

# BULLETIN OFFICIEL

## CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL  
CONVENTIONS COLLECTIVES

# BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

**FASCICULE N° 2014/15 DU 3 MAI 2014**

	<u>Pages</u>
Ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social.....	1
Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt .....	129

MINISTÈRE DU TRAVAIL,  
DE L'EMPLOI ET DU DIALOGUE SOCIAL

---

# CONVENTIONS COLLECTIVES

## SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2014/15

### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
<b>Avocats (cabinets [avocats salariés])</b> : avenant n° 14 du 28 février 2014 relatif aux salaires minima au 1 <sup>er</sup> janvier 2014.....	4
<b>Bâtiment (Alsace [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés])</b> : accord du 13 janvier 2014 relatif aux salaires minima au 1 <sup>er</sup> février 2014 .....	6
<b>Bâtiment (Alsace [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés])</b> : accord du 13 janvier 2014 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 <sup>er</sup> février 2014 .....	8
<b>Bâtiment (Alsace [ETAM])</b> : accord du 13 janvier 2014 relatif aux salaires minima au 1 <sup>er</sup> février 2014 .....	10
<b>Bâtiment (Bourgogne [ETAM])</b> : avenant n° 6 du 31 janvier 2014 relatif aux salaires minima au 1 <sup>er</sup> avril 2014.....	12
<b>Bâtiment (ingénieurs et cadres)</b> : avenant n° 66 du 15 janvier 2014 relatif aux salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> février 2014 .....	14
<b>Boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales [Bouches-du-Rhône])</b> : accord du 20 juin 2012 relatif à la création du comité d'action sociale.....	16
<b>Carrières et matériaux (industries [Auvergne, ouvriers, ETAM])</b> : accord du 14 février 2014 relatif aux salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> mars 2014.....	20
<b>Commerces de détail non alimentaires</b> : rectificatif au <i>Bulletin officiel</i> n° 2014-02 du 1 <sup>er</sup> février 2014 relatif à l'accord du 13 novembre 2013 .....	24
<b>Cuirs et peaux (industrie)</b> : avenant n° 63 S du 16 janvier 2014 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> janvier 2014 .....	25
<b>Dentaires (cabinets)</b> : accord du 28 février 2014 relatif au temps partiel.....	27
<b>Désinfection, désinsectisation, dératisation (entreprises)</b> : accord « Salaires » du 10 février 2014.....	39
<b>Habillement, mercerie, chaussure, jouet (commerces de gros)</b> : accord du 18 février 2014 relatif à la création des CQP « Vente itinérante » et « Administration des ventes ».....	41
<b>Habillement, mercerie, chaussure, jouet (commerces de gros)</b> : avenant n° 47 A du 18 février 2014 relatif aux salaires minima au 1 <sup>er</sup> janvier 2014 .....	58
<b>Librairie</b> : accord du 9 janvier 2014 relatif à la répartition de la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.....	60

<b>Médico-sociaux (établissements) :</b> adhésion par lettre du 19 février 2014 de la fédération SUD santé sociaux à la convention .....	63
<b>Métallurgie (Le Havre) :</b> accord du 26 février 2014 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques au 1 <sup>er</sup> mars 2014 .....	64
<b>Métallurgie (Rhône) :</b> accord du 13 février 2014 relatif aux rémunérations annuelles garanties et aux rémunérations minimales hiérarchiques pour l'année 2014 .....	69
<b>Métallurgie (Savoie) :</b> accord du 12 février 2014 relatif aux rémunérations effectives garanties et aux rémunérations minimales hiérarchiques pour l'année 2014 .....	74
<b>Métallurgie (Vimeu) :</b> accord du 20 février 2014 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2014 .....	78
<b>Métallurgie (Vimeu) :</b> accord du 20 février 2014 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques pour l'année 2014 .....	81
<b>Miroiterie (transformation et négoce du verre) :</b> accord du 13 février 2014 relatif aux salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> mars 2014 .....	84
<b>Papiers-cartons (production et transformation [ingénieurs et cadres]) :</b> avenant n° 2 du 6 février 2014 à l'accord du 13 décembre 2010 relatif à la classification .....	87
<b>Papiers-cartons (production et transformation) :</b> avenant n° 4 du 6 février 2014 relatif à l'indemnisation des périodes d'astreinte .....	89
<b>Papiers-cartons (production [OEDTAM]) :</b> avenant n° 36 du 6 février 2014 relatif à la prime de panier de nuit au 1 <sup>er</sup> février 2014 .....	91
<b>Papiers-cartons (transformation [OEDTAM]) :</b> avenant n° 35 du 6 février 2014 relatif à la prime de panier de nuit au 1 <sup>er</sup> février 2014 .....	92
<b>Pharmaceutique (industrie) :</b> accord du 8 janvier 2014 relatif aux salaires minima au 1 <sup>er</sup> janvier 2014.....	93
<b>Pôle emploi :</b> accord du 14 février 2014 relatif à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> janvier 2014 .....	96
<b>Pôle emploi :</b> accord du 14 février 2014 relatif aux cadres dirigeants .....	98
<b>Reprographie :</b> accord du 25 février 2014 relatif aux salaires minima pour l'année 2014.....	118
<b>Sucreries, sucreries-distilleries et distilleries (Guadeloupe) :</b> procès-verbal de désaccord du 21 février 2014 relatif à la négociation annuelle obligatoire pour l'année 2014 .....	119
<b>Travaux publics (Lorraine [ouvriers]) :</b> accord du 7 janvier 2014 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 <sup>er</sup> janvier 2014.....	127

Brochure n° 3078

Conventions collectives nationales

**CABINETS D'AVOCATS**

IDCC : 1000. – **Personnel salarié**

IDCC : 1850. – **Avocats salariés**

AVENANT N° 14 DU 28 FÉVRIER 2014

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA

AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2014

NOR : ASET1450455M

IDCC : 1850

Entre :

La CNAE ;

La CNADA ;

La FNUJA ;

Le SAFE ;

Le SEACE ;

L'ABFP,

D'une part, et

Le SPAAC CFE-CGC ;

La CFDT ;

La CSFV CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux décident de fixer comme suit les salaires minima annuels des avocats salariés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

*Ensemble du barreau français  
hors barreaux de Paris et d'Ile-de-France*

*(En euros.)*

AVOCAT SALARIÉ	SALAIRE MINIMUM annuel
1 <sup>re</sup> année	25 300
2 <sup>e</sup> année	27 400
3 <sup>e</sup> année	30 400
Après la 3 <sup>e</sup> année	34 140

AVOCAT SALARIÉ	SALAIRE MINIMUM annuel
Avocat ayant 5 années d'expérience dans la profession ou titulaire d'une mention de spécialisation	42 620

*Barreaux de Paris et d'Ile-de-France*

*(En euros.)*

AVOCAT SALARIÉ	SALAIRE MINIMUM annuel
1 <sup>re</sup> année	27 350
2 <sup>e</sup> année	29 950
3 <sup>e</sup> année	34 290
Après la 3 <sup>e</sup> année	38 480
Avocat ayant 5 années d'expérience dans la profession ou titulaire d'une mention de spécialisation	45 950

Fait à Paris, le 28 février 2014.

(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 13 JANVIER 2014  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA  
AU 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2014  
(ALSACE)  
NOR : ASET1450426M  
IDCC : 1596, 1597

---

Entre :

La FFB Alsace ;

La CAPEB Alsace ;

La fédération Est des SCOP du BTP,

D'une part, et

La FG FO construction ;

L'UR BATIMAT-TP CFTC Alsace ;

L'URCB CFDT Alsace,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application de l'article 12.8 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990, concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962, d'une part, et les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962, d'autre part, les organisations représentatives d'employeurs et

de salariés se sont réunies pour déterminer les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Alsace.

## Article 2

Pour la région Alsace, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après :

Les parties signataires du présent accord ont arrêté :

- la partie fixe à 320,51 € ;
- la valeur du point à 6,518 €.

*(En euros.)*

CATÉGORIE professionnelle	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL minimal pour 35 heures	TAUX HORAIRE
Niveau I Ouvrier d'exécution :			
– position 1	150 (*)	1 445,38	9,53
– position 2	170 (*)	1 445,38	9,53
Niveau II Ouvrier professionnel	185	1 526,31	10,06
Niveau III Compagnon professionnel :			
– position 1	210	1 689,25	11,14
– position 2	230	1 819,61	12,00
Niveau IV Maître ouvrier ou chef d'équipe :			
– position 1	250	1 949,96	12,86
– position 2	270	2 080,32	13,72
(*) Les coefficients 150 et 170 sont déconnectés de la grille et fixés aux valeurs indiquées.			

## Article 3

Cet accord entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> février 2014.

## Article 4

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

## Article 5

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord par voie d'arrêté ministériel afin que l'ensemble des ouvriers du bâtiment de la région Alsace puisse bénéficier des dispositions de ce texte.

Fait à Colmar, le 13 janvier 2014.

(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 13 JANVIER 2014  
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS  
AU 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2014  
(ALSACE)  
NOR : ASET1450456M  
IDCC : 1596, 1597

---

Entre :

La FFB Alsace ;

La CAPEB Alsace ;

La fédération Est des SCOP du BTP,

D'une part, et

L'UR BATIMAT-TP CFTC Alsace ;

L'URCB CFDT Alsace,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application de l'article 8.18 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990, concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962, d'une part, et les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962, d'autre part, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies pour déterminer les indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment de la région Alsace.

## Article 2

Pour la région Alsace, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après :

*(En euros.)*

ZONE	INDEMNITÉ de repas	INDEMNITÉ de frais de transport	INDEMNITÉ de trajet
1 (0 à 10 km)	8,70	2,27	1,48
2 (10 à 20 km)	8,70	3,03	2,74
3 (20 à 30 km)	8,70	4,14	3,72
4 (30 à 40 km)	8,70	5,67	5,10
5 (40 à 50 km)	8,70	6,89	6,20

## Article 3

Cet accord entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> février 2014.

## Article 4

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

## Article 5

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord par voie d'arrêté ministériel afin que l'ensemble des ouvriers du bâtiment de la région Alsace puisse bénéficier des dispositions de ce texte.

Fait à Colmar, le 13 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002

**Convention collective nationale**

**BÂTIMENT**

**IDCC : 2609. – ETAM**

ACCORD DU 13 JANVIER 2014

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA

AU 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2014

(ALSACE)

NOR : ASET1450425M

IDCC : 2609

Entre :

La FFB Alsace ;

La CAPEB Alsace ;

La fédération Est des SCOP du BTP,

D'une part, et

L'UR FO BTP Alsace ;

L'UR BATIMAT-TP CFTC ;

L'UR CFE-CGC Alsace-Lorraine ;

L'URCB CFDT Alsace,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Alsace.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou à 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Alsace est fixé comme suit.

*(En euros.)*

NIVEAU	SALAIRE MINIMAL mensuel
A	1 472,76
B	1 581,85
C	1 690,96
D	1 800,05
E	1 932,90
F	2 268,51
G	2 509,15
H	2 672,79

## **Article 2**

Cet accord entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> février 2014.

## **Article 3**

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

## **Article 4**

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord par voie d'arrêté ministériel afin que l'ensemble des ETAM du bâtiment de la région Alsace puisse bénéficier des dispositions de ce texte.

Fait à Colmar, le 13 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002

**Convention collective nationale**

**BÂTIMENT**

**IDCC : 2609. – ETAM**

**AVENANT N° 6 DU 31 JANVIER 2014**

**RELATIF AUX SALAIRES MINIMA**

**AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2014**

**(BOURGOGNE)**

NOR : ASET1450458M

IDCC : 2609

Entre :

La FFB Bourgogne ;

La fédération Est des SCOP du BTP,

D'une part, et

La CFE-CGC BTP Bourgogne ;

L'URCB CFDT Bourgogne,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Bourgogne.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou à 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Bourgogne est fixé comme suit :

*(En euros.)*

NIVEAU	SALAIRE MINIMAL mensuel
A	1 489
B	1 580

NIVEAU	SALAIRE MINIMAL mensuel
C	1 675
D	1 830
E	1 973
F	2 281
G	2 572
H	2 727

### **Article 2**

Le présent accord entre en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2014, sauf si la publication au *Journal officiel* de l'arrêté portant extension de celui-ci intervenait avant cette date. Auquel cas, l'accord entrerait en vigueur à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

### **Article 3**

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), dépôt des accords collectifs, à Paris 15<sup>e</sup>, et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Dijon.

### **Article 4**

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

Fait à Dijon, le 31 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3322

**Convention collective nationale  
et accord professionnel**

**BÂTIMENT**

**IDCC : 2420. – Cadres**

AVENANT N° 66 DU 15 JANVIER 2014

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX

AU 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2014

NOR : ASET1450449M

IDCC : 2420

Entre :

La CAPEB ;

La FNSCOP (section bâtiment) ;

La FFB ;

La FFIE,

D'une part, et

La FNCB CFDT ;

La CFE-CGC BTP ;

La FG FO construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux se sont réunis le 15 janvier 2014 en vue d'examiner les conditions d'une revalorisation des appointements minimaux des ingénieurs et cadres du bâtiment, à effet du 1<sup>er</sup> février 2014.

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

Les parties signataires décident de revaloriser au 1<sup>er</sup> février 2014 les appointements minimaux des ingénieurs et cadres du bâtiment applicables à la hiérarchie définie par la convention collective nationale du 30 avril 1951, pour toutes zones et pour un horaire hebdomadaire de 39 heures, conformément au tableau ci-après :

*(En euros.)*

COEFFICIENT	MONTANT
60	1 780
65	1 927

COEFFICIENT	MONTANT
70	2 077
75	2 224
80	2 373
85	2 520
90	2 669
95	2 817
100	2 967
103	3 055
108	3 185
120	3 519
130	3 803
162	4 721

### **Article 2**

Le texte du présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

### **Article 3**

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

Fait à Paris, le 15 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3117

**Convention collective nationale**

**IDCC : 843. – BOULANGERIE-PÂTISSERIE  
(Entreprises artisanales)**

---

**ACCORD DU 20 JUIN 2012  
RELATIF À LA CRÉATION DU COMITÉ D'ACTION SOCIALE  
(BOUCHES-DU-RHÔNE)**

NOR : ASET1450461M

IDCC : 843

**PRÉAMBULE**

Toutes les organisations syndicales salariales et patronales ont été convoquées par courrier recommandé avec avis de réception pour participer aux négociations de nouveaux accords pour le comité d'action sociale des Bouches-du-Rhône, en date du 20 juin 2012.

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales salariales de la corporation des boulangeries et boulangeries-pâtisseries artisanales signataires souhaitent renégocier l'accord du 20 octobre 1983 ainsi que son avenant du 6 mai 1992, dénoncés par courrier recommandé avec avis de réception du 21 juillet 2011.

Cette renégociation est nécessaire afin de dissocier les accords départementaux sur les salaires, avantages sociaux du personnel des boulangeries et boulangeries-pâtisseries artisanales des Bouches-du-Rhône et le financement du paritarisme départemental.

Cette renégociation a pour effet de réorganiser la représentativité syndicale au sein du comité d'action sociale des boulangeries artisanales des Bouches-du-Rhône.

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales salariales de la corporation des boulangeries et boulangeries-pâtisseries artisanales signataires souhaitent la continuité des œuvres sociales, les aides aux familles en détresse, l'organisation de voyages pour les anciens et actifs, pour l'ensemble des personnes travaillant dans les entreprises artisanales de boulangerie et boulangerie-pâtisserie du département.

Afin de permettre un tel développement d'activités sociales et pour tenir compte des différentes structures de négociation en place au sein de la corporation, il est apparu indispensable de donner aux instances de la corporation les moyens financiers de pouvoir mener à bien leur mission et, notamment, de réaliser un travail de qualité au profit des entreprises artisanales de boulangerie-pâtisserie et de leurs salariés.

Il a été convenu ce qui suit.

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

### *Création d'un comité d'action sociale*

Par le présent accord, il est apparu que le maintien du comité d'action sociale est reconnu pour les aides administrative, morale et pécuniaire qu'il apporte, mais aussi pour le resserrement des liens entre tous les travailleurs de la profession. Cet accord régit les parties.

## **Article 2**

### *Cotisation*

Il est instauré une cotisation égale à 0,50 % du salaire brut, indexé et limité sur le plafond de la sécurité sociale, pour chaque membre, elle sera retenue sur bulletin de salaire. L'employeur aura l'obligation de reverser cette cotisation au comité d'action sociale tous les 6 mois. Dans l'éventualité d'un refus du salarié de cotiser, formulé par écrit, l'employeur sera dégagé de toute responsabilité et sera tenu de communiquer, par courrier recommandé avec avis de réception au comité d'action sociale, le nom et l'adresse du salarié réfractaire au paiement, afin qu'il puisse être poursuivi pour non-respect de l'accord départemental.

Pour les employeurs, compte tenu de la difficulté d'obtenir un chiffre exact, il est convenu, entre les parties, de calculer leurs parts sur le plafond de la sécurité sociale indexé.

Pour les entreprises travaillant sans personnel, la cotisation sera calculée dans la limite du plafond de la sécurité sociale. Dans le cas d'un déplafonnement, la cotisation sera calculée sur le dernier plafond en vigueur augmenté et indexé des taux d'augmentation salariale.

## **Article 3**

### *Ouverture des droits*

L'ensemble des services du comité d'action sociale doit être offert aux boulangers, pâtisseries, personnel de vente et autres salariés des boulangeries-pâtisseries artisanales des Bouches-du-Rhône, travaillant dans les entreprises du ressort du département. Pour l'ouverture des droits, il sera demandé de fournir des justificatifs tels que bulletin de salaire pour les salariés et bordereau de paiement pour les employeurs.

## **Article 4**

### *Trésorerie*

Pour éviter tout problème de trésorerie au comité d'action sociale, les cotisations prévues par l'accord départemental dénoncé le 21 juillet 2011 restent en application jusqu'au 31 décembre 2012.

## **Article 5**

### *Administration*

Le comité d'action sociale sera administré par un conseil d'administration de 20 membres (employeurs et salariés par moitié) travaillant ou ayant travaillé dans la corporation de boulangerie et boulangerie-pâtisserie artisanale du département des Bouches-du-Rhône, rattachés à une organisation syndicale représentative, signataire de l'accord du 20 juin 2012 et ayant des statuts déposés en préfecture des Bouches-du-Rhône, de la corporation des boulangeries et boulangeries-pâtisseries artisanales du département issus des membres d'assemblée générale. Chaque organisation syndicale salariale et patronale signataire désigne ses membres d'assemblée générale. Ils doivent obligatoirement être employeur ou salarié en activité ou retraité de la corporation et appartenir à une organisation syndicale représentative statutairement dans le département.

## **Article 6**

### *Bureau*

Les organisations signataires et travaillant dans la corporation et dans le département désignent les membres qui composeront le bureau du comité d'action sociale (12 membres employeurs et salariés). Tous les membres qui composeront le bureau sont issus du conseil d'administration.

Le bureau sera composé des membres suivants :

Collège employeurs :

- un président ;
- un trésorier ;
- un secrétaire ;
- trois membres du bureau.

Collège salariés :

- un président adjoint ;
- un trésorier adjoint ;
- un secrétaire adjoint ;
- trois membres du bureau.

Tous les membres qui composent l'assemblée générale, le conseil d'administration et le bureau sont élus pour un mandat de 2 ans. Tous les membres sont rééligibles. Seules les organisations syndicales signataires, travaillant dans la corporation et le département, ont pouvoir de désigner ou de révoquer ses membres représentant leur organisation.

## **Article 7**

### *Réunions*

#### Assemblée générale

L'assemblée générale se réunit une fois par an, au cours du premier trimestre civil. La date et le lieu de l'assemblée générale sont fixés par le bureau. L'ordre du jour est fixé par les présidents sous conseil du bureau.

Elle ratifie le rapport moral et les comptes de l'année écoulée.

Elle donne quitus aux trésoriers et bureau pour l'exercice de l'année écoulée.

#### Conseil d'administration

Le conseil d'administration se réunit une fois par an, au minimum 15 jours avant la date d'assemblée générale. Elle valide ou rectifie l'ordre du jour formulé par les présidents et le bureau.

#### Bureau

Les membres du bureau se réunissent une fois par mois, sur convocation des présidents. L'ordre du jour est établi par les présidents. Un procès-verbal relatant les points de discussion de l'ordre du jour est rédigé, pour toutes les réunions de bureau. Une permanence est assurée par les présidents, une fois par mois, pour traiter les affaires courantes et négocier les contrats liés aux activités du comité d'action sociale.

#### Auditeurs aux comptes

Les auditeurs aux comptes sont convoqués pour vérifier la comptabilité tous les trimestres. Ils sont convoqués par les présidents par lettre simple. En début d'année, un calendrier des dates de vérification des comptes est fixé. Ils rédigent un procès-verbal qu'ils présentent en assemblée générale. Un compte rendu verbal consigné sur procès-verbal est effectué au cours de la réunion de bureau qui suit la vérification des comptes du trimestre.

## **Article 8**

### *Dépôt et enregistrement*

Les parties signataires sont d'un commun accord pour que le présent accord départemental du comité d'action sociale, fasse l'objet d'un dépôt d'enregistrement à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Ils formulent également le souhait que tout soit mis en œuvre pour obtenir son extension à toutes les entreprises relevant des activités de boulangerie et boulangerie-pâtisserie artisanale du département des Bouches-du-Rhône.

## **Article 9**

### *Entrée en vigueur*

Le présent accord du comité d'action sociale prendra effet le premier jour du mois qui suivra la date d'enregistrement du dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

## **Article 10**

### *Dénonciation*

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une des organisations syndicales signataires. Cette dénonciation, pour être valablement retenue, devra être effectuée par courrier recommandé avec avis de réception, adressée à toutes les autres organisations syndicales et à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, 3 mois avant la date d'anniversaire de la signature du présent accord. Toute dénonciation non effectuée dans les conditions citées ci-dessus sera nulle et non avenue. Cependant, le présent accord restera en application pendant la durée de 2 ans (durée de mandat des présidents), au cours de laquelle de nouvelles négociations devront être ouvertes par l'organisation patronale signataire. Dans l'hypothèse où un nouvel accord ne serait pas conclu dans la durée impartie, le présent accord resterait en l'état.

Fait à Marseille, le 20 juin 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

GDMABBP Bouches-du-Rhône ;

NSABBP Bouches-du-Rhône.

#### **Syndicat de salariés :**

CGT.

Brochure n° 3081

**Conventions collectives nationales**  
**INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX**  
IDCC : 87. – **Ouvriers**  
IDCC : 135. – **Employés, techniciens et agents de maîtrise**  
IDCC : 211. – **Cadres**

---

ACCORD DU 14 FÉVRIER 2014

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX

AU 1<sup>ER</sup> MARS 2014

(AUVERGNE)

NOR : ASET1450434M

IDCC : 87, 135

---

Entre :

L'UNICEM Auvergne,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

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

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

*Champ d'application professionnel*

Le présent accord concerne l'ensemble des industries entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la convention collective nationale des ETAM du 12 juillet 1955. Le présent accord s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques représentées par les organisations patronales signataires et dont la liste figure en annexe.

**Article 2**

*Champ d'application territorial*

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Allier (03) ; Cantal (15) ; Haute-Loire (43) ; Puy-de-Dôme (63).

### Article 3

#### *Salaires mensuels minimaux garantis*

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

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE MENSUEL
I	1	1 456
	2	1 478
II	1	1 484
	2	1 507
	3	1 552
III	1	1 560
	2	1 584
	3	1 631
IV	1	1 640
	2	1 667
	3	1 726
V	1	1 731
	2	1 785
	3	1 909
VI	1	1 942
	2	2 017
	3	2 179
VII	1	2 222
	2	2 357
	3	2 568

### Article 4

#### *Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels*

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord national du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des rémunérations pour heures supplémentaires ;
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient ;
- des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances conventionnelle ;



- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

Conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 6 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

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

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

## **Article 5**

### *Date d'entrée en vigueur*

Cet accord s'applique à compter du 1<sup>er</sup> mars 2014.

## **Article 6**

### *Adhésion*

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès des services centraux du ministère chargé du travail. Elle devra en aviser par lettre recommandée toutes les organisations syndicales signataires.

## **Article 7**

### *Dépôt*

Le texte du présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire de ce texte sera adressé au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de sa conclusion.

## **Article 8**

### *Délai d'opposition*

En application de l'article L. 2231-7 du code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec avis de réception de l'accord signé aux organisations syndicales.

Fait à Châtel-Guyon, le 14 février 2014.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

LISTE DES ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES RELEVANT DU CHAMP D'APPLICATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES  
DES INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION ET ENTRANT DANS LE CHAMP DU  
PRÉSENT ACCORD

---

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et matériaux de construction et relevant exclusivement des classes et groupes suivants :

CLASSE 14 MINÉRAUX DIVERS	
Groupe 14.02	Matériaux de carrières pour l'industrie, y compris la silice pour l'industrie
CLASSE 15 MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION	
Groupe 15.01	Sables et graviers d'alluvions
Groupe 15.02	Matériaux concassés de roches et de laitier
Groupe 15.03	Pierres de construction
Groupe 15.05	Plâtres et produits en plâtre
Groupe 15.07	Béton prêt à l'emploi
Groupe 15.09	Matériaux de construction divers
CLASSE 87 SERVICES DIVERS (MARCHANDS)	
Groupe 87.05	Pour partie services funéraires (marbrerie funéraire)
Les activités relevant du groupe 15.08 « Produits en béton » ne sont pas couvertes par le présent accord.	

Brochure n° 3251

Convention collective nationale

IDCC : 1517. – **COMMERCES DE DÉTAIL NON ALIMENTAIRES**  
**Antiquités, brocante, galeries d'art (œuvres d'art),**  
**arts de la table, coutellerie, droguerie,**  
**équipement du foyer, bazars, commerces ménagers,**  
**modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie**

---

RECTIFICATIF AU *BULLETIN OFFICIEL* N° 2014-02  
DU 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2014 RELATIF À L'ACCORD DU 13 NOVEMBRE 2013

NOR : ASET1450023Z  
IDCC : 1517

**Page 42 :**

Dans la grille des salaires minima mensuels :

Niveau VII :

*Au lieu de :*

2 284,

*Lire :*

2 283.

Niveau IX :

*Au lieu de :*

3 380,

*Lire :*

3 379.

Brochure n° 3058

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 207. – INDUSTRIE DES CUIRS ET PEAUX**

AVENANT N° 63 S DU 16 JANVIER 2014  
RELATIF AUX SALAIRES ET À LA VALEUR DU POINT  
AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2014

NOR : ASET1450437M  
IDCC : 207

Entre :

La FFTM,

D'une part, et

La FS CFDT ;

La FC FO ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FCMTE CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Salaires*

Concernant le personnel ouvrier, rémunéré à l'heure, les salaires minima nationaux professionnels au 1<sup>er</sup> janvier 2014 sont fixés ainsi :

*(En euros.)*

CATÉGORIE	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE BRUT mensualisé
OS1	135	9,58	1 453,00
OS2	143	9,72	1 474,23
OQ	155	10,09	1 530,35
OHQ	170	10,81	1 639,55

Les salaires bruts mensualisés ont été calculés sur une base de 151,67 heures pour 35 heures hebdomadaires effectivement travaillées.

## **Article 2**

### *Appointements*

Concernant les personnels employés, techniciens et agents de maîtrise et cadres, le point mensuel est fixé à 8,68 €, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

Les appointements bruts mensuels minima, base 35 heures par semaine, de ces trois catégories de salariés, sont calculés en multipliant la valeur du point par le coefficient affecté aux emplois occupés par ces salariés.

