans les 15 jours suivant la première réunion.

Jusqu'à expiration de ces délais, les parties contractantes s'engagent à ne susciter aucune forme d'action contentieuse liée au différend faisant l'objet de cette procédure.

## **Article 6**

### *Publicité. – Dépôt*

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la fédération nationale du Crédit maritime mutuel en double exemplaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par la fédération nationale du Crédit maritime mutuel au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du siège de la fédération nationale du Crédit maritime mutuel.

## **TITRE II**

### **DÉLÉGUÉS SYNDICAUX NATIONAUX**

## **Article 7**

### *Désignation*

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'une des entités juridiques du Crédit maritime mutuel définies à l'article 2 ci-dessus a la possibilité de désigner un délégué syndical national et un délégué syndical national adjoint en respectant l'exigence de représentativité de la branche. Chaque organisation syndicale dispose d'un seul représentant en séance.

Ces deux délégués seront désignés par leur fédération respective parmi les salariés du Crédit maritime mutuel titulaires d'un mandat au sein d'un établissement du Crédit maritime mutuel.

Les organisations syndicales feront connaître par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise contre décharge au secrétariat général de la fédération nationale du Crédit maritime mutuel le nom du délégué syndical national et du délégué syndical national adjoint et le tiendront informé, selon les mêmes formes, de toute modification se rapportant à ce mandat.

La fédération nationale du Crédit maritime mutuel informera l'employeur des personnes ainsi désignées dans les meilleurs délais.

## **Article 8**

### *Durée du mandat syndical*

Le délégué syndical national et le délégué syndical national adjoint sont désignés pour une durée en adéquation avec celle de leur mandat.

Le mandat du délégué syndical national et du délégué syndical national adjoint prendra fin automatiquement et sans qu'aucune formalité soit nécessaire pour une des raisons suivantes :

- perte du mandat détenu au sein de l'établissement du Crédit maritime mutuel, sauf en cas de mutation dans un autre établissement du Crédit maritime mutuel, jusqu'aux prochaines élections des élus du personnel dans la structure d'accueil de l'élu ;
- démission à l'initiative du délégué ;
- départ d'un des établissements du Crédit maritime mutuel ;
- perte du mandat au niveau national (c'est l'organisation syndicale qui enlève le mandat de délégué syndical national) ;
- perte de représentativité de l'organisation syndicale au niveau de la branche Crédit maritime mutuel.

## Article 9

### Fonctions

#### 1. Rôle du délégué syndical national

Le délégué syndical national représente au niveau du Crédit maritime mutuel la fédération qui l'a désigné et dont il est le porte-parole accrédité.

La délégation syndicale pourra se faire assister des représentants de leurs fédérations, après accord préalable de la délégation patronale, sur des sujets précis.

Il assure la cohérence de la ligne de conduite de son organisation syndicale au sein du Crédit maritime mutuel. A cet effet, il pourra participer à des réunions se déroulant hors des locaux du Crédit maritime mutuel.

Il pourra se déplacer pendant son temps de travail et dans la limite de son crédit d'heures dans les locaux des différentes entités juridiques composant le Crédit maritime mutuel après accord sur les modalités des directions concernées afin d'y rencontrer les délégués syndicaux ou les représentants syndicaux auprès du comité d'entreprise, appartenant à sa fédération.

Le délégué syndical national est saisi ou peut se saisir de toute question dans laquelle sont directement concernées au moins deux entités juridiques du Crédit maritime mutuel (telles que définies à l'article 2 ci-dessus).

Dans ce cadre, il pourra aborder tous les problèmes généraux relatifs aux activités et au fonctionnement du Crédit maritime mutuel, qu'ils soient d'ordre économique, financier ou social.

Son interlocuteur sera le secrétaire général de la fédération nationale du Crédit maritime mutuel qui pourra, si besoin était, inviter à participer à la réunion les dirigeants des entités juridiques concernées.

Lorsque les sujets abordés doivent faire l'objet, en application des dispositions légales, d'une consultation préalable des représentants du personnel, la réunion entre le secrétaire général de la fédération nationale du Crédit maritime mutuel et le délégué syndical national se déroulera après délibération, au sein des institutions représentatives du personnel concernées.

Les délégués syndicaux nationaux pourront, sur leur demande écrite, rencontrer le secrétaire général de la fédération nationale du Crédit maritime mutuel.

#### 2. Rôle du délégué syndical national adjoint

De façon générale, il sera appelé à seconder le délégué syndical national pour toutes les questions que celui-ci lui confiera.

## Article 10

### Crédit d'heures

Chaque organisation syndicale représentative disposera pour l'exercice des différentes missions d'un crédit annuel de 22 jours qu'elle répartira comme elle l'entend entre le délégué syndical national et le délégué syndical national adjoint qu'elle a désigné. L'organisation syndicale représentative informe la fédération nationale du Crédit maritime par le biais de sa caisse régionale, de la répartition prévisionnelle du crédit d'heures pour l'exercice considéré.

Ce crédit d'heures est accordé pour une année civile et calculé *pro rata temporis* en cas d'année incomplète.

La fédération nationale du Crédit maritime mutuel comptabilisera l'utilisation de ce crédit d'heures et informera le délégué syndical national ou, sur sa demande, l'organisation syndicale dont il relève, de l'épuisement du crédit d'heures.

Pour des raisons de service, le délégué syndical national et le délégué syndical national adjoint informeront, avec un préavis minimum de 2 jours ouvrés, leur supérieur hiérarchique des dates et durées d'utilisation du crédit d'heures.

Le temps des réunions paritaires de branche est considéré comme temps de travail et rémunéré en tant que tel. Les salariés concernés doivent informer leur employeur dès réception de leur convocation.

Les délais de route se rapportant à une réunion paritaire de branche ne sont pas imputables sur le crédit d'heures. Effectués sur le temps de travail, ils ne doivent pas excéder 1/2 journée pour l'aller, ainsi que le retour. Cette limite est portée à 1 journée pour les collaborateurs des entreprises de la branche situés en dehors du territoire métropolitain.

## **Article 11**

### *Frais de déplacement*

En cas de réunion à l'initiative de la fédération nationale du Crédit maritime mutuel, les frais de déplacement des délégués syndicaux nationaux et des délégués syndicaux nationaux adjoints seront pris en charge par elle sur présentation de justificatifs selon les barèmes et modalités suivantes :

Transport : base billet SNCF 2<sup>e</sup> classe.

Indemnités kilométriques : 0,54 €.

Hôtel : nuit + petit déjeuner : 100 €.

Diner : 22 €.

Déjeuner : 16 €.

Ces montants pourront être revus annuellement si accord des parties signataires.

Des dérogations liées à des situations particulières pourraient être accordées sous réserve d'un accord préalable du secrétaire général de la fédération.

## **Article 12**

### *Moyens financiers*

1. La fédération nationale du Crédit maritime mutuel octroiera une dotation de fonctionnement d'un montant forfaitaire annuel global de 750 € qui sera répartie également entre chaque organisation syndicale représentative et selon les termes de la loi sur la représentativité.

Ce montant sera revalorisé annuellement en fonction de l'évolution de l'indice INSEE des prix à la consommation. L'indice de référence est le dernier indice connu au 31 décembre 2012, soit :

- la période annuelle de référence sera l'année civile ;
- la dotation sera calculée *pro rata temporis* en cas d'année incomplète.

Toute nouvelle adhésion à cet accord n'aura d'effet financier qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier de l'année civile qui suit.

A cette dotation forfaitaire s'ajoutera une dotation variable dont le montant total sera de 11 500 € (toutes organisations syndicales représentatives confondues) amputée du total du montant forfaitaire versé à chaque organisation. Ces 11 500 € seront revalorisés en fonction de l'indice INSEE des prix à la consommation (cf. ci-avant).

Cette dotation variable sera répartie entre les organisations syndicales bénéficiaires de la dotation forfaitaire au prorata de leur représentativité.

Conformément à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, la représentativité des organisations syndicales au niveau du groupe Crédit maritime est appréciée par l'addition de l'ensemble des suffrages exprimés (hors votes blancs et nuls) au premier tour des dernières élections des titulaires au comité

d'entreprise (CE) ou de la délégation unique du personnel (DUP) ou, à défaut, des délégués du personnel (DP), quel que soit le nombre de votants dans les caisses ou établissements adhérents à la fédération nationale du Crédit maritime.

Le montant de la dotation variable sera révisé chaque année afin de prendre en compte le résultat des élections intervenues au cours de l'année civile précédente.

2. La dotation forfaitaire et la dotation variable seront versées au plus tard le 31 janvier de chaque année sur un compte ouvert au nom de chaque organisation syndicale représentative.

Le délégué syndical national de chaque organisation syndicale gère ce budget.

Fait à Paris, le 27 novembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

FNCMM.

**Syndicats de salariés :**

CFDT ;

CFTC ;

FEC FO.

Brochure n° 3156

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2149. – ACTIVITÉS DU DÉCHET**

AVENANT N° 48 DU 18 NOVEMBRE 2013  
RELATIF À LA RÉPARTITION DE LA CONTRIBUTION AU FPSPP

NOR : ASET1450065M  
IDCC : 2149

**PRÉAMBULE**

En application de l'article L. 6332-19 du code du travail relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, les partenaires sociaux des activités du déchet ont souhaité préciser dans un accord les modalités de répartition de la contribution assise sur la participation des employeurs au titre du plan de formation et de la professionnalisation.

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

*Champ d'application*

Le présent accord s'applique sans réserve à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application défini par l'article 1.1 de la convention collective nationale des activités du déchet.

**Article 2**

*Répartition de la contribution*

La contribution des entreprises sur la participation à la formation professionnelle continue sera imputée respectivement à hauteur de :

- 50 % au titre du plan de formation ;
- 50 % au titre de la professionnalisation.

**Article 3**

*Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, et arrivera à échéance le 31 décembre 2014.

Il est annexé à la convention collective nationale des activités du déchet.

Il ne pourra pas être reconduit par tacite reconduction.

**Article 4**

*Entrée en vigueur*

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2014.

## **Article 5**

### *Révision*

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée de propositions écrites.

Les négociations débuteront dans les meilleurs délais et, au plus tard, dans un délai de 2 mois après la date de réception de la demande de révision.

## **Article 6**

### *Dépôt et publicité*

Le présent accord sera notifié aux organisations syndicales représentatives, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-7 et D. 2231-2 du code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 18 novembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

SNAD.

#### **Syndicats de salariés :**

SNATT CFE-CGC ;

FNST CGT ;

UNCP FO.

Brochure n° 3156

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2149. – ACTIVITÉS DU DÉCHET**

AVENANT N° 49 DU 25 NOVEMBRE 2013  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS

NOR : ASET1450066M  
IDCC : 2149

**PRÉAMBULE**

Les partenaires sociaux se sont retrouvés à l'occasion des négociations sur les salaires minima conventionnels pour l'année 2014.

Au terme des réunions de négociation, ils se sont entendus sur les dispositions suivantes.

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

*Valeur du point*

Les dispositions de l'article 3.6 du titre III de la convention collective nationale des activités du déchet sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« La valeur du point est fixée à 14,74 € à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014. »

**Article 2**

*Indemnité de salissure*

Les dispositions de l'article 3.8 du titre III de la convention collective nationale des activités du déchet sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Une indemnité mensuelle de salissure de 35,78 € est allouée aux personnels des niveaux I à IV qui effectuent un travail à caractère salissant en raison du contact direct avec les déchets. Elle indemnise les salariés de leurs frais supplémentaires d'entretien. »

**Article 3**

*Clause de revoyure*

Compte tenu du contexte économique difficile et fluctuant, les partenaires sociaux conviennent de se revoir au mois de juin 2014 sur la question des salaires minima conventionnels.

**Article 4**

*Egalité salariale entre les hommes et les femmes*

Les partenaires sociaux constatent l'existence d'un déséquilibre structurel des effectifs entre les hommes et les femmes dans le secteur et considèrent que cette situation résulte notamment de la nature même de certaines activités et, plus généralement, de phénomènes culturels et sociaux dépassant le cadre de l'entreprise. Néanmoins, par les évolutions techniques des activités et des matériels utilisés, les entreprises cherchent activement à favoriser la mixité.



En tout état de cause, les partenaires sociaux rappellent à ces dernières qu'elles sont tenues de respecter le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et plus particulièrement le principe d'égalité salariale.

## **Article 5**

### *Entrée en vigueur*

Les dispositions du présent accord prendront effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

## **Article 6**

### *Dépôt et publicité*

Le présent accord sera notifié aux organisations syndicales représentatives, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-7 et D. 2231-2 du code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 25 novembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

SNAD.

#### **Syndicats de salariés :**

SNATT CFE-CGC ;

FNST CGT ;

UNCP FO.

Brochure n° 3123

Convention collective nationale

IDCC : 3032. – **ESTHÉTIQUE, COSMÉTIQUE ET ENSEIGNEMENT TECHNIQUE  
ET PROFESSIONNEL LIÉ AUX MÉTIERS DE L'ESTHÉTIQUE  
ET DE LA PARFUMERIE**

AVENANT N° 5 DU 14 NOVEMBRE 2013

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA

NOR : ASET1450078M

IDCC : 3032

Entre :

La CNAIB ;

La FIEPPEC ;

L'UNIB,

D'une part, et

La FS CFDT ;

La CSFV CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Salaires bruts pour 151,67 heures mensuelles*

Les grilles de salaires dans les entreprises entrant dans le champ d'application sont remplacées par les grilles suivantes.

*(En euros.)*

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM brut mensuel
135	1 445
150	1 447
160	1 459
175	1 464
180	1 484
200	1 550
230	1 616

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM brut mensuel
250	1 810
300	3 086

Grille de salaires dans les entreprises dont l'activité se caractérise par l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM BRUT MENSUEL	
	Echelon A	Echelon B
135	1 445	1 488
150	1 447	1 490
200	1 550	1 597
230	1 616	1 664
240	1 641	1 690
245	1 696	1 747
250	1 810	1 864
300	3 086	3 179

## Article 2

### *Prime d'ancienneté*

On entend par ancienneté dans une entreprise le temps pendant lequel le salarié a été occupé de façon continue dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de celle-ci.

La prime d'ancienneté est fixée selon le barème suivant :

- après 3 ans : 37 € ;
- après 6 ans : 68 € ;
- après 9 ans : 104 € ;
- après 12 ans : 136 € ;
- après 15 ans : 172 €.

Cette prime d'ancienneté est indépendante du salaire brut de base proprement dit et s'ajoute, dans tous les cas, au salaire brut de base. Elle figure sur une ligne distincte du bulletin de paie.

La prime d'ancienneté est versée au prorata du temps de travail effectif pour les salariés à temps partiel.

## Article 3

### *Clause de revoyure*

Les partenaires sociaux s'engagent à renégocier les salaires dans les 2 mois qui suivent l'augmentation du :

- Smic si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 135 ;
- plafond de la sécurité sociale si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 300.

#### **Article 4**

##### *Dépôt et extension*

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat, le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

#### **Article 5**

##### *Date d'effet*

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

Fait à Paris, le 14 novembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 405. – **ÉTABLISSEMENTS MÉDICO-SOCIAUX  
DE L'UNION INTERSYNDICALE  
DES SECTEURS SANITAIRES ET SOCIAUX  
(26 août 1965)**

---

AVENANT N° 02-2013 DU 21 JUIN 2013  
RELATIF À L'INDEMNISATION DES ASTREINTES ET AUX CONGÉS

NOR : ASET1450087M

IDCC : 405

---

Entre :

L'UNISSS ;

Le SNAMIS ;

Le SISMES,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

La FNAS CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu et décidé les nouveaux articles suivants :

« Article 92 *bis*

*Indemnisation des astreintes*

En contrepartie des contraintes permanentes et de l'obligation de disponibilité en découlant, les cadres hiérarchiques et de direction ayant capacité à exercer cette responsabilité bénéficient d'une indemnité destinée à compenser les astreintes auxquelles ils sont tenus :

- 56 points par semaine complète d'astreinte y compris le dimanche ;
- 8 points par journée d'astreinte en cas de semaine incomplète y compris le dimanche.