## **Article 3**

### *Article 13, alinéa F, de la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux*

« La présente convention ne déterminant que des barèmes de salaires minima, la fixation des salaires réels fait l'objet d'accord par entreprise ou par localité. »

## **Article 4**

### *Egalité salariale : salaires des femmes (art. 27 bis de la convention collective nationale de l'industrie cuirs et peaux)*

« Les salaires réels des femmes seront égaux à ceux des hommes, à emploi de valeur égale et dans les mêmes conditions d'activité et de rendement. »

Fait à Paris, le 16 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3255

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1619. – CABINETS DENTAIRES**

ACCORD DU 28 FÉVRIER 2014

RELATIF AU TEMPS PARTIEL

NOR : ASET1450441M

IDCC : 1619

**PRÉAMBULE**

Après avoir constaté que plus de 1/3 de l'effectif de la branche professionnelle des cabinets dentaires libéraux occupe un emploi à temps partiel, les partenaires sociaux ont décidé d'ouvrir les négociations sur les modalités d'organisation du temps partiel le 6 septembre 2013, conformément à la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

Les partenaires sociaux entendent aussi s'appuyer sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et qualifications dans les professions libérales (OMPL) pour lutter contre les temps partiels non choisis, sécuriser les parcours professionnels des salariés et favoriser leur mobilité.

Conformément aux principes d'organisation du travail à temps partiel des salariés des cabinets dentaires libéraux, les parties à la présente négociation réitèrent leur volonté de rechercher une conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, de répondre au mieux à l'activité propre aux cabinets dentaires libéraux et d'adapter les conditions d'emploi des salariés à temps partiel en fonction des nécessités de fonctionnement de ces cabinets.

Les modalités de mise en œuvre du temps partiel (volume d'heures hebdomadaires, répartition des heures au sein de la semaine) doivent faire l'objet d'un consensus entre le salarié et l'employeur.

Les signataires rappellent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, l'employeur est tenu d'assurer, pour un travail équivalent, une égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les écarts de rémunération, à compétences et anciennetés égales, éventuellement constatés au sein d'une entreprise, après vérification des raisons de ces écarts, doivent, en l'absence de raisons objectives, être supprimés.

Les salariés à temps partiel bénéficient de l'ensemble des droits reconnus au salarié à temps complet, sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par une convention ou un accord collectif de travail, notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation.

Compte tenu de la durée de leur travail et de leur ancienneté dans l'entreprise, la rémunération des salariés à temps partiel est proportionnelle à celle des salariés qui, à qualifications égales, occupent à temps complet un emploi équivalent dans l'entreprise.

Au retour d'un congé de maternité, d'adoption ou d'un congé parental faisant immédiatement suite à un congé de maternité, la rémunération du ou de la salariée est majorée des augmentations générales ayant eu lieu pendant la durée du congé de maternité ou d'adoption.

Afin de maintenir l'équilibre du dispositif conventionnel de travail à temps partiel, les partenaires sociaux de la branche entendent négocier sur les modalités complémentaires d'organisation du temps partiel.

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

### *Champ d'application*

Le présent accord est applicable aux salariés inclus dans le champ de la convention collective nationale des cabinets dentaires libéraux.

Les chirurgiens-dentistes salariés, relevant de dispositifs réglementaires spécifiques issus du code de déontologie, sont exclus du présent accord.

## **Article 2**

### *Définition du temps partiel*

Est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure :

- à la durée légale du travail ou, lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement par la branche ;
- à la durée de travail annuelle résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail, soit 1 587 heures, auxquelles s'ajoutent les heures dues au titre de la journée de solidarité.

## **Article 3**

### *Passage du temps partiel au temps complet et du temps complet au temps partiel*

Les évolutions de l'activité du cabinet dentaire ou les souhaits des salariés peuvent nécessiter d'envisager une modification de la durée contractuelle de travail initialement prévue entre l'employeur et le salarié.

Les parties signataires entendent promouvoir et organiser le passage du temps partiel au temps complet et inversement.

La partie sollicitant le passage d'un temps complet à un temps partiel ou le passage d'un temps partiel à un temps complet doit formuler sa demande par lettre recommandée avec avis de réception.

La partie sollicitée doit apporter sa réponse dans un délai de 30 jours calendaires à compter de la première présentation de la lettre recommandée avec avis de réception.

Lorsque la demande émane du salarié et fait l'objet d'un refus de l'employeur, ce dernier doit expliquer les raisons objectives qui le conduisent à ne pas donner suite à la demande.

Si l'employeur accepte la demande, les nouvelles modalités d'exécution du contrat de travail sont formalisées dans un avenant à ce contrat.

Lorsque la demande émane de l'employeur, celui-ci informe le salarié que son refus ne peut faire l'objet d'une sanction ou d'un motif de rupture du contrat de travail.

L'absence de réponse du salarié équivaut à un refus.

## **Article 4**

### *Priorité légale d'accès à un emploi à temps plein ou à temps partiel*

Tout salarié qui le souhaite peut solliciter le bénéfice d'un emploi à temps partiel.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet ou les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans la même entreprise ou qui souhaitent l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou à un emploi équivalent bénéficient d'une priorité d'accès.

Pour que les salariés puissent exercer leur droit de priorité, l'employeur doit porter à la connaissance de ces salariés, par tous moyens, la liste des emplois disponibles correspondants.

La priorité d'accès crée à la charge de l'employeur l'obligation d'accéder à la demande du salarié si celui-ci remplit les conditions pour occuper le poste à pourvoir.

En cas d'exercice du droit de priorité d'accès, le salarié confirmera sa volonté à l'employeur par écrit, suivant les modalités décrites à l'article 3 du présent accord.

Dans le cas d'une augmentation temporaire de la durée de travail d'un salarié, le salarié l'ayant acceptée devra être informé par écrit de sa réintégration à son ancien volume d'heures à l'issue de ladite situation. Ces éléments seront repris dans l'avenant qui sera nécessairement conclu pour cette augmentation temporaire du temps de travail.

## **Article 5**

### *Contrat de travail*

Le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit. Il peut être conclu pour une durée indéterminée ou déterminée.

Le contrat à temps partiel mentionne :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de la rémunération ;
- la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue ;
- la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, voire, en cas de temps partiel pluriannuel organisant la variation de la durée de travail hebdomadaire sur tout ou partie de l'année, la durée hebdomadaire de référence ;
- les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié ;
- les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.

Ces dispositions ne s'appliquent pas au contrat à temps partiel plurihebdomadaire et à l'avenant temporaire augmentant le temps de travail prévu ci-après.

## **Article 6**

### *Période d'essai*

La période d'essai d'un salarié à temps partiel est identique à celle du salarié à temps complet, dans les mêmes conditions d'emploi.

## **Article 7**

### *Ancienneté*

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée pour le salarié à temps partiel comme s'il avait été occupé à temps complet.

La prime d'ancienneté est calculée telle que déterminée dans la convention collective nationale des cabinets dentaires.

## **Article 8**

### *Indemnités de licenciement ou de départ à la retraite*

L'indemnité de licenciement et l'indemnité de départ à la retraite du salarié ayant été occupé à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise sont calculées proportionnellement aux



périodes d'emploi accomplies selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis son entrée dans l'entreprise.

## **Article 9**

### *Temps de travail des salariés à temps partiel*

#### **Article 9.1**

##### *Durées minimales de travail*

Pour tenir compte de la diversité de l'organisation des cabinets et des modes d'exercice des chirurgiens-dentistes, les parties signataires conviennent que la durée de travail hebdomadaire d'un salarié à temps partiel est au minimum de 17 heures. Cette durée minimum s'applique aux emplois inscrits à la grille salariale.

Pour les salariés en formation initiale, elle est au minimum de 17 heures hebdomadaires pour tenir compte de la nécessité d'application pratique de l'acquisition des savoirs théoriques étudiés au centre de formation.

Toutefois, pour les personnels relevant de la catégorie des personnels d'entretien, la durée hebdomadaire de travail peut être inférieure à ce minimum de 17 heures.

#### **Article 9.2**

##### *Modalités d'aménagement de la durée du travail*

Compte tenu des possibilités d'aménagement de la durée de travail à temps partiel, de la diversité des cabinets, de l'organisation du travail et de la spécificité de certains emplois, notamment les emplois d'entretien, il est possible de maintenir ou de fixer une durée de travail inférieure à 24 heures à la demande du salarié pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles et/ou lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps complet ou au moins une durée hebdomadaire de 24 heures.

Pour les contrats en cours, et pour tenir compte de la diversité des cabinets et des modes d'exercice des chirurgiens-dentistes, la durée minimale de 24 heures hebdomadaires ne pourra s'appliquer au 1<sup>er</sup> janvier 2014 au salarié qui en fait la demande dès lors que l'employeur ne peut y faire droit compte tenu notamment de l'activité économique de l'entreprise à cette date.

En tout état de cause, le salarié est fondé, à tout moment, à formuler une demande écrite et motivée d'aménagement de sa durée de travail.

La demande doit être notifiée à l'employeur par courrier remis en main propre contre décharge ou par courrier recommandé avec avis de réception. L'employeur dispose d'un délai de 1 mois, à compter de la date de la remise en main propre du courrier ou de la première présentation du courrier recommandé, pour notifier, par écrit motivé, sa décision. Il devra le faire par courrier remis en main propre contre décharge ou par courrier recommandé avec avis de réception.

En cas de refus, l'employeur devra expliquer les raisons objectives qui le conduisent à ne pas donner suite à la demande du salarié.

#### **Article 9.3**

##### *Garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers pour les salariés à temps partiel*

L'amplitude d'ouverture des cabinets dentaires et l'organisation propre à chaque cabinet pour répondre aux besoins des patients nécessitent une répartition des horaires qui permette l'accomplissement harmonieux des tâches demandées. Pour ce faire, la répartition de la durée hebdomadaire de travail des salariés se fait sur 4 jours, 4 jours et demi, 5 jours ou 5 jours et demi, consécutifs ou non.

Lorsque le temps de travail effectif atteint 6 heures consécutives, les salariés bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

Pour les emplois administratifs et techniques, la durée du travail à temps partiel doit être répartie sur des journées entières ou des demi-journées (matin ou après-midi) régulières afin de permettre au salarié dont la durée de travail est inférieure à 24 heures hebdomadaires de cumuler plusieurs activités et d'atteindre ainsi, s'il le souhaite, une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée minimale de 24 heures.

Pour les salariés occupant un emploi d'entretien, et dont la durée du travail hebdomadaire est en deçà de la durée minimale hebdomadaire prévue dans l'accord, la répartition des horaires devra être régulière de façon à permettre aux salariés de cumuler plusieurs emplois et d'atteindre ainsi, s'ils le souhaitent, une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée minimale de 24 heures.

#### **Article 9.4**

##### *Période minimale continue de travail*

Pour l'ensemble des salariés relevant de la convention collective nationale des cabinets dentaires libéraux, à l'exception des salariés relevant de la catégorie des personnels d'entretien, la période journalière continue est fixée au minimum à 3 heures de travail effectif pour permettre aux salariés un équilibre vie professionnelle/vie personnelle qui tienne compte également de la spécificité des emplois de la branche.

Pour les salariés relevant de la catégorie des personnels d'entretien, la période continue de travail journalier est fixée au minimum à 1 heure de travail effectif et à 8 heures mensuelles.

#### **Article 9.5**

##### *Salariés en cours d'études*

La durée de travail des salariés âgés de moins de 26 ans, poursuivant leurs études, peut être inférieure à 24 heures hebdomadaires.

#### **Article 10**

##### *Interruption de séquence de travail journalière d'un salarié à temps partiel*

L'horaire de travail d'un salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité qui ne peut être supérieure à 2 heures.

Dans les cas d'exigences exceptionnelles et limitées dans le temps, propres au service à apporter à la patientèle et dûment motivées, cette interruption peut être supérieure à 2 heures. Dans ce cas, l'avenant au contrat de travail devra mentionner une compensation spécifique négociée.

#### **Article 11**

##### *Augmentation du temps de travail à temps partiel*

Lorsque, pendant une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines si cette période est supérieure, l'horaire moyen réellement accompli par un salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours calendaires et sauf opposition du salarié intéressé.

L'horaire modifié est égal à l'horaire antérieurement fixé auquel est ajoutée la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement accompli.

## **Article 12**

### *Heures complémentaires*

Les heures complémentaires sont celles qui sont effectuées au-delà de la durée prévue dans le contrat de travail. La répartition du temps de travail doit être précisée dans le contrat de travail, elle s'effectue sur la semaine ou sur le mois. Les heures complémentaires s'apprécient donc de façon hebdomadaire ou mensuelle, selon les cas.

Les heures complémentaires sont réalisées jusqu'au tiers au-delà de la durée contractuelle de travail prévue dans le contrat de travail.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par un salarié au niveau de la durée légale du travail.

Les heures complémentaires sont différentes des heures accomplies dans le cadre d'un avenant temporaire d'augmentation du contrat de travail.

Chacune des heures complémentaires accomplies, dans la limite de 1/10 de la durée hebdomadaire ou mensuelle du contrat de travail, donne lieu à une majoration de salaire de 15 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

Chacune des heures complémentaires accomplies, entre la limite de 1/10 de la durée hebdomadaire ou mensuelle et celle de 1/3 du contrat de travail, donne lieu à une majoration de salaire de 25 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

Le refus d'accomplir les heures complémentaires proposées par l'employeur, au-delà des limites fixées par le contrat, ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé moins de 3 jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

## **Article 13**

### *Modification de la répartition de la durée du travail*

Toute modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois est notifiée au salarié 7 jours ouvrés au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu.

Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée de travail, alors que le contrat de travail n'a pas prévu les cas et la nature de telles modifications, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée de travail dans un des cas et selon les modalités préalablement définies dans le contrat de travail, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, avec une période d'activité fixée chez un autre employeur, avec une activité professionnelle non salariée ou une activité syndicale ou associative.

Il en va de même en cas de changement des horaires de travail au sein de chaque journée travaillée qui figurent dans le document écrit communiqué.

## **Article 14**

### *Temps partiel thérapeutique*

La dérogation aux présentes dispositions dans le cadre d'un travail à temps partiel prescrit à titre thérapeutique est de droit et de fait.

## **Article 15**

### *Cumul d'emplois*

Un salarié peut légalement exercer plusieurs activités professionnelles, au service d'employeurs différents, de manière occasionnelle ou régulière, à condition toutefois que la durée totale de ses travaux rémunérés ne dépasse pas la durée maximale du travail autorisée, qu'il s'agisse des durées maximales hebdomadaires ou quotidiennes de travail.

Pour répondre aux obligations de l'employeur quant à la santé des salariés au travail et celles relatives à la sécurité et à la qualité des services à rendre à la patientèle, le contrat de travail d'un salarié à temps partiel devra mentionner la possibilité d'exercer plusieurs activités professionnelles et les obligations qui y sont attachées conformément à l'alinéa ci-dessus.

Si l'employeur est informé que le salarié ne respecte pas, par son cumul d'emploi, les règles relatives aux durées de travail maximales, il doit inviter, par écrit, le salarié à réduire ses activités afin de respecter les durées de travail autorisées, et cela sous un délai bref. Le salarié devra lui signifier par écrit qu'il a pris en compte cette demande et confirmera cette réduction de temps de travail au moyen d'une déclaration sur l'honneur écrite.

## **Article 16**

### *Temps partiel modulé*

L'accord de branche s'impose depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2005 en matière de temps partiel modulé. Le présent accord modifie et/ou en complète certaines dispositions.

Le présent dispositif s'adresse à tous les salariés relevant du champ d'application de la convention collective nationale des cabinets dentaires.

La période de modulation se déroulera sur tout ou partie de l'année civile.

Le salarié intéressé par une telle organisation disposera d'un délai de réflexion de 1 mois pour accepter, le cas échéant, l'avenant à son contrat de travail qui lui sera proposé. A défaut d'acceptation par le salarié, cette nouvelle organisation ne saurait lui être imposée. Son refus ne constitue pas une faute.

Le contrat de travail ainsi que ses avenants sont obligatoirement établis par écrit suivant les modalités définies par la convention collective.

### **Article 16.1**

#### *Durée minimale de travail des salariés à temps partiel modulé*

Les dispositions du présent accord ne sont applicables qu'aux salariés bénéficiant d'un contrat de travail d'au moins 18 heures hebdomadaires ou 78 heures mensuelles.

### **Article 16.2**

#### *Amplitude de la modulation*

L'écart entre la limite maximale et la limite minimale du temps de travail ne peut excéder 1/3 de la durée stipulée au contrat initial (ou à ses avenants) sans pouvoir atteindre toutefois la durée légale et conventionnelle hebdomadaire.

### **Article 16.3**

#### *Durée quotidienne du travail et aménagement*

La durée journalière minimale de travail effectif ne peut être inférieure à 3 heures consécutives.

L'amplitude d'une journée de travail ne peut excéder 10 heures.

Dès que le temps de travail effectif quotidien atteint 6 heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée de 20 minutes.

L'horaire d'un salarié à temps partiel modulé ne peut comporter, au cours d'une même journée, qu'une interruption qui ne peut être supérieure à 2 heures.

De même, dans les cas d'exigences exceptionnelles et limitées dans le temps propres au service à apporter à la patientèle et dûment motivées, cette interruption peut être supérieure à 2 heures. Dans ce cas, l'avenant au contrat de travail devra comporter une compensation spécifique négociée.

#### **Article 16.4**

##### *Décompte du temps de travail*

Le décompte du temps de travail est opéré dans les conditions prévues par l'article 4, premier alinéa, de l'accord d'aménagement-réduction du temps de travail du 18 mai 2001.

Il est établi mensuellement un décompte des heures réalisées chaque jour travaillé, qui donnera lieu à l'établissement d'un document écrit communiqué au salarié.

Pour chaque salarié concerné, il sera établi par écrit, au moins 2 semaines à l'avance avant la date d'application, le calendrier mensuel de programmation indicative de modulation comportant les jours travaillés ainsi que les horaires pour chaque jour travaillé. Le calendrier est établi dans le respect des durées maximales de travail et de temps de repos minimaux fixés par la loi et les dispositions conventionnelles.

Le programme est affiché sur le lieu de travail.

L'employeur pourra modifier la programmation indicative de la modulation sous réserve du respect d'un délai de prévenance de 5 jours ouvrables.

#### **Article 16.5**

##### *Formation professionnelle*

Le salarié à temps partiel modulé bénéficie des mêmes droits en matière de formation professionnelle que les autres salariés de la branche.

#### **Article 16.6**

##### *Rémunération*

##### **Article 16.6.1**

##### *Détermination de la rémunération*

La rémunération versée chaque mois est fixée en fonction de la durée hebdomadaire ou mensuelle moyenne prévue au contrat initial (ou à ses avenants) et non en fonction du nombre d'heures prévues au cours du mois.

Elle est calculée comme suit :

$(\text{salaire horaire} \times \text{durée hebdomadaire de référence stipulée au contrat de travail}) \times 52 : 12,$

ou :  $\text{salaire horaire} \times \text{durée mensuelle de référence stipulée au contrat de travail}.$

Les primes et accessoires de salaire définis par la convention collective s'ajoutent à cette rémunération.

Les primes et accessoires de salaire définis par la convention collective sont déterminés par référence à la durée hebdomadaire ou mensuelle stipulée au contrat de travail.

##### **Article 16.6.2**

##### *Incidence de l'absence*

La rémunération est réduite en stricte proportion des durées d'absence et de suspension du contrat de travail, par rapport à la durée du travail qui aurait dû être effectuée au cours de la période modulée.

La rémunération est, le cas échéant, maintenue pour les cas prévus par les dispositions légales ou conventionnelles applicables.

### **Article 16.6.3**

#### *Incidence de l'entrée ou de la sortie en cours de période de référence*

Lorsque le salarié n'aura pas accompli sur la période de modulation la durée de travail effectif correspondant à la rémunération mensuelle lissée, sa rémunération sera régularisée à la dernière échéance de paie de la période de modulation, ou à son départ, en fonction des sommes dues au salarié, de celles versées et de la fraction insaisissable du salaire.

Ainsi, lorsque le salarié aura accompli une durée de travail effectif supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, il lui sera versé un complément de rémunération égal à la différence entre la rémunération des heures réellement effectuées et celles qui sont rémunérées conformément à l'article 7.1 de l'accord de modulation de 2005.

Par ailleurs, et sauf dans le cas d'un licenciement pour motif économique, lorsque le salarié n'aura pas accompli une durée égale à la durée moyenne contractuellement prévue, une régularisation, portant sur la différence entre les sommes versées et celles effectivement dues, sera opérée au débit du salarié et de la fraction insaisissable du salaire.

Un document annexé au bulletin de salaire concerné mentionnera le total du temps de travail effectué depuis le début de la période de modulation jusqu'à la fin de celle-ci, ou jusqu'au moment du départ, si celui-ci a eu lieu en cours de période.

### **Article 17**

#### *Temps partiel plurihebdomadaire sur l'année civile pour une durée de travail supérieure ou égale à 24 heures*

L'accord de branche s'impose en matière de temps partiel plurihebdomadaire à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Tous les salariés à temps partiel dont la durée hebdomadaire de travail est au moins égale à 24 heures, quel que soit leur service, mais en fonction des besoins de celui-ci, pourront bénéficier d'une répartition plurihebdomadaire et/ou au maximum annuelle de leur temps de travail sur l'année civile.

En raison de la variabilité du volume d'activité liée à l'activité de soins, une répartition annuelle ou infra-annuelle du temps de travail peut être organisée pour les salariés à temps partiel relevant des emplois de la fabrication de prothèses dentaires, des emplois d'assistant(e)s et d'aides dentaires et ceux relevant des fonctions d'accueil ou de secrétariat.

Les employeurs pourront proposer, par écrit, aux salariés titulaires d'un contrat de travail à temps partiel d'au moins 24 heures hebdomadaires, à la date du 1<sup>er</sup> janvier 2015, une répartition plurihebdomadaire et/ou au maximum annuelle de leur temps de travail. Les employeurs devront laisser aux salariés concernés un délai de réflexion de 2 mois.

La demande de l'employeur ainsi que la réponse du ou des salariés concernés se feront par écrit par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge. Le refus par le salarié de ce mode d'organisation ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

En cas d'acceptation, un avenant à leur contrat de travail sera établi.

### **Article 17.1**

#### *Durée et répartition annuelle du temps de travail*

La répartition plurihebdomadaire du temps de travail à temps partiel est faite sur une période fixée dans l'avenant au contrat de travail, à défaut, elle sera faite du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de chaque année.

La durée minimale du temps de travail effectif des salariés ayant une répartition plurihebdomadaire de leur temps de travail est fixée à 1 088 heures, auxquelles s'ajoute la journée de solidarité.

La répartition de la durée plurihebdomadaire contractuelle de travail et des horaires de travail donne lieu à une programmation indicative dont la périodicité est au maximum annuelle. La programmation indicative fait l'objet d'un document écrit affiché sur le lieu de travail.

Toute modification de cette programmation sera notifiée par écrit en respectant un délai de prévenance de 1 mois en cas de programmation annuelle, de 15 jours pour une programmation semestrielle et de 7 jours pour une programmation inférieure, délai ramené à 3 jours en cas d'urgence. Il est expressément convenu que le refus d'accepter une modification de la programmation en raison d'obligations familiales impérieuses ou d'une période d'activité fixée chez un autre employeur ne constitue pas une faute.

Le délai de prévenance tient compte des périodes de congés ou d'absence programmée.

## **Article 17.2**

### *Heures complémentaires*

Les heures complémentaires pouvant être effectuées sont limitées au tiers de la durée contractuelle.

Elles sont décomptées sur la période définie à l'article 18.1 du présent accord. Sont considérées comme des heures complémentaires les heures accomplies au-delà de la durée fixée au contrat.

Par dérogation au décompte plurihebdomadaire des heures complémentaires, il est convenu que les heures dépassant de 10 % la durée du travail mensuelle prévue sur la programmation notifiée, éventuellement modifiée, sont considérées comme heures complémentaires et rémunérées comme telles, le mois suivant leur accomplissement. Les éventuelles heures complémentaires ainsi rémunérées viennent en déduction des heures complémentaires calculées en fin d'exercice.

Les heures complémentaires accomplies dans la limite de 10 % de la durée moyenne contractuelle donnent lieu à une majoration de salaire de 15 %. Celles accomplies au-delà dans la limite de 1/3 de la durée moyenne contractuelle sont majorées au taux de 25 %.

## **Article 17.3**

### *Rémunération*

La rémunération mensuelle des salariés est lissée sur la base de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat de travail.

Les absences, que celles-ci soient indemnisées ou non, seront comptabilisées pour leur durée initialement prévue au planning. Les absences non rémunérées donnent lieu à une réduction de rémunération proportionnelle au nombre d'heures d'absence constatées par rapport au nombre d'heures réelles du mois considéré et par rapport à la rémunération mensuelle lissée.

Lorsqu'un salarié, du fait de son embauche ou d'une rupture du contrat de travail, n'a pas travaillé pendant toute la période visée à l'article 17.1 du présent accord, une régularisation est opérée en fin d'exercice ou à la date de la rupture du contrat de travail, selon les modalités suivantes.

S'il apparaît que le salarié a accompli une durée de travail supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, il est accordé au salarié un complément de rémunération équivalent à la différence de rémunération entre celles correspondant aux heures réellement effectuées et celles rémunérées. La régularisation est effectuée sur la base du taux horaire normal. Toutefois, si le temps de travail effectif constaté est supérieur de 10 % à la durée moyenne mensuelle contractuelle calculée sur la période effectivement accomplie, la régularisation de la rémunération tiendra compte, pour les heures accomplies au-delà de ce seuil, d'une majoration de 25 %.



Si les sommes versées sont supérieures à celles correspondant au nombre d'heures réellement accomplies, une régularisation est faite entre les sommes dues par l'employeur et cet excédent soit sur la dernière paie en cas de rupture, soit le mois suivant la fin de l'exercice au cours de laquelle l'embauche est intervenue.

#### **Article 17.4**

##### *Contrat de travail*

Les mentions obligatoires du contrat de travail concernent :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de sa rémunération ;
- la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail ;
- les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée fixée au contrat.

Contrairement au contrat de travail à temps partiel sur la semaine ou sur le mois, le contrat de travail à temps partiel sur tout ou partie de l'année n'a pas à préciser la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. Il n'a pas non plus à indiquer les cas dans lesquels l'horaire peut être modifié ni les modalités de communication des horaires.

La durée du travail sera répartie sur l'année, et ce avec une référence à cet accord autorisant cette répartition annuelle du temps de travail.

#### **Article 18**

##### *Date d'entrée en vigueur*

Le présent accord collectif de branche, lequel fera l'objet d'une demande d'extension, sera applicable le premier jour du mois suivant l'arrêté d'extension.

#### **Article 19**

##### *Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

#### **Article 20**

##### *Révision*

Les partenaires sociaux conviennent, dans un délai de 2 ans à compter de la date d'extension du présent accord et en s'appuyant sur le portrait statistique élaboré par l'observatoire des métiers et des qualifications dans les professions libérales, de se réunir pour mesurer les conséquences de l'application du présent accord. Des modifications pourront alors y être apportées, si nécessaire.

En tout état de cause, les parties conviennent que la révision du présent accord pourra être demandée par la partie la plus diligente en respectant les modalités définies dans la convention collective.

#### **Article 21**

##### *Dénonciation*

Il pourra être dénoncé à tout moment dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail, moyennant le respect d'un délai de préavis de 3 mois.

#### **Article 22**

##### *Formalités de dépôt*

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.



Dans le même temps, une demande d'extension de cet accord est déposée auprès de la direction générale du travail.

Fait à Paris, le 28 février 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

CNSD ;  
FSDL ;  
UJCD-UD.

**Syndicats de salariés :**

FNISPAD ;  
FSS CFTC.

Brochure n° 3260

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1605. – ENTREPRISES DE DÉSINFECTION,  
DÉSINSECTISATION ET DÉRATISATION (3D)**

---

**ACCORD « SALAIRES » DU 10 FÉVRIER 2014**

NOR : ASET1450440M  
IDCC : 1605

Les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

1. Revalorisation des salaires minima mensuels et des primes d'ancienneté associées, conformément à la grille jointe en annexe.
2. Date d'application : au premier jour du mois suivant la date de l'arrêté d'extension.

Fait à Courbevoie, le 10 février 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

CS3D.

**Syndicats de salariés :**

FS CFDT ;

CFTC chimie.

## ANNEXE

## Grille des salaires minima mensuels et des primes d'ancienneté associées

(En euros.)

NIVEAU	DATES D'APPLICATION DES DERNIERS ACCORDS					SIMULATION 1,3 % GR 1 et 2 0,5 % GR 3	PRIME D'ANCIENNETÉ				
	1 <sup>er</sup> juin 2009	1 <sup>er</sup> septembre 2009	1 <sup>er</sup> août 2010	1 <sup>er</sup> mai 2012	1 <sup>er</sup> août 2013		3 à 6 ans 3 %	6 à 9 ans 6 %	9 à 12 ans 9 %	12 à 15 ans 12 %	> 15 ans 15 %
							Sans objet (passage au niveau II au bout de 2 ans au plus)				
I	1 325,00	1 340,00	1 355,00	1 423,00	1 452,00	1 470,88	45,74	91,47	137,21	182,95	228,68
II	1 375,00	1 390,00	1 405,00	1 475,00	1 505,00	1 524,57	47,32	94,63	141,95	189,27	236,59
III	1 425,00	1 440,00	1 455,00	1 527,00	1 557,00	1 577,24	48,90	97,80	146,69	195,59	244,49
IV	1 480,00	1 490,00	1 507,00	1 579,00	1 609,00	1 629,92	51,94	103,87	155,81	207,75	259,68
V	1 590,00	1 590,00	1 610,00	1 679,00	1 709,00	1 731,22	56,68	113,35	170,03	226,71	283,39
VI	1 760,00	1 760,00	1 775,00	1 850,00	1 865,00	1 889,25	63,33	126,67	190,00	253,33	316,66
VII	1 970,00	1 970,00	1 985,00	2 069,00	2 084,00	2 111,09	67,77	135,54	203,31	271,08	338,85
VIII	2 111,00	2 111,00	2 125,00	2 215,00	2 230,00	2 258,99	Pas de prime d'ancienneté pour les cadres				
IX	2 340,00	2 340,00	2 355,00	2 454,00	2 469,00	2 481,35					
X	3 010,00	3 010,00	3 025,00	3 151,00	3 166,00	3 181,83					
XI	4 330,00	4 330,00	4 345,00	4 520,00	4 535,00	4 557,68					
XII	4 995,00	4 995,00	5 005,00	5 190,00	5 205,00	5 231,03					

Brochure n° 3148

Convention collective nationale  
IDCC : 500. – **COMMERCE DE GROS  
DE L'HABILLEMENT, DE LA MERCERIE,  
DE LA CHAUSSURE ET DU JOUET**

---

ACCORD DU 18 FÉVRIER 2014  
RELATIF À LA CRÉATION DES CQP « VENTE ITINÉRANTE »  
ET « ADMINISTRATION DES VENTES »

NOR : ASET1450452M

IDCC : 500

---

Entre :

La FCJT,

D'une part, et

La CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT ;

La FEC FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Objectifs généraux des certificats de qualification professionnelle  
de la branche de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet*

La branche des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet, qui compte environ 20 000 salariés, connaît une évolution de ses activités, dans un contexte très concurrentiel, notamment marqué par une demande importante de services associés aux activités de vente. Les entreprises de la branche présentent des besoins en matière de développement des compétences de leurs salariés dans le domaine de la vente itinérante et de l'administration des ventes, tant dans le cadre de parcours d'intégration à ces métiers que dans le cadre de parcours de professionnalisation ou d'évolution professionnelle des salariés en poste.

Considérant que les métiers des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet nécessitent la maîtrise de compétences spécifiques aux entreprises du secteur et qu'il n'existe pas de certification professionnelle correspondante, la branche souhaite procéder à la création de certificats de qualification professionnelle (CQP).

Conformément aux recommandations figurant dans le paragraphe 3.2 de l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels, les CQP des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet s'inscrivent en complémentarité avec les certifications professionnelles existantes.

## Article 2

### *Qualifications visées par les certificats de qualification professionnelle créés dans le domaine de la vente itinérante et de l'administration des ventes*

La branche des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet crée deux certificats de qualification professionnelle (CQP) correspondant aux qualifications suivantes :

- CQP « Administrateur des ventes » : les professionnels de l'administration des ventes des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet se situent à l'interface des différents services de l'entreprise : service commercial, marketing, logistique, achats, financier...

Ils assurent le traitement des commandes des clients, de leur enregistrement à la livraison des produits ainsi que la gestion des relations avec les clients.

Leur spécificité est de s'adresser essentiellement à des clients professionnels, qui se caractérisent par un niveau d'exigence élevé en matière de suivi des commandes et de respect des délais de livraison,

- CQP « Vendeur itinérant » : les professionnels de la vente itinérante des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet vendent des produits et des services en démarchant une clientèle de professionnels. Ils développent un portefeuille de clientèle, établissent et entretiennent la relation commerciale par des visites régulières.

A partir d'une analyse des activités de leurs clients et de l'évolution de ces activités et d'une analyse de leur secteur, ils évaluent le potentiel d'achat des clients et prospects, identifient les produits et, le cas échéant, les services associés susceptibles de répondre au mieux à leurs besoins.

Leur spécificité est de s'adresser à des clients professionnels, qui se caractérisent par leurs attentes en matière de conseil sur les produits et les services associés.

## Article 3

### *Objectifs et publics des certificats de qualification professionnelle*

Pour répondre aux besoins des entreprises de la branche, trois objectifs ont été donnés aux CQP des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet :

- formaliser et mettre en œuvre des parcours d'intégration aux métiers de la vente itinérante et de l'administration des ventes dans les entreprises des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet ;
- faciliter la mise en œuvre de parcours de développement des compétences en s'appuyant sur des outils de branche ;
- structurer et accompagner le passage d'un métier à un autre au sein de l'entreprise, notamment entre les différents métiers de la vente.

Les CQP s'adressent donc à quatre catégories de publics :

- les nouveaux entrants dans une entreprise de la branche ;
- les salariés présentant des besoins de développement des compétences ;
- les salariés souhaitant suivre un parcours d'évolution professionnelle, voire changer de métier ;
- les salariés souhaitant faire valider les acquis de leur expérience.

## Article 4

### *Modalités d'élaboration des certificats de qualification professionnelle des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet*

Conformément à l'article 33 de l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels, les CQP des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet s'appuient sur un référentiel d'activités qui permet d'analyser les situations de travail et d'en déduire les connaissances et les compétences nécessaires et sur un référentiel de certification qui définit les modalités et les critères d'évaluation des acquis. Ces référentiels figurent en annexe au présent accord. Ils sont complétés d'un ou de plusieurs référentiels de formation prenant en considération, d'une part, la diversité des modes d'acquisition d'une certification professionnelle et, d'autre part, la diversité des modalités pédagogiques en vue de favoriser l'individualisation des parcours, en lien avec les recommandations de l'accord national interprofessionnel sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels du 7 janvier 2009.

Les référentiels de compétences des CQP des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet sont organisés sur la base d'unités de compétences, pour lesquelles sont définis des critères, modalités et outils d'évaluation. Pour chaque CQP, les unités de compétences peuvent être acquises indépendamment les unes des autres. L'évaluation des compétences des candidats s'effectue donc unité de compétences par unité de compétences. Il appartient au jury paritaire final de statuer sur la délivrance des CQP unité par unité, en fonction des résultats obtenus par les candidats à chaque étape de leur parcours.

En cas de validation partielle du certificat de qualification professionnelle, les unités de compétences acquises le sont pour une durée de 5 ans à compter de la date de première présentation du dossier du candidat devant le jury paritaire. Le CQP est délivré une fois que toutes les unités de compétences sont acquises.

Dans le cas où le jury ne lui délivre que certaines unités de compétences, le candidat peut poursuivre son parcours soit en suivant une formation sur la ou les unités de compétences manquantes, soit en complétant son expérience professionnelle en entreprise. Le candidat est alors réévalué en entreprise et en entretien d'évaluation externe sur les seules unités de compétences manquantes s'il effectue une nouvelle demande de CQP dans les 5 années suivant la date de la première décision du jury le concernant.

Les CQP dans le domaine de la vente itinérante et de l'administration des ventes ont été conçus pour faciliter le passage d'un métier à l'autre. Une unité de compétences est donc commune aux deux CQP, à savoir la compétence 5, « traiter les réclamations dans le respect de la relation commerciale ». Une fois un CQP obtenu dans sa totalité, son titulaire conserve le bénéfice de ses unités de compétences – et donc de son CQP – indéfiniment. Il lui restera donc à obtenir, s'il souhaite accéder à l'autre CQP, les quatre unités manquantes.

Les CQP des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet feront l'objet d'un dépôt à la commission nationale de la certification professionnelle ou d'une inscription au répertoire national des certifications professionnelles.

## Article 5

### *Modalités de validation des certificats de qualification professionnelle des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet*

Le mode d'accès aux CQP des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet doit permettre une prise en compte des besoins et des acquis de chaque candidat ainsi qu'une prise en compte des acquis de l'expérience.

## Parcours des candidats

Le parcours des candidats aux CQP par la voie de la formation est le suivant :

1. Repérage des compétences maîtrisées par le candidat et des compétences à développer, à partir du livret de repérage des acquis du candidat ;
2. Construction d'un parcours de développement des compétences individualisé ;
3. Formation et/ou développement des compétences en entreprise ;
4. Renseignement par le candidat du livret de suivi et d'évaluation ;
5. Evaluation des compétences en entreprise par un évaluateur de l'entreprise et un évaluateur habilité par la branche, à partir des critères et outils d'évaluation conçus par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle des commerces de gros (CPNEFP) ;
6. Validation des compétences par le jury paritaire final et délivrance de tout ou partie de la certification.

Conformément à la loi du 17 janvier 2002, tout ou partie des CQP des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet pourra être obtenu par la validation des acquis de l'expérience.

Le parcours des candidats aux CQP par la voie de la validation des acquis de l'expérience est le suivant :

1. Demande de validation des acquis de l'expérience adressée par le candidat à la branche à partir du dossier de recevabilité établi par la CPNEFP ;
2. Examen par la branche de la recevabilité de la demande du candidat et transmission d'une réponse au candidat ;
3. En cas de réponse positive, transmission au candidat du dossier VAE à remplir ;
4. Renseignement par le candidat du dossier VAE ;
5. Evaluation du candidat par entretien et observation par un professionnel et un évaluateur habilité par la CPNEFP ;
6. Validation des compétences par le jury paritaire final et délivrance de tout ou partie de la certification.

Chacune des étapes de ces parcours, qu'il s'agisse d'un accès par la voie de la formation ou par la voie de la validation des acquis de l'expérience, est formalisée par un outil support conçu par la CPNEFP et mis à la disposition des acteurs du CQP : candidat, employeur, tuteur, organisme de formation, évaluateur, jury paritaire. L'utilisation de ces outils est obligatoire pour que le dossier du candidat soit examiné par le jury paritaire.

### Organisation du repérage des acquis du candidat

Le repérage des acquis du candidat est réalisé dans le cas d'un accès au CQP par la voie de la formation. Il est mis en œuvre au sein de l'entreprise par un professionnel qui connaît le métier visé par le CQP ou, au choix, par un évaluateur habilité par la CPNE.

Le professionnel ou l'évaluateur mène un entretien avec le candidat et repère les compétences déjà acquises et les besoins en formation à l'aide de l'outil mis à sa disposition par la CPNEFP.

A partir de ce repérage, un parcours individualisé de développement de compétences est défini pour le candidat.

### Organisation du parcours de développement des compétences

Le parcours de développement des compétences est mis en œuvre dans le cas d'un accès au CQP par la voie de la formation. Il porte uniquement sur les compétences à acquérir par le candidat, définies à la suite du repérage des acquis.

Ce parcours peut comporter des actions de formation suivies par le candidat au sein d'un organisme de formation et/ou des actions de développement des compétences en situation de travail.

Une mise en pratique des compétences en entreprise est nécessaire avant l'évaluation des compétences.

### Organisation de l'évaluation des compétences

L'évaluation des compétences porte sur l'ensemble des compétences du CQP, quel que soit le parcours de formation suivi en amont par le candidat.

Pour l'accès au CQP par la voie de la formation, l'évaluation des compétences est réalisée en entreprise et s'appuie sur l'expérience du candidat, à partir d'un dossier renseigné par le candidat, d'une observation et d'une analyse des situations professionnelles rencontrées.

Cette évaluation est réalisée par un professionnel de l'entreprise et un évaluateur habilité par la CPNE. Cet évaluateur est nécessairement extérieur à l'entreprise et formé par la CPNE à l'utilisation des outils CQP. Si certaines compétences ne sont pas acquises, le candidat peut compléter son parcours et être évalué lorsqu'il est prêt.

Pour l'accès au CQP par la voie de la validation des acquis de l'expérience, l'évaluation des compétences se déroule sous la forme d'une observation des activités pratiquées par le candidat. Cette observation est réalisée par un professionnel de la branche ou de l'entreprise du candidat et par un évaluateur habilité par la CPNEFP. Elle est mise en œuvre dans l'entreprise du candidat si le candidat est salarié d'une entreprise de la branche ou en situation reconstituée au sein d'un organisme de formation si ce n'est pas le cas. Cette observation est organisée après étude par les évaluateurs du dossier du candidat. Elle est suivie d'un entretien avec le candidat.

Quelle que soit la voie d'accès au CQP, après l'évaluation des compétences du candidat, l'évaluateur habilité par la CPNEFP transmet le dossier complet du candidat au jury paritaire national pour validation.

### Validation des CQP par le jury paritaire final

Le jury paritaire final se compose des membres de la CPNEFP des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet réunis en séance plénière.

Il est chargé de statuer sur l'obtention de chaque unité de compétences du CQP pour chaque candidat sur la base d'une fiche de liaison synthétique établie par le secrétariat de la CPNEFP.

La validation du CQP peut être partielle.

Le jury paritaire final dispose, pour chaque candidat au CQP par la voie de la formation :

- du livret de repérage des acquis ;
- du livret de suivi et d'évaluation renseigné par le candidat, l'évaluateur de l'entreprise et l'évaluateur habilité par la CPNEFP.

Le jury paritaire final dispose, pour chaque candidat au CQP par la voie de la validation des acquis de l'expérience :

- du dossier de recevabilité de la demande de validation des acquis de l'expérience ;
- du dossier de VAE renseigné par le candidat, le professionnel et l'évaluateur habilité par la CPNEFP.

Pour chaque unité de compétences, le jury paritaire considère la compétence validée si l'avis des deux évaluateurs est concordant et positif. Il considère la compétence non validée si l'avis des deux évaluateurs est concordant et négatif. Si les avis des deux évaluateurs ne sont pas concordants, le jury paritaire final examine dans le fond le dossier du candidat et statue.

En cas de partage des voix, les unités de compétences objet du partage sont acquises, la moitié des voix étant obtenue. Pour que le CQP soit délivré, il est nécessaire que la totalité des unités



de compétences soient validées. Une fois les décisions prises, les président et vice-président de la CPNEFP remplissent et signent la fiche individuelle de décision du jury qui sera transmise au candidat.

#### Recours des candidats

En cas de désaccord avec les conditions de l'évaluation des compétences, le candidat peut faire part de ses observations par écrit au jury paritaire final, qui les examine dans un délai de 1 mois. Le jury paritaire final est souverain. Il n'a pas à justifier ses décisions. Ses décisions ne peuvent faire l'objet d'aucun recours.

### Article 6

#### *Financement des parcours des candidats*

Les parcours des candidats salariés dans une entreprise de la profession sont pris en charge par l'OPCA de la branche, conformément aux décisions de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

### Article 7

#### *Positionnement des certificats de qualification professionnelle dans la convention collective nationale des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet*

Le positionnement des CQP dans la classification de la convention collective nationale s'effectue comme suit :

- CQP « Administrateur des ventes » : 3-2 ;
- CQP « Vendeur itinérant » : 4-2.

### Article 8

#### *Bilan et révision*

Un bilan de la mise en œuvre des certificats de qualification professionnelle des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet sera effectué chaque année par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle. Il lui appartient également de piloter et de valider tous travaux de révision des référentiels CQP qu'elle jugera utiles, à la simple demande de la CPNEFP.

### Article 9

#### *Extension*

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues au code du travail ainsi que d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 18 février 2014.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE I

### RÉFÉRENTIELS D'ACTIVITÉS, DE COMPÉTENCES ET DE CERTIFICATION POUR LE CQP « ADMINISTRATEUR DES VENTES »

---

#### Référentiel d'activités

Tenue du fichier produits et du fichier clients :

- enregistrement et contrôle des informations sur les produits dans les différents fichiers (fiches « produits » lors des nouvelles collections, promotions en cours...) ;
- enregistrement et contrôle des informations sur les clients dans les différents fichiers (informations sur les clients, leurs besoins et contraintes, mise à jour du fichier clients...).

Suivi des commandes, des stocks et des livraisons :

- enregistrement des commandes passées par la force de vente et/ou par les clients ;
- enregistrement des opérations comptables liées au traitement des réclamations ;
- enregistrement des retours de fin de saison ou d'opération (reliquats) ;
- contrôle de la conformité des commandes passées (au regard des cahiers des charges des clients, des unités de commercialisation, des conditions de livraison...) ;
- mise à jour des commandes (modifications de la part des clients...) ;
- recherche d'informations sur l'état des stocks et sur les arrivées de produits ;
- alerte de la force de vente en cas de risque de surstock, de rupture, de livraison tardive ou de non-livraison ;
- suivi des affectations de marchandises aux clients et lancement des opérations de préparation de commande ;
- édition et archivage de documents commerciaux (factures, bordereaux...) ;
- réception et contrôle des liasses documentaires (export).

Relation clients :

- collecte d'informations sur les besoins du client et/ou les raisons de son appel ou de sa réclamation ;
- information des clients sur la disponibilité des produits, les conditions de paiement, les délais de livraison... ;
- présentation de produits de substitution, de produits additionnels en cas de besoin ;
- recherche d'informations sur les causes des réclamations (fichier clients, différents services de l'entreprise, transporteur...) ;
- recueil de preuves sur les produits défectueux ;
- diffusion d'informations orales et écrites et de conseils aux clients selon les consignes de l'entreprise ;
- transmission des demandes clients aux interlocuteurs adéquats ;
- enregistrement et diffusion au client des informations relatives au traitement des litiges ou réclamations.

Planification et suivi des activités :

- réalisation et renseignement d'outils de suivi de l'activité (suivi des délais de livraison fournisseurs, aux clients...) ;
- production de tableaux de suivi de l'activité commerciale.

## Référentiel de compétences

Compétence 1. – Accueillir et conseiller un client par téléphone en tenant compte de ses besoins :

- établir un contact et un climat de confiance avec un client ;
- analyser les besoins d'un client par un questionnement adapté, une écoute active et une reformulation pertinente ;
- identifier les réponses pouvant être apportées au client en tenant compte des procédures en vigueur au sein de l'entreprise ;
- personnaliser l'offre proposée au client en ciblant les offres commerciales, promotions, produits adaptés à ses besoins ;
- mettre en œuvre les bonnes pratiques de communication par téléphone ;
- vérifier la faisabilité d'une commande en évaluant la disponibilité des produits demandés et en orientant le client vers des produits de substitution et des produits complémentaires ;
- vérifier la conformité de la réponse apportée aux besoins des clients.

Compétence 2. – Réaliser le suivi des stocks, des commandes et des livraisons en jouant un rôle d'interface entre les acteurs concernés :

- identifier les besoins et les contraintes de la chaîne de services en vigueur au sein de l'entreprise ;
- exploiter les outils de suivi des commandes et des livraisons et identifier les difficultés susceptibles d'intervenir ;
- apprécier l'évolution des stocks au cours d'une saison ou d'une action commerciale donnée ;
- identifier les risques de surstock ou de rupture et alerter les interlocuteurs compétents ;
- évaluer l'impact sur les différents services de l'entreprise et sur les clients d'une prise de décision ou d'une information sur les clients, les stocks, les commandes et les livraisons.

Compétence 3. – Utiliser l'outil de gestion de l'information en vigueur dans l'entreprise :

- identifier les informations clés à enregistrer sur les clients et les produits en mobilisant plusieurs sources d'information au sein de l'entreprise ;
- enregistrer et mettre à jour avec fiabilité les informations clés sur les clients ou les produits en utilisant l'outil de gestion de l'information en vigueur dans l'entreprise ;
- exploiter les fonctionnalités de l'outil de gestion de l'information en vigueur dans l'entreprise simultanément à la conduite d'un entretien téléphonique.

Compétence 4. – Organiser son activité et hiérarchiser ses tâches au quotidien :

- aménager efficacement son poste de travail en veillant à l'accessibilité des informations ;
- organiser ses activités sur la journée et la semaine en tenant compte des périodes creuses et du plan d'actions défini pour le service administration des ventes ;
- optimiser l'organisation de son travail en alternant des activités téléphoniques et les activités associées dans le respect des priorités et des règles en vigueur dans l'entreprise ;
- identifier et transmettre aux interlocuteurs concernés les informations permettant de faciliter la relation client ;
- collecter et prendre en compte l'ensemble des informations utiles à la relation client.

Compétence 5. – Traiter les réclamations dans le respect de la relation commerciale :

- recevoir et écouter une réclamation ;
- identifier les raisons d'un mécontentement, d'une réclamation ou d'un litige et les qualifier ;
- identifier les solutions possibles pour traiter la réclamation ou le litige ;
- apporter une réponse adaptée à la situation dans le respect des procédures et de l'organisation en vigueur dans l'entreprise.

## Référentiel de certification

### *Critères d'évaluation de la compétence 1*

#### Relation établie avec le client

Capacité à établir une relation de qualité avec le client lors d'une prise de contact téléphonique, à maintenir des relations positives avec un client dans la durée, à personnaliser la relation avec le client en vue de répondre à ses attentes, à conserver la distance nécessaire pour rester professionnel dans sa relation avec le client.

#### Démarche d'analyse des besoins

Capacité à mener un questionnement adapté auprès d'un client pour identifier ses besoins, à exploiter les informations données par le client pour lui proposer une réponse adaptée.

#### Structuration de l'entretien avec le client

Capacité à conduire une écoute active du client, à susciter l'intérêt du client, à conduire un échange positif avec lui, à prendre en compte ses observations et remarques, à traiter ses objections, à développer une argumentation cohérente et pertinente, à conclure l'entretien de manière adaptée et positive.

#### Personnalisation de l'entretien

Capacité à prendre en compte le profil du client dans l'entretien, à lui proposer des produits adaptés à ses habitudes d'achat, à l'orienter vers des produits de substitution ou des produits complémentaires correspondant à ses besoins.

#### Maîtrise des techniques d'entretien téléphonique

Attitude positive, bonne articulation, débit et intonation de la voix directs, échanges concis, maîtrise du temps et adaptation du rythme de l'entretien au temps dont dispose le client...

#### Clôture de l'entretien

Vérification avec le client de la conformité de la réponse apportée, attention du client attirée sur les produits ayant fait l'objet d'un remplacement et sur les quantités commandées (en cas de prise de commande).

### *Critères d'évaluation de la compétence 2*

#### Compréhension de la chaîne de services de l'entreprise

Capacité à identifier les missions, contraintes et activités des différents services de l'entreprise et des prestataires en matière de transport, à comprendre le circuit des produits et des documents les accompagnant depuis leur expédition par les fournisseurs jusqu'à leur livraison aux clients, à identifier les principales difficultés pouvant survenir à chaque étape de la chaîne de service ainsi que leur impact sur les clients et les services de l'entreprise.

#### Suivi des commandes et des livraisons

Capacité à renseigner de manière fiable et continue les outils de suivi des commandes et des livraisons en vigueur, à concevoir au besoin des tableaux de bord synthétiques, à anticiper les difficultés susceptibles d'intervenir.

#### Suivi des stocks

Capacité à identifier les indicateurs annonciateurs d'un risque de surstock ou de rupture, à comparer l'évolution des stocks d'une saison à l'autre ou d'une action à l'autre, à comprendre les enjeux liés à une rupture de stock ou à un surstock.

## Communication au sein de l'entreprise

Capacité à évaluer les besoins en informations des différents services de l'entreprise (service commercial, service logistique, service comptabilité), à prendre en compte le circuit décisionnel en vigueur, à alerter les interlocuteurs compétents en fonction des événements intervenant dans le traitement d'une commande ou d'une livraison.

### *Critères d'évaluation de la compétence 3*

#### Maîtrise des données à enregistrer dans l'outil de gestion de l'information

Capacité à identifier les données clients et les données produits à enregistrer dans l'outil de gestion, à réaliser des contrôles de cohérence et de conformité pour s'assurer de la fiabilité des données enregistrées (références des produits, correspondances entre les références entreprise et les références clients, unités de commercialisation...), à identifier quels sont les autres services qui utilisent les données et l'outil et pourquoi.

#### Mise en œuvre de l'outil de gestion de l'information

Capacité à mettre en œuvre de manière rigoureuse la procédure en vigueur pour recueillir et enregistrer les données clients et les données sur les produits et pour consulter l'état des stocks.

#### Utilisation de l'outil de gestion de l'information lors des contacts clients

Capacité à procéder simultanément à la conduite d'un entretien téléphonique et à l'utilisation de l'outil de gestion (consultation et renseignement).

### *Critères d'évaluation de la compétence 4*

#### Aménagement de l'espace de travail et prise en compte de l'environnement

Capacité à organiser son espace de travail afin que l'ensemble des informations utiles soient disponibles et facilement accessibles, à prendre en compte son environnement direct de travail (aménagement du bureau, discrétion...).

#### Prise en compte des priorités du service ADV

Capacité à identifier les enjeux liés aux différentes activités du service ADV, à adapter le temps passé avec les clients à l'enjeu commercial et au type de client, à tenir compte des priorités du service pour alterner périodes d'appels téléphoniques et activités associées, à s'assurer que l'ensemble des activités ont été conduites sur une période donnée.

#### Echange des informations au sein de l'équipe

Capacité à recueillir des informations au sein du service et auprès des différents services de l'entreprise et de leur transmettre les informations adaptées.

### *Critères d'évaluation de la compétence 5*

#### Gestion de la relation client

Capacité à conserver une relation commerciale de qualité lors du traitement des réclamations clients, à désamorcer le mécontentement du client, à conduire un questionnement adapté en vue d'identifier les raisons de la réclamation.

#### Processus de traitement d'une réclamation client

Capacité à identifier et à expliquer le fonctionnement et les règles commerciales en vigueur dans l'entreprise, à effectuer des recherches dans l'historique des ventes pour évaluer le bien-fondé de la réclamation, à identifier des propositions adaptées de règlement de la réclamation, à tenir compte des engagements pris envers le client.

### Echange des informations au sein de l'équipe

Capacité à identifier la ou les personnes compétentes pour traiter la réclamation et à lui (leur) transmettre des informations adaptées.

#### **Modalités d'évaluation des compétences pour l'accès au CQP par la voie de la formation et par la voie de la validation des acquis de l'expérience**

COMPÉTENCE	ÉVALUATION DES COMPÉTENCES
1	Observation en situation professionnelle d'entretien téléphonique et de conseil à des clients (au moins 1 heure de « temps client ») portant de préférence sur des clients présentant des caractéristiques différentes + entretien avec le candidat portant sur les activités réalisées
2	Observation en situation professionnelle de suivi des commandes et des livraisons et de suivi des stocks + entretien avec le candidat portant sur le suivi réalisé
3	Observation en situation professionnelle d'enregistrement et de recherche d'informations à l'aide d'un outil de gestion de l'information concernant les clients et les produits + entretien avec le candidat portant sur les activités réalisées
4	Entretien avec le candidat portant sur l'organisation de son travail au quotidien
5	Entretien avec le candidat portant sur le traitement de deux situations de réclamations qui se sont présentées au cours de la période écoulée

L'observation portant sur les compétences 1 et 3 est à réaliser simultanément pour les deux compétences.