Il ne peut être effectué plus de 26 semaines d'astreinte dans l'année par une même personne.

Cette indemnité peut, en tout ou partie, être rémunérée sous la forme d'un logement à titre gratuit ainsi que la gratuité des charges annexes (eau, chauffage, électricité...).

Le présent article ne peut remettre en cause les avantages acquis à titre individuel, sous réserve de non-cumul avec les dispositions du présent article. »

## Article 43.2

### *Etablissement du secteur adulte*

Remplacer : « En sus des congés payés annuels, le personnel qui a la charge effective et directe des personnes adultes handicapées dans les maisons d'accueil spécialisé et les foyers d'accueil médicalisé bénéficie de 6 jours ouvrés de congés consécutifs non compris les jours fériés et le repos hebdomadaire au cours des 3 trimestres qui ne comprennent pas le congé payé annuel principal. La détermination du droit à ces congés exceptionnels est appréciée en référence aux périodes de travail effectif. Ces congés seront pris dans le trimestre concerné en tenant compte des contraintes du service. »

Par : « En sus des congés payés annuels, le personnel qui a la charge effective et directe des personnes adultes handicapées dans les maisons d'accueil spécialisé et les foyers d'accueil médicalisé bénéficie de 6 jours ouvrés de congés dont 5 jours consécutifs non compris les jours fériés et le repos hebdomadaire au cours des 3 trimestres qui ne comprennent pas le congé payé annuel principal. La détermination du droit à ces congés exceptionnels est appréciée en référence aux périodes de travail effectif. Ces congés seront pris dans le trimestre concerné en tenant compte des contraintes du service. »

Fait à Paris, le 21 juin 2013.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective nationale**

**IDCC : 405. – ÉTABLISSEMENTS MÉDICO-SOCIAUX  
DE L'UNION INTERSYNDICALE  
DES SECTEURS SANITAIRES ET SOCIAUX  
(26 août 1965)**

**AVENANT N° 03-2013 DU 22 NOVEMBRE 2013  
RELATIF À LA NOMENCLATURE DES EMPLOIS ET AUX SALAIRES**

NOR : ASET1450086M

IDCC : 405

Entre :

L'UNISSS ;

Le SNAMIS ;

Le SISMES,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

La CGT ;

La FNAS CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu et décidé les accords et changements suivants :

**Article 17**

*Rémunérations*

Remplacer : « Les appointements et salaires du personnel font l'objet d'un barème annexé à la présente convention. Le salaire mensuel de chaque emploi au-dessous duquel le salarié ne peut être rémunéré est défini par la valeur du point multipliée par le coefficient hiérarchique et augmentée de l'indemnité de sujétion spéciale de 8,21 % pour les personnes concernées. »

Par : « Les appointements et salaires du personnel font l'objet d'un barème annexé à la présente convention. Le salaire mensuel de chaque emploi au-dessous duquel le salarié ne peut être rémunéré est défini par la valeur du point multipliée par le coefficient hiérarchique. »

L'article 83 « Indemnité de sujétion spéciale de 8,21 % » est supprimé.

### Préambule

Les niveaux des diplômes ou des certifications présentés dans les divers groupes font référence au registre national des certifications professionnelles au répertoire opérationnel des métiers et des emplois.

### Groupe A

Définition des qualifications requises : le personnel est capable d'exécuter des travaux ou des tâches bien définies relevant d'une connaissance professionnelle confirmée par une expérience professionnelle sans diplôme requis.

Filière administration et gestion : agent de service administratif.

Filière services généraux : agent de service intérieur : chauffeur, chauffeur avec permis de transport en commun (+ 3 points), veilleur de nuit, maître de maison (+ 3 points pour certificat formation), concierge de nuit en service continu...).

Filière sociale, éducative et enseignement : agent de service éducatif (socio-éducatif avant sélection (indice 1<sup>re</sup> année), après sélection et avant entrée en formation (indice 1<sup>re</sup> année + 1 point), en 1<sup>re</sup> et 2<sup>e</sup> année de formation pour cycle de 2 ans (indice 1<sup>re</sup> année + 1 point), en 3<sup>e</sup> année de formation (indice 1<sup>re</sup> année + 2 points), surveillant de nuit (+ 3 points pour certificat formation)...

Filière médicale et paramédicale : agent de service hospitalier.

### Groupe B

Définition des qualifications requises : titulaire d'un diplôme ou certification de niveau 5, le personnel de ce groupe se voit confier des tâches nécessitant une qualification professionnelle lui permettant une responsabilité relevant de sa technique.

Filière administration et gestion : secrétaire, secrétaire bilingue, standardiste hôtesse, aide-comptable, comptable, commis d'économat...

Filière services généraux : agent de service, ouvrier d'entretien, jardinier, lingère, lingère confectionneuse, lingère mécanicienne, gouvernante, cuisinier, conducteur de machine à laver, ouvrier professionnel...

Filière sociale, éducative et enseignement : auxiliaire de vie, aide médico-pédagogique (+ 5 points), moniteur d'atelier, chef d'équipe en ESAT 1<sup>re</sup> catégorie...

Filière médicale et paramédicale : auxiliaire de puériculture, aide-soignant (+ 5 points)...

### Groupe C

Définition des qualifications requises : titulaire d'un diplôme ou d'une certification de niveau 4, le personnel de ce groupe effectue des tâches de haut niveau professionnel nécessitant des connaissances et une pratique appropriée avec une part d'initiative et de responsabilité.

Filière administration et gestion : secrétaire comptable, secrétaire de direction, secrétaire médicale, secrétaire médico-sociale, économiste adjoint...

Filière services généraux : économiste gestionnaire de collectivité...

Filière sociale, éducative et enseignement : moniteur éducateur, technicien de l'intervention familiale, animateur, moniteur d'éducation physique, éducateur scolaire, éducateur technique, chef d'équipe en ESAT 2<sup>e</sup> catégorie...

Filière médicale et paramédicale.



## Groupe D

Définition des qualifications requises : titulaire d'un diplôme de niveau 3, le personnel de ce groupe possède une expérience professionnelle importante et un niveau élevé qui lui permettent d'exercer une fonction à responsabilité.

Filière administration et gestion : assistante de direction, rédacteur documentaliste, analyste programmeur...

Filière services généraux.

Filière sociale, éducative et enseignement : éducateur spécialisé, éducateur de jeunes enfants, mandataire judiciaire à la protection des majeurs, délégué aux prestations familiales, animateur socio-culturel, éducateur technique spécialisé, chef d'équipe en ESAT 3<sup>e</sup> catégorie...

La fonction de coordinateur ou de moniteur principal d'atelier est valorisée de 30 points.

Filière médicale et paramédicale (+ 30 points) : infirmier DE, pédicure podologue, orthoptiste, diététicien, masseur kinésithérapeute, ergothérapeute, psychomotricien, manipulateur en radiologie, technicien de laboratoire, orthophoniste, puériculteur...

## NOMENCLATURE DES EMPLOIS CADRES

### Groupe F. – Chef de service

Définition des qualifications requises : cadre hiérarchique titulaire d'un diplôme professionnel, il encadre une équipe et possède au moins 5 ans d'ancienneté dans sa fonction d'origine (CAFERUIS ou diplôme équivalent de niveau 2 : + 36 points).

Filière administration et gestion : économiste adjoint.

Filière services généraux : chef du service d'entretien, chef de cuisine.

Filière sociale, éducative et enseignement : chef de service éducatif, assistante de service social chef, conseillère en économie sociale et familiale chef, animateur socio-culturel chef, éducateur technique chef, chef de service de tutelle, chef des services pédagogiques, responsable de l'enseignement technique...

Filière médicale et paramédicale : infirmier chef, kinésithérapeute chef, cadre de santé...

### Groupe G. – Directeur adjoint

Définition des qualifications requises : titulaire d'un diplôme de niveau 2, le directeur adjoint ou le gestionnaire adjoint bénéficie de délégations pour remplir leur fonction (CAFERUIS ou diplôme équivalent de niveau 2 : + 36 points, CAFDES ou équivalent de niveau 1 : + 92 points).

### Groupe H. – Cadres fonctionnels

Définition des qualifications requises : titulaire d'un diplôme de niveau 1 : responsable projet, responsable de service informatique, responsable des ressources humaines, responsable qualité, psychologue...

### Groupe I. – Directeur « fonction support »

Définition des qualifications requises : titulaire d'un diplôme de niveau 1 : directeur administratif, directeur financier, directeur administratif et financier, directeur des ressources humaines, directeur des services logistiques...

### Groupe J. – Directeur d'établissement ou de service

Définition des qualifications requises : titulaire d'un diplôme de niveau 2 (CAFERUIS ou diplôme équivalent de niveau 2 : + 36 points – petits établissements) ou de niveau 1, le directeur bénéficie de larges délégations écrites pour remplir sa fonction (CAFDES ou équivalent de niveau 1 : + 92 points).

### Groupe K. – Directeur général

Définition des qualifications requises : titulaire d'un diplôme de niveau 1, le directeur général, le directeur d'association, ou le secrétaire général d'association bénéficient de larges délégations écrites du président pour remplir leur fonction (CAFDES ou équivalent de niveau 1 : + 92 points).

### GRILLES DES SALAIRES

Passage des anciennes aux nouvelles grilles : le reclassement de l'ancien indice majoré de 8,21 % est effectué à l'indice égal ou à défaut immédiatement supérieur sans tenir compte de l'ancienneté acquise mais en considérant le prochain changement d'indice dû au glissement.

#### *Grille des salaires non-cadres*

ANCIENNETÉ	GROUPE A	GROUPE B	GROUPE C	GROUPE D
1 <sup>re</sup> année	281	286	299	312
2 <sup>e</sup> année	286	292	306	321
3 <sup>e</sup> année	286	292	312	321
4 <sup>e</sup> année	291	298	319	340
5 <sup>e</sup> année	291	298	319	340
6 <sup>e</sup> année	296	303	328	363
7 <sup>e</sup> année	296	303	328	363
8 <sup>e</sup> année	301	315	340	384
9 <sup>e</sup> année	301	315	340	384
10 <sup>e</sup> année	301	315	353	406
11 <sup>e</sup> année	306	324	353	406
12 <sup>e</sup> année	306	324	353	413
13 <sup>e</sup> année	306	324	362	413
14 <sup>e</sup> année	316	334	362	413
15 <sup>e</sup> année	316	334	362	437
16 <sup>e</sup> année	316	334	372	437
17 <sup>e</sup> année	327	342	372	437
18 <sup>e</sup> année	327	342	372	450
19 <sup>e</sup> année	327	342	392	450
20 <sup>e</sup> année	327	342	392	450
21 <sup>e</sup> année	340	351	392	474
22 <sup>e</sup> année	340	351	414	474
23 <sup>e</sup> année	340	351	414	474
24 <sup>e</sup> année	340	351	414	474

ANCIENNETÉ	GROUPE A	GROUPE B	GROUPE C	GROUPE D
25 <sup>e</sup> année	349	364	444	500
26 <sup>e</sup> année	349	364	444	500
27 <sup>e</sup> année	349	364	444	500
28 <sup>e</sup> année	349	364	444	500
29 <sup>e</sup> année	354	374	461	536
30 <sup>e</sup> année	354	374	461	536
31 <sup>e</sup> année	354	374	461	536
32 <sup>e</sup> année	354	374	461	536
33 <sup>e</sup> année	366	387	474	550
34 <sup>e</sup> année	366	387	474	550
35 <sup>e</sup> année	366	387	474	550
36 <sup>e</sup> année	366	387	474	550
37 <sup>e</sup> année	375	397	487	563
38 <sup>e</sup> année	375	397	487	563
39 <sup>e</sup> année	375	397	487	563
40 <sup>e</sup> année	375	397	487	563
41 <sup>e</sup> année	384	406	503	579
42 <sup>e</sup> année	384	406	503	579

*Grille des salaires cadres F, G et H*

	GROUPE F	GROUPE G				GROUPE H
Nombre de lits, places ou salariés		0-49	50-99	100-149	Plus de 150	
1 <sup>re</sup> année	495	514	541	584	628	472
2 <sup>e</sup> année	495	514	541	584	628	472
3 <sup>e</sup> année	495	514	541	584	628	472
4 <sup>e</sup> année	504	525	558	591	645	487
5 <sup>e</sup> année	504	525	558	591	645	487
6 <sup>e</sup> année	504	525	558	591	645	487
7 <sup>e</sup> année	510	538	574	608	662	502
8 <sup>e</sup> année	510	538	574	608	662	502
9 <sup>e</sup> année	510	538	574	608	662	502
10 <sup>e</sup> année	526	555	591	625	679	514
11 <sup>e</sup> année	526	555	591	625	679	514
12 <sup>e</sup> année	526	555	591	625	679	514
13 <sup>e</sup> année	540	572	608	653	707	529
14 <sup>e</sup> année	540	572	608	653	707	529
15 <sup>e</sup> année	540	572	608	653	707	529

	GROUPE F	GROUPE G				GROUPE H
Nombre de lits, places ou salariés		0-49	50-99	100-149	Plus de 150	
16 <sup>e</sup> année	555	590	625	672	727	544
17 <sup>e</sup> année	555	590	625	672	727	544
18 <sup>e</sup> année	555	590	625	672	727	544
19 <sup>e</sup> année	569	607	637	692	746	558
20 <sup>e</sup> année	569	607	637	692	746	558
21 <sup>e</sup> année	569	607	637	692	746	558
22 <sup>e</sup> année	583	624	658	713	766	572
23 <sup>e</sup> année	583	624	658	713	766	572
24 <sup>e</sup> année	583	624	658	713	766	572
25 <sup>e</sup> année	597	642	686	741	794	586
26 <sup>e</sup> année	597	642	686	741	794	586
27 <sup>e</sup> année	597	642	686	741	794	586
28 <sup>e</sup> année	597	678	723	777	831	586
29 <sup>e</sup> année	617	678	723	777	831	605
30 <sup>e</sup> année	617	678	723	777	831	605
31 <sup>e</sup> année	617	717	736	790	844	605
32 <sup>e</sup> année	617	717	736	790	844	605
33 <sup>e</sup> année	636	717	736	790	844	620
34 <sup>e</sup> année	636	757	790	844	898	620
35 <sup>e</sup> année	636	757	790	844	898	620
36 <sup>e</sup> année	636	757	790	844	898	620
37 <sup>e</sup> année	649	779	812	866	920	635
38 <sup>e</sup> année	649	779	812	866	920	635
39 <sup>e</sup> année	649	779	812	866	920	635
40 <sup>e</sup> année	649	779	812	866	920	635
41 <sup>e</sup> année	665	795	828	882	936	650
42 <sup>e</sup> année	665	795	828	882	936	650

*Grille des salaires des directeurs*

Au-delà de 200 lits, places ou salariés, ajouter 2 points par lit ou place supplémentaire ou salarié.

	GROUPE I			GROUPE J			GROUPE K		
Nombre de lits, places ou salariés	0-49	50-99	Plus de 100	0-49	50-99	100-200	0-49	50-99	Plus de 100
1 <sup>re</sup> année	590	630	670	600	640	711	710	801	891
2 <sup>e</sup> année	590	630	670	600	640	711	710	801	891
3 <sup>e</sup> année	590	630	670	600	640	711	710	801	891

	GROUPE I			GROUPE J			GROUPE K		
Nombre de lits, places ou salariés	0-49	50-99	Plus de 100	0-49	50-99	100-200	0-49	50-99	Plus de 100
4 <sup>e</sup> année	610	650	699	620	660	749	740	834	929
5 <sup>e</sup> année	610	650	699	620	660	749	740	834	929
6 <sup>e</sup> année	610	650	699	620	660	749	740	834	929
7 <sup>e</sup> année	630	670	735	640	690	785	767	866	965
8 <sup>e</sup> année	630	670	735	640	690	785	767	866	965
9 <sup>e</sup> année	630	670	735	640	690	785	767	866	965
10 <sup>e</sup> année	650	690	768	660	715	818	791	894	998
11 <sup>e</sup> année	650	690	768	660	715	818	791	894	998
12 <sup>e</sup> année	650	690	768	660	715	818	791	894	998
13 <sup>e</sup> année	670	710	781	680	742	831	814	922	1 011
14 <sup>e</sup> année	670	710	781	680	742	831	814	922	1 011
15 <sup>e</sup> année	670	710	781	680	742	831	814	922	1 011
16 <sup>e</sup> année	690	730	808	700	764	858	836	944	1 038
17 <sup>e</sup> année	690	730	808	700	764	858	836	944	1 038
18 <sup>e</sup> année	690	730	808	700	764	858	836	944	1 038
19 <sup>e</sup> année	710	750	834	720	786	884	858	966	1 064
20 <sup>e</sup> année	710	750	834	720	786	884	858	966	1 064
21 <sup>e</sup> année	710	750	834	720	786	884	858	966	1 064
22 <sup>e</sup> année	730	770	860	740	809	910	879	989	1 090
23 <sup>e</sup> année	730	770	860	740	809	910	879	989	1 090
24 <sup>e</sup> année	730	770	860	740	809	910	879	989	1 090
25 <sup>e</sup> année	750	790	873	760	831	924	888	1 011	1 103
26 <sup>e</sup> année	750	790	873	760	831	924	888	1 011	1 103
27 <sup>e</sup> année	750	790	873	760	831	924	888	1 011	1 103
28 <sup>e</sup> année	780	820	873	790	854	936	907	1 033	1 116
29 <sup>e</sup> année	780	820	873	790	854	936	907	1 033	1 116
30 <sup>e</sup> année	780	820	873	790	854	936	907	1 033	1 116
31 <sup>e</sup> année	780	820	903	790	854	936	907	1 033	1 116
32 <sup>e</sup> année	810	850	903	820	876	949	927	1 053	1 136
33 <sup>e</sup> année	810	850	903	820	876	949	927	1 053	1 136
34 <sup>e</sup> année	810	850	903	820	876	949	927	1 053	1 136
35 <sup>e</sup> année	810	850	933	820	876	949	927	1 053	1 136
36 <sup>e</sup> année	840	880	933	850	898	962	947	1 073	1 156
37 <sup>e</sup> année	840	880	933	850	898	962	947	1 073	1 156
38 <sup>e</sup> année	840	880	933	850	898	962	947	1 073	1 156

	GROUPE I			GROUPE J			GROUPE K		
Nombre de lits, places ou salariés	0-49	50-99	Plus de 100	0-49	50-99	100-200	0-49	50-99	Plus de 100
39 <sup>e</sup> année	840	880	963	850	898	962	947	1 073	1 156
40 <sup>e</sup> année	870	910	963	880	920	975	967	1 093	1 176
41 <sup>e</sup> année	870	910	963	880	920	975	967	1 093	1 176
42 <sup>e</sup> année	870	910	963	880	920	975	967	1 093	1 176

Cet avenant est applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013 pour les groupes A, B, C, F, G, H, I, à compter du 1<sup>er</sup> avril 2013 pour les groupes J et K et à compter du 1<sup>er</sup> juin 2014 pour le groupe D.

Fait à Paris, le 22 novembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3116

**Conventions collectives nationales**

**IDCC : 413. – ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES  
POUR PERSONNES INADAPTÉES ET HANDICAPÉES**

**IDCC : 1001. – MÉDECINS SPÉCIALISTES QUALIFIÉS**

AVENANT N° 326 DU 25 OCTOBRE 2013  
RELATIF AUX SALAIRES ET À LA VALEUR DU POINT

AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2013

NOR : ASET1450067M

IDCC : 413

Entre :

La FEGAPEI ;

Le SYNEAS,

D'une part, et

La FNSS CFDT ;

La FSS CFTC ;

La FFSAS CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Valeur du point*

La valeur du point est portée à 3,76 € à compter du 1<sup>er</sup> avril 2013.

**Article 2**

*Agrément et entrée en vigueur*

Conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles, les dispositions du présent avenant entreront en vigueur après agrément.

Fait à Paris, le 25 octobre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3303

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2148. – TÉLÉCOMMUNICATIONS**

**ACCORD DU 13 DÉCEMBRE 2013**  
**RELATIF AU FINANCEMENT DU FPSPP POUR L'ANNÉE 2014**

NOR : ASET1450082M  
IDCC : 2148

Le comité paritaire national pour la formation professionnelle (CPNFP) a proposé, pour 2014, de fixer à 13 % le pourcentage de la contribution sur les obligations légales à la formation professionnelle continue des employeurs qui sera affecté en 2014 par l'intermédiaire des organismes paritaires agréés, au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) pour la qualification et la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi. Ce taux doit être confirmé par arrêté ministériel avant fin décembre 2013.

Conformément aux dispositions du nouvel article L. 6332-19 du code du travail, un accord de branche peut répartir le montant du pourcentage appliqué au titre du plan de formation et de la professionnalisation pour le versement des sommes affectées au FPSPP.

Les signataires du présent accord décident, en conséquence, de faire porter l'effort de qualification et de requalification des salariés et des demandeurs d'emploi prioritairement sur les fonds affectés à la professionnalisation et conviennent de répartir la contribution 2014 due au FPSPP entre le plan de formation et la professionnalisation, dans les conditions suivantes.

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

*Entreprises de 10 salariés et plus*

Pour 2014, les entreprises employant 10 salariés et plus seront redevables, au travers d'OPCALIA, d'une contribution au FPSPP égale à 13 % de 1,4 % de leur masse salariale, soit une contribution de 0,182 % de la masse salariale.

Les signataires du présent accord conviennent de répartir cette contribution à hauteur de 40 % sur le plan de formation et de 60 % sur la professionnalisation.

En conséquence, la contribution obligatoire à la formation professionnelle versée à OPCALIA par les entreprises de 10 salariés et plus relevant du champ d'application de la convention collective des télécommunications se répartit comme suit :

- une contribution de 0,50 % de la masse salariale pour la professionnalisation des salariés intégrant une contribution de 0,109 % de la masse salariale affectée au FPSPP ;
- une contribution minimale portée à 0,15 % de la masse salariale pour le plan de formation intégrant la contribution de 0,073 % de la masse salariale affectée au FPSPP.



## **Article 2**

### *Entreprises de moins de 10 salariés*

Pour 2014, les entreprises employant moins de 10 salariés seront redevables, au travers d'OPCALIA, d'une contribution au FPSPP égale à 13 % de 0,55 % de leur masse salariale, soit une contribution de 0,0715 % de la masse salariale.

Les signataires du présent accord conviennent de répartir cette contribution à hauteur de 1/3 sur le plan de formation et de 2/3 sur la professionnalisation.

En conséquence, la contribution obligatoire à la formation professionnelle versée à OPCALIA par les entreprises de moins de 10 salariés relevant du champ d'application de la convention collective des télécommunications se répartit comme suit :

- une contribution de 0,15 % de la masse salariale pour la professionnalisation des salariés intégrant une contribution de 0,048 % affectée au FPSPP ;
- une contribution de 0,40 % de la masse salariale pour le plan de formation intégrant une contribution de 0,024 % de la masse salariale affectée au FPSPP.

## **Article 3**

### *Entrée en application*

Les dispositions du présent accord entreront en application au 1<sup>er</sup> janvier 2014, dans le cadre réglementaire de l'application de la loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie et du décret prévu à l'article L. 6332-18 (3°) du code du travail fixant le pourcentage affecté au FPSPP.

## **Article 4**

### *Champ d'application. – Publication. – Extension. – Durée*

Le champ d'application du présent accord est celui défini par le titre I<sup>er</sup> de la convention collective des télécommunications et son avenant du 25 janvier 2002.

Il est conclu pour une durée déterminée expirant le 31 décembre 2014 et prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties conviennent d'en demander l'extension.

Fait à Paris, le 13 décembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

UNETEL RST.

#### **Syndicats de salariés :**

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

F3C CFDT.

Brochure n° 3005-IV

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2409. – TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome IV : Cadres)**

ACCORD DU 27 NOVEMBRE 2013  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2014  
NOR : ASET1450080M  
IDCC : 2409

Entre :

La FNTTP ;

La FNSCOP BTP,

D'une part, et

La CFE-CGC BTP ;

La FNCB CFDT ;

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

La FG FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Pour 2014, les valeurs des minima annuels des positions de la classification des cadres des travaux publics figurant en annexe V de la convention collective nationale des cadres des travaux publics du 1<sup>er</sup> juin 2004 sont les suivantes :

*(En euros.)*

POSITION	MINIMUM ANNUEL
A1	26 974
A2	29 339
B1	34 574
B2	36 591
B3	38 209
B4	41 165
C1	42 974
C2	50 087

## Article 2

Les valeurs prévues à l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus sont majorées de 15 % pour les cadres bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

*(En euros.)*

POSITION	MINIMUM ANNUEL
A1	31 020
A2	33 740
B1	39 760
B2	42 080
B3	43 940
B4	47 340
C1	49 420
C2	57 600

## Article 3

Les partenaires sociaux portent par le présent accord un message de modération dans le but de limiter les impacts sur l'emploi d'une situation économique grave pour le secteur des travaux publics en 2014. Les fédérations d'employeurs s'engagent à tenir compte des efforts consentis dans le présent accord lors des prochaines négociations salariales qui enregistreront une amélioration avérée de la conjoncture.

## Article 4

Le texte du présent accord collectif national sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail.

## Article 5

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif national pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Paris, le 27 novembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-II

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1702. – TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome II : Ouvriers)**

ACCORD DU 2 DÉCEMBRE 2013  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2014  
(MIDI-PYRÉNÉES)  
NOR : ASET1450088M  
IDCC : 1702

Entre :

La FRTP Midi-Pyrénées ;

La FR SCOP BTP Sud-Ouest,

D'une part, et

Le SCB CFDT ;

Le syndicat BATIMAT-TP CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Pour 2014, les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics comme indiqué à l'avenant n° 2 du 24 juillet 2002 à la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendu par arrêté ministériel du 10 avril 2003 (*Journal officiel* du 20 avril 2003), sont les suivantes :

(En euros.)

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM annuel
I	1	100	18 455
	2	110	18 800
II	1	125	19 355
	2	140	21 585
III	1	150	23 050
	2	165	24 970
IV		180	27 215

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

## **Article 2**

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

## **Article 3**

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de la Haute-Garonne.

## **Article 4**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

## **Article 5**

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Toulouse, le 2 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-II

**Convention collective nationale**

IDCC : 1702. – **TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome II : Ouvriers)**

---

Brochure n° 3005-III

**Convention collective nationale**

IDCC : 2614. – **TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome III : ETAM)**

---

ACCORD DU 2 DÉCEMBRE 2013  
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS  
AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2014  
(MIDI-PYRÉNÉES)  
NOR : ASET1450091M  
IDCC : 1702, 2614

---

Entre :

La FRTP Midi-Pyrénées ;

La FR SCOP BTP Sud-Ouest,

D'une part, et

Le SCB CFDT ;

Le syndicat BATIMAT-TP CFTC ;

La CFE-CGC BTP,

D'autre part,

il a été convenu ce qu'il suit :

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

En application du chapitre VIII.1 de la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (*Journal officiel* du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers de travaux publics de la région Midi-Pyrénées applicables à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014 sont fixés comme suit.

Indemnité de repas : 11 €.

ZONE	INDEMNITÉ DE TRAJET	INDEMNITÉ DE TRANSPORT
1A (0 à 5 km)	1,89	3,04
1B (5 à 10 km)	1,89	3,04
2 (10 à 20 km)	3,89	6,09
3 (20 à 30 km)	5,09	9,10
4 (30 à 40 km)	6,68	12,15
5 (40 à 50 km)	8,42	15,17

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII.2 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992.

## Article 2

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*Journal officiel* du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacement prévus au chapitre VII.2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

## Article 3

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de la Haute-Garonne.

## Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

## Article 5

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Toulouse, le 2 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-III

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2614. – TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome III : ETAM)**

ACCORD DU 2 DÉCEMBRE 2013  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2014  
(MIDI-PYRÉNÉES)

NOR : ASET1450085M  
IDCC : 2614

Entre :

La FRTP Midi-Pyrénées ;

La FR SCOP BTP Sud-Ouest,

D'une part, et

Le SCB CFDT ;

Le syndicat BATIMAT-TP CFTC ;

La CFE-CGC BTP,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Pour 2014, les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*Journal officiel* du 28 juin 2007), des positions de la classification des ETAM des travaux publics sont les suivantes.

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL
A	18 455
B	19 360
C	20 950
D	22 960
E	25 275



NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL
F	28 900
G	31 635
H	32 790

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

## Article 2

Les valeurs prévues à l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

*(En euros.)*

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL
F	33 235
G	36 380
H	37 709

## Article 3

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

## Article 4

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de la Haute-Garonne.

## Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

## Article 6

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Toulouse, le 2 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3332

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2564. – VÉTÉRINAIRES  
(Praticiens salariés)**

---

**AVENANT N° 35 DU 26 NOVEMBRE 2013  
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2014**

NOR : ASET1450089M  
IDCC : 2564

Entre :

Le SNVEL,

D'une part, et

La FNAA CFE-CGC ;

La FGA CFDT ;

La FSPSS FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Réunis en commission nationale paritaire le 26 novembre 2013, dans le cadre de la réunion de négociation annuelle des salaires, les signataires ont décidé de fixer la valeur minimale du point à 14,45 € sur la base de 151,67 heures à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

Fait à Paris, le 26 novembre 2013.

(Suivent les signatures.)

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

---

## CONVENTIONS COLLECTIVES

### SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2014/04

#### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux :</b> accord du 24 septembre 2013 relatif à la mise en place du contrat de génération.....	82
<b>Exploitations et entreprises agricoles :</b> accord du 14 novembre 2013 relatif au contrat de génération .....	92

Brochure n° 3616

**Convention collective nationale**

**IDCC : 7002. – COOPÉRATIVES AGRICOLES DE CÉRÉALES,  
DE MEUNERIE, D'APPROVISIONNEMENT, D'ALIMENTATION  
DU BÉTAIL ET D'OLÉAGINEUX**

ACCORD DU 24 SEPTEMBRE 2013

RELATIF À LA MISE EN PLACE DU CONTRAT DE GÉNÉRATION

NOR : AGRS1497019M  
IDCC : 7002

**PRÉAMBULE**

La loi n° 2013-185 du 1<sup>er</sup> mars 2013 portant création du contrat de génération vise à apporter des réponses sur l'emploi des jeunes et des seniors.

Le contrat de génération traduit l'importance de la gestion active des âges et de la transmission des savoirs et des compétences pour préserver l'expérience et les compétences dans les entreprises tout en intégrant les nouvelles compétences qu'apportent les jeunes.

Dans un contexte où le niveau du chômage apparaît particulièrement élevé, notamment chez les jeunes, les parties signataires réaffirment par le présent accord leur volonté d'accompagner l'insertion des jeunes en alliant la sécurisation des parcours professionnels à l'anticipation des évolutions professionnelles et de la gestion des âges, la branche connaissant un vieillissement de sa population salariée.

Le présent accord s'attache à donner aux entreprises des éléments de méthode afin de favoriser la mise en place du contrat de génération dans les entreprises de moins de 300 salariés (ou appartenant à un groupe de moins de 300 salariés).

A cet effet, il précise les modalités d'application du dispositif et définit des actions concrètes destinées à favoriser l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un CDI, de favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés et d'assurer la transmission des savoirs et des compétences.