## ANNEXE II

### RÉFÉRENTIELS D'ACTIVITÉS, DE COMPÉTENCES ET DE CERTIFICATION POUR LE CQP « VENDEUR ITINÉRANT »

#### Référentiel d'activités

Actions commerciales en direction de clients et de prospects :

- prise de rendez-vous ;
- préparation matérielle des rendez-vous ;
- préparation de journées ou d'actions commerciales spécifiques (salons...) ;
- recueil d'informations sur les caractéristiques et les besoins du prospect ou du client ;
- présentation et mise en valeur des collections, gammes de produits, des services et conseils apportés par l'entreprise, des actions promotionnelles et de l'image de l'entreprise ;
- vente de produits et services ;
- recueil d'informations sur les projets et l'évolution des activités des clients ;
- conseil technique aux clients (préparation d'assortiments, de plans d'implantation, de statistiques...) ;
- présentation de l'évolution de l'offre de services de l'entreprise.

Organisation de l'activité commerciale :

- recueil des informations nécessaires à l'élaboration d'un plan d'actions commerciales en direction des professionnels de sa zone : veille concurrentielle, caractéristiques économiques et commerciales du secteur ciblé... ;
- formalisation d'un plan d'actions commerciales correspondant aux objectifs commerciaux de l'entreprise sur un secteur géographique ou un marché donné ;
- formalisation d'un plan de visites et de prospection en fonction de l'analyse du portefeuille et du plan d'actions commerciales.

Suivi de l'activité commerciale :

- mise à jour du fichier de clients et de prospects en lien avec l'administration des ventes ;
- transmission des commandes aux services concernés ;
- suivi des encours clients et de leur situation financière ;
- préparation d'offres commerciales, de budgets et/ou de contrats annuels ;
- réalisation et examen de tableaux de suivi de l'activité et de la performance commerciales ;
- transmission des informations nécessaires sur les clients aux autres services de l'entreprise ;
- suivi du traitement et gestion des litiges dans le respect des règles de l'entreprise et avec les services concernés.

Relations clients :

- suivi des activités des professionnels chargés du réapprovisionnement en magasin ;
- suivi de la satisfaction clients ;
- recueil et transmission d'informations en vue de traiter les réclamations et litiges clients.

#### Référentiel de compétences

Compétence 1. – Analyser son environnement et organiser son activité commerciale :

- recueillir des informations pertinentes sur son activité commerciale, le secteur d'activité, les concurrents et le potentiel de ses clients et de son marché à partir de différentes sources ;

- évaluer la part de marché potentielle que l’entreprise pourrait occuper sur son secteur et déterminer des objectifs répondant à la politique commerciale de l’entreprise ;
- planifier son activité sur son secteur commercial en fonction des objectifs définis ;
- analyser les résultats de son activité commerciale à partir des procédures et outils en vigueur dans l’entreprise, proposer des actions de réajustement ;
- exploiter l’outil de GRC de l’entreprise pour renseigner le fichier clients et exploiter ses données ;
- organiser son activité commerciale en tenant compte de la réglementation, du temps et des ressources disponibles.

Compétence 2. – Découvrir les besoins, argumenter et convaincre pour vendre :

- établir un contact et un climat de confiance ;
- mener une découverte des besoins du client par un questionnaire adapté, une écoute active et une reformulation pertinente ;
- adapter son registre relationnel aux caractéristiques de chaque client ;
- positionner le client dans la typologie clients de l’entreprise ;
- cibler l’offre de produits et de services correspondant aux besoins du client ;
- argumenter et négocier de façon pertinente l’ensemble des composantes de l’offre commerciale et répondre avec efficacité aux objections ;
- valoriser l’image de l’entreprise et mettre en avant les avantages concurrentiels de ses produits et services ;
- conclure l’entretien en valorisant la décision prise ou l’acte d’achat réalisé par le client ;
- établir une relation commerciale durable et de qualité avec un prospect ou un client.

Compétence 3. – Définir et développer le positionnement commercial des produits de l’entreprise dans un espace de vente :

- évaluer le potentiel commercial d’un espace de vente à partir d’une analyse de sa zone de chalandise et de son positionnement sur son marché ;
- sélectionner la gamme, l’assortiment et l’implantation adaptés à un espace de vente en tenant compte de son potentiel commercial ;
- négocier avec un client ou une enseigne un budget annuel ou un contrat en veillant à mettre en valeur les avantages concurrentiels de l’entreprise ;
- analyser les résultats commerciaux et la rentabilité d’un espace de vente ou d’un rayon ;
- définir des actions permettant d’optimiser les résultats commerciaux et la rentabilité d’un rayon ou d’un espace de vente ;
- négocier une offre commerciale dans le respect de la politique commerciale de l’entreprise, les conditions commerciales de l’offre (délais, modes de livraison, volumes...) en face à face client en veillant à préserver la marge de l’entreprise.

Compétence 4. – Animer la relation commerciale en se positionnant comme un partenaire du client :

- obtenir un rendez-vous et relancer ses clients ou prospects par téléphone ;
- définir les objectifs prioritaires d’une visite en tenant compte des caractéristiques et de l’activité du client et des actions commerciales à promouvoir ;
- identifier les interlocuteurs clés au sein d’un espace de vente ou d’une enseigne ;
- présenter et mettre en valeur les nouvelles collections en avant-saison et les actions promotionnelles en cours en tenant compte des centres d’intérêt du client ;
- conseiller les clients sur les actions à conduire pour optimiser les résultats de l’espace de vente ou du rayon ;



- communiquer avec le client et l'équipe de merchandisers en vue d'assurer la qualité des services offerts et d'assurer le développement commercial de l'espace de vente ou du rayon sur le long terme.

Compétence 5. – Traiter les réclamations dans le respect de la relation commerciale :

- recevoir et écouter une réclamation ;
- annoncer à un client un dépassement de son encours et négocier une solution adaptée ;
- identifier les raisons d'un mécontentement, d'une réclamation ou d'un litige et les qualifier ;
- identifier les solutions possibles pour traiter la réclamation ou le litige ;
- apporter une réponse adaptée à la situation dans le respect des procédures et de l'organisation en vigueur dans l'entreprise.

### **Référentiel de certification**

#### *Critères d'évaluation de la compétence 1*

Informations recueillies sur l'environnement commercial et l'activité commerciale

Capacité à utiliser diverses sources d'informations, à vérifier la fiabilité des informations recueillies, à actualiser régulièrement ses informations, à se documenter sur les offres de la concurrence...

Exploitation des informations collectées sur l'environnement commercial

Capacité à synthétiser, à analyser et à problématiser l'information recueillie, pour en tirer une vision juste et fiable de son environnement commercial, à évaluer de manière pertinente la part de marché potentielle que l'entreprise pourrait occuper sur le secteur.

Exploitation des informations collectées sur l'activité commerciale

Capacité à synthétiser, à analyser et à problématiser l'information recueillie, pour en tirer une vision juste et fiable de ses performances commerciales et de l'efficacité de ses visites, à utiliser les indicateurs de performance et les outils d'analyse de l'activité commerciale mis à disposition par l'entreprise, notamment les indicateurs de performance liés à la gestion de son secteur, à mesurer et expliquer les écarts avec les objectifs commerciaux, à rédiger un rapport d'activité clair et cohérent.

Proposition d'organisation de l'activité commerciale

Capacité à proposer une organisation de l'activité commerciale cohérente avec l'analyse des résultats et de l'environnement, à prendre en compte la politique commerciale de l'entreprise dans les propositions formulées ainsi que le potentiel de chaque client, à rechercher une optimisation du temps passé en visite client, à établir des priorités de visite claires et cohérentes, à s'organiser au quotidien en fonction de ces objectifs et priorités tout en optimisant son temps et son matériel professionnel.

Utilisation du système de GRC

Capacité à exploiter le système de GRC de l'entreprise en vue de l'analyse de son secteur ou de sa performance commerciale et à renseigner de manière adaptée le fichier clients.

#### *Critères d'évaluation de la compétence 2*

Relation établie avec le client

Capacité à établir rapidement une relation de qualité avec le client lors d'une prise de contact, à maintenir des relations positives avec un client dans la durée, à adapter sa communication avec le client en vue de répondre à ses attentes, à sa personnalité et à son profil, à conserver la distance nécessaire pour rester professionnel dans sa relation avec le client.

Démarche de découverte et d'analyse des besoins

Capacité à mener un questionnaire adapté auprès d'un nouveau client pour découvrir ses besoins et son organisation, à identifier les ressorts de motivation du client, à identifier l'évolution

des besoins ou de l'organisation d'un client habituel, à exploiter les informations données par le client pour lui proposer une offre adaptée.

#### Structuration de l'entretien de vente

Capacité à conduire une écoute active du client, à susciter l'intérêt du client ou du prospect, à conduire un échange positif avec lui, à prendre en compte ses observations et remarques, à traiter ses objections, à développer une argumentation cohérente et pertinente, à la réajuster en fonction des signes d'attention perçus, à conclure de manière adaptée et positive.

#### *Critères d'évaluation de la compétence 3*

##### Evaluation du potentiel commercial

Capacité à identifier les spécificités économiques et commerciales de la zone de chalandise du client, à analyser le contexte concurrentiel du client, à identifier l'implantation des principaux fournisseurs sur la zone de chalandise, à analyser les forces et faiblesses du rayon ou de l'espace de vente par rapport à la concurrence.

##### Conseil en matière de choix de gamme et d'implantation

Capacité à sélectionner une gamme et un assortiment cohérents avec l'analyse du potentiel commercial, à analyser et à segmenter l'offre de produits par marque, usage et volume, à tenir compte de la présentation horizontale, de la présentation verticale et de la rotation des produits pour définir leur place dans l'implantation du rayon ou de l'espace de vente, à développer un rythme et une dynamique dans la présentation, les couleurs et contrastes.

##### Suivi de la rentabilité d'un rayon ou d'un espace de vente

Capacité à identifier les facteurs ayant un impact sur la rentabilité du rayon ou de l'espace de vente, à analyser les indicateurs économiques du rayon, à identifier les postes à améliorer (chiffre d'affaires, frais, stock, démarque, productivité), à proposer des actions correctives cohérentes avec l'analyse des postes à améliorer.

##### Offre commerciale

Capacité à concevoir une offre commerciale correspondant aux besoins et au profil du client, à prendre en compte la politique commerciale de l'entreprise dans le chiffrage de l'offre, à chiffrer l'offre avec justesse (prix pratiqués, remises éventuelles), à prendre en compte les contraintes liées au fonctionnement de l'entreprise (délais de traitement de commande, de livraison...), à calculer et à maîtriser la marge.

##### Négociation commerciale

Capacité à conduire la négociation commerciale, à mettre en valeur les conditions particulières de vente de l'entreprise et ses avantages concurrentiels, à proposer systématiquement une contrepartie à un avantage accordé lors de la négociation, à défendre sa marge devant le client.

#### *Critères d'évaluation de la compétence 4*

##### Prise de contact, relances et relations clients et prospects

Capacité à utiliser efficacement le téléphone pour assurer un suivi de la relation client et obtenir des rendez-vous ou relancer des clients ou des prospects.

##### Analyse des caractéristiques et de l'activité du client

Capacité à traiter et à synthétiser des informations de différentes sources sur l'historique client, le secteur d'activité du client, à s'informer sur les projets des clients lors des visites, à identifier les acteurs clés du circuit décisionnel (décideurs, prescripteurs, payeurs...), à identifier les leviers d'influence chez un client, à collaborer avec les autres services de l'entreprise pour échanger des informations sur les clients...

## Préparation et suivi des visites

Capacité à définir des objectifs réalistes pour chaque visite en tenant compte des caractéristiques du client et des actions commerciales en cours, à identifier les informations clés à rechercher avant chaque visite, à synthétiser et à capitaliser les résultats de chaque entretien, à définir des objectifs pour la visite suivante.

### Présentation des collections et des actions promotionnelles

Capacité à mettre en valeur les avantages des collections et les actions promotionnelles en partant des besoins du client, à utiliser efficacement les outils d'aide à la vente, à utiliser des techniques permettant de susciter et de maintenir l'attention du client lors des visites, à conserver la maîtrise de l'entretien avec le client (le vendeur suit ses objectifs et non ceux du client).

### Communication et conseil client

Capacité à prendre en compte le positionnement de son interlocuteur, à adapter son comportement et son intervention à différents types d'interlocuteurs, à identifier les limites de son intervention en tant que conseil.

### Suivi de la qualité du service offert

Capacité à suivre l'activité de l'équipe de merchandisers, à transmettre des consignes claires, à identifier les actions correctives à mettre en œuvre pour améliorer le service offert au client.

## *Critères d'évaluation de la compétence 5*

### Gestion de la relation client

Capacité à conserver une relation commerciale de qualité lors du traitement des réclamations clients, à désamorcer le mécontentement du client, à conduire un questionnement adapté en vue d'identifier les raisons de la réclamation, à traiter avec tact et discrétion le cas d'un dépassement d'encours.

### Processus de traitement d'une réclamation client

Capacité à identifier et à expliquer le fonctionnement et les règles commerciales en vigueur dans l'entreprise, à effectuer des recherches dans l'historique des ventes pour évaluer le bien-fondé de la réclamation, à identifier des propositions adaptées de règlement de la réclamation, à tenir compte des engagements pris envers le client.

### Echange des informations au sein de l'équipe

Capacité à identifier la ou les personnes compétentes pour traiter la réclamation et à lui (leur) transmettre des informations adaptées.

## **Modalités d'évaluation des compétences pour l'accès au CQP par la voie de la formation et par la voie de la validation des acquis de l'expérience**

COMPÉTENCE	ÉVALUATION DES COMPÉTENCES
1	Présentation par le candidat de l'analyse de son environnement et de l'analyse de ses performances commerciales + entretien avec le candidat sur les éléments présentés
2	Observation en situation professionnelle de visite client ou prospect (deux ou trois entretiens) portant de préférence sur des clients et prospects présentant des caractéristiques différentes + entretien avec le candidat portant sur les activités réalisées
3	Etude de cas portant sur l'analyse du dossier d'un client + entretien avec le candidat sur l'étude de cas
4	Observation en situation professionnelle de visite clients (deux ou trois entretiens) portant de préférence sur des clients présentant des caractéristiques différentes + entretien avec le candidat portant sur les activités réalisées

COMPÉTENCE	ÉVALUATION DES COMPÉTENCES
5	Entretien avec le candidat portant sur le traitement de deux situations de réclamations qui se sont présentées au cours de la période écoulée

L'observation portant sur les compétences 2 et 4 est à réaliser simultanément pour les deux compétences.

Brochure n° 3148

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 500. – COMMERCE DE GROS**  
**DE L'HABILLEMENT, DE LA MERCERIE,**  
**DE LA CHAUSSURE ET DU JOUET**

AVENANT N° 47 A DU 18 FÉVRIER 2014

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA

AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2014

NOR : ASET1450451M

IDCC : 500

Entre :

La FCJT,

D'une part, et

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Barème des salaires minima mensuels applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014**  
**sur l'ensemble du territoire métropolitain et les départements d'outre-mer**

Base : durée hebdomadaire de travail de 35 heures.

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE MINIMUM <sup>(1)</sup>
Employés	I	1 <sup>(2)</sup>	1 446
		2	1 448
		3	1 450
	II	1	1 453
		2	1 456
		3	1 459
	III	1	1 464
		2	1 474
		3	1 479

CATÉGORIE	NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE MINIMUM <sup>(1)</sup>
	IV	1	1 485
		2	1 495
		3	1 505
	V	1	1 515
		2	1 525
		3	1 537
Agents de maîtrise	VI	1	1 667
		2	1 746
		3	1 855
	VII	Echelon unique	1 995
Cadres	I	1	2 273
		2	2 485
	II	1	2 864
		2	3 401
	III	Echelon unique	3 842

(1) Salaires minima mensuels, y compris les primes, à l'exception des primes d'ancienneté, de fin d'année et de transport.

(2) Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, les employés de niveau I, échelon 1, passent automatiquement au niveau I, échelon 2.

Fait à Paris, le 18 février 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3252

**Convention collective nationale**

**IDCC : 3013. – LIBRAIRIE**

---

ACCORD DU 9 JANVIER 2014

RELATIF À LA RÉPARTITION DE LA CONTRIBUTION

AU FONDS PARITAIRE DE SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

NOR : ASET1450460M

IDCC : 3013

PRÉAMBULE

L'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 et la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ont instauré une contribution au profit du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), calculée sur la base des obligations légales de financement de la formation professionnelle continue des entreprises prévues aux articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail.

Le taux de cette contribution, égal à un pourcentage compris entre 5 % et 13 % de ces obligations légales, est fixé chaque année par arrêté ministériel sur proposition des organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel.

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.

Le présent accord a pour objet de préciser la répartition de la contribution versée au FPSPP, au titre du plan de formation et de la professionnalisation, dans le cadre du taux fixé chaque année par arrêté ministériel, pour les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de la librairie.

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

*Champ d'application*

Le présent accord régit les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises dont l'activité principale, en termes de chiffre d'affaires, est principalement constituée de la vente de livres dans les départements français de la métropole ainsi que dans les DOM, DROM et COM.

Leur champ d'application comprend les commerces de librairie dont la clientèle est constituée de particuliers, d'entreprises ou d'administrations, que ces commerces vendent des livres neufs ou d'occasion, quelles que soient les modalités de vente de livres : le commerce de vente de livres *via* les nouveaux outils de communication, tel Internet, est également compris dans le champ d'application des accords et avenants, conclus au sein de la branche de la librairie et mentionnés ci-dessus à l'article 1<sup>er</sup>.

Sont visés :

- les commerces de librairie qui relèvent principalement du code 47.61Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de produits de papeterie ou de presse ;
- les commerces de livres d'occasion qui relèvent principalement du code 47.79Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de livres anciens et de valeur.

En cas de conflit de conventions collectives de branche applicables, le critère de détermination de la convention collective applicable est celui du chiffre d'affaires réalisé par l'activité de vente de livres. Dès lors que la vente de livres procure à une entreprise la plus grande partie de son chiffre d'affaires annuel, les accords et avenants, conclus au sein de la branche de la librairie et mentionnés ci-dessus à l'article 1<sup>er</sup>, doivent être appliqués.

## **Article 2**

### *Répartition retenue*

Le montant de la contribution au FPSPP est réparti de façon égale entre la contribution des entreprises au financement du plan de formation et la contribution au financement de la professionnalisation, soit :

- 50 % du montant de la contribution de l'entreprise au financement du FPSPP au titre de la professionnalisation ;
- 50 % du montant de la contribution des entreprises au financement du FPSPP au titre du plan de formation.

En cas de modification du taux de contribution au FPSPP (fixé annuellement par arrêté ministériel), celui-ci serait appliqué selon les mêmes modalités de répartition.

## **Article 3**

### *Entreprises de moins de 10 salariés*

A partir de 2014, les entreprises employant moins de 10 salariés seront redevables, au travers d'AGEFOS PME, d'une contribution au FPSPP égale au pourcentage de leur participation retenu chaque année par les pouvoirs publics.

Cette contribution au FPSPP se divisera en deux parts de montant égal sur les contributions « professionnalisation » et « plan de formation ».

## **Article 4**

### *Entreprises de 10 à moins de 20 salariés*

A partir de 2014, les entreprises employant de 10 à moins de 20 salariés seront redevables, au travers d'AGEFOS PME, d'une contribution au FPSPP égale au pourcentage de leur participation retenu chaque année par les pouvoirs publics.

Cette contribution au FPSPP se divisera en deux parts de montant égal sur les contributions « professionnalisation » et « plan de formation ». La part de contribution FPSPP prélevée sur la partie « plan de formation » vient en sus du versement minimal conventionnel effectué auprès d'AGEFOS PME.

## **Article 5**

### *Entreprises de 20 salariés et plus*

A partir de 2014, les entreprises employant 20 salariés et plus seront redevables, au travers d'AGEFOS PME, d'une contribution au FPSPP égale au pourcentage de leur participation retenu chaque année par les pouvoirs publics.



Cette contribution au FPSPP se divisera en deux parts de montant égal sur les contributions « professionnalisation » et « plan de formation ». La part de contribution FPSPP prélevée sur la partie « plan de formation » vient en sus du versement minimal conventionnel effectué auprès d'AGEFOS PME.

## **Article 6**

### *Durée et date d'application*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé par les parties signataires dans les conditions prévues par la loi.

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à la collecte de l'année N sur la masse salariale de l'année N – 1, et, pour la première fois, à la collecte 2014, sur la masse salariale 2013.

Le présent accord sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 9 janvier 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

SLF.

#### **Syndicats de salariés :**

SNPELAC CFTC ;

FCCS CFE-CGC ;

FNECS CFE-CGC ;

FEC CGT-FO.

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

---

ADHÉSION PAR LETTRE DU 19 FÉVRIER 2014  
DE LA FÉDÉRATION SUD SANTÉ SOCIAUX À LA CONVENTION  
NOR : ASET1450459M  
IDCC : 405

---

Paris, le 19 février 2014.

*Fédération SUD santé sociaux*  
*70, rue Philippe-de-Girard*  
*75018 Paris*

Monsieur le président,

La fédération SUD santé sociaux,

Conformément au vote du conseil fédéral SUD santé sociaux réuni en séance plénière des 30 et 31 janvier 2014 ;

Conformément aux dispositions de la loi du 20 août 2008 rénovant la démocratie sociale, transcrite dans le code du travail dans l'article L. 2261-3,

Notre organisation syndicale Solidaires SUD santé sociaux, représentative au terme de l'arrêté du 24 juin 2013 dans la convention collective nationale des établissements médico-sociaux de l'union intersyndicale des secteurs sanitaires et sociaux (IDCC 405), demande son adhésion à ladite convention collective.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le président, l'expression de nos salutations syndicalistes.

*La secrétaire générale.*

**Convention collective**

**IDCC : 979. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES  
(Le Havre)  
(26 juin 1978)**

(Etendue par arrêté du 16 mai 1980,  
*Journal officiel* du 6 juillet 1980)

---

**ACCORD DU 26 FÉVRIER 2014  
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES  
AU 1<sup>ER</sup> MARS 2014  
NOR : ASET1450450M  
IDCC : 979**

---

Entre :

L'UIMM de la région havraise,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La CFDT de la métallurgie du Havre ;

La CFE-CGC Haute-Normandie ;

La CFTC de la métallurgie du Havre ;

L'USTM CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Champ d'application*

Le présent accord professionnel s'applique aux salariés et aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques de l'arrondissement du Havre du 26 juin 1978.

**Article 2**

*Rémunérations minimales hiérarchiques*

Les rémunérations minimales hiérarchiques correspondant aux coefficients de la classification issus de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié sur la classification servent de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue à l'article 30 de la convention collective, et sont définies par une valeur de point unique.

A compter du 1<sup>er</sup> mars 2014, la valeur du point qui détermine les rémunérations minimales hiérarchiques est égale à 5,36 €, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont majorées de 5 % pour les ouvriers en application de l'article 25 de la convention collective et de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier en application de l'article 8 de l'avenant à la convention collective relatif à certaines catégories de mensuels.

Les rémunérations minimales hiérarchiques, fixées pour la durée légale du travail, doivent être adaptées proportionnellement à l'horaire de travail effectif et supporter de ce fait, le cas échéant, les majorations légales pour heures supplémentaires.

Les montants des rémunérations minimales hiérarchiques et des primes d'ancienneté, calculés à partir de la valeur du point fixée au deuxième alinéa du présent article, figurent en annexe du présent accord.

### **Article 3**

#### *Dénonciation*

La partie signataire qui dénoncera les dispositions du présent accord devra accompagner la lettre de dénonciation d'un projet de nouvel accord afin que les négociations puissent commencer sans retard dès la dénonciation.

### **Article 4**

#### *Révision*

Au cas où l'une des parties signataires formulerait une demande de révision partielle du présent accord, les autres parties pourront se prévaloir du même droit. Elle devra être accompagnée d'un projet de rédaction concernant les points à réviser.

Les négociations commenceront au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la demande de révision.

Les dispositions soumises à révision demeureront en vigueur jusqu'à la signature d'un accord en substituant de nouvelles.

### **Article 5**

#### *Dépôt. – Extension*

Le présent accord sera déposé à la direction des relations du travail et au conseil de prud'hommes du Havre dans les conditions définies aux articles L. 2231-6, D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail.

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

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Barème des primes mensuelles d'ancienneté applicable à compter du 1<sup>er</sup> mars 2014

Barème établi sur une base de 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Valeur du point : 5,36 €.

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	RÉMUNÉRATION minimale hiérarchique	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
Administratifs et techniciens, agents de maîtrise (hors maîtrise d'atelier)																
I	1	140	750,40	22,51	30,02	37,52	45,02	52,53	60,03	67,54	75,04	82,54	90,05	97,55	105,06	112,56
	2	145	777,20	23,32	31,09	38,86	46,63	54,40	62,18	69,95	77,72	85,49	93,26	101,04	108,81	116,58
	3	155	830,80	24,92	33,23	41,54	49,85	58,16	66,46	74,77	83,08	91,39	99,70	108,00	116,31	124,62
II	1	170	911,20	27,34	36,45	45,56	54,67	63,78	72,90	82,01	91,12	100,23	109,34	118,46	127,57	136,68
	2	180	964,80	28,94	38,59	48,24	57,89	67,54	77,18	86,83	96,48	106,13	115,78	125,42	135,07	144,72
	3	190	1 018,40	30,55	40,74	50,92	61,10	71,29	81,47	91,66	101,84	112,02	122,21	132,39	142,58	152,76
III	1	215	1 152,40	34,57	46,10	57,62	69,14	80,67	92,19	103,72	115,24	126,76	138,29	149,81	161,34	172,86
	2	225	1 206,00	36,18	48,24	60,30	72,36	84,42	96,48	108,54	120,60	132,66	144,72	156,78	168,84	180,90
	3	240	1 286,40	38,59	51,46	64,32	77,18	90,05	102,91	115,78	128,64	141,50	154,37	167,23	180,10	192,96

NIV.	ÉCH.	COEF.	RÉMUNÉRATION minimale hiérarchique	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
IV	1	255	1 366,80	41,00	54,67	68,34	82,01	95,68	109,34	123,01	136,68	150,35	164,02	177,68	191,35	205,02
	2	270	1 447,20	43,42	57,89	72,36	86,83	101,30	115,78	130,25	144,72	159,19	173,66	188,14	202,61	217,08
	3	285	1 527,60	45,83	61,10	76,38	91,66	106,93	122,21	137,48	152,76	168,04	183,31	198,59	213,86	229,14
V	1	305	1 634,80	49,04	65,39	81,74	98,09	114,44	130,78	147,13	163,48	179,83	196,18	212,52	228,87	245,22
	2	335	1 795,60	53,87	71,82	89,78	107,74	125,69	143,65	161,60	179,56	197,52	215,47	233,43	251,38	269,34
	3	365	1 956,40	58,69	78,26	97,82	117,38	136,95	156,51	176,08	195,64	215,20	234,77	254,33	273,90	293,46
	3	395	2 117,20	63,52	84,69	105,86	127,03	148,20	169,38	190,55	211,72	232,89	254,06	275,24	296,41	317,58
Ouvriers (y compris majoration de 5 %)																
I	1	140	787,92	23,64	31,52	39,40	47,28	55,15	63,03	70,91	78,79	86,67	94,55	102,43	110,31	118,19
	2	145	816,06	24,48	32,64	40,80	48,96	57,12	65,28	73,45	81,61	89,77	97,93	106,09	114,25	122,41
	3	155	872,34	26,17	34,89	43,62	52,34	61,06	69,79	78,51	87,23	95,96	104,68	113,40	122,13	130,85
II	1	170	956,76	28,70	38,27	47,84	57,41	66,97	76,54	86,11	95,68	105,24	114,81	124,38	133,95	143,51
	3	190	1 069,32	32,08	42,77	53,47	64,16	74,85	85,55	96,24	106,93	117,63	128,32	139,01	149,70	160,40
III	1	215	1 210,02	36,30	48,40	60,50	72,60	84,70	96,80	108,90	121,00	133,10	145,20	157,30	169,40	181,50
	3	240	1 350,72	40,52	54,03	67,54	81,04	94,55	108,06	121,56	135,07	148,58	162,09	175,59	189,10	202,61
IV	1	255	1 435,14	43,05	57,41	71,76	86,11	100,46	114,81	129,16	143,51	157,87	172,22	186,57	200,92	215,27
	2	270	1 519,56	45,59	60,78	75,98	91,17	106,37	121,56	136,76	151,96	167,15	182,35	197,54	212,74	227,93
	3	285	1 603,98	48,12	64,16	80,20	96,24	112,28	128,32	144,36	160,40	176,44	192,48	208,52	224,56	240,60

NIV.	ÉCH.	COEF.	RÉMUNÉRATION minimale hiérarchique	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
Agents de maîtrise d'atelier (y compris majoration de 7 %)																
III	1	215	1 233,07	36,99	49,32	61,65	73,98	86,31	98,65	110,98	123,31	135,64	147,97	160,30	172,63	184,96
	3	240	1 376,45	41,29	55,06	68,82	82,59	96,35	110,12	123,88	137,64	151,41	165,17	178,94	192,70	206,47
IV	1	255	1 462,48	43,87	58,50	73,12	87,75	102,37	117,00	131,62	146,25	160,87	175,50	190,12	204,75	219,37
	3	285	1 634,53	49,04	65,38	81,73	98,07	114,42	130,76	147,11	163,45	179,80	196,14	212,49	228,83	245,18
V	1	305	1 749,24	52,48	69,97	87,46	104,95	122,45	139,94	157,43	174,92	192,42	209,91	227,40	244,89	262,39
	2	335	1 921,29	57,64	76,85	96,06	115,28	134,49	153,70	172,92	192,13	211,34	230,56	249,77	268,98	288,19
	3	365	2 093,35	62,80	83,73	104,67	125,60	146,53	167,47	188,40	209,33	230,27	251,20	272,14	293,07	314,00
	3	395	2 265,40	67,96	90,62	113,27	135,92	158,58	181,23	203,89	226,54	249,19	271,85	294,50	317,16	339,81

**Convention collective**

**IDCC : 878. – MENSUELS DES INDUSTRIES  
MÉTALLURGIQUES DU RHÔNE  
(21 mai 1976)**

(Etendue par arrêté du 21 novembre 1986,  
*Journal officiel* du 11 décembre 1986)

---

**ACCORD DU 13 FÉVRIER 2014  
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES  
ET AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES POUR L'ANNÉE 2014**

NOR : ASET1450436M  
IDCC : 878

---

Vu les dispositions de l'accord national métallurgie du 17 janvier 1991 institutionnalisant le double barème RMH et taux garantis et portant avenant à l'accord national du 13 juillet 1983 étendu le 1<sup>er</sup> juillet 1991,

il a été convenu, dans la continuité des accords conclus depuis 2011 de contribuer à renforcer l'attractivité de la branche professionnelle en recherchant la meilleure harmonisation possible entre coefficients de la grille des rémunérations annuelles garanties.