L'observatoire paritaire prospectif interbranches des métiers de la coopération agricole a élaboré un certain nombre de rapports comportant des données statistiques portant sur les coopératives, les salariés et les emplois dans les coopératives V branches. Ces éléments peuvent servir de référence aux entreprises, notamment dans le cadre de la mise en place du diagnostic préalable.

Les partenaires sociaux signataires ont convenu ce qui suit :

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

*Champ d'application*

Le présent accord vise l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective nationale V branches au sens de l'article 1<sup>er</sup> modifié par l'avenant n° 74 du 25 novembre 1997.

## Article 2

### *Rappel du dispositif légal*

Toutes les entreprises de droit privé ont accès au contrat de génération mais les modalités de mise en œuvre sont adaptées à chaque taille d'entreprise.

Ce dispositif porte sur trois objectifs majeurs :

- l'emploi des jeunes en CDI ;
- le maintien dans l'emploi ou le recrutement des seniors ;
- la transmission des compétences et des savoir-faire.

Un tableau rappelant les modalités de mise en place du dispositif figure en annexe I.

## Article 3

### *Terminologie*

Les dispositions législatives et réglementaires font appel à des notions qu'il apparaît utile de préciser au niveau du présent accord.

#### Groupe

La notion de groupe est celle relative au comité de groupe défini à l'article L. 2331-1 du code du travail.

A ce titre, le groupe est formé d'une entreprise dominante, dont le siège est situé sur le territoire français, et des entreprises qu'elle contrôle (au sens du code de commerce) ou sur lesquelles elle exerce une influence dominante.

Une entreprise peut être considérée comme dominante lorsqu'elle contrôle une autre entreprise dans les conditions énumérées à l'article L. 233-3 du code de commerce.

Une entreprise est qualifiée de dominante dès lors qu'elle exerce une influence dominante sur une autre entreprise dont elle détient au moins 10 % du capital, lorsque la permanence et l'importance des relations de ces entreprises établissent l'appartenance de l'une et de l'autre à un même ensemble économique (cf. art. L. 2331-1 précité).

#### Parcours d'intégration

Ensemble des mesures prises pour accueillir un nouvel arrivant, l'intégrer dans un collectif de travail et le professionnaliser.

#### Référent

Salarié chargé d'accompagner le nouvel embauché afin de faciliter son intégration ; il est choisi par le manager du nouveau collaborateur parmi les salariés volontaires pour être référent.

Ce salarié, qui servira de référent au jeune, sera chargé d'apporter des réponses aux interrogations que le jeune peut avoir sur son poste, son environnement de travail, l'organisation de l'entreprise ou de l'orienter vers le service le mieux placé pour lui apporter une réponse.

#### Tutorat-tuteur

Le tutorat permet de transmettre, auprès du nouvel arrivant, les connaissances nécessaires au bon fonctionnement et au bon développement des activités de l'entreprise.

Le tuteur pourra notamment être un salarié senior et réaliser la transmission des savoirs et des compétences vers les jeunes nouvellement embauchés.

Les seniors seront plus particulièrement sollicités sous réserve d'être volontaires et de disposer de qualités relationnelles, pédagogiques et techniques nécessaires.

## Binôme d'échanges

Le binôme d'échanges est formé par deux salariés de l'entreprise ou du groupe : un collaborateur ayant déjà une première expérience et/ou un senior. Il permet la coopération intergénérationnelle par l'échange de compétences.

Ces binômes ont vocation à permettre des échanges de compétences du salarié expérimenté vers le jeune et vice versa (le jeune peut disposer de compétences ou de connaissances transférables à son binôme telles que celles relatives aux nouvelles technologies, ou à de nouveaux savoirs théoriques).

Ce binôme peut être distinct du binôme prévu par la loi et ouvrant droit aux aides dans les entreprises ou groupe de moins de 300 salariés.

## Transmission des savoirs et des compétences

La transmission des savoirs et des compétences peut recouvrir certaines modalités dans le but de préserver ou développer les compétences-clés détenues par des salariés expérimentés qui vont bientôt quitter l'entreprise.

Elle permet également d'assurer la transmission réciproque de certaines compétences stratégiques entre les nouvelles recrues et d'accompagner ainsi les parcours professionnels des salariés.

## Compétences-clés

Emplois stratégiques, sensibles ou en tension.

## Article 4

### *Diagnostic préalable et données statistiques*

Pour les entreprises soumises à l'obligation légale de réaliser un diagnostic préalablement à la négociation d'un accord ou à l'élaboration d'un plan d'action, un diagnostic sur la situation de l'emploi des jeunes et des seniors doit être réalisé.

Ce diagnostic se présente comme un état des lieux qui permettra de fixer les principaux engagements devant être pris par l'entreprise ou le groupe dans le cadre de l'accord collectif ou du plan d'action.

Le diagnostic est établi sur les 3 dernières années ou depuis la date de création d'entreprise lorsque celle-ci est intervenue au cours des 3 dernières années.

Le diagnostic évalue la mise en œuvre des engagements pris antérieurement par l'entreprise ou le groupe concernant l'emploi des salariés âgés notamment dans le cadre des accords seniors. Il s'appuie également sur les objectifs et mesures relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ce diagnostic porte sur :

- la pyramide des âges ;
- les caractéristiques des jeunes et des seniors et l'évolution de leur place respective dans la branche et/ou l'entreprise et/ou le groupe sur les 3 dernières années disponibles : profil des jeunes de moins de 26 ans, profil des seniors de 55 ans et plus ;
- les prévisions de départ en retraite ;
- les perspectives de recrutement ;
- les compétences dites « compétences-clés » dans le secteur ;
- les conditions de travail des seniors et les situations de pénibilité telles qu'identifiées, le cas échéant, dans les accords ou plans d'action en faveur de la prévention de la pénibilité lorsqu'ils existent ;
- l'identification des métiers dans lesquels la proportion des femmes et des hommes est déséquilibrée.

L'observatoire paritaire prospectif interbranches des métiers, des qualifications et de l'emploi de la coopération agricole a élaboré différents rapports comportant des données statistiques concernant les salariés des entreprises des branches de la coopération agricole (cf. annexe II).

Ces données apportent une vision globale de la pyramide des âges, des perspectives de recrutement et des compétences dont la préservation est considérée comme essentielle pour les entreprises du secteur de la branche.

## **Article 5**

### *Tranche d'âge des jeunes et des seniors concernés*

Il appartient à l'entreprise de définir les bornes d'âge « jeune » et « senior » au regard des éléments contenus dans le diagnostic établi préalablement.

Celles-ci pourront être déterminées au vu de la pyramide des âges de l'entreprise.

Pour bénéficier de l'aide, les engagements pris dans le cadre d'un accord d'entreprise ou d'un plan d'action concernent :

- les jeunes de moins de 26 ans (ou de moins de 30 ans si travailleur handicapé) ;
- les salariés âgés de 57 ans et plus (ou de 55 ans ou plus si travailleur handicapé) ou ayant été recruté à 55 ans et plus.

## **Article 6**

### *Intégration des jeunes*

#### 6.1. Objectifs de recrutement de jeunes en CDI

Il est préalablement rappelé que les entreprises doivent fixer des objectifs chiffrés de recrutement de jeunes en contrat à durée indéterminée.

Il peut s'agir de :

- prévoir un nombre d'embauches ou un pourcentage d'embauches de jeunes pour la durée de l'accord ;
- fixer des ratios des embauches des jeunes sur l'ensemble des embauches, pour la durée de l'accord ;
- fixer des ratios du nombre de jeunes en CDI sur l'ensemble des salariés, pour la durée de l'accord.

#### 6.2. Intégration et accompagnement des jeunes dans l'entreprise

Parcours d'accueil dans l'entreprise

Ce parcours pourra notamment prévoir :

- l'accompagnement du jeune ;
- une visite de l'entreprise avec le référent ;
- la remise d'un livret d'accueil ;
- la présentation de l'équipe ;
- un rendez-vous avec le service RH ;
- une présentation de l'ensemble des activités de l'entreprise ou du groupe ;
- la sensibilisation à la santé, à la sécurité et à la démarche qualité ;
- la présentation des instances représentatives du personnel.

Désignation d'un référent

Le référent choisi sera informé de son rôle et des moyens mis à sa disposition pour réaliser cette mission.



Au côté du manager et du service RH le cas échéant, le référent sera une aide pour le nouvel arrivant dans l'entreprise pour faciliter la découverte de son environnement professionnel et, le cas échéant, transmettre des savoirs et des compétences. Toutefois, le manager reste le seul responsable de l'intégration du nouvel embauché.

Des points réguliers entre le nouvel embauché et le référent seront effectués pour vérifier le bon déroulement de son intégration dans l'entreprise.

Le référent informe et échange en tant que relais avec le RH et/ou le manager.

Cette mission est prise en compte dans sa charge de travail.

Lorsqu'il est recouru au tutorat, le tuteur pourra être également désigné référent.

### 6.3. Entretien de suivi

Il est recommandé d'organiser un entretien de suivi avec le supérieur hiérarchique et le référent, dans les premières semaines suivant l'embauche du jeune, afin de vérifier sa bonne intégration dans l'unité de travail :

- au niveau relationnel ;
- au niveau de la maîtrise technique et du transfert de compétence :
  - le fonctionnement du binôme, le cas échéant ;
  - fixer des axes d'amélioration ;
  - prévoir des moyens pour les atteindre : formation.

### 6.4. Perspectives de développement de l'alternance, conditions de recours au stage

Les entreprises pourront préciser leur politique de gestion vis-à-vis :

- des alternants ;
- des stagiaires.

### 6.5. Formation

Les entreprises veilleront à ce que les jeunes embauchés bénéficient d'un accès aux actions de formation qu'elles mettent en œuvre, notamment en déterminant une part du plan de formation réservée aux jeunes en concertation avec les instances représentatives du personnel (CE ou à défaut DP).

### 6.6. Prévention de la pénibilité

Les entreprises devront veiller à articuler leur accord ou plan d'action avec les dispositions en matière de pénibilité prévues dans leur accord ou plan d'action lorsqu'ils existent :

- reprise des mesures prévues dans les accords et plans d'action pénibilité existants ;
- mise en place d'actions de communication et de sensibilisation voire de formation sur les risques professionnels, sur les gestes et postures à adopter.

## Article 7

### *Emploi et maintien dans l'emploi des seniors*

#### 7.1. Recrutement et maintien dans l'emploi des seniors

Les accords et plans d'action devront prévoir un objectif chiffré de maintien dans l'emploi de salariés âgés ainsi qu'un objectif chiffré de recrutement de salariés âgés :

- prévoir le nombre de recrutement de salariés âgés envisagé, en nombre ou en pourcentage de salariés âgés, pour la durée de l'accord ;
- prévoir au regard de la pyramide des âges de l'entreprise, le nombre de salariés âgés maintenus dans l'emploi en nombre ou en pourcentage de salariés âgés, pour la durée de l'accord.

Afin d'aider les partenaires sociaux des entreprises dans le choix des actions pertinentes favorisant l'emploi des seniors, il est proposé les actions suivantes (retenir au minimum 2 actions dans les 5 domaines suivants) :

#### 7.2. Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Proposer des formations permettant de s'adapter aux évolutions des métiers et/ou de s'orienter vers d'autres métiers.

Donner priorité en matière de période de professionnalisation et de DIF.

Utiliser le contrat de professionnalisation pour recruter des seniors.

#### 7.3. Organisation de la coopération intergénérationnelle

Favoriser la retraite progressive permettant le transfert des compétences.

Favoriser la mise en place du tutorat.

#### 7.4. Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

Reprise des mesures prévues dans les accords et plans d'action pénibilité existants.

Renforcement des actions de prévention des risques professionnels à destination des seniors dans un but d'amélioration continue de la qualité de vie au travail.

Mise en place d'actions de communication et de sensibilisation voire de formation sur les risques professionnels, sur les gestes et postures à adopter.

Mise en place de formation auprès des managers sur la connaissance et la prévention des risques.

#### 7.5. Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles et gestion des âges

Favoriser les parcours professionnels dans la durée :

- congé formation ;
- entretien de 2<sup>e</sup> partie de carrière ;
- bilan de compétences ;
- VAE.

#### 7.6. Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite

Favoriser le passage à temps partiel.

Favoriser la retraite progressive.

Prévoir le congé de fin de carrière dans le cadre du CET.

Mettre en place des réunions d'information ou de formation sur les retraites.

Prévoir les entretiens de 2<sup>e</sup> partie de carrière.

Prévoir des formations à la préparation de la retraite.

Informar sur les possibilités de recruter un salarié ayant déjà liquidé sa retraite et développer cette possibilité au sein de l'entreprise.

### **Article 8**

#### *Transmission des savoirs et des compétences*

La transmission des savoirs et des compétences dans l'entreprise peut recouvrir des modalités très diverses selon les caractéristiques de celle-ci, parmi lesquelles :

- binôme d'échanges de compétences entre salariés ;
- mise en place d'un référent et conditions d'accueil du jeune par celui-ci ;

- désignation possible d'un tuteur ;
- organisation de la pluralité des âges au sein des équipes de travail.

L'accord d'entreprise ou le plan d'action prendra les mesures les plus appropriées permettant une transmission des compétences et des savoirs, en particulier des compétences-clés dans l'entreprise.

#### 8.1. Mise en place de binômes d'échanges de compétences

Les compétences utiles à transmettre peuvent se trouver du côté des jeunes salariés formés aux techniques et savoirs plus récents dans leur domaine.

Ces jeunes salariés peuvent être mobilisés afin de former d'autres salariés.

L'organisation de la formation peut passer par le binôme d'échanges.

Ces binômes permettent de valoriser les compétences et l'expérience des seniors, ainsi que les savoirs et aptitudes détenus par les jeunes. Ils seront mis en place sur la base du volontariat.

#### 8.2. Organisation de la diversité des âges au sein des équipes de travail

- mesures facilitant la transmission des compétences entre les jeunes et les seniors ;
- tutorat ;
- mise en place de formations internes ;
- formalisation de savoir-faire acquis par l'expérience en vue de leur transmission.

### Article 9

#### *Calendrier prévisionnel. – Modalités de suivi et d'évaluation*

Les entreprises doivent prévoir les délais de mise en œuvre des engagements indiqués dans l'accord ou le plan.

Un suivi annuel de l'accord sera assuré par une consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

A cet effet un bilan de l'accord ou du plan d'action fera l'objet d'une communication annuelle au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel ainsi qu'au CHSCT.

Le bilan devra comporter des données chiffrées.

### Article 10

#### *Date d'entrée en vigueur*

Le présent accord prendra effet au lendemain de la date de son dépôt.

### Article 11

#### *Durée. – Révision*

L'accord est conclu pour une durée de 3 ans à compter de son entrée en vigueur.

Les parties excluant toute tacite reconduction du présent accord, celui-ci cessera automatiquement de produire effet au terme de la période de 3 ans précitée.

Durant cette période, en cas d'évolution de la situation économique et sociale du secteur résultant notamment de modifications législatives ou réglementaires, les parties signataires conviennent de réexaminer l'ensemble des dispositions du présent accord.

Le présent accord pourra être révisé en tout ou partie selon les modalités suivantes :

- la demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties signataires ou adhérents, par courrier et être accompagnée d'un projet ;
- les négociations débiteront au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la demande de révision.

## **Article 12**

### *Dépôt. – Extension*

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 24 septembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

COOP de France, métiers du grain ;  
COOP de France, nutrition animale.

#### **Syndicats de salariés :**

FGA CFDT ;  
FGTA FO ;  
CFTC-Agri ;  
SNCOA CFE-CGC ;  
UNSA2A.

## ANNEXE I

### Tableau récapitulatif du dispositif

EFFECTIF DE L'ENTREPRISE et du groupe	OBLIGATION DE NÉGOCIATION	DIAGNOSTIC préalable	AIDE de l'Etat	PÉNALITÉ si défaut d'accord
– moins de 50 salariés – n'appartenant pas un groupe	Pas d'obligation de négocier ni d'établir un plan d'action	Non	Oui	Non
– moins de 50 salariés – appartenant à un groupe de moins de 50 salariés				
– moins de 50 salariés – appartenant à un groupe de 50 à moins de 300 salariés	Bénéfice de l'aide si : – accord d'entreprise ou de groupe <sup>(1)</sup> – ou, à défaut, plan d'action – ou, à défaut, accord de branche étendu	Oui		
– moins de 50 salariés – appartenant à un groupe de 300 salariés et plus	Obligation d'être couverte par : – un accord d'entreprise ou de groupe <sup>(1)</sup> – ou, à défaut, avoir établi un plan d'action	Oui	Non	Oui
– 50 à moins de 300 salariés – n'appartenant pas à un groupe	Bénéfice de l'aide si : – accord d'entreprise ou de groupe <sup>(1)</sup> – ou, à défaut, plan d'action – ou, à défaut, accord de branche étendu	Oui	Oui	Non
– 50 à moins de 300 salariés – appartenant à un groupe de 50 à à moins de 300 salariés				
– 50 à moins de 300 salariés – appartenant à un groupe de 300 salariés et plus	Obligation d'être couverte par : – un accord d'entreprise ou de groupe <sup>(2)</sup> – ou, à défaut, avoir établi un plan d'action	Oui	Non	Oui
– au moins 300 salariés – n'appartenant pas à un groupe				
– au moins 300 salariés – appartenant à un groupe de 300 salariés				
<div>(1) Les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégué syndical peuvent négocier avec les représentants élus du personnel (CE, DUP ou à défaut DP). Cependant, il ne s'agit pas d'une obligation : elles peuvent directement établir un plan d'action pour bénéficier de l'aide.</div> <div>(2) Pour les entreprises d'au moins 300 salariés devant négocier sur la GPEC, il est possible de négocier le contrat de génération avec l'accord GPEC, dans ce cas l'accord GPEC vaut accord sur le contrat de génération.</div>				

## ANNEXE II

---

### **Données statistiques. – Observatoire prospectif des métiers de la coopération agricole**

Pour mémoire (cf. ETUDE 5 Statistiques 2012 « Les emplois sensibles, stratégiques et en tension de la coopération agricole », téléchargeable sur le web, à l'adresse : <http://www.metiers-cooperation-agricole.fr/index.php/Etudes-Rapports-chiffres2>).

#### Définition des emplois stratégiques sensibles ou en tension (SST)

Emplois stratégiques :

- il s'agit des emplois à forte valeur ajoutée ;
- ils représentent le cœur de métier de la coopérative.

Emplois sensibles :

- il s'agit des emplois :
  - dont la gestion des effectifs et/ou des compétences est soumise à la variation de l'activité de la coopérative ;
  - connaissant un fort renouvellement ;
  - nécessitant une évolution des compétences ;
  - émergents.

Emplois en tension :

- il s'agit des emplois dont la mobilité est importante et sur lesquels il y a une forte tension entre l'offre et la demande du fait de leur transversalité (emploi menacé, emploi en pénurie ou emploi fortement soumis à la saisonnalité).

**Accord collectif national**  
**CONTRAT DE GÉNÉRATION**

ACCORD DU 14 NOVEMBRE 2013  
RELATIF AU CONTRAT DE GÉNÉRATION  
NOR : *AGRS1497020M*

Entre :

La FNSEA ;  
La FNEDT ;  
L'UNEP ;  
La FNB ;  
La FFPPF ;  
La FNCUMA ;  
L'USRTL,

D'une part, et

La FGA CFDT ;  
La FGTA FO ;  
La CFTC de l'agriculture ;  
Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Le présent accord est pris en application de la loi n° 2013-185 du 1<sup>er</sup> mars 2013 portant création du contrat de génération et de ses différents textes d'application.

Pour la production agricole, l'objectif est triple :

- faciliter l'insertion durable des jeunes ;
- favoriser le maintien dans l'emploi et l'embauche des salariés âgés ;
- assurer la transmission des savoirs et des compétences entre les générations.

Les organisations syndicales de salariés et organisations professionnelles d'employeurs agricoles se sont déjà engagées dans cette voie par l'accord national du 11 mars 2008 modifié pour l'emploi des seniors dans les entreprises agricoles en proposant des dispositifs innovants et pragmatiques.

Cette volonté s'articule également autour de l'accord national en agriculture du 2 juin 2004 modifié sur la formation professionnelle tout au long de la vie qui comporte de nombreux dispositifs favorables, outre aux salariés seniors, aux jeunes ayant une connaissance agricole ou au contraire

désirant acquérir une expérience dans ce secteur, et de l'accord national du 29 octobre 2009 sur l'égalité professionnelle et salariale en agriculture. De même, l'accord sur la prévention de la pénibilité (avenant n° 2 du 29 juin 2012 à l'accord national du 23 décembre 2008 sur les conditions de travail en agriculture) est un outil indispensable sur lequel s'appuyer dans le cadre de la mise en place des contrats de génération.

Les organisations syndicales de salariés et organisations professionnelles d'employeurs agricoles souhaitent compléter les dispositifs déjà mis en place pour permettre l'insertion des jeunes et le maintien et le développement de l'emploi des seniors en réitérant les engagements pris et en les intégrant dans le présent accord.

Enfin, elles tiennent à ce que l'ensemble des exploitations et entreprises agricoles soient impliquées dans cette démarche collective de gestion des âges quel que soit l'effectif de l'entreprise. En effet, elles considèrent que le problème peut être encore plus accru sur un petit effectif et qu'ainsi une attention particulière doit être portée aux très petites entreprises.

Cependant, parallèlement à la mise en place de ce contrat de génération, les organisations syndicales de salariés et organisations professionnelles d'employeurs agricoles estiment que pour être réellement efficace dans les exploitations et entreprises agricoles, un dispositif spécifique à l'agriculture doit être envisagé avec des conditions de recours et de fonctionnement particulières, présentées en annexe III du présent accord. La prise en compte par la loi de ce dispositif est indispensable pour son effectivité. Il appartient à chaque organisation d'agir pour sa reconnaissance par le législateur.

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

### *Diagnostic* <sup>(1)</sup>

Depuis quelques années, un vieillissement démographique touche la population des salariés agricoles : en 2012, près de 36 % des salariés ont plus de 40 ans, contre 25 % en 1999, et la part des plus de 55 ans a plus que doublé puisqu'ils représentent 12 % des salariés, contre 5 % en 1999. Ce vieillissement démographique touche l'ensemble des filières de production. Les filières les plus marquées sont : la filière forêt-bois avec plus de 50 % des salariés de plus de 40 ans et, pour la production agricole, les élevages de petits animaux et la viticulture avec respectivement 41 % et 39 % de plus de 40 ans. Les entreprises de travaux agricoles et les entreprises du paysage sont elles à une moyenne de 30 % de salariés âgés de plus de 40 ans.

Parallèlement à ces observations, on s'aperçoit que la part des moins de 35 ans a diminué de 11 points entre 1999 et 2011. Cette tranche d'âge représente désormais 56 % des salariés en 2012.

Cependant, ces comparatifs s'appliquent à l'ensemble des salariés, c'est-à-dire CDI et CDD. Pour les productions recourant à des saisonniers, souvent âgés de moins de 30 ans, ce vieillissement est atténué. De ce fait, il est donc nécessaire d'aller plus loin à travers l'analyse des tranches par filière et par contrat.

En 2012, l'âge moyen des salariés de la production agricole dite élargie est de 36 ans. Pour la production agricole, c'est au sein des cultures et élevages non spécialisés et en cultures spécialisées que l'âge moyen le plus jeune est recensé. Dans la filière forêt-bois, l'âge moyen des salariés est de 40 ans, 34 ans pour les entreprises de travaux agricoles et 35 ans pour les entreprises du paysage.

Très souvent, l'âge moyen des CDI est égal ou supérieur à 40 ans et les CDI à temps partiel sont plus âgés que les CDI à temps plein. Plus de la moitié des salariés en CDI sont âgés de plus de 40 ans et 1/4 des salariés en CDI ont plus de 50 ans. Pour la production agricole, la viticulture est un secteur touché par ce vieillissement avec une surreprésentation des plus de 40 ans. De même pour la filière forêt-bois où ce sont presque 60 % des salariés en CDI qui ont plus de 40 ans. En revanche, dans les entreprises du paysage, les plus de 40 ans sont moins de 40 %, et un peu plus de 40 % dans les entreprises de travaux agricoles.

---

(1) Données fournies par la CCMSA.



En CDD, la majorité des salariés ont moins de 30 ans. Cependant, on remarque que l'âge moyen est de 35 ans et que plus de 7 % des CDD ont plus de 60 ans. Ces chiffres sont confirmés pour les entreprises de la production agricole et pour la filière forêt-bois, même si les plus de 60 ans ne sont que 3,7 %. Pour les entreprises de travaux agricoles l'âge moyen des salariés en CDD tombe à 33 ans, et 32 ans pour les entreprises du paysage. Dans les entreprises du paysage, ils sont moins de 3 % en CDD à avoir plus de 60 ans.

De plus, on constate qu'en 2012, sur les 299 916 CDI, 37 859 ont été conclus avec des jeunes de moins de 25 ans, soit plus de 12 % (en 2011, sur les 209 000 CDI, 28 000 avaient été conclus avec des jeunes de moins de 25 ans soit 13,5 %, en 2010, ils représentaient 11,29 %). Et sur 934 420 salariés travaillant en production agricole en 2012, 186 347 ont plus de 55 ans et 64 935 plus de 60 ans (en 2011, sur 961 500 salariés travaillant en production agricole, 115 000 avaient plus de 55 ans, soit 12 %, et 94 000 avaient plus de 60 ans, soit 9,8 % ; en 2010, les plus de 55 ans étaient à 11,44 % et les plus de 60 ans à 5,7 %), ce qui répond ainsi aux engagements des partenaires de maintenir, voire de développer, l'emploi des seniors.

Pour ce qui est de la formation professionnelle, sur les 35 228 stagiaires en formation pour la production agricole en 2012, 5 531 avaient moins de 35 ans et 2 751 plus de 60 ans.

Un diagnostic chiffré détaillé est présenté en annexe au présent accord.

## **Article 2**

### *Champ d'application*

Le présent accord est applicable sur l'ensemble du territoire français (métropole et départements d'outre-mer), aux salariés et employeurs des exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie aux 1° (à l'exception des entraîneurs de chevaux de courses, des centres équestres et des parcs zoologiques), 2°, 3° (à l'exception de l'Office national des forêts) et 4° (à l'exception de la conchyliculture) de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime, ainsi qu'aux coopératives d'utilisation de matériel agricole.

## **Article 3**

### *Engagements*

Compte tenu du diagnostic réalisé, l'action doit prioritairement cibler le recrutement des jeunes âgés de moins de 25 ans et particulièrement pour des contrats à durée indéterminée. S'agissant des salariés âgés, la priorité va être dans le maintien en emploi des plus de 55 ans qui souhaitent poursuivre leur carrière dans l'agriculture.

La gestion des âges prend en compte tous les âges dans l'entreprise, quelle que soit sa taille. Elle tient compte des situations et des attentes individuelles de chaque salarié. Elle permet ainsi :

- de préparer les conditions du maintien dans l'emploi ;
- d'anticiper les modalités de gestion des carrières ;
- de maintenir la continuité d'un savoir-faire et de compétences dans les entreprises.

Une démarche de gestion des âges s'accompagne d'une réflexion sur les potentiels de la branche, ses besoins actuels et à venir en métiers et en compétences. Elle est partie intégrante de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Avec cet accord, les organisations syndicales de salariés et organisations professionnelles d'employeurs agricoles prennent acte de quatre types d'engagements :

- des objectifs chiffrés ;
- une insertion durable des jeunes ;
- le maintien dans l'emploi des salariés âgés ;
- l'organisation de la transmission des savoirs et des compétences.

Ces engagements sont formalisés dans la fiche signalétique des accords de branche relatifs au contrat de génération (annexe II de l'arrêté du 26 avril 2013 précisant le contenu de la fiche descriptive des accords collectifs et plans d'action, de la fiche signalétique des accords de branche, du document d'évaluation relatifs au contrat de génération), jointe au présent accord en annexe I.

### 3.1. Objectifs chiffrés

Eu égard aux nombreuses crises économiques que l'agriculture traverse et subit, la réalisation des objectifs chiffrés ci-dessous devra être appréciée au regard de la conjoncture économique et du volume d'activité des entreprises des différents secteurs de la production agricole.

La mise en œuvre des mesures fera l'objet d'un suivi régulier, pouvant donner lieu à l'établissement d'un bilan annuel.

Sur l'insertion durable des jeunes, les organisations syndicales de salariés et organisations professionnelles d'employeurs veulent conserver une part d'au moins 15 % de jeunes de moins de 25 ans globalement dans les exploitations et entreprises agricoles.

Pour l'emploi des salariés âgés, elles misent sur un maintien de la part des salariés âgés de plus de 55 ans à plus de 10 % de l'effectif global et sur un objectif d'embauches de salariés de plus de 55 ans de 5 % de l'ensemble des embauches effectuées dans les exploitations et entreprises agricoles.

### 3.2. Insertion durable des jeunes

Pour obtenir une pyramide des âges équilibrée dans la branche, il est nécessaire de renforcer l'attractivité des métiers et d'accompagner les entreprises dans les procédures d'insertion et de recrutement des jeunes.

Les nombreuses manifestations et autres vecteurs d'information mis en place pour communiquer sur les métiers agricoles et les perspectives d'embauche ont des résultats sur la capacité des jeunes à se projeter dans un parcours professionnel agricole. A ce titre, le dispositif ADEMA doit pouvoir être utilisé comme une première étape intéressante pour envisager dans un second temps la conclusion d'un contrat de génération.

De plus, les organisations syndicales de salariés et organisations professionnelles d'employeurs agricoles demandent que les salariés recrutés dans le cadre du contrat de génération aient un accès aux dispositifs de formation et de qualification, au même titre que les autres salariés, dans les conditions déterminées par l'accord national en agriculture du 2 juin 2004 modifié sur la formation professionnelle tout au long de la vie. Une attention plus particulière devra être portée sur les salariés les moins qualifiés.

Au-delà de la nécessité de préparer en amont l'accueil du jeune embauché, l'intégration du jeune dans l'entreprise ainsi que la maîtrise des compétences nécessaires à la tenue de son poste de travail doivent faire l'objet d'un suivi par l'employeur ou par son responsable hiérarchique. La forme et la fréquence de ce suivi sont adaptées aux fonctions confiées au jeune ainsi qu'à l'organisation de l'entreprise.

De plus, en fonction de l'effectif de l'entreprise, les organisations syndicales de salariés et organisations professionnelles d'employeurs agricoles préconisent la désignation d'un référent, basée sur le volontariat, afin de faciliter l'intégration du jeune en lui permettant de mieux connaître l'entreprise et son environnement de travail (poste de travail, collègues...) mais également, plus globalement, le secteur professionnel.

### 3.3. Maintien dans l'emploi des salariés âgés

Pour les exploitations et entreprises agricoles, l'emploi de salariés âgés fait partie intégrante de la politique de gestion du personnel. En effet, la courbe démographique soulignant le vieillissement du salariat agricole, cette donnée est immanquablement associée à l'ensemble des réflexions menées par les partenaires sociaux.

Outre la volonté affichée de poursuivre une politique d'embauche de salariés seniors (un objectif d'embauches de salariés de plus de 55 ans de 5 % de l'ensemble des embauches effectuées dans la branche), les organisations syndicales de salariés et organisations professionnelles d'employeurs agricoles veulent axer leur démarche sur le maintien dans l'emploi de ces salariés. Pour cela, ils entendent confirmer les différents engagements pris à l'intention des salariés seniors dans les divers accords agricoles déjà conclus.