Il a été décidé que l'accord du 4 mars 2013 fixant l'annexe II à la convention collective des mensuels des industries métallurgiques du Rhône du 21 mai 1976 est annulé et remplacé par le présent accord qui sera annexé à la présente convention sous la forme d'une nouvelle annexe II.

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

*Rémunérations minimales hiérarchiques*

Le barème des rémunérations minimales hiérarchiques, tel que fixé le 4 mars 2013 en vertu de l'article 32 de la convention collective des mensuels des industries métallurgiques du Rhône du 21 mai 1976, est modifié selon le barème (35 heures) annexé au présent accord.

Ce barème de RMH, distinct de celui des rémunérations annuelles garanties, ne constitue nullement une rémunération minimale garantie. Il ne sert qu'au calcul des primes d'ancienneté.

Ce barème est applicable à compter du 1<sup>er</sup> avril 2014.

**Article 2**

*Primes d'ancienneté*

Conformément à l'article 36 de la convention collective des industries métallurgiques du Rhône, le montant des primes d'ancienneté dont bénéficient les salariés qui remplissent les conditions nécessaires est calculé sur la base des rémunérations hiérarchiques telles que fixées à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord.



### Article 3

#### *Rémunérations annuelles garanties*

Le barème des rémunérations annuelles garanties, tel que fixé par l'accord du 4 mars 2013 en vertu de l'article 32 de la convention collective des mensuels des industries métallurgiques du Rhône du 21 mai 1976, est annulé et remplacé par le nouveau barème (35 heures) annexé au présent accord.

Ce barème définit les garanties minimales de rémunérations annuelles applicables à l'ensemble des catégories de personnel visées par la convention collective des mensuels des industries métallurgiques du Rhône.

Les rémunérations annuelles garanties déterminent, sauf garantie légale ou conventionnelle de salaire plus favorable, la rémunération annuelle brute en dessous de laquelle aucun salarié défini comme à l'alinéa précédent ne pourra être rémunéré pour une durée annuelle correspondant à 35 heures de travail hebdomadaire et pour le coefficient considéré.

Les rémunérations annuelles garanties doivent être adaptées proportionnellement à l'horaire de l'entreprise ou à celui du salarié concerné et calculées *pro rata temporis* en cas de :

- départ ou entrée en cours d'année ;
- changement de classification en cours d'année.

Il s'applique à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014 et concerne l'ensemble des rémunérations telles que définies par l'article 4 du présent accord et versées entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2014.

### Article 4

#### *Vérification du respect de la rémunération annuelle garantie*

A la date du paiement du salaire du mois de décembre, l'employeur vérifiera que le montant total des rémunérations à prendre en considération est au moins égal au montant de la rémunération annuelle garantie. A défaut, un complément égal à la différence entre les rémunérations perçues et la rémunération annuelle garantie est versé avec la paie afférente à ce mois.

Pour vérifier si les salaires réels pratiqués ne sont pas inférieurs aux rémunérations annuelles garanties, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paie mensuel et supportant les cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- les primes d'ancienneté prévues par l'article 36 de la convention collective ;
- les majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des dispositions de l'article 30 de la convention collective ;
- les revenus découlant de la législation sur l'intéressement et de la participation et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale ;
- les majorations pour heures supplémentaires ;
- les primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

### Article 5

#### *Respect des garanties conventionnelles*

L'application du présent accord et en particulier des barèmes de rémunérations annuelles garanties ne peut avoir pour conséquence l'exclusion d'une quelconque disposition de la convention collective des mensuels des industries métallurgiques du Rhône et notamment des articles 27, 28 et 29 relatifs aux majorations de salaires.

## **Article 6**

### *Indemnité forfaitaire de nuit*

L'indemnité fixée par l'article 29 de la convention collective des mensuels des industries métallurgiques du Rhône appelée communément « prime de panier de nuit » est fixée à compter du 1<sup>er</sup> avril 2014 à 6,10 €.

## **Article 7**

### *Dates d'application*

Compte tenu des dispositions ci-dessus, l'application du présent accord s'opérera selon des dates différentes :

- la grille de rémunérations minimales hiérarchiques servant au calcul de la prime d'ancienneté s'appliquera à compter du 1<sup>er</sup> avril 2014 ;
- la nouvelle grille de rémunérations annuelles garanties s'appliquera à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014 ;
- l'indemnité forfaitaire de nuit s'appliquera à compter du 1<sup>er</sup> avril 2014.

## **Article 8**

### *Notification et dépôt*

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

Fait à Lyon, le 13 février 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisation patronale :**

UIMM Rhône.

### **Syndicats de salariés :**

CFTC métallurgie Lyon ;  
CFE-CGC métallurgie Rhône ;  
FO métallurgie Rhône ;  
SYMÉTAL 69 CFDT.

## ANNEXE I

### **Barème I. – Rémunérations minimales hiérarchiques applicables à compter du 1<sup>er</sup> avril 2014 (base 35 heures)**

*(Servant de base de calcul de la prime d'ancienneté)*

*(En euros.)*

NIV.	ÉCH.	COEF.	OUVRIER (RMH majorée de 5 %)		ADMINISTRATIF et technicien	AGENT de maîtrise		AGENT de maîtrise d'atelier (RMH majorée de 7 %)
V	3	395			1 456,29		1 456,29	1 558,22
	2	365			1 345,68	AM7	1 345,68	1 439,88
	1	335			1 235,07	AM6	1 235,07	1 321,52
	1	305			1 124,47	AM5	1 124,47	1 203,18
IV	3	285	TA4	1 103,26	1 050,73	AM4	1 050,73	1 124,28
	2	270	TA3	1 045,19	995,43			
	1	255	TA2	987,15	940,14	AM3	940,14	1 005,95
III	3	240	TA1	929,07	884,83	AM2	884,83	946,77
	2	225			829,52			
	1	215	P3	832,28	792,65	AM1	792,65	848,13
II	3	190	P2	735,52	700,49			
	2	180			663,62			
	1	170	P1	658,08	626,75			
I	3	155	O3	623,48	593,79			
	2	145	O2	611,48	582,36			
	1	140	O1	610,08	581,03			

## ANNEXE II

### Barème II. – Rémunérations annuelles garanties applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014 (base 35 heures)

*(Annexe à l'article 3 de l'accord du 13 février)*

*(En euros.)*

NIV.	ÉCH.	COEF.	OUVRIER		ADMINISTRATIF et technicien	AGENT de maîtrise		AGENT de maîtrise d'atelier	
V	3	395			28 169,65		28 169,65		30 141,16
	2	365			25 998,84	AM7	25 998,84	AM7	27 962,37
	1	335			23 911,20	AM6	23 911,20	AM6	25 845,65
	1	305			21 854,13	AM5	21 854,13	AM5	23 668,13
IV	3	285	TA4	21 126,53	20 396,02	AM4	20 396,02	AM4	22 088,89
	2	270	TA3	20 093,44	19 564,86				
	1	255	TA2	19 337,28	18 969,86	AM3	18 969,86	AM3	20 562,34
III	3	240	TA1	18 730,92	18 377,46	AM2	18 377,46	AM2	19 478,04
	2	225			18 031,94				
	1	215	P3	18 343,01	17 762,80	AM1	17 762,80	AM1	18 400,00
II	3	190	P2	17 963,47	17 600,83				
	2	180			17 577,34				
	1	170	P1	17 699,08	17 529,99				
I	3	155	O3	17 555,85	17 476,87				
	2	145	O2	17 470,00	17 450,00				
	1	140	O1	17 404,72	17 404,72				

**Convention collective départementale**

**IDCC : 822. – MÉTALLURGIE  
(Savoie)**

**(29 décembre 1975)**

(Etendue par arrêté du 25 juillet 1980,  
*Journal officiel* du 18 septembre 1980)

---

**ACCORD DU 12 FÉVRIER 2014**

**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS EFFECTIVES GARANTIES  
ET AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES POUR L'ANNÉE 2014**

NOR : ASET1450433M

IDCC : 822

---

Entre :

L'UIMM Savoie,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFTC ;

L'USM FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Rémunérations effectives garanties annuelles 2014*

Le barème des rémunérations effectives garanties annuelles (REGA) prévues à l'article 1<sup>er</sup> de l'accord du 12 février 1991 complétant la convention collective du 29 décembre 1975 modifiée applicable aux mensuels de la métallurgie de la Savoie est fixé, à partir de l'année 2014, selon le barème annexé au présent accord (annexe I).

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

*Rémunérations effectives garanties annuelles 2014*

Dans la perspective d'avoir à terme qu'une seule catégorie « mensuels » avec un barème unique pour la REGA, le gel du barème de la REGA « agent de maîtrise » se poursuit, à l'exception des coefficients rattrapés par l'augmentation du barème « autres mensuels », soit les coefficients 395, 285, 255, 240 et 215.

## Article 2

### *Rémunérations minimales hiérarchiques au 1<sup>er</sup> mars 2014*

La valeur du point des mensuels de la Savoie servant exclusivement de base de calcul de la prime d'ancienneté prévue à l'article 32 de ladite convention collective est fixée à 4,96 €, base 35 heures hebdomadaires, à compter du 1<sup>er</sup> mars 2014.

Le barème des rémunérations mensuelles minimales hiérarchiques figure dans le barème annexé calculé sur la base mensuelle de 151,67 heures (annexe II).

L'augmentation accordée concerne l'ensemble des coefficients de la grille hiérarchique nationale à l'exception des coefficients 140, 145, 155, 170, 180, 190 dont les montants sont revalorisés et fixés à :

*(En euros.)*

COEFFICIENT	RMH (base 151,67 heures)
140	856,96
145	856,96
155	883,33
170	913,46
180	941,69
190	945,47

## Article 3

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2122-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2232-2 du code du travail et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

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

Fait à La Motte-Servolex, le 12 février 2014.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE I

### Barème des rémunérations effectives garanties annuelles (REGA) à partir de l'année 2014

Base hebdomadaire de 35 heures.

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	AGENT DE MAÎTRISE D'ATELIER		AUTRE MENSUEL
V		395		31 139	31 139
	3	365	AM7	29 721	28 374
	2	335	AM6	27 209	26 128
	1	305	AM5	24 950	24 218
IV	3	285	AM4	23 477	23 477
	2	270			22 252
	1	255	AM3	21 049	21 049
III	3	240	AM2	20 223	20 223
	2	225			18 812
	1	215	AM1	18 244	18 244
II	3	190			17 838
	2	180			17 666
	1	170			17 592
I	3	155			17 472
	2	145			17 427
	1	140			17 396

## ANNEXE II

### Barème des rémunérations minimales hiérarchiques au 1<sup>er</sup> mars 2014

Base hebdomadaire de 35 heures.

Valeur du point : 4,96 €.

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	OUVRIER <sup>(1)</sup>		AGENT DE MAÎTRISE (sauf AM d'atelier)		AGENT DE MAÎTRISE d'atelier <sup>(2)</sup>		ADMINISTRATIF et technicien
V	3	395							1 959,20
	3	365			AM7	1 810,40	AM7	1 937,13	1 810,40
	2	335			AM6	1 661,60	AM6	1 777,91	1 661,60
	1	305			AM5	1 512,80	AM5	1 618,70	1 512,80
IV	3	285	TA4	1 484,28	AM4	1 413,60	AM4	1 512,55	1 413,60
	2	270	TA3	1 406,16					1 339,20
	1	255	TA2	1 328,04	AM3	1 264,80	AM3	1 353,34	1 264,80
III	3	240	TA1	1 249,92	AM2	1 190,40	AM2	1 273,73	1 190,40
	2	225							1 116,00
	1	215	P3	1 119,72	AM1	1 066,40	AM1	1 141,05	1 066,40
II	3	190	P2	992,74					945,47
	2	180							941,69
	1	170	P1	959,13					913,46
I	3	155	03	927,50					883,33
	2	145	02	899,81					856,96
	1	140	01	899,81					856,96
<p>(1) En application de l'accord national du 30 janvier 1980, les rémunérations minimales hiérarchiques des ouvriers sont majorées de 5 %.</p> <p>(2) Par application du protocole d'accord national du 30 janvier 1980, la majoration des rémunérations minimales hiérarchiques des agents de maîtrise d'atelier est portée de 5 % à 7 %.</p>									



**Convention collective**

**IDCC : 1164. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET ANNEXES  
DE LA RÉGION DE VIMEU  
(Somme)  
(22 décembre 1981)**

---

**ACCORD DU 20 FÉVRIER 2014  
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES  
POUR L'ANNÉE 2014**

NOR : ASET1450438M

IDCC : 1164

**PRÉAMBULE**

Le présent accord est conclu en considération des accords de branche en vigueur de la métallurgie et de la législation sur le temps de travail.

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

*Rémunérations annuelles garanties (RAG)*

Les RAG constituent la rémunération brute au-dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte travaillant normalement sous réserve des conditions spéciales concernant les jeunes mensuels âgés de moins de 18 ans et les salariés d'une aptitude physique réduite.

Le présent accord institue un barème de RAG, à compter de l'année 2014, sur la base de 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

En conséquence, les montants des RAG seront adaptés au temps de travail effectif pratiqué par chaque salarié.

Le barème de RAG (établi en euros) est annexé au présent accord.

Les valeurs des RAG seront calculées *pro rata temporis* en cas d'embauche, de départ ou de changement de classification intervenant en cours d'année, ou en cas de suspension du contrat de travail, pour quelle que cause que ce soit.

**Article 2**

*Entrée en vigueur, dépôt et publicité*

Le présent accord prendra effet le lendemain de son dépôt auprès des services du ministère du travail, et auprès du greffe du conseil de prud'hommes d'Abbeville.

Ces formalités de dépôt seront effectuées par l'UIMM Vimeu selon les modalités prévues par la loi.

Fait à Woincourt, le 20 février 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

UIMM Vimeu.

**Syndicats de salariés :**

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

## ANNEXE I

### **Barème des rémunérations annuelles garanties à compter de l'année 2014**

Base : 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire effectif de 35 heures.

*(En euros.)*

COEFFICIENT	MONTANT
140	17 345
145	17 411
155	17 463
170	17 545
180	17 545
190	17 720
215	18 191
225	18 537
240	19 549
255	20 650
270	21 712
285	22 689
305	24 180
335	26 519
365	28 847
395	31 199

**Convention collective**  
**IDCC : 1164. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET ANNEXES**  
**DE LA RÉGION DE VIMEU**  
**(Somme)**  
**(22 décembre 1981)**

---

ACCORD DU 20 FÉVRIER 2014  
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES  
POUR L'ANNÉE 2014  
NOR : ASET1450439M  
IDCC : 1164

---

**PRÉAMBULE**

Le présent accord est conclu en considération des accords de branche en vigueur de la métallurgie et de la législation sur le temps de travail.

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

*Rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)*

Les parties signataires décident de porter la valeur du point à compter du 1<sup>er</sup> avril 2014 à 5,58 €, sur la base de 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Il en résulte un tableau de RMH calculées sur une base mensuelle de 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

En conséquence, les montants des RMH seront adaptés au temps de travail effectif pratiqué par chaque salarié.

Les RMH servent de base au calcul des primes d'ancienneté pour les salariés embauchés ou réembauchés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1992.

Le tableau des RMH (établi en euros) est annexé au présent accord.

**Article 2**

*Entrée en vigueur, dépôt et publicité*

Le présent accord prendra effet le lendemain de son dépôt auprès des services du ministère du travail, et auprès du greffe du conseil de prud'hommes d'Abbeville.

Ces formalités de dépôt seront effectuées par l'UIMM Vimeu selon les modalités prévues par la loi.

Fait à Woincourt, le 20 février 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

UIMM Vimeu.

**Syndicats de salariés :**

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

## ANNEXE I

### Rémunérations minimales hiérarchiques applicables à compter du 1<sup>er</sup> avril 2014

Base : 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures.

Valeur du point : 5,58 €.

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.		OUVRIER	ADMINISTRATIF et technicien	AGENT de maîtrise	AGENT DE MAÎTRISE d'atelier
V	4	395			2 204	2 204	2 358
	3	365	AM7		2 037	2 037	2 179
	2	335	AM6		1 869	1 869	2 000
	1	305	AM5		1 702	1 702	1 821
IV	3	285	TA4 / AM4	1 670	1 590	1 590	1 702
	2	270	TA3	1 582	1 507		
	1	255	TA2 / AM3	1 494	1 423	1 423	1 523
III	3	240	AM2	1 406	1 339	1 339	1 433
	2	225			1 256		
	1	215	P3 / AM1	1 260	1 200	1 200	1 284
II	3	190	P2	1 113	1 060		
	2	180			1 004		
	1	170	P1	996	949		
I	3	155	O3	908	865		
	2	145	O2	850	809		
	1	140	O1	820	781		

Brochure n° 3050

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1499. – MIROITERIE**  
**(Transformation et négoce du verre)**

ACCORD DU 13 FÉVRIER 2014  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX  
AU 1<sup>ER</sup> MARS 2014  
NOR : ASET1450453M  
IDCC : 1499

**PRÉAMBULE**

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire de branche et de l'examen de la situation comparée des femmes et des hommes au sein des sociétés dépendant de la convention collective nationale de la miroiterie, de la transformation et du négoce de verre, un accord sur les salaires minimaux professionnels a été signé le 13 février 2014.

Suite à l'évolution du Smic mise en œuvre le 1<sup>er</sup> janvier 2014, les parties signataires ont exprimé leur volonté, comme lors des précédents accords SMP (7 mai 2004, 28 septembre 2004, 28 juin 2005, 4 juillet 2006, 3 juillet 2007, 3 juillet 2008, 4 février 2011 et 7 mars 2012), à ce qu'aucun coefficient de la grille ne soit associé à un SMP dont la valeur serait en dessous de celle du Smic en vigueur.

Les parties signataires entendent augmenter tous les coefficients en dessous du Smic en maintenant des écarts entre ces coefficients.

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

*Salaires minimaux et montant des primes d'ancienneté*

Au 1<sup>er</sup> mars 2014, les salaires minimaux, horaires et mensualisés ainsi que le montant des primes d'ancienneté correspondantes sont définis comme suit :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMAL conventionnel mensualisé	SMP HORAIRE	PRIME D'ANCIENNETÉ HORAIRE				
			3 à 5 ans 3 %	6 à 8 ans 6 %	9 à 11 ans 9 %	12 à 14 ans 12 %	≥ 15 ans 15 %
140	1 445,39	9,53	0,286	0,572	0,858	1,144	1,430
150	1 450,19	9,56	0,287	0,574	0,861	1,147	1,434
160	1 453,26	9,58	0,287	0,575	0,862	1,150	1,437
170	1 459,25	9,62	0,289	0,577	0,866	1,155	1,443
180	1 466,26	9,67	0,290	0,580	0,870	1,160	1,450

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMAL conventionnel mensualisé	SMP HORAIRE	PRIME D'ANCIENNETÉ HORAIRE				
			3 à 5 ans 3 %	6 à 8 ans 6 %	9 à 11 ans 9 %	12 à 14 ans 12 %	≥ 15 ans 15 %
200	1 504,00	9,92	0,297	0,595	0,892	1,190	1,487
225	1 557,35	10,27	0,308	0,616	0,924	1,232	1,540
250	1 615,39	10,65	0,320	0,639	0,959	1,278	1,598
275	1 675,07	11,04	0,331	0,663	0,994	1,325	1,657
300	1 788,37	11,79	0,354	0,707	1,061	1,415	1,769
330	1 920,43	12,66	0,380	0,760	1,140	1,519	1,899
370	2 098,08						
410	2 278,89						
460	2 505,19						
550	2 915,46						
660	3 420,09						
880	4 435,56						

## Article 2

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

L'examen de la situation comparée des femmes et des hommes au sein des sociétés dépendant de la convention collective nationale de la miroiterie, de la transformation et du négoce de verre a fait apparaître la subsistance d'écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, notamment concernant la catégorie cadres.

Néanmoins, étant donné le peu de données à disposition dans l'analyse présentée et commentée pour cette catégorie, les parties ont convenu de modalités visant à améliorer, pour 2015, la représentativité de l'étude proposée. Les parties ont également affirmé leur volonté de supprimer ces éventuels écarts.

## Article 3

### *Modalités d'application*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) de Paris et sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément à la législation en vigueur.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension rapide du présent accord au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-24, L. 2261-25 et L. 2261-26 du code du travail.

Aucun accord d'entreprise ne pourra déroger de manière moins favorable aux clauses du présent accord de branche.

Les dispositions relatives au présent accord entreront en vigueur à partir du jour suivant le dépôt légal, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Fait à Paris, le 13 février 2014.



Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

FFPV.

**Syndicats de salariés :**

FCE CFDT ;

CFE-CGC chimie ;

FCMTE CFTC.

Brochure n° 3011

Convention collective nationale  
IDCC : 700. – **PRODUCTION DES PAPIERS-CARTONS  
ET CELLULOSES**  
**(Ingénieurs et cadres)**

Brochure n° 3068

Convention collective nationale  
IDCC : 707. – **TRANSFORMATION DES PAPIERS-CARTONS  
ET DE LA PELLICULE CELLULOSIQUE**  
**(Ingénieurs et cadres)**

AVENANT N° 2 DU 6 FÉVRIER 2014  
À L'ACCORD DU 13 DÉCEMBRE 2010 RELATIF À LA CLASSIFICATION

NOR : ASET1450446M  
IDCC : 700, 707

Entre :

L'UNIDIS,

D'une part, et

La FCE CFDT ;

La FIBOPA CFE-CGC ;

La FFSCEGA CFTC ;

La FG FO construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article unique**

La grille de rémunération visée à l'annexe II de l'accord professionnel du 13 décembre 2010 est modifiée comme suit pour l'année 2014 :

*(En euros.)*

NIVEAU	PROPOSITION RAM <sup>(1)</sup> 2013	MENSUEL 80 %	MENSUEL 70 %
Débutant moins de 2 ans d'ancienneté <sup>(2)</sup>	26 838	1 789	
Entre 2 et 5 ans d'ancienneté	30 000	2 000	
A	37 600	2 507	2 193

NIVEAU	PROPOSITION RAM <sup>(1)</sup> 2013	MENSUEL 80 %	MENSUEL 70 %
B	43 354	2 890	2 529
C	56 773	3 785	3 312

(1) Collaborateurs ingénieurs et cadres débutants au sens du paragraphe 3.3 de l'accord du 13 décembre 2010.  
(2) Collaborateurs dont la fonction justifie une part importante d'éléments variables de rémunération (ex. : cadres commerciaux) et paragraphe 5.2 de l'accord du 13 décembre 2010.

## Article 2

### *Champ d'application*

Le présent avenant est conclu dans le champ d'application :

- de la convention collective nationale ingénieurs et cadres de la production des papiers-cartons et celluloses du 20 janvier 1988 ;
- de la convention collective nationale ingénieurs et cadres de la transformation des papiers-cartons et des industries connexes du 16 février 1988.

## Article 3

### *Procédure de dépôt et d'extension*

Le présent avenant fait l'objet des mêmes conditions de dépôt et de procédure que l'accord initial lui-même. La partie patronale s'attachera à recourir à son extension.

## Article 4

### *Dispositions diverses*

Par la signature du présent avenant, la partie patronale s'engage à :

- ouvrir une négociation paritaire intersecteurs papiers-cartons sur la mise en place d'une couverture conventionnelle frais de santé à l'occasion des discussions paritaires qui s'ouvriront sur le sujet dans la branche industries du cartonnage et articles de papeterie ;
- poursuivre la négociation sur le travail de nuit et ce à l'issue de la remise du rapport Virvilles et de la publication des arrêtés et décrets d'application de la loi visant la prise en compte de la pénibilité du travail.

Fait à Paris, le 6 février 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3011

Convention collective nationale

IDCC : 700. – **PRODUCTION DES PAPIERS-CARTONS  
ET CELLULOSES**  
**(Ingénieurs et cadres)**

---

Brochure n° 3068

Convention collective nationale

IDCC : 707. – **TRANSFORMATION DES PAPIERS-CARTONS  
ET DE LA PELLICULE CELLULOSIQUE**  
**(Ingénieurs et cadres)**

---

Brochure n° 3242

Convention collective nationale

IDCC : 1492. – **PRODUCTION DES PAPIERS-CARTONS  
ET DE CELLULOSES**  
**(OEDTAM)**

---

Brochure n° 3250

Convention collective nationale

IDCC : 1495. – **TRANSFORMATION DES PAPIERS-CARTONS  
ET INDUSTRIES CONNEXES**  
**(OEDTAM)**

---

AVENANT N° 4 DU 6 FÉVRIER 2014

RELATIF À L'INDEMNISATION DES PÉRIODES D'ASTREINTE

NOR : ASET1450443M

Entre :

L'UNIDIS,

D'une part, et

La FCE CFDT ;

La FIBOPA CFE-CGC ;

La FFSCEGA CFTC ;

La FG FO construction,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

**Article unique**

*Indemnisation des périodes d'astreinte*

Les compensations financières forfaitaires prévues à l'article 3 du chapitre I<sup>er</sup> de l'accord professionnel du 18 juin 2010 sont portées, à compter du 1<sup>er</sup> février 2014, à :

- 15,77 € par période de 24 heures ;
- 110 € par semaine ou par période de 7 jours consécutifs.

Le présent avenant obéit aux mêmes conditions de publicité et d'extension que l'accord initial.

Fait à Paris, le 6 février 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3242

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1492. – PRODUCTION DES PAPIERS-CARTONS**  
**ET DE CELLULOSES**  
**(OEDTAM)**

---

**AVENANT N° 36 DU 6 FÉVRIER 2014**  
**RELATIF À LA PRIME DE PANIER DE NUIT**  
**AU 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2014**

NOR : ASET1450445M  
IDCC : 1492

---

Entre :

L'UNIDIS,

D'une part, et

La FCE CFDT ;

La FIBOPA CFE-CGC ;

La FFSCEGA CFTC ;

La FG FO construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article unique**

*Prime de panier de nuit*

Le montant de la prime de panier de nuit est fixé à 5,25 € à compter du 1<sup>er</sup> février 2014.

Le présent avenant obéit aux mêmes conditions de publicité et d'extension que les conventions collectives.

Fait à Paris, le 6 février 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3250

Convention collective nationale  
IDCC : 1495. – **TRANSFORMATION DES PAPIERS-CARTONS  
ET INDUSTRIES CONNEXES  
(OEDTAM)**

---

AVENANT N° 35 DU 6 FÉVRIER 2014  
RELATIF À LA PRIME DE PANIER DE NUIT  
AU 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2014

NOR : ASET1450444M  
IDCC : 1495

---

Entre :

L'UNIDIS,

D'une part, et

La FCE CFDT ;

La FIBOPA CFE-CGC ;

La FFSCEGA CFTC ;

La FG FO construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article unique**

*Prime de panier de nuit*

Le montant de la prime de panier de nuit est fixé à 5,25 € à compter du 1<sup>er</sup> février 2014.

Le présent avenant obéit aux mêmes conditions de publicité et d'extension que les conventions collectives.

Fait à Paris, le 6 février 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3104

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 176. – INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE**

ACCORD DU 8 JANVIER 2014

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA

AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2014

NOR : ASET1450430M

IDCC : 176

Entre :

Les LEEM,

D'une part, et

La FCE CFDT ;

La FCMTE CFTC ;

La CFE-CGC chimie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le paragraphe II « Salaires minima professionnels » de l'avenant n° 1 de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique modifiée est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« II. – Salaires minima professionnels

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, les salaires minima mensuels pour 151,67 heures sont calculés à partir de la formule suivante :  $y = a + bx$ .

y : salaire minimum du salarié en fonction de son groupe et de son niveau de classification ;

a : valeur constante, soit 1 413,58 € ;

b : nombre de points définis pour chaque groupe et niveau de classification ;

x : valeur du point, soit 7,7766 €.

Salaires minima pour 151,67 heures au 1<sup>er</sup> janvier 2014

(En euros.)

GROUPE	POINT	SMM
1A	6	1 460,25
1B	8	1 475,80



GROUPE	POINT	SMM
1C/2A	10	1 491,34
2B	14	1 522,45
2C/3A	23	1 592,44
3B	28	1 631,32
3C/4A	46	1 771,30
4B	54	1 833,52
4C/5A	77	2 012,38
5B	88	2 097,93
5C/6A	118	2 331,22
6B	132	2 440,09
6C	169	2 727,83
7A	183	2 836,71
7B	246	3 326,63
8A	260	3 435,50
8B	335	4 018,74
9A	349	4 127,62
9B	438	4 819,74
10	494	5 255,22
11	550	5 690,72

## Article 2

Les parties signataires du présent accord conviennent que le salaire minimum mensuel des salariés des groupes 1A, 1B, 1C/2A est porté à 1 500 € brut dès que le salarié a 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

## Article 3

Conformément à l'article 2 de l'accord collectif du 24 mars 2011 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les parties signataires du présent accord rappellent l'obligation de l'employeur d'effectuer chaque année la comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes et de prendre, le cas échéant, les mesures de rattrapage et de rééquilibrage qui s'imposent.

Elles considèrent que le rééquilibrage des rémunérations entre les femmes et les hommes est un élément essentiel de l'équité dans les politiques salariales et demandent aux entreprises de corriger les éventuels écarts de salaires entre les femmes et les hommes exerçant les mêmes fonctions dans des conditions équivalentes, afin de se mettre en conformité avec les dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail.

## Article 4

### *Entrée en vigueur*

Le présent accord entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par les articles L. 2232-6 et suivants du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche non signataires du présent accord.

## **Article 5**

### *Dépôt*

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

## **Article 6**

### *Extension*

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

Fait à Paris, le 8 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3367

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2847. – PÔLE EMPLOI**

ACCORD DU 14 FÉVRIER 2014

RELATIF À LA VALEUR DU POINT

AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2014

NOR : ASET1450431M

IDCC : 2847

Entre :

Pôle emploi,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFE-CGC ;

La CFTC emploi ;

Le SNU,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La partie fixe du salaire, actuellement à 285,1004 €, est majorée de 5,22 %. Elle est fixée à 300 € au 1<sup>er</sup> janvier 2014.

Le point salaire, actuellement à 7,7303 €, est majoré de 0,4 %. Il est porté à 7,7612 € au 1<sup>er</sup> janvier 2014.

Soit une augmentation moyenne de 1 %.

Les salaires des personnels surnuméraires et temporaires seront augmentés dans les mêmes conditions.

L'augmentation sera effective rétroactivement sur les salaires de mars 2014.

**Article 2**

*Dispositions relatives aux titres-restaurants*

La valeur faciale des titres-restaurants commandés à compter du 1<sup>er</sup> mars est portée à 8,88 €.

**Article 3**

*Clause de revoyure*

La direction et les organisations syndicales conviennent de se rencontrer au plus tard le 30 septembre 2014 pour faire le point sur l'évolution générale des salaires des agents de droit privé au sein de Pôle emploi au regard des différents paramètres économiques pris en considération.

#### **Article 4**

##### *Entrée en vigueur*

Le présent accord prend effet à compter de sa signature, sous réserve de la mise en œuvre du droit d'opposition prévu par le code du travail.

Fait à Paris, le 14 février 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3367

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2847. – PÔLE EMPLOI**

**ACCORD DU 14 FÉVRIER 2014**

**RELATIF AUX CADRES DIRIGEANTS**

NOR : ASET1450432M

IDCC : 2847

**PRÉAMBULE**

La loi n° 2008-126 du 13 février 2008 relative à la réforme de l'organisation du service public de l'emploi a conduit à la création, le 19 décembre 2008, de Pôle emploi.

Cette création a donné lieu à la mise en place d'une convention collective en date du 21 novembre 2009, afin que le personnel de Pôle emploi dispose de l'ensemble des garanties individuelles et collectives nécessaires à la réalisation de son activité et à son développement professionnel, de nature à sécuriser son avenir.

Dans le cadre de l'article 1.2 de la convention collective nationale de Pôle emploi et afin de tenir compte de la particularité de leurs fonctions, il a été convenu de la détermination des dispositions spécifiques aux fonctions dites de cadres dirigeants.

Le présent accord, complémentaire à la convention collective nationale de Pôle emploi, a donc pour objet de déterminer un cadre conventionnel spécifique aux fonctions de cadres qui, conformément à l'article L. 3111-2 du code du travail :

- assument des responsabilités importantes dans l'exercice de leur fonction impliquant une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps ;
- exercent un pouvoir de décision largement autonome dans le cadre d'une adhésion aux orientations de la direction générale ;
- ont un niveau élevé de rémunération dans Pôle emploi.

Les cadres dirigeants peuvent être positionnés soit sur une fonction de directeur, soit sur une fonction de directeur adjoint et selon des niveaux de responsabilités confiées.

Au vu des emplois existants au sein de Pôle emploi :

- les directeurs généraux adjoints, les adjoints aux directeurs généraux adjoints, les directeurs d'établissement sont positionnés sur une fonction de directeur ;
- les directeurs régionaux adjoints et délégués, les directeurs au siège, les secrétaires généraux sont positionnés sur une fonction de directeur adjoint.

Le présent accord est également applicable aux autres cadres dirigeants qui ont cessé d'exercer les emplois précités ou qui relevaient précédemment de l'accord « Cadres dirigeants de l'assurance chômage ».

Les parties signataires conviennent de la nécessité d'adapter les compétences des cadres dirigeants à l'évolution des métiers et de prendre en compte les aspects de gestion prévisionnelle nécessaires en matière d'emploi, de formation et de rémunération pour développer leur employabilité et favoriser leur promotion interne, ainsi que de promouvoir, favoriser, veiller à l'accès des femmes aux fonctions de cadres dirigeants.

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

### *Objet et champ d'application*

Le présent accord a réglé, conformément au paragraphe 2 de l'article 1<sup>er</sup> de ladite convention, les rapports entre Pôle emploi et les cadres dirigeants.

Sont considérés comme cadres dirigeants les personnels visés au préambule du présent accord.

Le présent accord se substitue, à compter de sa date d'entrée en vigueur, en toutes les dispositions ayant le même objet et, en particulier, aux dispositions de l'accord d'évolution du cadre contractuel collectif des cadres dirigeants de l'assurance chômage du 26 juillet 2001.

## **Article 2**

### *Articulation des dispositions du présent accord avec celles de la convention collective nationale de Pôle emploi*

Les cadres dirigeants sont régis par les dispositions du présent accord à la convention collective nationale de Pôle emploi.

A l'exclusion de tout autre accord ou disposition, ils sont également régis par les dispositions suivantes de cette convention collective et de ses accords :

- les articles 15, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 44, 46, 47, 48 et 49 ;
- l'article 41, pris en ses sept seuls alinéas « Autorisation d'absence exceptionnelle » du paragraphe 15 « Réunions syndicales et autorisations d'absence exceptionnelles » ;
- et, pour les cadres dirigeants ayant une ancienneté de moins de 2 ans en cette qualité, les articles 36 et 37.

Si les cadres dirigeants ne relèvent pas des dispositions conventionnelles applicables, en matière de durée du travail, aux agents de Pôle emploi du fait qu'ils relèvent des dispositions de l'article L. 3111-2 du code du travail, ils bénéficient néanmoins, comme les autres personnels, de repos supplémentaires octroyés principalement à l'occasion des ponts. Ces jours sont ainsi pris dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 3, paragraphe 5, de l'accord « OATT » du 30 septembre 2010.

Tout accord collectif postérieur au présent accord s'applique aux cadres dirigeants, sauf mention expresse les en excluant.

## **Article 3**

### *Recrutement*

1. Les directeurs généraux adjoints, les adjoints aux directeurs généraux adjoints, les directeurs d'établissement sont nommés par le directeur général de Pôle emploi.

Le directeur général examine en priorité les candidatures des cadres dirigeants déjà en poste au sein de Pôle emploi.

2. Les directeurs régionaux adjoints et délégués, les directeurs au siège et les secrétaires généraux sont nommés par le directeur général de Pôle emploi après avis du directeur d'établissement ou du directeur général adjoint concerné.

Par principe, un directeur régional adjoint et délégué ne peut être désigné directeur de l'établissement au sein duquel il exerçait, précédemment à sa nomination, ses fonctions.

Le directeur général examine par priorité les candidatures des cadres dirigeants, à défaut celles des cadres supérieurs validés potentiels cadres dirigeants.

3. Les conditions générales de recrutement sont fixées conformément aux lois et décrets en vigueur.

Tout cadre dirigeant reçoit communication de la convention collective nationale de Pôle emploi, l'accord à ladite convention relatif à la situation des cadres dirigeants ainsi que l'ensemble des documents statutaires régissant sa fonction.

4. Le directeur général informe les cadres dirigeants des recrutements effectués.

## **Article 4**

### *Unicité de management*

1. Les cadres dirigeants de Pôle emploi bénéficient d'un management unifié au niveau national. Pour ce faire, un dispositif spécifique de gestion (carrière, rémunération, gestion administrative, évaluation, formation...) est mis en œuvre ; il vise à garantir une gestion harmonisée des carrières en prenant en compte les enjeux de l'établissement.

Des parcours d'immersion, des accompagnements individualisés et des formations adaptées sont proposés aux cadres dirigeants tout au long de leur parcours professionnel et aux fins de leur permettre d'exercer au mieux leur fonction en liaison avec les évolutions de l'environnement social, culturel et économique.

2. Un entretien annuel est organisé entre le directeur général et chacun des directeurs généraux adjoints, directeurs régionaux, d'une part, et chaque directeur d'établissement ou directeur général adjoint et les cadres dirigeants qui leur sont rattachés, d'autre part.

Cet entretien porte, d'une part, sur la réalisation des objectifs précédemment convenus, sur la définition de nouveaux objectifs et les moyens de les atteindre et, d'autre part, sur les questions éventuelles de mobilité et sur toute autre question que l'intéressé souhaite aborder.

## **Article 5**

### *Evolution professionnelle*

Dans le cadre de l'unicité de management et afin d'assurer la meilleure cohérence de fonctionnement des différents établissements de Pôle emploi et de promouvoir la gestion du parcours professionnel des cadres dirigeants, la direction générale organise leur mobilité, conçoit, met en œuvre et pilote, en conséquence, des dispositifs et outils de gestion de carrière.

Par ailleurs, afin de permettre aux cadres dirigeants la prise de recul nécessaire à leur fonction et de favoriser la conciliation vie privée et vie professionnelle, ils bénéficient de 5 journées à prendre dans l'année civile. Les cadres dirigeants disposeront de ces 5 journées *pro rata temporis* lorsqu'ils entreront ou sortiront des effectifs en cours d'année.

## **Article 5.1**

### *Mobilité*

1. La mobilité géographique et fonctionnelle constitue un élément de gestion du parcours professionnel des cadres dirigeants et concourt à diversifier les expériences professionnelles des cadres dirigeants, favorisant ainsi l'émergence d'une équipe dirigeante.

Elle doit permettre :

- l'apport d'expériences et de méthodes de travail nouvelles ;
- la progression de carrière des cadres dirigeants par la prise de responsabilités nouvelles ;
- la gestion des établissements par des cadres dirigeants ayant fait preuve de leurs compétences à des fonctions ou dans des établissements différents.

Afin de favoriser cette mobilité, le directeur général informe les cadres dirigeants et les cadres supérieurs validés potentiels cadres dirigeants des postes dont la vacance est prévisible.

Le rythme de cette mobilité doit tenir compte de la nécessité pour un cadre dirigeant de disposer du temps indispensable à l'appréhension des réalités spécifiques de l'établissement ou de la direction au siège. Elle ne doit pas conduire à une déstabilisation de la gestion des structures.

La durée indicative d'une affectation à un poste déterminé de cadre dirigeant est en conséquence fixée à 5 ans.

La mobilité doit enfin permettre l'alternance, au sein de Pôle emploi, entre des activités opérationnelles et des activités fonctionnelles, aux fins d'un enrichissement réciproque des structures et des cadres dirigeants pour une cohésion de l'ensemble.

2. Un dispositif d'accompagnement de la mobilité géographique des cadres dirigeants est mis en place par Pôle emploi (voir annexe II au présent accord).

## **Article 5.2**

### *Parcours professionnel*

1. Un comité de carrière, composé des membres de la direction générale de Pôle emploi, est installé afin de favoriser le rapprochement entre les compétences identifiées au travers du système d'évaluation des cadres dirigeants et leurs besoins individuels de développement ainsi que de ceux de Pôle emploi en matière de gestion prévisionnelle des emplois, de plans de succession et de développement collectif.

2. Le comité de carrière examine les performances des cadres dirigeants selon quatre axes :

- le management stratégique ;
- la conduite opérationnelle ;
- la performance sociale ;
- les dimensions personnelles du cadre dirigeant.

3. Le directeur général adjoint, l'adjoint au directeur général adjoint ou le directeur d'établissement transmet au directeur général et au directeur général adjoint en charge des ressources humaines son avis sur les quatre axes d'évaluation ci-dessus de la performance des cadres dirigeants qui relèvent de son autorité hiérarchique et dont il est chargé d'accompagner le parcours professionnel.

## **Article 6**

### *Ancienneté*

L'ancienneté en tant que cadre dirigeant est décomptée à partir du jour de la prise de fonction en tant que cadre dirigeant par conséquent ; les droits issus du présent accord s'acquièrent à compter de cette date.

Dans le cas où cette prise de fonction est précédée d'une activité exercée à un autre titre au sein de Pôle emploi, l'intéressé conserve, en outre, l'ancienneté acquise dans ses fonctions précédentes, selon les dispositions afférentes à celle-ci.

Les droits conventionnels afférents à la catégorie des cadres dirigeants ne s'acquièrent par conséquent qu'à due proportion de l'ancienneté comme cadre dirigeant. Les droits éventuellement ouverts par la convention collective nationale et antérieurement acquis sont maintenus.

## **Article 7**

### *Période d'essai. – Période probatoire. – Période d'adaptation*

1. La période d'essai des cadres dirigeants est fixée à 4 mois renouvelable une fois.

Au cours de cette période, le contrat peut être rompu à tout moment par l'une des parties, sous réserve de respecter le délai de prévenance.



En cas de rupture du contrat à l'initiative de Pôle emploi, ce délai de prévenance ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

En cas de rupture du contrat à l'initiative du cadre dirigeant, ce délai de prévenance est fixé à 48 heures et, en cas de présence d'une durée inférieure à 8 jours, à 24 heures.

2. La période probatoire des cadres dirigeants est mise en œuvre lors de la nomination d'un cadre dirigeant à un emploi différent positionné dans la fonction de directeur adjoint ou de directeur. Elle est fixée à 6 mois.

3. La période d'adaptation des cadres dirigeants concerne le cadre dirigeant qui occupait précédemment un emploi identique positionné dans les fonctions de directeur ou de directeur adjoint au sein de Pôle emploi ; il est dispensé de la période probatoire et est soumis à une période d'adaptation d'une durée de 3 mois.

4. En cas de promotion interne, si la période probatoire ne s'avère pas concluante ou en cas d'échec de la période d'adaptation, le cadre dirigeant titulaire d'un contrat de travail conclu avec Pôle emploi retrouvera un poste dans la fonction correspondant à son positionnement antérieur. Il sera prioritaire sur tout poste correspondant à ce positionnement si son ancien poste n'est plus vacant ou retrouvera son poste si son ancien poste est encore vacant.

## **Article 8**

### *Salaires*

1. Le salaire annuel brut des cadres dirigeants, réparti en douze mensualités égales, est fixé par le directeur général de Pôle emploi sur proposition des directeurs généraux adjoints et des directeurs régionaux, en ce qui concerne le salaire annuel brut de cadres dirigeants placés sous leur autorité.

Ce salaire tient compte des performances du cadre dirigeant (voir 5.2), et en particulier :

- du rôle assumé par l'intéressé eu égard à l'importance de l'établissement dans lequel il exerce ses fonctions, des difficultés particulières auxquelles il est confronté, de l'étendue de ses responsabilités, des tâches accomplies, des services rendus et de la complexité de l'exercice des fonctions ;
- des performances et résultats obtenus en fonction des objectifs définis ;
- de ses qualités personnelles, sa compétence, son expérience, son ancienneté, sa mobilité.

Ce salaire tient également compte de l'évolution de la valeur du point.

2. La prime d'ancienneté dont bénéficient les agents promus cadres dirigeants est intégrée à leur salaire annuel brut à la date d'effet de leur nomination à cette fonction.

Les salaires annuels bruts des cadres dirigeants ne sont pas inférieurs aux minima suivants :

- pour les cadres dirigeants sur une fonction de directeur, 4,2 fois le salaire minimum conventionnel garanti de la convention collective nationale multiplié par 14,58 mois ;
- pour les cadres dirigeants sur une fonction de directeur adjoint, soit 3,5 fois le salaire minimum conventionnel garanti de la convention collective nationale multiplié par 14,58 mois.

Ces salaires annuels minima sont revalorisés annuellement en fonction de l'augmentation générale de la valeur du point et sont communiqués aux cadres dirigeants.

## Article 9

### *Préavis*

Sauf faute grave ou lourde, le délai-congé réciproque est fixé à :

- 6 mois pour les cadres dirigeants sur une fonction de directeur ;
- 4 mois pour les cadres dirigeants sur une fonction de directeur adjoint.

Pour les cadres dirigeants en fonction depuis au moins 2 années, cette durée est ramenée à 3 mois en cas de démission.

## Article 10

### *Indemnité de licenciement*

Pour tenir compte des conditions particulières de son emploi, tout cadre dirigeant comptant au moins 2 ans d'ancienneté en qualité de cadre dirigeant reçoit une indemnité calculée comme suit :

- 0,9 mois du dernier traitement mensuel brut par année d'ancienneté en qualité de cadre dirigeant avant l'âge de 50 ans ;
- 1,8 mois d'indemnité du dernier traitement mensuel brut par année d'ancienneté accomplie à partir de l'âge de 50 ans en qualité de cadre dirigeant.

Le traitement mensuel brut s'entend du seul dernier salaire fixe mensuel visé à l'article 8. Ne sont par conséquent pas pris en compte notamment les éventuels éléments de rémunération variable et les avantages en nature.

L'indemnité de licenciement est plafonnée à 18 mois du dernier traitement mensuel brut.

Lorsqu'un cadre dirigeant a occupé un autre poste relevant de la convention collective nationale de Pôle emploi, son indemnité de licenciement est déterminée par référence aux règles applicables à chacune de ces deux catégories, à due proportion des périodes d'emploi, sous réserve du respect du plafond de 18 mois du dernier traitement mensuel brut.

## Article 11

### *Indemnité de départ à la retraite ou de mise à la retraite des cadres dirigeants*

#### 1. Départ volontaire à la retraite

Lors de son départ à la retraite, le cadre dirigeant qui compte au moins 2 ans d'ancienneté dans la fonction, s'il est âgé de 62 ans au moins, sous réserve de remplir la condition d'âge lui permettant de liquider sa pension de vieillesse conformément à l'article L. 161-7-2 du code de la sécurité sociale et d'en demander effectivement la liquidation, perçoit une indemnité de départ égale à 0,9 mois du dernier traitement mensuel brut, tel que défini à l'article 8, par année d'ancienneté dans cette fonction.

Cette indemnité ne peut être inférieure à 3 mois et supérieure à 12 mois de traitement mensuel brut. Par ailleurs, l'article 37 de la convention collective nationale de Pôle emploi s'applique.

Après 5 années d'ancienneté, cette indemnité ne peut être inférieure à 7,5 mois. Elle est versée en une seule fois ou en plusieurs fractions, au choix du bénéficiaire.

La durée du préavis est réciproquement fixée à :

- 6 mois pour les cadres dirigeants relevant de la fonction de directeur ;
- 4 mois pour les cadres dirigeants relevant de la fonction de directeur adjoint.

Le délai de prévenance pour le bénéfice du congé de fin de carrière et la durée de ce congé s'imputent sur la durée de ce préavis.

Lorsqu'un cadre dirigeant a, antérieurement à l'exercice de sa fonction de cadre dirigeant, occupé un autre poste relevant de la convention collective nationale de Pôle emploi, l'indemnité de départ

à la retraite est déterminée par référence aux règles applicables à chacune des deux catégories, à due proportion des périodes d'emploi, sous réserve du respect du plafond de 12 mois de traitement mensuel brut.

## 2. Mise à la retraite par l'employeur

Le cadre dirigeant mis à la retraite à l'initiative de la direction générale, conformément aux dispositions de l'article L. 1237-5 du code du travail, perçoit une indemnité calculée selon les modalités identiques à celles prévues au paragraphe 1° ainsi qu'à l'article 37 de la convention collective nationale de Pôle emploi.

Toutefois, cette indemnité est plafonnée à 12 mois de rémunération.

La durée du préavis est fixée à :

- 6 mois pour les cadres dirigeants relevant de la fonction de directeur ;
- 4 mois pour les cadres dirigeants relevant de la fonction de directeur adjoint.

## 3. Communication du relevé de carrière

En vue de permettre l'exacte application de ces dispositions, le cadre dirigeant remet à Pôle emploi le relevé de compte de la caisse régionale de sécurité sociale, récapitulant les trimestres validés au titre de l'assurance vieillesse, dès qu'il atteint son 58<sup>e</sup> anniversaire.

### **Article 12**

#### *Retraite complémentaire*

1. Les cadres dirigeants bénéficient du régime de retraite complémentaire fixé dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 48 de la convention collective nationale de Pôle emploi.
2. Outre les garanties conventionnelles de droit commun définies au paragraphe 1, les cadres dirigeants bénéficient d'un régime de retraite supplémentaire dans les conditions fixées à l'annexe III au présent accord.
3. Enfin, un régime de garantie de ressources est institué au profit des cadres dirigeants visés à l'annexe IV au présent accord.

### **Article 13**

#### *Prévoyance*

Les cadres dirigeants bénéficient du régime de prévoyance institué par l'article 49 de la convention collective nationale de Pôle Emploi.

Ce régime est complété par des prestations complémentaires au titre des garanties décès et allocations éducation.

Les règles afférentes à ces garanties comme à leur financement sont fixées à l'annexe I du présent accord.

### **Article 14**

#### *Dispositions finales*

1. Le présent accord entre en vigueur le 1<sup>er</sup> mars 2014. Il est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa date d'effet.
2. Le présent accord peut être révisé à la demande de l'une ou de plusieurs parties signataires ou de toute organisation syndicale représentative au niveau national ayant ultérieurement adhéré sans réserve et en totalité aux dispositions de cet accord.

3. Sauf stipulation contraire d'une des parties signataires du présent accord ou d'une des parties signataires de la convention collective nationale, il s'intègre dans la convention collective de Pôle emploi.

Fait à Paris, le 14 février 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

Pôle emploi.

**Syndicats de salariés :**

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

CGT-FO.

## ANNEXE I

### RETRAITE COMPLÉMENTAIRE ET PRÉVOYANCE

---

#### PRÉAMBULE

Les cadres dirigeants bénéficient des régimes de retraite complémentaire et de prévoyance de Pôle emploi dans les conditions particulières suivantes.

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

##### *Retraite complémentaire*

Les cotisations versées sont celles applicables dans le régime de retraite complémentaire d'affiliation des agents de Pôle emploi.

Les cotisations sont calculées selon les barèmes en vigueur dans ce régime.

#### **Article 2**

##### *Prévoyance*

Les cadres dirigeants bénéficient du régime de prévoyance institué par l'article 49 de la convention collective nationale de Pôle emploi. Pour les cadres dirigeants, ce régime est complété par des prestations additionnelles au titre des garanties décès et allocations éducation.

Les cotisations servant au bénéfice de ces garanties additionnelles au régime de base sont calculées sur la base d'un salaire de référence forfaitaire, déterminé chaque année par l'organisme gestionnaire en fonction de l'évolution du salaire moyen des membres participants.

Ces cotisations font l'objet d'une répartition à raison de 50 % pour l'employeur et de 50 % pour le cadre dirigeant.

Les prestations additionnelles sont calculées sur la base du même salaire de référence forfaitaire, revalorisé annuellement par l'organisme gestionnaire, que celui servant au calcul des cotisations.