#### Aménagement de la fin de carrière

Dans l'accord national du 11 mars 2008 modifié pour l'emploi des seniors dans les entreprises agricoles, les organisations syndicales de salariés et organisations professionnelles d'employeurs agricoles ont imaginé des dispositifs d'aménagement de fin de carrière afin d'accompagner les salariés dans la transition entre activité et retraite :

- le contrat à durée déterminée pour fin de carrière : un CDD d'une durée maximale de 24 mois afin que le senior puisse acquérir le nombre de trimestres manquants pour bénéficier d'une retraite à taux plein (chapitre IV, art. 11 et 12) ;
- aménagement du contrat de travail pour fin de carrière : l'aménagement du contrat de travail en contrat intermittent avec notamment l'organisation du financement des jours non travaillés par l'utilisation du compte épargne-temps (chapitre V, art. 13, 14 et 15).

Pour donner un réel élan à ces dispositifs, les organisations syndicales de salariés et organisations professionnelles d'employeurs agricoles décident d'organiser une information auprès des entreprises du secteur afin que les éventuels salariés concernés puissent se les approprier. L'organisation de cette information donnera lieu à un nouveau rendez-vous des partenaires sociaux avant la fin 2013.

#### Accès à la formation professionnelle

La poursuite des carrières professionnelles suppose la mise en œuvre, aux moments-clés des parcours professionnels, d'outils qui permettent d'anticiper l'évolution de ces carrières professionnelles et de faciliter la mobilité professionnelle.

Les différents accords collectifs agricoles consacrés à la formation professionnelle offrent aux salariés agricoles la possibilité de gérer leur parcours professionnel en s'appuyant sur des outils pragmatiques et innovants.

Plus précisément, à destination des salariés seniors, des dispositifs ou des modalités spécifiques dans des dispositifs existants ont été mis en place par ces accords. Un accès renforcé au DIF, au CIF, à un bilan de compétences ou encore à la VAE, une prise en compte privilégiée dans les plans de formation et les plans mutualisés, la création d'entretiens de formation, le recours à un accompagnateur pour la construction d'un nouveau parcours professionnel... sont autant de possibilités pour les seniors de faire évoluer leur emploi et/ou leur carrière.

Afin de s'assurer de l'effectivité des dispositifs, les organisations syndicales de salariés et organisations professionnelles d'employeurs agricoles sollicitent de leur organisme paritaire compétent, d'une part, de promouvoir ces dispositifs, d'autre part, de réaliser annuellement un bilan sur leur utilisation par les salariés seniors.

#### Amélioration des conditions de travail et prévention de la pénibilité

Afin de participer à l'amélioration des conditions de travail des seniors et prévenir la pénibilité, les organisations syndicales de salariés et organisations professionnelles d'employeurs agricoles souhaitent renforcer leurs actions de prévention des risques professionnels dans une optique d'amélioration continue de la qualité de vie au travail. Ces actions pourraient prendre la forme d'actions de communication et de sensibilisation sur les risques professionnels, sur les postures à adopter, de mise en place de formations par les acteurs de la prévention sur la connaissance et la prévention des risques...

Elles invitent la CPNACTA, via les CPHSCT, à recenser les bonnes pratiques identifiées pour l'amélioration des conditions de travail et à les diffuser le plus largement possible.

### 3.4. Organisation de la transmission des savoirs et des compétences

Le maintien et l'amélioration de la compétitivité des exploitations et entreprises agricoles exigent, d'une part, la préservation des compétences, ce à quoi répondent les dispositifs permettant le maintien dans l'emploi des salariés âgés et, d'autre part, les conditions de leur transmission.

La transmission des savoirs, des compétences et des savoir-faire est un vecteur d'enrichissement mutuel. Elle constitue un enjeu majeur de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et du dispositif « contrat de génération ». Cette transmission doit pouvoir s'opérer dans une logique à la fois descendante et ascendante : le salarié expérimenté transmet les compétences acquises au cours de sa carrière ; le jeune ou le salarié nouvellement embauché enrichit et renouvelle les savoir-faire transmis et les compétences acquises.

A ce titre, les organisations syndicales de salariés et organisations professionnelles d'employeurs agricoles renouvellent leur volonté de développer l'accessibilité au tutorat tel qu'il avait été organisé dans l'accord national du 11 mars 2008 modifié précité, que ce soit dans le cadre des contrats en alternance ou en tant que tuteur-accompagnant dans le cadre des CDD. Elles rappellent qu'une formation spécifique doit alors être suivie par le senior pour lui permettre d'assurer pleinement cette mission de tutorat. Cette formation doit systématiquement comporter un volet prévention en matière de santé et de sécurité au travail.

De par la structure des entreprises agricoles, elles ont également souhaité que la transmission des compétences soit aussi envisagée dans un cadre plus large que l'entreprise. Pour cela, deux dispositifs ont été créés :

- le salarié senior, intervenant technique dans une formation ;
- la mise à disposition du salarié senior.

Les organisations syndicales de salariés et organisations professionnelles d'employeurs agricoles demandent aux instances paritaires compétentes (CPNE, ANEFA, FAFSEA...) de se saisir de ces sujets, d'une part, pour en faire la promotion et, d'autre part, pour en appuyer techniquement le développement.

## **Article 4**

### *Calendrier*

Les organisations syndicales de salariés et organisations professionnelles d'employeurs agricoles se donnent 3 ans à compter de l'extension du présent accord pour parvenir aux différents objectifs chiffrés.

Cependant, elles estiment pouvoir :

- faire un diagnostic tous les ans sur les différents indicateurs chiffrés tels que contenus en annexe ;
- avoir des informations annuelles sur les engagements en termes de formation professionnelle.

## **Article 5**

### *Modalités de publicité*

Chaque organisation syndicale de salariés ou organisation professionnelle d'employeurs agricoles signataire s'engage à faire connaître dans son réseau l'existence et le contenu de cet accord.

A ce titre, les différentes instances paritaires impliquées dans la mise en place de ce dispositif de contrat de génération (FAFSEA, ANEFA...) sont également chargées de communiquer sur l'accord.

## **Article 6**

### *Entrée en vigueur*

Le présent avenant entrera en vigueur dès sa signature.

Sa durée de validité est de 3 ans à compter de son entrée en vigueur.

## **Article 7**

### *Révision. – Dénonciation*

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

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

## **Article 8**

### *Dépôt et extension*

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Fait à Paris, le 14 novembre 2013.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE I

---

### **Fiche signalétique des accords de branche relatifs au contrat de génération**

Pour mémoire (l'arrêté du 26 avril 2013 et ses annexes, dont cette fiche signalétique, sont téléchargeables à l'adresse : [http://www.legifrance.gouv.fr/jopdf/common/jo\\_pdf.jsp?numJO=0&dateJO=20130508&numTexte=37&pageDebut=07843&pageFin=07846](http://www.legifrance.gouv.fr/jopdf/common/jo_pdf.jsp?numJO=0&dateJO=20130508&numTexte=37&pageDebut=07843&pageFin=07846)).

## ANNEXE II

### Données statistiques CCMSA

Les données statistiques présentées ci-dessous sont issues des données CCMSA. Pour chaque production sont présentés la répartition des salariés par tranches d'âge pour l'ensemble des effectifs salariés, pour les CDD, ainsi que l'âge moyen. Les données concernant les productions suivantes : les marais salants, la conchyliculture, les champignonnières, ne sont pas présentées par production mais ces filières sont prises en compte pour les données de la production agricole et de la production agricole élargie.

Production agricole élargie (hors entraînement, dressage, haras)

*Répartition des salariés de la production agricole élargie par tranches d'âge :*

*(En pourcentage.)*

PRODUCTION élargie	20 ANS et moins	21 À 25 ANS	26 À 30 ANS	31 À 35 ANS	36 À 40 ANS	41 À 45 ANS	46 À 50 ANS	51 À 55 ANS	56 À 60 ANS	61 ANS et plus	TOTAL
2008	20,4	16,7	10,7	9,8	8,9	9,1	8,2	6,7	5,4	4,2	100
2009	21,2	16,9	10,2	9,1	8,4	8,6	8,1	6,7	5,6	5,2	100
2010	19,2	17,2	11,1	9,3	8,6	8,7	8,4	6,9	5,5	5,2	100
2011	20,2	17,0	11,1	8,3	8,3	8,5	8,4	6,9	5,5	5,7	100
2012	18,8	16,9	11,4	8,7	8,2	8,5	8,5	7,1	5,6	6,2	100

*Répartition des salariés de la production agricole élargie en CDI par tranches d'âge :*

(En pourcentage.)

CDI	20 ANS et moins	21 À 25 ANS	26 À 30 ANS	31 À 35 ANS	36 À 40 ANS	41 À 45 ANS	46 À 50 ANS	51 À 55 ANS	56 À 60 ANS	61 ANS et plus	TOTAL
2008	2,2	10,7	12,3	12,5	13,7	14,8	13,4	11,0	7,5	2,0	100
2009	2,0	10,3	12,1	11,9	13,4	14,6	14,0	11,5	7,7	2,3	100
2010	1,7	10,1	12,3	11,5	13,0	14,2	14,3	11,9	8,2	2,8	100
2011	2,5	11,1	12,9	10,9	12,2	13,4	14,0	11,7	8,2	3,1	100
2012	2,3	10,6	12,9	11,2	11,5	13,1	14,0	12,0	8,7	3,8	100

*Répartition des salariés de la production agricole élargie en CDD par tranches d'âge :*

(En pourcentage.)

CDD	20 ANS et moins	21 À 25 ANS	26 À 30 ANS	31 À 35 ANS	36 À 40 ANS	41 À 45 ANS	46 À 50 ANS	51 À 55 ANS	56 À 60 ANS	61 ANS et plus	TOTAL
2008	20,5	17,4	10,5	9,7	8,4	8,6	7,8	6,4	5,5	5,2	100
2009	20,3	18,3	10,7	9,3	8,2	8,3	7,6	6,2	5,4	5,7	100
2010	19,1	18,1	11,0	9,2	8,1	8,3	7,9	6,4	5,5	6,3	100
2011	20,6	17,8	10,8	8,0	7,9	8,1	7,8	6,4	5,4	7,0	100
2012	19,0	17,8	11,2	8,5	7,9	8,1	7,9	6,6	5,5	7,6	100



*Age moyen des salariés de la production agricole élargie :*

PRODUCTION élargie	ÂGE MOYEN	ÂGE MOYEN des CDI temps plein	ÂGE MOYEN des CDI temps partiel	ÂGE MOYEN des CDD
2008	35	39	40	34
2009	35	39	41	34
2010	36	40	41	35
2011	36	39	42	35
2012	36	39	40	35

## Filière forêt-bois

*Répartition des salariés de la filière forêt-bois par tranches d'âge :*

*(En pourcentage.)*

BOIS	20 ANS et moins	21 À 25 ANS	26 À 30 ANS	31 À 35 ANS	36 À 40 ANS	41 À 45 ANS	46 À 50 ANS	51 À 55 ANS	56 À 60 ANS	61 ANS et plus	TOTAL
2008	7,7	11,8	11,1	11,4	12,5	13,6	12,7	10,7	6,3	2,3	100
2009	6,9	11,6	11,0	10,9	12,3	13,4	13,4	11,3	6,5	2,7	100
2010	7,1	11,5	11,1	10,5	11,7	13,1	13,6	11,6	6,8	3,0	100
2011	7,6	11,6	11,0	10,1	11,3	12,4	13,7	11,8	7,2	3,2	100
2012	7,3	11,8	10,8	10,4	10,8	12,1	13,4	12,3	7,6	3,5	100

*Répartition des salariés de la filière forêt-bois en CDI par tranches d'âge :*

*(En pourcentage.)*

CDI	20 ANS et moins	21 À 25 ANS	26 À 30 ANS	31 À 35 ANS	36 À 40 ANS	41 À 45 ANS	46 À 50 ANS	51 À 55 ANS	56 À 60 ANS	61 ANS et plus	TOTAL
2008	2,0	7,8	10,1	11,1	14,0	16,3	15,7	13,3	7,8	2,0	100
2009	1,5	7,2	9,9	10,7	13,5	15,8	16,7	14,2	7,9	2,6	100
2010	1,5	7,1	9,8	10,2	13,0	15,5	17,0	14,6	8,5	2,8	100
2011	2,0	8,1	10,2	10,0	12,2	14,4	16,6	14,6	8,9	3,0	100
2012	1,7	8,1	10,1	10,4	11,5	14,0	16,1	15,1	9,5	3,5	100

*Répartition des salariés de la filière forêt-bois en CDD par tranches d'âge :*

*(En pourcentage.)*

CDD	20 ANS et moins	21 À 25 ANS	26 À 30 ANS	31 À 35 ANS	36 À 40 ANS	41 À 45 ANS	46 À 50 ANS	51 À 55 ANS	56 À 60 ANS	61 ANS et plus	TOTAL
2008	13,4	18,8	13,8	12,8	10,7	9,4	7,9	6,2	4,0	3,0	100
2009	11,7	19,4	14,3	12,3	10,8	9,7	8,0	6,4	4,1	3,2	100
2010	11,8	19,3	14,7	12,0	10,4	9,4	7,9	6,5	4,2	3,7	100
2011	13,6	19,0	14,1	11,3	10,3	9,0	8,4	6,4	4,0	3,9	100
2012	13,3	19,2	13,4	11,3	10,2	9,0	8,6	7,1	4,0	3,7	100

*Age moyen des salariés de la filière forêt-bois :*

BOIS	ÂGE MOYEN	ÂGE MOYEN des CDI temps plein	ÂGE MOYEN des CDI temps partiel	ÂGE MOYEN des CDD
2008	39	41	44	35
2009	39	42	44	35
2010	40	42	44	35
2011	40	41	46	35
2012	40	42	44	35

## Entreprises de travaux agricoles

### *Répartition des salaires des entreprises de travaux agricoles par tranches d'âge :*

(En pourcentage.)

ETA	20 ANS et moins	21 À 25 ANS	26 À 30 ANS	31 À 35 ANS	36 À 40 ANS	41 À 45 ANS	46 À 50 ANS	51 À 55 ANS	56 À 60 ANS	61 ANS et plus	TOTAL
2008	15,2	19,8	13,3	12,5	9,7	8,9	7,6	6,0	4,5	2,5	100
2009	14,5	20,4	13,7	12,1	9,8	8,9	7,5	5,8	4,5	2,8	100
2010	13,9	20,0	14,2	12,0	9,6	8,9	7,7	6,0	4,5	3,2	100
2011	16,6	19,9	14,2	10,3	9,3	8,6	7,5	6,0	4,2	3,4	100
2012	15,0	20,0	14,3	10,7	9,4	8,8	7,8	6,0	4,3	3,8	100

### *Répartition des salaires des entreprises de travaux agricoles en CDI par tranches d'âge :*

(En pourcentage.)