Ces prestations additionnelles sont les suivantes :

- pour le capital décès :
  - capital garanti : 150 % du salaire de référence forfaitaire (ce capital s'ajoute au capital garanti par le régime de base. Le capital du régime de base peut varier en fonction de l'option choisie) ;
  - majoration familiale : le capital est majoré pour chaque enfant à charge (selon la définition retenue par le gestionnaire) à raison de 3,5 % par année restant à courir entre l'âge de l'enfant au moment du décès et 21 ans, sans que la majoration ne puisse être inférieure à 10 % pour les enfants à charge (selon la définition retenue par le gestionnaire) âgés de plus de 21 ans ;
  - majoration accident : lorsque le décès survient à la suite d'un accident du travail reconnu par la sécurité sociale, le capital garanti est majoré de 50 %. Tout autre accident corporel, dûment constaté, ouvre droit à la même majoration s'il est la cause du décès survenu dans les 12 mois ;
  - invalidité totale et permanente : le capital décès assuré peut être versé en cas d'invalidité totale et permanente lorsque l'intéressé est classé avant l'âge légal de départ à la retraite, conformément à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, en invalidité 3<sup>e</sup> catégorie ;

– pour les allocations éducation :

A compter du décès et selon l'option choisie, il est versé pour chaque enfant à charge, selon la définition retenue par le gestionnaire, des allocations fixées à :

- 20 % du salaire de référence forfaitaire par enfant âgé de moins de 17 ans (cette allocation s'ajoute à celle garantie par le régime de prévoyance de base) ;
- 25 % du salaire de référence forfaitaire par enfant âgé de 17 à 26 ans (cette allocation s'ajoute à celle garantie par le régime de prévoyance de base).

## ANNEXE II

### DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE DES CADRES DIRIGEANTS

---

#### CHAPITRE I<sup>ER</sup>

##### MOBILITÉ

Un dispositif d'accompagnement de la mobilité des cadres dirigeants est institué par la présente annexe afin de tenir compte des spécificités de la situation et des missions dont ils sont en charge et tient compte du fait que la mobilité géographique fait partie intégrante de la gestion de carrière du cadre dirigeant.

Ce dispositif particulier est exclusif de celui prévu par la convention collective nationale en matière de mobilité, celui-ci n'étant pas applicable aux cadres dirigeants.

La prise de fonction du cadre dirigeant fait l'objet d'un accompagnement par Pôle emploi. Les modalités et conditions de cet accompagnement sont définies lors d'un entretien avec la direction générale portant sur les axes professionnels et personnels tels que, si nécessaire, le logement et la situation du conjoint.

La mobilité s'accompagne d'une période probatoire ou d'une période d'adaptation précédant la confirmation définitive sur le poste.

#### CHAPITRE II

##### MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

A chaque changement de poste entraînant une mobilité géographique, les cadres dirigeants bénéficient des mesures d'accompagnement exposées ci-après.

Ces mesures tiennent notamment compte de la réglementation applicable en matière d'assujettissement aux cotisations sociales des frais professionnels.

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

##### *Nouvelle affectation géographique entraînant un déménagement*

##### 1. Champ d'application

Pour l'application des dispositions prévues dans le présent accord, les situations de vie maritale justifiées ou de Pacs seront assimilées au mariage.

La notion de personne à charge est appréciée conformément à la réglementation fiscale.

##### 2. Préparation d'une future mobilité géographique

Chaque cadre dirigeant, en vue de son changement d'affectation au sein d'un nouvel établissement peut, après accord de Pôle emploi et si la situation le justifie, notamment dans le cas d'un changement de résidence, effectuer un voyage de reconnaissance avec son conjoint, si celui-ci doit également déménager. Dans ce cas, le cadre dirigeant bénéficie d'un congé de 2 jours de repos exceptionnels accolés à un week-end. Les remboursements des frais (transport, hôtel, repas) sont effectués selon les règles en vigueur au sein de Pôle emploi.

Une aide personnalisée concernant la recherche du nouveau logement, l'accompagnement logistique de son installation ainsi que les opérations de libération/revente de l'ancien logement est proposée.

### 3. Logement

#### 3.1. Déménagement

Les cadres dirigeants nouvellement affectés bénéficient d'un congé exceptionnel de 3 jours ouvrés afin de leur permettre une installation dans leur nouveau lieu d'implantation dans les meilleures conditions.

Les frais de déménagement des cadres dirigeants nouvellement affectés sont intégralement pris en charge sur justificatifs dès lors que ces frais auront fait l'objet d'une présentation d'au moins 3 devis dont l'un est validé par Pôle emploi.

#### 3.2. Indemnité de réinstallation

L'indemnité de réinstallation s'entend des dépenses d'installation dans le nouveau logement conformément à la réglementation en vigueur en matière de remboursement des frais professionnels.

Chaque cadre dirigeant bénéficie, en fin de période probatoire ou d'adaptation et en cas de réinstallation, de cette indemnité de réinstallation sur présentation de factures et dans la limite du plafond mensuel de la sécurité sociale multiplié par le nombre de parts. Ce montant est calculé comme suit : une part pour le cadre dirigeant, une part pour le conjoint, 2/3 de part par personne à charge au sens de la réglementation fiscale et une part à partir du 4<sup>e</sup> enfant.

Dans le cas de familles monoparentales (célibataire, veuf ou divorcé), le nombre de parts est ainsi calculé : une part pour le cadre dirigeant et une part par enfant à charge.

Lorsque deux conjoints travaillant au sein de Pôle emploi peuvent bénéficier d'un accompagnement de la mobilité au cours d'une même période, l'indemnité de réinstallation n'est versée qu'une seule fois.

#### 3.3. Transfert de la famille

Dans le cas où, en accord avec Pôle emploi et sous réserve de la fixation d'un terme qui ne peut être supérieur à 3 mois au-delà du terme de la période probatoire ou d'adaptation, l'installation de la famille ne coïncide pas avec le transfert de l'intéressé, celui-ci peut prétendre, pendant la période de séparation, à l'application des barèmes concernant l'hébergement en vigueur au sein de Pôle emploi. Il bénéficie, en outre, du remboursement d'un voyage aller et retour par semaine pour lui ou son conjoint, dans la limite de trois voyages non soumis aux cotisations sociales et fiscales ; au-delà, les voyages seront soumis.

Lorsque la nouvelle affectation se produit entre la France métropolitaine et un DROM ou entre deux DROM, le cadre dirigeant bénéficie, pendant la période probatoire ou d'adaptation, du remboursement d'un voyage aller et retour par mois en avion pour lui ou son conjoint.

Dans le cadre de la mobilité, le cadre dirigeant peut bénéficier à sa demande d'un accompagnement à l'installation de sa famille (aide aux démarches administratives, recherches et inscriptions scolaires).

Il sera tenu compte de la situation particulière des ascendants, collatéraux ou descendants pour lesquels un traitement spécifique demanderait une prise en charge particulière.

#### 3.4. Frais d'agence

Les frais d'agence afférents à la location ou à l'achat de la nouvelle résidence sont pris en charge directement par Pôle emploi sur présentation de facture à concurrence d'un montant identique à celui spécifié dans la convention collective nationale à l'article 26.3. Ce montant ne peut être perçu qu'une seule fois au titre d'un même transfert. Il est soumis aux cotisations sociales et fiscales.



### 3.5. Double loyer en hébergement provisoire, en attente d'un logement définitif

Si la nouvelle affectation entraîne des frais de double résidence, le montant du loyer, hors charges, de la nouvelle résidence est pris en charge pendant 6 mois sur justificatifs par Pôle emploi. Ces remboursements sont soumis aux charges sociales et fiscales, conformément à la législation en vigueur. Un prolongement de prise en charge peut être exceptionnellement accordé par la direction générale de Pôle emploi en raison de situations particulières dûment justifiées. En tout état de cause, le versement de l'indemnité ne pourra être poursuivi au-delà du 12<sup>e</sup> mois.

### 3.6. Cas particulier du surcoût de logement

Si le loyer hors charges du nouveau logement est, à conditions de logement équivalentes, supérieur d'au moins 15 % au loyer hors charges précédent, une aide temporaire est accordée, après accord du directeur général adjoint en charge des ressources humaines de Pôle emploi.

L'indemnité mensuelle est égale à la différence entre les deux loyers hors charges et est versée pendant 6 mois.

Une aide identique fondée sur une comparaison des valeurs locatives respectives peut être accordée au cadre dirigeant qui quitte un logement dont il est propriétaire ou inversement.

## 4. Conjoint

### 4.1. Activité professionnelle du conjoint

La situation professionnelle du conjoint est étudiée sur les bases suivantes :

Le conjoint ou la conjointe est salarié(e) de Pôle emploi :

Il sera reclassé dans un emploi équivalent dans la même structure ou dans l'établissement le plus proche. Toutefois, pour permettre à l'agent concerné de prendre sa décision en toute connaissance de cause, l'établissement d'accueil lui confirme la capacité de repositionnement du conjoint dans un délai court et dans un périmètre géographique proche.

Le conjoint ou la conjointe n'est pas salarié(e) de Pôle emploi :

Pôle emploi s'engage à rechercher les possibilités d'emploi existant au sein ou à l'extérieur de Pôle emploi, dans la région concernée.

Pour ce faire, il est mis à la disposition du conjoint une assistance interne à la recherche d'un emploi pour l'élaboration de *curriculum vitae*, les techniques de recherche d'emploi, les informations et orientations en fonction du bassin d'emplois, etc. La priorité lui est donnée sur une candidature extérieure pour pourvoir un poste dans l'établissement, à compétences égales.

## Article 2

### *Prime de mobilité*

Le cadre dirigeant affecté dans un nouvel établissement perçoit, au moment où son affectation prend effet, une prime de mobilité égale à :

- 1 mois de salaire pour le cadre dirigeant dont le changement d'affectation n'entraîne aucun changement de domicile ;
- 3 mois de salaire pour le cadre dirigeant dont le changement d'affectation entraîne le transfert de la famille ;
- 4 mois de salaire pour le cadre dirigeant qui, pour des raisons personnelles, ne peut transférer sa famille et est obligé de s'installer en double résidence. Dans cette hypothèse, il ne peut y avoir remboursement des frais de déménagement, de transfert et d'installation.

### Article 3

#### *Employabilité*

Un accompagnement spécifique sera mis en œuvre pour développer l'employabilité des cadres dirigeants (mobilité externe, bilan de compétences, coaching, formations diplômantes, parcours qualifiants...).

1. Les cadres dirigeants appelés, dans l'intérêt de Pôle emploi, à occuper des fonctions auprès d'un organisme extérieur peuvent obtenir un congé non rémunéré d'une durée maximale de 5 ans renouvelable dans la même limite.

Les cadres dirigeants qui en font la demande par lettre recommandée dans un délai de 2 mois avant l'expiration du congé dont ils bénéficient sont, à l'issue de celui-ci, réintégrés dans leur emploi ou, à défaut, dans un autre emploi équivalent dans leur établissement d'origine ou, à défaut, dans un autre établissement. Il est tenu compte du lieu de résidence du cadre dirigeant. La réintégration intervient sans délai, avant l'expiration du congé en cours, à la demande de l'intéressé, en cas de motif grave, notamment pour cause de diminution substantielle des revenus du ménage ou de changement dans la situation familiale.

Il est tenu compte, au moment de la réintégration du cadre dirigeant, des expériences et des nouvelles compétences acquises, pendant la période de sa mise en disponibilité, au regard de son déroulement de carrière.

2. Pour le cas où un cadre dirigeant aurait un projet personnel, que ce soit un projet de création ou de reprise d'entreprise ou un projet professionnel salarié, la direction générale en facilitera la réalisation par différentes mesures telles que :

- des actions de formation ;
- l'octroi d'un congé sans solde selon les dispositions conventionnelles (art. 28.1 de la convention collective nationale) ou de droit commun (congé sabbatique) ;
- l'octroi d'un congé pour création d'entreprise, dont la durée pourra être de 12 mois renouvelables deux fois (art. 28.3 de la convention collective nationale) ;
- toute autre mesure étudiée en collaboration avec le cadre dirigeant.

Le cadre dirigeant pourra bénéficier d'un accompagnement spécifique personnalisé validé par Pôle emploi.

A l'issue de la suspension du contrat de travail due à l'octroi d'un congé sabbatique, d'un congé sans solde ou d'un congé pour création d'entreprise, le cadre dirigeant sera réintégré dans son emploi d'origine ou dans un emploi équivalent.

## ANNEXE III

### RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE DES CADRES DIRIGEANTS

---

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

#### DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

##### *Champ d'application*

Bénéficient du présent régime de retraite les cadres dirigeants visés à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord.

##### Article 2

##### *Contrat d'assurance et obligation d'information*

Le dispositif donne lieu à la conclusion d'un contrat d'assurance, après appel d'offres, entre Pôle emploi et un organisme habilité. Pôle emploi reste libre du choix de cet organisme tant que la modification n'a pas d'effet sur les modalités de constitution des droits.

En sa qualité de souscripteur, Pôle emploi remet à chaque cadre dirigeant une notice d'information établie par l'organisme assureur et résumant les garanties offertes et leurs modalités d'application.

##### Article 3

##### *Sauvegarde*

Le présent accord est conclu en considération de la législation en vigueur à sa date de conclusion.

Au cas où la loi, les mesures réglementaires ou encore les dispositions conventionnelles viendraient à modifier l'économie générale du régime de retraite supplémentaire mis en œuvre par le présent accord, les parties s'engagent à procéder à sa renégociation.

#### TITRE II

#### DISPOSITIONS TECHNIQUES

##### Article 4

##### *Constitution des droits*

1. Le présent accord constitue un régime obligatoire de retraite supplémentaire à cotisations définies au bénéfice des cadres dirigeants.

La prime est calculée sur le salaire brut de chaque cadre dirigeant tel que défini à l'article 8. Le taux de cotisation est fixé à 4,5 %.

La cotisation est à la charge du cadre dirigeant pour 50 % de son montant ; elle est prélevée sur la rémunération de chaque bénéficiaire.

Les droits constitués, pour chaque participant, sont individualisés et définitivement constatés dans les conditions définies par le présent accord et par le contrat d'assurance.

La gestion du fonds est collective.

2. Pôle emploi souscrit un contrat d'assurance auprès d'un organisme habilité.

Un extrait des garanties prévues à ce contrat telles qu'elles résultent de l'appel d'offres dont il a fait l'objet est annexé au présent accord.

3. La prime de retraite est versée à l'assureur trimestriellement. Elle est prise en compte pour l'évaluation des seuils d'exonération de charges et de taxes visés à l'article D. 242-1 du code de la sécurité sociale et à l'article 83 (2°) du code général des impôts.

## **Article 5**

### *Liquidation et service des droits*

Les droits sont liquidés à partir de 60 ans et à condition que le cadre dirigeant puisse prétendre à la liquidation de ses droits à retraite du régime de base de la sécurité sociale et selon les modalités, notamment techniques (taux de conversion du capital en rente, tables...), définies dans le contrat d'assurance, notamment en ce qu'il fixe les conditions nécessaires de durée de cotisation aux régimes de retraite de base et complémentaires.

Les prestations sont servies dans les conditions définies par le contrat d'assurance.

Le participant doit, au moment de la demande de liquidation des droits, opter pour le service de prestations sans ou avec réversion.

Dans le cas où l'option « réversion » est retenue, la pension globale de réversion est répartie entre le conjoint survivant et le ou les ex-conjoints divorcés non remariés et survivants au prorata de la durée de chaque mariage, dans les conditions définies par le gestionnaire.

Les rentes sont revalorisées dans les conditions définies par le contrat d'assurance. Les rentes supportent les charges et taxes dues.

## **Article 6**

### *Décès en activité*

Au cas où un participant décède avant d'avoir fait liquider ses droits, le capital constitué, à son titre, sur le fonds collectif est liquidé sous forme de rente viagère immédiate au profit de son conjoint non séparé, à défaut au profit des enfants légitimes reconnus ou adoptés par parts égales entre eux, à défaut encore au profit du bénéficiaire désigné par le participant.

L'attribution des droits est réalisée dans les conditions définies par le contrat d'assurance.

## **Article 7**

### *Départ de l'entreprise avant la retraite*

Le participant quittant l'entreprise avant la retraite, pour quelque raison que ce soit, conserve les droits constitués au jour de son départ.

Il peut demander le transfert de ses droits auprès d'un autre assureur garantissant un régime équivalent à celui résultant du présent accord. Il supporte alors les frais éventuels de transfert ; le montant du transfert est évalué par l'assureur au dernier jour du trimestre précédant la demande.

Un bénéficiaire quittant l'entreprise, pour quelque cause que ce soit, avant l'âge de la liquidation de ses droits peut poursuivre aux mêmes conditions tarifaires tout ou partie des versements effectués pour son compte. Il devient alors contractant à titre individuel et continue à bénéficier des dispositions financières spécifiques du régime de retraite à cotisations définies mises en place par le présent accord, aucun versement n'étant plus réalisé par Pôle emploi.

## **Article 8**

### *Gestion financière*

Au titre du contrat d'assurance, il est établi :

- un fonds collectif de droits auquel sont versées les cotisations nettes de frais et charges. Ce fonds est débité du capital constitutif des droits à rente lors de leur liquidation ;

- un fonds collectif de rentes auquel sont versés les capitaux constitutifs des droits à rente lors de leur liquidation (par transfert du fonds collectif des droits) et tous abondements nécessaires au service des rentes complémentaires au titre de la garantie de ressources des cadres dirigeants retraités. Ce fonds est débité des rentes servies et des charges et taxes éventuellement dues.

Les conditions de fonctionnement et de gestion de ces fonds et notamment de participation aux bénéfices sont déterminées par le contrat d'assurance.

## ANNEXE IV

### GARANTIE DE RESSOURCES DES CADRES DIRIGEANTS RETRAITÉS

---

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

##### *Champ d'application*

Les bénéficiaires de la garantie minimale de ressources sont les retraités qui justifient :

- avoir été en fonction en qualité de cadre dirigeant d'une institution du régime d'assurance chômage au 1<sup>er</sup> janvier 2001 ;
- avoir exercé les fonctions de cadre dirigeant pendant au moins 8 ans ;
- avoir achevé leur carrière au sein de Pôle emploi, c'est-à-dire être présents au sein de Pôle emploi ou tout employeur qui se substituerait à Pôle emploi au moment de la liquidation de leurs pensions du régime de sécurité sociale et des régimes complémentaires ou avoir été licenciés après 55 ans et n'avoir pas repris d'activité professionnelle rémunérée entre la date de cessation de leur activité au sein de Pôle emploi ou tout employeur qui se substituerait à Pôle emploi et la date de liquidation de leurs pensions du régime général de sécurité sociale et des régimes complémentaires.

Ces bénéficiaires constituent un groupe fermé.

#### **Article 2**

##### *Conditions de liquidation de la garantie minimale de ressources*

La garantie minimale de ressources est liquidable à partir de l'âge fixé à l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale (réunissant les conditions visées à l'article 1<sup>er</sup>). Une demande de liquidation doit être remplie par le bénéficiaire, qui précise alors qu'il opte pour le service de la garantie minimale de ressources avec ou sans réversion. Dans le cas où l'option « réversion » est retenue, la garantie minimale de ressources est éventuellement répartie entre le conjoint survivant et le ou les ex-conjoints divorcés non remariés et survivants, au prorata de la durée de chaque mariage, dans les conditions définies par le gestionnaire.

#### **Article 3**

##### *Montant de la garantie minimale de ressources*

Chaque bénéficiaire perçoit au titre de la garantie minimale de ressources une rente viagère brute annuelle égale à 10 % du dernier salaire annuel brut perçu par l'intéressé (au sens de l'article 8, paragraphe 1<sup>er</sup>, de l'accord sur les cadres dirigeants), augmentée de la moyenne du montant des primes octroyées dans les 3 dernières années. Ces éléments de rémunération servant à la détermination de la rente viagère sont revalorisés, s'il y a lieu, en fonction de l'évolution de la valeur du point et sous déduction du montant brut de la pension versée au titre du régime de retraite supplémentaire des cadres dirigeants.

L'évaluation du montant de la garantie minimale de ressources est faite à la date de la demande de liquidation. Sans préjudice de la rectification d'éventuelles erreurs matérielles, l'évaluation du montant de la garantie minimale de ressources est alors définitive. Le montant de la garantie minimale de ressources est toutefois revalorisé dans les conditions définies avec le gestionnaire.

#### **Article 4**

##### *Conditions de service de la garantie minimale de ressources*

La garantie minimale de ressources est versée mensuellement dans les conditions définies par le gestionnaire. Elle supporte les éventuelles charges sociales et fiscales dues.

#### **Article 5**

##### *Gestion de la garantie minimale de ressources*

La gestion de la garantie minimale de ressources est confiée par Pôle emploi à un organisme habilité, au titre d'un contrat qui complète, en tant que de besoin, le présent accord. Le bénéficiaire de la garantie minimale de ressources est tenu par les dispositions dudit contrat.

#### **Article 6**

##### *Financement de la garantie minimale de ressources*

Pôle emploi finance la garantie minimale de ressources, le cas échéant, par versement de dotations au gestionnaire, qui constitue alors un fonds de rentes.

## TEXTES OUVERTS À LA SIGNATURE

Accord cadres dirigeants de Pôle emploi.

Annexe I concernant la retraite complémentaire et la prévoyance.

Annexe II concernant le dispositif d'accompagnement de la mobilité géographique des cadres dirigeants.

Annexe III concernant la retraite supplémentaire des cadres dirigeants.

Annexe IV concernant la garantie de ressources des cadres dirigeants retraités.

L'ensemble de ces textes fera l'objet d'une publicité par voie de dépôt auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.



Brochure n° 3027

**Convention collective nationale**

**IDCC : 706. – PERSONNEL DE LA REPROGRAPHIE**

---

ACCORD DU 25 FÉVRIER 2014

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2014

NOR : ASET1450429M

IDCC : 706

Entre :

Le SIN,

D'une part, et

La FILPAC CGT ;

La FC CFTC ;

La F3C CFDT ;

Les IP CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu d'un commun accord entre les organisations signataires de fixer à compter du premier jour du mois suivant l'extension du présent accord :

- le salaire minimum professionnel à 1 460 € pour 152,25 heures ;
- l'ensemble des salaires minima conventionnels des classifications « ouvriers/ouvrières » comme suit :
  - niveau 10.00 : 1 460 € ;
  - niveau 10.30 : 1 500 € ;
  - niveau 10.70 : 1 555 €.

Le présent accord sera soumis à extension.

Les organisations signataires rappellent que celui-ci s'appliquera à toutes les entreprises après extension et qu'aucun salarié ne devra être rémunéré en dessous du salaire minimum professionnel.

Fait à Paris, le 25 février 2014.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective départementale**  
**IDCC : 1700. – SUCRERIES, SUCRERIES-DISTILLERIES**  
**ET DISTILLERIES**  
**(Guadeloupe)**  
**(18 janvier 1993)**

---

**PROCÈS-VERBAL DE DÉSACCORD DU 21 FÉVRIER 2014**  
**RELATIF À LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE**  
**POUR L'ANNÉE 2014**  
NOR : ASET1450448M  
IDCC : 1700

---

Conformément à l'article L. 2242-4, alinéa 2, du code du travail :

« Si, au terme de la négociation, aucun accord n'a été conclu, il est établi un procès-verbal de désaccord dans lequel sont consignées, en leur dernier état, les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement.

Ce procès-verbal donne lieu à dépôt, à l'initiative de la partie la plus diligente, dans des conditions prévues par voie réglementaire. »

Il est établi, à la suite des 13 réunions qui se sont déroulées les 13 décembre 2013, 7, 10, 14, 17, 21, 28 janvier 2014, 4, 11, 14, 18, 20 et 21 février 2014, le présent procès-verbal de désaccord (qui fera l'objet d'un dépôt habituel dans les conditions prévues par le même article du code du travail).

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

*Dernier état des propositions des parties*

« Article 1<sup>er</sup>

*Application de l'article 5 de l'accord Bino (clause de convertibilité)*

La partie patronale soutient la position suivante :

Compte tenu de la fin des exonérations de charges salariales et patronales sur le bonus vie chère en date du 31 décembre 2013, la partie patronale a procédé à des applications en haut de bulletin de paie avec deux lignes qui s'articulent comme suit :

- “Remplacement RSTA” pour un montant brut de 129 € environ avec poursuite du système en vigueur depuis juin 2013, à savoir calcul mensuel sur le salaire brut pour attribuer cette prime à ceux dont la rémunération brute est inférieure à 1,4 Smic.

Rappel : depuis le 1<sup>er</sup> juin 2013, les entreprises de la filière versent 78,07 € brut en haut de bulletin et 42,85 € sous l'appellation “RSTA exonéré”).

Le montant à ramener en haut de bulletin pour garantir les 100 € net de RSTA est donc de 50,93 €.

- “Bonus vie chère (inférieure à 1,4 Smic ou 6 % ou 3 %)” avec un montant brut permettant de garantir intégralement le montant net perçu antérieurement (donc variable).

*Nota bene :*

a) Le salaire brut retenu pour la détermination ou non de la prime “remplacement RSTA” sera hors heures supplémentaires, hors montant brut des primes “remplacement RSTA” et “bonus vie chère” ;

b) Ces deux primes feront partie intégrante de la rémunération brute des bénéficiaires et seront versées sur 12 mois (*pro rata temporis*).

La partie salariale réaffirme la position suivante :

Les représentants des organisations syndicales ont signé un protocole en 2009 au niveau de la branche canne-sucre-rhum, et nous en demandons l’application ; la filière était d’accord pour l’appliquer tel que signé le 10 mars 2009. »

## Article 2

### *Informations sur les projets en cours pour l’avenir de l’industrie de Marie-Galante et le développement de l’emploi direct et indirect*

La partie patronale indique que :

« La société MGE (Marie-Galante Energie) a changé de nom et s’appelle dorénavant Albioma Marie-Galante. Le projet de centrale de cogénération bagasse/charbon a évolué et est maintenant une centrale bagasse/biomasse. Ce projet modifié a reçu l’assentiment des élus de Marie-Galante. En application de la convention quadriennale et comme la CCMG refuse toujours de mettre à disposition le terrain situé au sud de Grande-Anse, le conseil général s’était engagé à mettre son terrain à disposition. Pour une raison que la direction de l’entreprise ignore, le conseil général a fait savoir qu’il donnait son terrain situé au nord de l’usine à la CCMG qui le rétrocédera à Albioma Marie-Galante.

Ce dernier contretemps peut faire perdre 6 mois au moins et compromettre un couplage de la centrale de cogénération avec la sucrerie-distillerie de SRMG déjà reporté, initialement prévu en 2017 et déjà reporté en 2018. SRMG n’est pas maître de ce calendrier. Elle subit. »

Les organisations syndicales ajoutent :

« La restructuration de Marie-Galante devrait intervenir en 2017, sachant que nous devrions avoir 140 000 tonnes de cannes, et nous restons vigilants. Nos inquiétudes concernent les emplois dans l’usine et notamment ceux qui travaillent au niveau des générateurs, et aussi les embauches destinées aux travailleurs de MG. »

### **Accord des parties pour cette double rédaction.**

## Article 3

### *Informations sur le devenir de la filière canne-sucre-rhum en Guadeloupe*

La partie patronale indique que :

« Dans peu de temps, la loi d’avenir agricole sera votée. Elle permettra de poser la logique dans laquelle s’inscrit le gouvernement.

De ce fait, la filière a deux échéances :

- études en cours sur le POSEI (programme d’options spécifiques à l’éloignement et à l’insularité), qui devrait se traduire par un maintien des aides pour 2014 et par une renégociation pour celles qui seront attribuées pour la période 2015-2020 ;
- abandon des quotas sucriers en 2017, étant entendu que les contingents rhumiers ont été renouvelés au début du présent exercice.

Par ailleurs, l'aide à la diversification du secteur (bananes/cannes) devrait se traduire par une diminution des aides accordées à la banane et au sucre, au profit de l'île de Mayotte. »

Les organisations syndicales ajoutent :

« Dans la filière CSR, nous avons une unité sucrière telle que Gardel qui peut broyer plus de 600 000 tonnes de canne (6 000 tonnes par jour), le fait qu'en ce moment nous ne tournions qu'à 450 000 tonnes deviendra préjudiciable à la filière, d'autant que la sole cannière est vendue aux promoteurs. Selon les mêmes principes, nous constatons au niveau des faire-valoir de Gardel une baisse du rendement à l'hectare tout comme la sole cannière qui est en déclin, alors que Gardel devrait être exemplaire du fait de la qualité de l'outil, les travailleurs sont très inquiets pour leur devenir et celui de la filière face à ses faibles rendements. »

**Accord des parties pour cette double rédaction.**

#### Article 4

##### *Augmentation des salaires*

La partie patronale soutient la position suivante :

Compte tenu d'une inflation nulle en 2013, proposition d'une revalorisation des salaires de l'ensemble du personnel de 28 € brut ;

La partie salariale réaffirme la position suivante :

Demande de revalorisation des salaires bruts de l'ensemble du personnel ouvriers et ETAM de 28 € net.