CDI	20 ANS et moins	21 À 25 ANS	26 À 30 ANS	31 À 35 ANS	36 À 40 ANS	41 À 45 ANS	46 À 50 ANS	51 À 55 ANS	56 À 60 ANS	61 ANS et plus	TOTAL
2008	3,1	14,2	14,7	12,4	13,1	13,2	11,6	10,0	6,3	1,6	100
2009	2,5	13,4	15,1	12,0	13,3	13,0	12,0	10,0	6,8	1,9	100
2010	1,9	13,3	15,3	12,6	12,7	12,8	12,0	10,3	6,9	2,2	100
2011	2,6	14,0	16,3	12,3	12,0	12,5	11,2	10,0	6,7	2,4	100
2012	2,3	13,5	16,3	12,6	11,4	12,2	11,7	9,8	7,3	2,8	100

*Répartition des salariés des entreprises de travaux agricoles en CDD par tranches d'âge :*

*(En pourcentage.)*

CDD	20 ANS et moins	21 À 25 ANS	26 À 30 ANS	31 À 35 ANS	36 À 40 ANS	41 À 45 ANS	46 À 50 ANS	51 À 55 ANS	56 À 60 ANS	61 ANS et plus	TOTAL
2008	18,2	21,8	13,1	12,8	8,6	7,6	6,4	4,7	3,9	2,9	100
2009	17,2	22,7	13,5	12,4	8,8	7,7	6,2	4,6	3,8	3,2	100
2010	16,4	22,2	14,1	12,0	8,8	7,8	6,5	4,8	3,8	3,6	100
2011	20,1	21,9	13,8	9,8	8,6	7,4	6,4	4,7	3,5	3,7	100
2012	17,8	22,1	13,9	10,3	8,9	7,9	6,7	4,9	3,4	4,1	100

*Age moyen des salariés des entreprises de travaux agricoles :*

ETA	ÂGE MOYEN	ÂGE MOYEN des CDI temps plein	ÂGE MOYEN des CDI temps partiel	ÂGE MOYEN des CDD
2008	34	38	40	33
2009	34	38	41	33
2010	34	38	41	33
2011	34	37	42	33
2012	34	38	39	33

## Paysage

*Répartition des salariés du paysage par tranches d'âge :*

*(En pourcentage.)*

PAYSAGE	20 ANS et moins	21 À 25 ANS	26 À 30 ANS	31 À 35 ANS	36 À 40 ANS	41 À 45 ANS	46 À 50 ANS	51 À 55 ANS	56 À 60 ANS	61 ANS et plus	TOTAL
2008	18,4	20,3	14,0	10,6	9,9	9,0	7,2	5,5	3,7	1,5	100
2009	18,2	20,4	14,1	10,2	9,7	8,8	7,4	5,6	3,8	1,7	100
2010	17,6	20,2	14,6	10,2	9,5	8,8	7,5	5,8	3,9	1,9	100
2011	17,5	20,0	14,9	10,2	9,1	8,7	7,7	5,9	4,0	2,0	100
2012	17,7	19,6	14,9	10,7	8,6	8,4	7,7	6,0	4,2	2,1	100

*Répartition des salariés en CDI du paysage par tranches d'âge :*

*(En pourcentage.)*

CDI	20 ANS et moins	21 À 25 ANS	26 À 30 ANS	31 À 35 ANS	36 À 40 ANS	41 À 45 ANS	46 À 50 ANS	51 À 55 ANS	56 À 60 ANS	61 ANS et plus	TOTAL
2008	3,1	16,7	16,9	13,3	13,2	12,3	10,2	7,8	5,1	1,6	100
2009	2,5	15,9	17,0	13,0	13,1	12,4	10,7	8,2	5,5	1,7	100
2010	2,2	15,3	17,6	13,1	12,6	12,2	10,8	8,5	5,7	1,9	100
2011	2,5	16,4	18,2	13,0	11,8	11,7	10,5	8,3	5,6	2,0	100
2012	2,5	15,5	18,3	13,8	11,3	11,5	10,7	8,4	5,8	2,2	100

*Répartition des salariés en CDD du paysage par tranches d'âge :*

*(En pourcentage.)*

CDD	20 ANS et moins	21 À 25 ANS	26 À 30 ANS	31 À 35 ANS	36 À 40 ANS	41 À 45 ANS	46 À 50 ANS	51 À 55 ANS	56 À 60 ANS	61 ANS et plus	TOTAL
2008	18,3	24,5	14,6	10,5	9,0	7,7	5,9	4,5	3,0	2,0	100
2009	17,4	26,2	15,0	10,1	8,7	7,4	5,7	4,3	2,9	2,4	100
2010	16,0	26,3	15,5	10,1	8,8	7,5	6,0	4,4	3,0	2,5	100
2011	17,0	26,3	15,0	9,7	8,2	7,2	6,1	4,5	3,1	2,9	100
2012	17,3	26,0	15,1	10,1	7,8	6,9	6,0	4,5	3,4	2,9	100

*Age moyen des salariés du paysage :*

PAYSAGE	ÂGE MOYEN	ÂGE MOYEN des CDI temps plein	ÂGE MOYEN des CDI temps partiel	ÂGE MOYEN des CDD
2008	34	36	39	32
2009	35	37	39	32
2010	35	37	40	32
2011	35	36	41	32
2012	35	36	38	32

## Organismes de remplacement

*Répartition des salariés des organismes de remplacement par tranches d'âge :*

*(En pourcentage.)*

ORGANISME de remplacement	20 ANS et moins	21 À 25 ANS	26 À 30 ANS	31 À 35 ANS	36 À 40 ANS	41 À 45 ANS	46 À 50 ANS	51 À 55 ANS	56 À 60 ANS	61 ANS et plus	TOTAL
2008	12,8	19,3	11,3	9,7	10,8	10,3	10,0	8,7	5,2	2,0	100
2009	12,8	19,5	11,4	9,4	10,4	10,5	9,9	8,4	5,6	2,2	100
2010	11,8	19,6	11,8	9,5	10,0	10,2	10,2	8,4	5,7	2,8	100
2011	11,0	19,1	11,3	9,0	10,1	10,6	11,0	8,7	6,2	2,9	100
2012	12,0	20,6	12,3	9,1	9,3	9,7	9,8	8,2	5,9	3,0	100

La répartition des salariés des organismes de remplacement en CDI par tranches d'âge n'est pas disponible pour les CDI du fait du secret statistique pour les plus de 61 ans.

*Répartition des salariés des organismes de remplacement en CDD par tranches d'âge :*

*(En pourcentage.)*

CDD	20 ANS et moins	21 À 25 ANS	26 À 30 ANS	31 À 35 ANS	36 À 40 ANS	41 À 45 ANS	46 À 50 ANS	51 À 55 ANS	56 À 60 ANS	61 ANS et plus	TOTAL
2008	13,1	19,1	11,0	9,6	10,8	10,2	10,0	8,8	5,3	2,0	100
2009	13,0	19,3	11,2	9,4	10,4	10,5	9,7	8,4	5,7	2,2	100
2010	12,1	19,5	11,8	9,5	9,9	10,0	10,1	8,5	5,8	2,8	100
2011	11,5	19,2	11,0	8,9	10,1	10,5	10,8	8,7	6,3	3,0	100
2012	12,5	20,7	12,1	9,0	9,3	9,6	9,7	8,1	5,9	3,1	100



*Age moyen des salariés des organismes de remplacement :*

ORGANISME de remplacement	ÂGE MOYEN	ÂGE MOYEN des CDI temps plein	ÂGE MOYEN des CDI temps partiel	ÂGE MOYEN des CDD
2008	35	34	39	35
2009	36	34	43	36
2010	36	34	42	36
2011	36	35	41	36
2012	35	35	37	35

## Production agricole

### *Répartition des salariés de la production agricole par tranches d'âge :*

*(En pourcentage.)*

PRODUCTION agricole	20 ANS et moins	21 À 25 ANS	26 À 30 ANS	31 À 35 ANS	36 À 40 ANS	41 À 45 ANS	46 À 50 ANS	51 À 55 ANS	56 À 60 ANS	61 ANS et plus	TOTAL
2008	21,7	16,5	10,3	9,6	8,7	9,0	8,2	6,7	5,7	3,6	100
2009	21,2	17,2	10,3	9,1	8,4	8,6	8,0	6,6	5,5	5,1	100
2010	20,2	16,9	10,5	9,0	8,3	8,6	8,3	6,8	5,7	5,7	100
2011	21,3	16,7	10,5	7,9	8,1	8,3	8,3	6,9	5,7	6,3	100
2012	19,7	16,5	10,8	8,3	7,9	8,4	8,4	7,2	5,8	6,9	100

### *Répartition des salariés de la production agricole en CDI par tranches d'âge :*

*(En pourcentage.)*

CDI	20 ANS et moins	21 À 25 ANS	26 À 30 ANS	31 À 35 ANS	36 À 40 ANS	41 À 45 ANS	46 À 50 ANS	51 À 55 ANS	56 À 60 ANS	61 ANS et plus	TOTAL
2008	1,8	9,2	11,1	12,5	13,8	15,4	14,2	11,7	8,2	2,1	100
2009	1,8	8,9	10,8	11,7	13,6	15,3	14,7	12,2	8,4	2,5	100
2010	1,6	8,7	10,9	11,1	13,1	14,8	15,1	12,6	9,0	3,1	100
2011	2,5	9,7	11,5	10,3	12,3	13,9	14,9	12,4	9,0	3,5	100
2012	2,3	9,2	11,3	10,4	11,6	13,5	15,0	12,9	9,6	4,3	100

*Répartition des salariés de la production agricole en CDD par tranches d'âge :*

*(En pourcentage.)*

CDD	20 ANS et moins	21 À 25 ANS	26 À 30 ANS	31 À 35 ANS	36 À 40 ANS	41 À 45 ANS	46 À 50 ANS	51 À 55 ANS	56 À 60 ANS	61 ANS et plus	TOTAL
2008	24,8	17,8	10,1	9,0	7,7	7,6	6,9	5,7	5,1	5,3	100
2009	24,2	18,8	10,4	8,7	7,5	7,3	6,8	5,6	5,0	5,7	100
2010	23,0	18,5	10,7	8,7	7,5	7,4	7,0	5,7	5,1	6,4	100
2011	24,6	18,3	10,5	7,5	7,2	7,2	6,9	5,7	5,0	7,1	100
2012	22,7	18,1	10,9	8,0	7,3	7,3	7,0	5,9	5,0	7,7	100

*Age moyen des salariés de la production agricole :*

PRODUCTION	ÂGE MOYEN	ÂGE MOYEN des CDI temps plein	ÂGE MOYEN des CDI temps partiel	ÂGE MOYEN des CDD
2008	35	40	41	35
2009	35	40	41	35
2010	36	41	42	35
2011	36	40	43	35
2012	36	41	40	35

## Cultures spécialisées

*Répartition des salaires de cultures spécialisées par tranches d'âge :*

*(En pourcentage.)*

CULTURES spécialisées	20 ANS et moins	21 À 25 ANS	26 À 30 ANS	31 À 35 ANS	36 À 40 ANS	41 À 45 ANS	46 À 50 ANS	51 À 55 ANS	56 À 60 ANS	61 ANS et plus	TOTAL
2008	23,8	15,6	10,3	10,4	8,7	8,9	8,0	6,5	4,8	3,1	100
2009	22,9	16,7	10,6	10,1	8,5	8,6	7,9	6,5	4,8	3,4	100
2010	22,1	16,3	10,7	9,9	8,6	8,7	8,2	6,7	5,1	3,7	100
2011	22,3	16,2	11,0	8,6	8,5	8,7	8,4	6,9	5,2	4,2	100
2012	21,2	15,6	11,0	9,0	8,5	8,8	8,7	7,2	5,5	4,5	100

*Répartition des salaires de cultures spécialisées en CDI par tranches d'âge :*

*(En pourcentage.)*

CDI	20 ANS et moins	21 À 25 ANS	26 À 30 ANS	31 À 35 ANS	36 À 40 ANS	41 À 45 ANS	46 À 50 ANS	51 À 55 ANS	56 À 60 ANS	61 ANS et plus	TOTAL
2008	1,1	7,6	11,5	13,9	14,3	15,7	14,2	11,5	8,0	2,1	100
2009	1,1	7,0	11,0	13,3	14,2	15,6	14,8	12,2	8,3	2,4	100
2010	0,8	6,9	11,0	12,5	14,0	15,3	15,2	12,8	8,9	2,7	100
2011	2,4	7,6	11,6	11,2	13,1	14,5	15,2	12,5	8,9	3,0	100
2012	2,2	6,8	11,3	11,4	12,3	14,2	15,5	13,2	9,5	3,5	100

*Répartition des salariés de cultures spécialisées en CDD par tranches d'âge :*

*(En pourcentage.)*

CDD	20 ANS et moins	21 À 25 ANS	26 À 30 ANS	31 À 35 ANS	36 À 40 ANS	41 À 45 ANS	46 À 50 ANS	51 À 55 ANS	56 À 60 ANS	61 ANS et plus	TOTAL
2008	27,5	17,0	10,2	9,8	7,7	7,6	6,9	5,6	4,3	3,3	100
2009	26,2	18,3	10,6	9,7	7,6	7,4	6,8	5,5	4,3	3,6	100
2010	25,4	17,9	10,8	9,6	7,7	7,6	7,0	5,7	4,5	3,9	100
2011	25,8	17,8	10,9	8,1	7,7	7,6	7,2	5,9	4,5	4,5	100
2012	24,5	17,3	11,1	8,6	7,8	7,8	7,4	6,1	4,7	4,8	100

*Age moyen des salariés de cultures spécialisées :*

CULTURES spécialisées	ÂGE MOYEN	ÂGE MOYEN des CDI temps plein	ÂGE MOYEN des CDI temps partiel	ÂGE MOYEN des CDD
2008	34	40	41	33
2009	34	41	41	33
2010	35	41	42	34
2011	35	41	43	34
2012	35	41	40	34

## Cultures et élevages non spécialisés

*Répartition des salariés en cultures et élevages non spécialisés par tranches d'âge :*

(En pourcentage.)

CULTURES et élevage non spécialisés	20 ANS et moins	21 À 25 ANS	26 À 30 ANS	31 À 35 ANS	36 À 40 ANS	41 À 45 ANS	46 À 50 ANS	51 À 55 ANS	56 À 60 ANS	61 ANS et plus	TOTAL
2008	30,9	16,0	8,8	7,1	7,4	7,9	7,4	6,1	5,1	3,4	100
2009	31,1	16,7	8,9	6,8	7,0	7,4	7,3	5,9	5,1	4,0	100
2010	30,8	16,5	9,1	6,5	6,7	7,2	7,5	6,1	5,1	4,5	100
2011	30,6	16,5	9,2	6,2	6,6	7,0	7,5	6,2	5,2	5,2	100
2012	30,4	16,5	9,3	6,4	6,1	6,8	7,2	6,3	5,1	5,8	100

*Répartition des salariés en CDI en cultures et élevages non spécialisés par tranches d'âge :*

(En pourcentage.)

CDI	20 ANS et moins	21 À 25 ANS	26 À 30 ANS	31 À 35 ANS	36 À 40 ANS	41 À 45 ANS	46 À 50 ANS	51 À 55 ANS	56 À 60 ANS	61 ANS et plus	TOTAL
2008	3,2	14,1	12,0	10,5	11,9	13,7	13,1	11,2	8,3	2,1	100
2009	3,2	14,2	12,0	9,6	11,7	13,3	13,5	11,5	8,4	2,6	100
2010	3,0	13,9	12,5	9,3	11,1	12,6	13,7	11,7	8,7	3,5	100
2011	3,3	15,2	13,1	9,1	10,4	11,6	13,2	11,3	8,5	4,3	100,
2012	3,1	15,0	13,2	9,2	9,5	11,1	12,8	11,5	9,0	5,5	100

*Répartition des salariés en CDD en cultures et élevages non spécialisés par tranches d'âge :*

*(En pourcentage.)*

CDD	20 ANS et moins	21 À 25 ANS	26 À 30 ANS	31 À 35 ANS	36 À 40 ANS	41 À 45 ANS	46 À 50 ANS	51 À 55 ANS	56 À 60 ANS	61 ANS et plus	TOTAL
2008	37,6	16,5	8,2	6,3	6,2	6,3	5,8	4,6	4,3	4,1	100
2009	37,2	17,4	8,3	6,2	5,9	5,9	5,7	4,5	4,3	4,6	100
2010	37,0	17,2	8,4	6,0	5,7	5,9	5,8	4,6	4,2	5,1	100
2011	38,0	16,9	8,2	5,4	5,5	5,6	5,7	4,6	4,2	5,9	100
2012	37,5	17,1	8,3	5,8	5,2	5,5	5,5	4,8	4,0	6,3	100

*Age moyen des salariés en cultures et élevages non spécialisés :*

CULTURES et élevage non spécialisés	ÂGE MOYEN	ÂGE MOYEN des CDI temps plein	ÂGE MOYEN des CDI temps partiel	ÂGE MOYEN des CDD
2008	33	38	40	31
2009	33	39	40	31
2010	33	39	41	32
2011	34	38	42	32
2012	34	38	40	32

## Elevages de gros animaux

### *Répartition des salariés en élevages de gros animaux par tranches d'âge :*

*(En pourcentage.)*

ÉLEVAGE spécialisé de gros animaux	20 ANS et moins	21 À 25 ANS	26 À 30 ANS	31 À 35 ANS	36 À 40 ANS	41 À 45 ANS	46 À 50 ANS	51 À 55 ANS	56 À 60 ANS	61 ANS et plus	TOTAL
2008	16,9	19,4	12,8	9,6	10,1	9,6	8,5	6,7	4,4	2,1	100
2009	18,6	19,3	12,8	9,3	9,6	9,0	8,1	6,5	4,5	2,3	100
2010	17,6	19,4	12,9	9,1	9,5	9,0	8,3	6,7	4,9	2,7	100
2011	17,4	19,2	13,1	9,2	9,0	8,9	8,4	6,8	5,0	2,9	100
2012	17,0	19,2	13,0	9,1	8,6	8,9	8,6	6,9	5,3	3,5	100

### *Répartition des salariés en CDI en élevages de gros animaux par tranches d'âge :*

*(En pourcentage.)*

CDI	20 ANS et moins	21 À 25 ANS	26 À 30 ANS	31 À 35 ANS	36 À 40 ANS	41 À 45 ANS	46 À 50 ANS	51 À 55 ANS	56 À 60 ANS	61 ANS et plus	TOTAL
2008	1,9	13,6	14,2	12,7	14,1	14,1	12,3	9,7	5,9	1,6	100
2009	2,0	13,3	14,6	12,2	13,7	13,8	12,5	9,5	6,5	1,8	100
2010	1,8	12,8	14,3	11,7	13,8	13,3	13,0	10,1	7,1	2,2	100
2011	2,0	14,0	14,9	11,5	12,4	13,1	12,5	10,3	7,0	2,4	100
2012	1,6	13,3	15,0	11,8	11,5	13,0	12,9	10,1	7,6	3,1	100



*Répartition des salariés en CDD en élevages de gros animaux par tranches d'âge :*

*(En pourcentage.)*

CDD	20 ANS et moins	21 À 25 ANS	26 À 30 ANS	31 À 35 ANS	36 À 40 ANS	41 À 45 ANS	46 À 50 ANS	51 À 55 ANS	56 À 60 ANS	61 ANS et plus	TOTAL
2008	23,8	24,4	12,7	7,8	7,6	6,6	6,0	4,6	3,5	2,8	100
2009	25,4	24,0	12,6	7,9	7,3	6,1	5,5	4,7	3,3	3,0	100
2010	23,3	24,2	13,1	8,2	7,2	6,5	5,6	4,7	3,8	3,3	100
2011	24,7	23,8	12,9	8,3	6,8	6,1	5,6	4,4	3,8	3,6	100
2012	23,7	24,2	12,6	7,6	6,9	6,2	5,7	4,7	3,9	4,4	100

*Age moyen des salariés en élevages de gros animaux :*

ÉLEVAGE spécialisé de gros animaux	ÂGE MOYEN	ÂGE MOYEN des CDI temps plein	ÂGE MOYEN des CDI temps partiel	ÂGE MOYEN des CDD
2008	34	38	40	31
2009	34	38	40	31
2010	35	38	41	32
2011	35	38	42	31
2012	35	38	39	32

## Elevages de petits animaux

### Répartition des salariés en élevages de petits animaux par tranches d'âge :

(En pourcentage.)

ÉLEVAGE spécialisé de petits animaux	20 ANS et moins	21 À 25 ANS	26 À 30 ANS	31 À 35 ANS	36 À 40 ANS	41 À 45 ANS	46 À 50 ANS	51 À 55 ANS	56 À 60 ANS	61 ANS et plus	TOTAL
2008	15,1	13,5	10,3	10,0	11,3	12,2	10,8	8,5	5,7	2,6	100
2009	15,3	13,7	10,6	9,5	10,7	12,0	10,9	8,6	5,7	2,9	100
2010	14,3	14,3	10,5	8,9	10,5	11,8	11,2	9,2	5,8	3,4	100
2011	13,5	14,7	10,3	8,8	10,0	11,4	11,4	9,5	6,3	4,0	100
2012	13,4	14,7	10,1	9,0	9,7	10,9	11,5	9,8	6,7	4,3	100

### Répartition des salariés en CDI en élevages de petits animaux par tranches d'âge :

(En pourcentage.)

CDI	20 ANS et moins	21 À 25 ANS	26 À 30 ANS	31 À 35 ANS	36 À 40 ANS	41 À 45 ANS	46 À 50 ANS	51 À 55 ANS	56 À 60 ANS	61 ANS et plus	TOTAL
2008	2,9	8,3	10,5	12,1	14,6	16,7	14,8	11,6	7,2	1,4	100
2009	2,7	7,8	10,6	11,4	14,4	16,5	15,1	12,2	7,4	2,0	100
2010	2,4	7,9	10,2	10,9	13,9	15,9	15,6	13,0	7,9	2,4	100
2011	1,9	8,6	10,5	10,7	13,2	15,2	15,8	13,1	8,3	2,7	100
2012	1,7	8,3	10,0	10,6	12,4	14,7	16,1	13,8	9,1	3,3	100

*Répartition des salariés en CDD en élevages de petits animaux par tranches d'âge :*

*(En pourcentage.)*

CDD	20 ANS et moins	21 À 25 ANS	26 À 30 ANS	31 À 35 ANS	36 À 40 ANS	41 À 45 ANS	46 À 50 ANS	51 À 55 ANS	56 À 60 ANS	61 ANS et plus	TOTAL
2008	23,9	17,5	10,4	8,6	8,7	8,8	7,8	6,2	4,5	3,6	100
2009	23,6	18,0	10,9	8,3	8,1	8,8	7,9	6,1	4,5	3,7	100
2010	22,0	19,1	10,9	7,6	8,1	9,0	8,1	6,4	4,3	4,4	100
2011	22,6	20,0	10,3	7,3	7,5	8,3	7,8	6,3	4,7	5,2	100
2012	22,4	20,0	10,3	7,8	7,5	7,8	7,6	6,5	4,7	5,4	100

*Age moyen des salariés en élevages de petits animaux par tranches d'âge :*

ÉLEVAGE spécialisé de petits animaux	ÂGE MOYEN	ÂGE MOYEN des CDI temps plein	ÂGE MOYEN des CDI temps partiel	ÂGE MOYEN des CDD
2008	39	40	42	39
2009	39	40	42	39
2010	39	41	41	39
2011	40	40	44	39
2012	40	41	41	39

## Viticulture

### *Répartition des salariés de la viticulture par tranches d'âge :*

*(En pourcentage.)*

VITICULTURE	20 ANS et moins	21 À 25 ANS	26 À 30 ANS	31 À 35 ANS	36 À 40 ANS	41 À 45 ANS	46 À 50 ANS	51 À 55 ANS	56 À 60 ANS	61 ANS et plus	TOTAL
2008	16,3	17,5	10,9	10,2	9,1	9,2	8,5	7,0	6,7	4,7	100
2009	15,4	18,0	10,7	9,6	8,7	8,8	8,2	6,8	6,3	7,4	100
2010	14,2	17,7	11,1	9,5	8,7	8,8	8,4	7,0	6,4	8,2	100
2011	17,0	17,3	10,8	8,1	8,2	8,4	8,3	6,9	6,2	8,8	100
2012	14,0	17,1	11,4	8,7	8,3	8,6	8,5	7,3	6,3	9,8	100

### *Répartition des salariés en CDI en viticulture par tranches d'âge :*

*(En pourcentage.)*

CDI	20 ANS et moins	21 À 25 ANS	26 À 30 ANS	31 À 35 ANS	36 À 40 ANS	41 À 45 ANS	46 À 50 ANS	51 À 55 ANS	56 À 60 ANS	61 ANS et plus	TOTAL
2008	0,8	5,3	9,6	13,6	15,0	16,6	15,2	12,4	9,0	2,5	100
2009	0,7	5,1	9,0	12,5	14,7	16,8	15,8	13,3	9,3	2,8	100
2010	0,6	5,0	9,0	11,7	14,1	16,3	16,5	13,5	9,9	3,3	100
2011	2,1	5,5	9,5	10,3	13,3	15,4	16,5	13,5	10,0	3,8	100
2012	1,8	4,9	9,0	10,5	12,6	15,3	16,6	14,2	10,6	4,5	100

*Répartition des salariés en CDD en viticulture par tranches d'âge :*

*(En pourcentage.)*

CDD	20 ANS et moins	21 À 25 ANS	26 À 30 ANS	31 À 35 ANS	36 À 40 ANS	41 À 45 ANS	46 À 50 ANS	51 À 55 ANS	56 À 60 ANS	61 ANS et plus	TOTAL
2008	17,7	18,5	10,8	9,6	8,2	8,1	7,4	6,1	6,2	7,4	100
2009	17,1	19,5	11,0	9,2	8,0	7,8	7,3	6,1	6,0	8,0	100
2010	15,6	19,2	11,4	9,3	8,1	7,9	7,5	6,2	6,0	8,9	100
2011	18,8	18,8	11,0	7,8	7,6	7,5	7,2	6,1	5,8	9,6	100
2012	15,5	18,7	11,8	8,5	7,7	7,8	7,4	6,3	5,7	10,6	100

*Age moyen des salariés en viticulture :*

VITICULTURE	ÂGE MOYEN	ÂGE MOYEN des CDI temps plein	ÂGE MOYEN des CDI temps partiel	ÂGE MOYEN des CDD
2008	37	41	42	36
2009	37	42	43	36
2010	37	42	43	37
2011	37	42	45	37
2012	38	42	42	37

## ANNEXE II BIS

### Données statistiques CCMSA

#### Age des salariés

*(Graphiques non reproduits)*

Depuis quelques années, un vieillissement démographique touche la population des salariés agricoles : en 2011, 35 % des salariés ont plus de 40 ans, contre 25 % en 1999, et la part des plus de 55 ans a plus que doublé puisqu'ils représentent 12 % des salariés, contre 5 % en 1999. Ce vieillissement démographique touche l'ensemble des filières de production. Les filières les plus marquées sont les élevages de petits animaux et la viticulture avec respectivement 41 % et 39 % pour les plus de 40 ans.

Parallèlement à ces observations, on s'aperçoit que la part des moins de 35 ans a diminué de 11 points entre 1999 et 2011. Cette tranche d'âge représente désormais 57 % des salariés.

Cependant ces comparatifs s'appliquent à l'ensemble des salariés, c'est-à-dire CDI et CDD. Pour les productions recourant à des saisonniers, souvent âgés de moins de 30 ans, ce vieillissement est atténué. De ce fait, il est donc nécessaire d'aller plus loin à travers l'analyse des tranches d'âge par filière et par contrat.

En 2011, l'âge moyen des salariés de la production agricole est de 36 ans. C'est au sein des cultures et élevages non spécialisés et en cultures spécialisées que l'âge moyen le plus jeune est recensé. Très souvent, l'âge moyen des CDI est égal ou supérieur à 40 ans et les CDI à temps partiel sont plus âgés que les CDI à temps plein.

Plus de la moitié des salariés en CDI sont âgés de plus de 40 ans. Un quart des salariés en CDI ont plus de 50 ans. La viticulture est un secteur touché par ce vieillissement avec une surreprésentation des plus de 40 ans. En CDD, la majorité des salariés ont moins de 30 ans. Cependant, on remarque qu'un tiers des CDD ont plus de 40 ans et un peu plus de 7 % sont âgés de plus de 60 ans. Les effets de la crise économique, l'augmentation du chômage, la nécessité d'avoir un complément de revenu à sa retraite peuvent-ils expliquer ces observations ?

#### Age moyen des salariés en production agricole

PRODUCTION	ÂGE moyen	CDI temps plein	CDI temps partiel	CDD	CDI		CDD	
					Homme	Femme	Homme	Femme
Production agricole	36	40	43	35	40	42	35	35
Cultures spécialisées	35	41	43	34	41	41	33	35
Champignonnières	40	44	47	35	44	43	31	36
Elevage spécialisé de gros animaux	35	38	42	31	38	39	32	30
Elevage spécialisé de petits animaux	40	40	44	39	40	43	37	43
Conchyliculture	35	41	46	34	40	44	32	36
Marais salants	34	47	44	26	49	41	25	28
Cultures et élevage non spécialisés	34	38	42	32	38	43	32	32
Viticulture	37	42	45	37	41	44	37	36

## ANNEXE III

---

### **Favoriser le remplacement des retraités par des jeunes**

Les organisations syndicales de salariés et organisations professionnelles d'employeurs agricoles, soucieuses d'encourager et de favoriser l'emploi pérenne, agissent en ce sens à différents niveaux et développent différents axes à partir des accords conclus. Les signataires ont imaginé un dispositif pouvant contribuer à maintenir ces emplois lors du départ en retraite de salariés tout en favorisant l'embauche de jeunes. Ils espèrent ainsi doter les secteurs agricoles d'une incitation permettant aux employeurs des entreprises et exploitations agricoles majoritairement de petite taille à s'engager dans la construction du renouvellement des générations d'actifs tout en répondant aux attentes des jeunes.

Les organisations signataires souhaitent que le dispositif puisse s'appliquer le plus rapidement possible et que soient prises les dispositions légales et réglementaires pour permettre son entrée en vigueur, en coexistence avec le dispositif « contrat de génération », mais sans pouvoir se cumuler ni avec celui-ci, ni avec l'allocation d'insertion du chapitre I<sup>er</sup> pour les mêmes salariés.

#### Présentation du dispositif

Pour chaque remplacement d'un salarié senior partant à la retraite par un jeune de moins de 26 ans, l'entreprise bénéficie d'une prime à l'emploi correspondant à l'ensemble des charges sociales (maladie, vieillesse, allocations familiales, chômage, retraite complémentaire, transport, logement, formation) pour celui-ci pour une durée de 2 ans.

Dans le cas de l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans, sans qualification ou diplôme agricole, dans un ou plusieurs des secteurs relevant du champ de l'accord, la prime à l'emploi est portée à 3 ans sous réserve que le jeune suive au minimum 120 heures de formation durant les 2 premières années de son embauche.

#### Conditions

Le salarié doit avoir moins de 26 ans au premier jour travaillé dans l'entreprise.

Le contrat de travail conclu doit être un contrat de travail à durée indéterminée.

Dans le cas où le jeune de moins de 26 ans ne détient aucune qualification ou diplôme agricole, il permet à l'entreprise de bénéficier de 1 année supplémentaire de la prime à l'emploi, s'il bénéficie d'au moins 120 heures de formation.

#### En cas de rupture du contrat de travail

Durant la période de 2 ans, en cas de rupture du contrat de travail qu'elle soit due à une démission ou à un licenciement pour faute grave ou inaptitude, l'entreprise peut bénéficier de la prime à l'emploi pour le temps restant à courir jusqu'à la fin de la durée des 2 ou 3 ans si elle procède à une nouvelle embauche d'un jeune de moins de 26 ans.

#### Mesure favorisant l'intégration

Afin de favoriser l'intégration du jeune et la transmission des savoirs, si le jeune est embauché en CDI 3 mois avant le départ en retraite du salarié senior, l'entreprise bénéficie pendant ces 3 mois de la prime à l'emploi pour le senior.

---

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165140040-000214

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours

---