#### Article 5

##### *Mise en place d'un accord de participation dans la branche*

En vertu des articles L. 3322-2 et L. 3323-6 du code du travail, des accords de participation seront mis en place dans les entreprises de la branche selon les dispositions légales ou conventionnelles (notamment dans le cadre de la révision de la convention collective départementale des sucreries-distilleries).

**Accord des parties.**

#### Article 6

##### *Révision de la grille des ETAM*

Ce point sera étudié dans le cadre des négociations internes aux entreprises au cours de l'exercice 2014.

**Accord des parties.**

#### Article 7

##### *Révision des classifications des ouvriers*

Dans le cadre de la révision de la convention collective aux articles 5.2 et 5.3 de la partie concernant les ouvriers, il est acté que la validation définitive de ces articles est conditionnée par la fin des travaux de la révision de la convention collective. La définition des différents métiers de la filière est actée comme un préalable à la révision de la classification.

Les parties sont au stade de la définition des postes dont la reprise est prévue au début du deuxième trimestre de 2014 (convocation des deux délégations syndicales par le représentant du SRIG).

**Accord des parties.**

## Article 8

### *Mise en place d'un plan de formation dans les distilleries de la filière (SRIG ET CODERUM)*

Le FAFSEA a donné son accord pour financer intégralement et dans les meilleurs délais un audit des besoins de formation pour les distilleries (du CODERUM et du SRIG) qui le souhaitent et qui sera réalisé par un cabinet extérieur désigné à la suite d'un appel d'offres. L'élaboration du cahier des charges de l'audit devra se faire en concertation avec les organisations syndicales salariales, patronales et les représentants du personnel. De même, les conclusions d'étapes et le rapport final de l'audit devront leur être présentés.

Le FAFSEA accompagnera les distilleries du CODERUM et du SRIG dans le montage et la présentation des plans de formation pour des demandes de cofinancement auprès du FSE, actions de formation qui seront mutualisées dans leur réalisation.

Une réunion sera organisée avant le milieu du mois de mars 2014 entre le délégué régional du FAFSEA et une délégation composée de représentants des deux organisations syndicales et de responsables patronaux des distilleries, afin de rappeler l'ensemble de la procédure et valider les entreprises concernées et les délais prévisionnels de réalisation.

**Accord des parties.**

## Article 9

### *Revalorisation du panier de nuit*

La partie patronale soutient la position suivante :

Du fait d'une proposition de revalorisation des salaires de 28 € brut pour l'ensemble du personnel, la prime de panier de nuit basée sur le coefficient OQ 180 sera automatiquement revalorisée.

La partie salariale réaffirme la position suivante :

Revalorisation du coefficient du panier de nuit à hauteur d'OHQ 190.

## Article 10

### *Indemnité de travail de 22 € par nuit travaillée*

La partie patronale soutient la position suivante :

La mise en place d'une indemnité de travail de nuit au titre de la prévention de la pénibilité au travail dans les entreprises de la branche qui travaillent de nuit sera étudiée dans le cadre d'une refonte complète du système de rémunération des travaux de nuit dans le cadre de la révision de la convention collective.

La partie salariale réaffirme la position suivante :

Négociation de cette indemnité de travail de nuit dans le cadre de négociations internes au sein des trois entreprises de la filière qui travaillent les nuits lors des campagnes sucrières.

## Article 11

### *Mise en place d'accords portant sur la pénibilité au travail pour toutes les entreprises de la filière*

L'ensemble des entreprises de la filière s'engage à respecter cette obligation selon les dispositions légales qui fera l'objet d'un rappel dans le cadre de la rédaction d'un article spécifique lors de la reprise des travaux de révision de la convention collective.

**Accord des parties.**

## Article 12

### *Augmentation de la prime de transport*

La partie patronale soutient la position suivante :

Revalorisation des zones de transport A, B et C de 2,5 %, soit :

- zone A : de 48,15 € à 49,35 €, soit + 1,20 € ;
- zone B : de 83,35 € à 85,45 €, soit + 2,10 € ;
- zone C : de 97,40 € à 99,85 €, soit + 2,45 €.

La partie salariale réaffirme la position suivante :

Revalorisation des trois zones de transport de 15 € net, soit :

- zone A : de 48,15 € à 54,15 €, soit + 6 € (12 %) ;
- zone B : de 83,35 € à 91,35 €, soit + 8 € (10 %) ;
- zone C : de 97,40 € à 107,40 €, soit + 10 € (10 %).

## Article 13

### *Prise en charge, pour des raisons d'hygiène et de sécurité, des frais de nettoyage des vêtements de travail pour l'ensemble des salariés*

La partie patronale soutient la position suivante :

L'octroi de vêtements de travail au personnel chaque année sans obligation de les porter n'entraîne pas pour l'employeur l'obligation de prendre en charge ces nettoyages, hormis des cas spécifiques (Gardel/SRMG).

**La partie salariale maintient sa demande en l'état.**

## Article 14

### *Augmentation de la prime de départ à la retraite de 5 mois à partir de 35 ans de présence*

La prime de départ à la retraite dès 35 ans de présence révolus est portée à 5 mois.

Cette disposition sera reprise dans le cadre de la révision de la convention collective et, dans cette attente, sera appliquée au départ d'un salarié partant à la retraite et ayant travaillé 35 ans révolus ou plus dans une entreprise de la filière.

**Accord des parties.**

## Article 15

### *Fin des travaux de la convention collective canne-sucre-rhum des ouvriers et des ETAM de la Guadeloupe*

Les travaux de définition de postes reprendront en interne plus particulièrement au sein des distilleries au début du deuxième trimestre de 2014, suivis d'une prise de contact avec le directeur adjoint de la DIECCTE pour finaliser cette révision.

**Accord des parties.**

## Article 16

### *Revalorisation de la valeur faciale des titres-restaurants*

La valeur faciale des titres-restaurants sera revalorisée de 1 € comme suit :

- valeur faciale : 7 € ;
- nombre de titres : 20 ;
- répartition : 50 % pour l'employeur, 50 % pour le salarié.

**Accord des parties.**

## Article 17

### *Mise en place d'un accord pour enfant malade et rentrée scolaire*

La partie patronale soutient la position suivante :

a) Enfant malade : la partie patronale souhaite faire deux rappels :

- article 29 de la convention collective « Congés supplémentaires payés », alinéa 29.1 « Congés des mères de famille » : « Toute femme salariée ayant au moins 4 mois de présence dans l'entreprise bénéficie de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge âgé de moins de 15 ans et vivant à son foyer. Le congé supplémentaire est réduit à 1 jour si le congé normal n'excède pas 6 jours » ;
- article L. 1225-61 du code du travail : « Le salarié bénéficie d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale. La durée de ce congé est au maximum de 3 jours par an. Elle est portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans. »

Cette obligation légale sera rappelée si nécessaire lors de la reprise des travaux de la révision de la convention collective et il n'y aura pas d'octroi de jours de congés supplémentaires pour enfant malade.

b) Rentrée scolaire : la partie patronale propose d'acter dans le cadre de la révision de la convention collective l'obligation pour tous les employeurs de permettre aux salariés de s'absenter pendant 2 heures pour accompagner leurs enfants en bas âge (moins de 8 ans) le jour de la rentrée scolaire (sur présentation de justificatifs). Ces heures d'absence seront assimilées à des heures de travail effectif et ne feront pas l'objet de retenues ou de récupération.

**La partie salariale maintient sa demande.**

## Article 18

### *Octroi d'une journée de récupération pour les dimanches et jours fériés travaillés*

La partie patronale soutient la position suivante : la partie patronale indique que le travail du dimanche et des jours fériés :

- fait l'objet d'une rémunération double ;
- que les heures supplémentaires au-delà des 7 heures sont payées en tant que telles en plus des heures de RC ;
- que les ouvriers qui travaillent le dimanche possèdent 2 jours de récupération dans la semaine ;
- que les travailleurs postés (en quarts) ont 1 jour de récupération après 3 jours de travail.

Dans ces conditions, il n'y aura pas de journée de récupération pour le travail du dimanche et des jours fériés.

La partie salariale propose que ce point soit étudié dans le cadre des négociations internes aux entreprises courant 2014.

**Rappel : révision de la grille d'ancienneté des ouvriers**

La grille d'ancienneté en vigueur dans les entreprises de la filière depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014 est la suivante :

*(En pourcentage.)*

TRANCHES	2014
3 à 6 ans	3
6 à 9 ans	6

TRANCHES	2014
9 à 12 ans	9
12 à 15 ans	12
15 à 18 ans	15
18 à 21 ans	17
21 à 24 ans	19
24 à 27 ans	20
27 à 30 ans	21
30 à 33 ans	22
33 à 36 ans	23
36 à 39 ans	24
39 à 42 ans	25
43 ans	26
44 ans	27
45 ans et plus	28

## Article 2

### *Mesures unilatérales*

Les parties n'ayant pu aboutir à un accord global sur l'ensemble de ces points dans le cadre des NAO de branche du présent exercice, elles conviennent :

a) De se revoir en commission paritaire sous l'égide du directeur adjoint du travail, à partir du deuxième trimestre 2014, afin d'étudier les points des dernières demandes des organisations syndicales, soit les :

- point 5 : mise en place d'accord de participation pour toutes les entreprises de la filière ;
- point 11 : mise en place d'accords portant sur la pénibilité du travail pour toutes les entreprises de la filière CSR ;
- point 15 : reprise des travaux de révision de la convention collective départementale de la Guadeloupe des ouvriers et des ETAM ;
- point 10 : refonte complète des systèmes de rémunération du travail de nuit (indemnités de panier de nuit et indemnités de travail de nuit) au sein des entreprises concernées.

b) D'ouvrir des négociations en interne, au sein des entreprises (notamment des distilleries), sur les points suivants :

- point 6 : révision de la grille des ETAM ;
- point 7 : révision de la classification des ouvriers des distilleries ;
- point 8 : mise en place d'un audit puis d'un plan de formation pour les distilleries ;
- point 18 : octroi d'une journée de récupération pour les dimanches et jours fériés travaillés.

c) Par ailleurs et par décision unilatérale, les directions appliqueront l'ensemble des mesures qu'elles ont proposées en dernier état :

- point 1 : application de l'article 5 de l'accord Bino (clause de convertibilité) comme suit :

« Remplacement RSTA » pour un montant brut de 129 € environ avec poursuite du système en vigueur depuis juin 2013, à savoir calcul mensuel sur le salaire brut pour attribuer cette prime à ceux dont la rémunération brute est inférieure à 1,4 Smic ;



« Bonus vie chère (inférieure à 1,4 Smic ou 6 % ou 3 %) » avec un montant brut permettant de garantir intégralement le montant net perçu antérieurement (donc variable).

Ces deux dispositifs ont été appliqués sur les rémunérations du personnel depuis janvier 2014 compte tenu de la fin des exonérations de charges sociales salariales et patronales au 31 décembre 2013 :

- point 4 : revalorisation des salaires de 28 € brut avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> février 2014 ;
- point 9 : maintien du coefficient OQ 180 comme coefficient de référence pour la détermination du panier de nuit qui sera automatiquement renouvelé du fait de l'augmentation de l'ensemble des rémunérations des ouvriers et des ETAM de 28 € brut ;
- point 12 : revalorisation de l'indemnité de transport de 2,5 % avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> février 2014.

### **Article 3**

#### *Publicité*

Le présent procès-verbal de désaccord fera l'objet des mesures de publicité prévues par le code du travail.

Un exemplaire dûment signé par toutes les parties sera remis à chaque signataire.

Un exemplaire sera déposé au greffe du conseil de prud'hommes de Pointe-à-Pitre.

Un exemplaire sera déposé au DIECCTE de la Guadeloupe.

Un autre leur sera envoyé par courriel ainsi qu'au ministère du travail.

Fait aux Abymes, le 21 février 2014.

#### **Organisation patronale :**

SPESRGD.

Brochure n° 3005-II

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

**ACCORD DU 7 JANVIER 2014**  
**RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS**  
**AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2014**  
**(LORRAINE)**  
NOR : ASET1450454M  
IDCC : 1702

Entre :

La FRTP Lorraine ;

La fédération Est des SCOP du BTP,

D'une part, et

L'URCB CFDT ;

L'UR CFE-CGC Lorraine ;

La FG FO construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application du titre VIII, chapitre VIII.1, de la convention collective nationale des travaux publics du 15 décembre 1992 (étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993) concernant les ouvriers employés par les entreprises de travaux publics, les parties signataires du présent accord fixent le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers des travaux publics de la région Lorraine comme suit :

Indemnité de repas : 9,35 €, quelle que soit la zone.

Indemnités de trajet et de transport :

*(En euros.)*

ZONE	INDEMNITÉ de trajet	INDEMNITÉ de transport
1 (0 à 10 km)	1,30	2,07
2 (10 à 20 km)	2,65	4,28
3 (20 à 30 km)	3,92	6,90

ZONE	INDEMNITÉ de trajet	INDEMNITÉ de transport
4 (30 à 40 km)	5,28	10,40
5 (40 à 50 km)	6,63	12,12

## Article 2

La somme globale de ces indemnités ne saurait se cumuler avec une ou plusieurs indemnités ou primes ayant le même objet et existant déjà par accord de spécialités ou d'entreprises.

Cette somme globale s'y substituera toutefois, *ipso facto*, dès qu'elle conduira à une valeur supérieure.

## Article 3

Les apprentis sous contrat, travaillant sur chantiers, bénéficieront de ces indemnités.

## Article 4

Conformément à la législation en vigueur, l'accord sera déposé auprès des services centraux du travail, direction générale du travail (dépôt des accords collectifs), 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

## Article 5

Cet accord entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2014 et sera valable jusqu'au 31 décembre 2014.

## Article 6

La demande d'extension de cet accord, avec demande de son application la plus rapide, sera déposée auprès des services centraux du travail, direction générale du travail (dépôt des accords collectifs), 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Fait à Metz, le 7 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

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

---

## CONVENTIONS COLLECTIVES

### SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2014/15

#### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Champignonnières (Maine-et-Loire) : avenant n° 114 du 29 janvier 2014.....</b>	132
<b>Champignonnières (Sarthe) : avenant n° 86 du 21 janvier 2014.....</b>	135
<b>Exploitations agricoles (Alpes-de-Haute-Provence) : avenant n° 18 du 16 janvier 2014...</b>	137
<b>Exploitations agricoles (Morbihan) : avenant n° 72 du 14 janvier 2014.....</b>	139
<b>Exploitations agricoles et CUMA (Vaucluse) : avenant n° 93 du 10 janvier 2014.....</b>	141
<b>Exploitations agricoles et CUMA (Vaucluse) : avenant n° 94 du 10 janvier 2014.....</b>	143
<b>Exploitations agricoles, élevages, entreprises de travaux agricoles et CUMA (Tarn-et-Garonne) : avenant n° 88 du 27 janvier 2014.....</b>	145
<b>Exploitations de cultures spécialisées (Pas-de-Calais [personnel autre que d'encadrement]) : avenant n° 39 du 24 janvier 2014.....</b>	147
<b>Exploitations et entreprises agricoles (Alsace) : avenant n° 11 du 13 janvier 2014.....</b>	149
<b>Exploitations et entreprises agricoles (Ardennes) : avenant n° 88 du 28 janvier 2014.....</b>	151
<b>Exploitations et entreprises du secteur de la production de champignons (Centre) : avenant n° 26 du 5 mars 2014.....</b>	154
<b>Exploitations et entreprises sylvicoles (Pays de la Loire) : avenant n° 32 du 10 mars 2014.....</b>	156
<b>Exploitations forestières (Basse-Normandie) et propriétaires forestiers sylviculteurs (Orne) : avenant n° 63 du 10 janvier 2014.....</b>	158
<b>Exploitations horticoles, maraîchères, de pépinières et d'arboriculture fruitière (Eure-et-Loir) : avenant n° 73 du 7 février 2014.....</b>	161
<b>Exploitations horticoles et pépinières (Sarthe) : avenant n° 66 du 17 janvier 2014.....</b>	163
<b>Exploitations maraîchères (Sarthe) : avenant n° 82 du 15 janvier 2014.....</b>	165
<b>Exploitations de polyculture et d'élevage (Eure-et-Loir) : avenant n° 62 du 7 février 2014.....</b>	167
<b>Exploitations de polyculture et d'élevage (Seine-Maritime) : avenant n° 53 du 21 janvier 2014.....</b>	170

<b>Exploitations de polyculture, d'élevage et CUMA (Pas-de-Calais [personnel autre que d'encadrement]) : avenant n° 69 du 24 janvier 2014.....</b>	<b>172</b>
<b>Exploitations de polyculture, d'élevage, de maraîchage, d'arboriculture fruitière, haras et CUMA (Orne) : avenant n° 97 du 10 janvier 2014.....</b>	<b>175</b>
<b>Exploitations de polyculture, élevage, viticulture, arboriculture, travaux agricoles et CUMA (Indre) : avenant n° 103 du 4 mars 2014 .....</b>	<b>178</b>
<b>Exploitations de polyculture, de viticulture, d'élevage (Sarthe) : avenant n° 79 du 14 janvier 2014 .....</b>	<b>180</b>
<b>Horticulture et pépinières (Orne) : avenant n° 61 du 8 janvier 2014.....</b>	<b>182</b>

**Convention collective**

**IDCC : 9493. – CHAMPIGNONNIÈRES  
(Maine-et-Loire)  
(10 janvier 1972)**

(Etendue par arrêté du 13 juillet 1973,  
*Journal officiel* du 18 août 1973)

**AVENANT N° 114 DU 29 JANVIER 2014**

NOR : *AGRS1497140M*  
IDCC : *9493*

Entre :

Le syndicat agricole des cultivateurs de champignons de l'Ouest,

D'une part, et

Le SGA CFDT de Maine-et-Loire ;

L'UD FO ;

Le SNCEA CFE-CGC ;

L'UD CFTC de Maine-et-Loire,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'annexe I à la convention collective est modifiée comme suit, sans référence à une valeur de point telle que prévue à l'article 26 :

« ANNEXE I

Barème des rémunérations au 1<sup>er</sup> janvier 2014

I. – Personnel d'exploitation

A. – Personnel d'exécution

*(En euros.)*

COEFFICIENT	CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
110	Ouvrier débutant	9,53	1 445,42
111	Ouvrier	9,54	1 446,93
112	Ouvrier spécialisé (OS 1)	9,64	1 462,10
116	Ouvrier spécialisé (OS 2)	9,78	1 483,33
124	Ouvrier qualifié (OQ)	10,38	1 574,33

COEFFICIENT	CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
132	Ouvrier hautement qualifié (OHQ)	11,07	1 678,99
140	Agent de contrôle	11,44	1 735,10
150	Agent technique nouvellement embauché (pendant la période probatoire de 3 mois)	12,33	1 870,09

## B. – Personnel d’encadrement

(En euros.)

COEFFICIENT	CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
Cadres du 3 <sup>e</sup> groupe			
170	Agent technique ayant effectué la période probatoire de 3 mois	13,61	2 064,23
180	Contremaître	14,41	2 185,56
Cadres du 2 <sup>e</sup> groupe			
200	Directeur de culture	15,61	2 367,57
225	Directeur général de culture	17,40	2 639,06
Cadres du 1 <sup>er</sup> groupe			
280	Directeur d’exploitation	21,59	3 274,56

## II. – Personnel de bureau pour les cultures

### A. – Personnel d’exécution

(En euros.)

COEFFICIENT	CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
110	Employé débutant	9,53	1 445,42
111	Employé	9,54	1 446,93
112	Employé spécialisé (ES 1)	9,64	1 462,10
116	Employé spécialisé (ES 2)	9,78	1 483,33
124	Employé qualifié (EQ)	10,38	1 574,33
132	Employé hautement qualifié (EHQ)	11,07	1 678,99

### B. – Personnel d’encadrement

(En euros.)

CATÉGORIE professionnelle	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
3 <sup>e</sup> groupe	170	13,61	2 064,23
	180	14,41	2 185,56
2 <sup>e</sup> groupe	200	15,61	2 367,57
	225	17,40	2 639,06
1 <sup>er</sup> groupe	280	21,59	3 274,56



## **Article 2**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale de Maine-et-Loire de la DIRECCTE des Pays de la Loire (section d'inspection du travail agricole), 7, rue Bouché-Thomas, BP 23607, 49036 Angers Cedex 01.

Fait à Angers, le 29 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9725. – CHAMPIGNONNIÈRES  
(Sarthe)  
(30 avril 1968)**

(Etendue par arrêté du 25 août 1969,  
*Journal officiel* du 9 novembre 1969)

**AVENANT N° 86 DU 21 JANVIER 2014**

NOR : AGRS1497149M  
IDCC : 9725

Entre :

Le syndicat du Centre-Ouest des cultivateurs de champignons (section de la Sarthe),

D'une part, et

Le SGA CFDT de la Sarthe ;

Le SNCEA CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'annexe I à la convention collective est modifiée comme suit :

« Salaires au 1<sup>er</sup> janvier 2014

*(En euros.)*

CATÉGORIE	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Niveau I Ouvrier débutant	110	9,53	1 445,42
Niveau II Ouvrier spécialisé 1 <sup>re</sup> catégorie	112	9,63	1 460,58
Niveau III Ouvrier spécialisé 2 <sup>e</sup> catégorie	116	9,67	1 466,65
Niveau IV Ouvrier qualifié	124	10,00	1 516,70
Niveau V Ouvrier hautement qualifié ou chef d'équipe	132	10,72	1 625,90

CATÉGORIE	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Niveau VI Agent de contrôle	140	11,36	1 722,97
Niveau VII Agent technique	150	12,11	1 836,72
Niveau VIII Cadres 3 <sup>e</sup> groupe :			
– agent technique	170	13,65	2 070,30
– contremaître	180	14,03	2 127,93
Niveau IX Cadres 2 <sup>e</sup> groupe :			
– directeur de culture	200	15,85	2 403,97
– directeur général de culture	225	17,41	2 640,57
Niveau X Cadres 1 <sup>er</sup> groupe :			
– directeur d'exploitation	280	19,72	2 990,93

## Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale de la Sarthe de la DIRECCTE des Pays de la Loire.

Fait au Mans, le 21 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9041. – EXPLOITATIONS AGRICOLES  
(Alpes-de-Haute-Provence)  
(1<sup>er</sup> juillet 1998)**

(Etendue par arrêté du 28 janvier 1999,  
*Journal officiel* du 5 février 1999)

**AVENANT N° 18 DU 16 JANVIER 2014**

NOR : *AGRS1497135M*  
IDCC : 9041

Entre :

La FDSEA,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application des articles 21 et 50 de la convention collective, les salaires s'établissent ainsi à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014 :

**A. – Personnel ouvrier ou de bureau**

*(En euros.)*

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
100	9,53	1 445,41
110	9,63	1 460,58
120	9,73	1 475,75
125	9,77	1 481,81
135	9,88	1 498,50
150	10,03	1 521,25
170	10,25	1 554,62
200	10,50	1 592,53

## B. – Personnel d'encadrement

Valeur du point : 9,977 €.

*(En euros.)*

COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL
240	2 394
300	2 993
360	3 592

### Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Digne-les-Bains, le 16 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9561. – EXPLOITATIONS AGRICOLES  
(Morbihan)  
(21 mai 1980)**

(Etendue par arrêté du 25 juillet 1980,  
*Journal officiel* du 26 août 1980)

**AVENANT N° 72 DU 14 JANVIER 2014**

NOR : AGRS1497141M

IDCC : 9561

Entre :

La FDSEA du Morbihan,

D'une part, et

La FGA CFDT du Morbihan ;

La CFE-CGC du Morbihan,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le chapitre I<sup>er</sup> « Salaires » de l'annexe III de la convention collective est modifié comme suit :

« En application de l'article 13 de la convention collective et sous réserve du respect de la réglementation relative au Smic, les salaires minimaux afférents à chaque emploi de salarié d'exploitation agricole défini à l'annexe I sont fixés comme suit à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014 :

*Personnel ouvrier*

*(En euros.)*

CATÉGORIE	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Niveau I Ouvrier d'exécution	1	110	9,53	1 445,42
	2	120	9,74	1 477,27
Niveau II Ouvrier spécialisé	1	210	9,79	1 484,85
	2	220	9,83	1 490,92

CATÉGORIE	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Niveau III				
Ouvrier qualifié	1	310	9,95	1 509,12
	2	320	10,23	1 551,58
Niveau IV				
Ouvrier hautement qualifié	1	410	10,99	1 666,85
	2	420	11,40	1 729,04

*Personnel d'encadrement*

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
V	1. Contremaître	510	11,56	1 753,31
	2. Responsable adjoint d'exploitation	520	12,91	1 958,06
VI	1. Responsable d'exploitation	610	14,20	2 153,71
	2. Directeur d'exploitation	620	16,58	2 514,69

**Article 2**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale du Morbihan de la DIRECCTE de Bretagne.

Fait à Vannes, le 14 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9841. – EXPLOITATIONS AGRICOLES  
ET SOCIÉTÉS COOPÉRATIVES  
D'UTILISATION DE MATÉRIEL AGRICOLE**

**(Vaucluse)**

**(10 février 1981)**

(Etendue par arrêté du 2 juillet 1981,  
*Journal officiel* du 2 septembre 1981)

**AVENANT N° 93 DU 10 JANVIER 2014**

NOR : AGRS1497152M

IDCC : 9841

Entre :

La FDSEA de Vaucluse,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La CFTC ;

La CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application de l'article 19 de la convention collective, les salaires des ouvriers agricoles sont fixés comme suit :

« La valeur du point P1 est fixée à 0,0938 €, celle du point P2 à 0,0150 €.

Il en résulte les salaires suivants :

*(En euros.)*

COEFFICIENT	SALAIRE horaire brut	SALAIRE mensuel brut (pour 151,67 heures)
100	9,53	1 445,42
120	9,68	1 468,17
130	9,83	1 490,92
145	10,06	1 525,80



COEFFICIENT	SALAIRE horaire brut	SALAIRE mensuel brut (pour 151,67 heures)
165	10,36	1 571,30
190	10,73	1 627,42
210	11,03	1 672,92

## Article 2

Le présent avenant, qui prend effet le 1<sup>er</sup> février 2014 et dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé à l'unité territoriale de Vaucluse de la DIRECCTE de Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Fait à Avignon, le 10 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9841. – EXPLOITATIONS AGRICOLES  
ET SOCIÉTÉS COOPÉRATIVES  
D'UTILISATION DE MATÉRIEL AGRICOLE  
(Vaucluse)  
(10 février 1981)**

(Etendue par arrêté du 2 juillet 1981,  
*Journal officiel* du 2 septembre 1981)

**AVENANT N° 94 DU 10 JANVIER 2014**

NOR : AGRS1497153M

IDCC : 9841

Entre :

La FDSEA de Vaucluse,

D'une part, et

L'UD CFTC de Vaucluse ;

L'UD FO de Vaucluse ;

L'UD CFDT de Vaucluse,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application de l'article 49 de la convention collective, les salaires des cadres sont fixés comme suit :

*(En euros.)*

COEFFICIENT	SALAIRE horaire brut	SALAIRE mensuel brut (pour 151,67 heures)
230	11,91	1 806,39
240	12,40	1 880,71
300	15,49	2 349,37
400	20,65	3 131,99

## **Article 2**

Le présent avenant, qui prend effet le 1<sup>er</sup> février 2014 et dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé à l'unité territoriale de Vaucluse de la DIRECCTE de Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Fait à Avignon, le 10 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9821. – **EXPLOITATIONS AGRICOLES, ÉLEVAGES,  
ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES  
ET CUMA**

**(Tarn-et-Garonne)**

**(21 décembre 1977)**

(Etendue par arrêté du 1<sup>er</sup> août 1978,  
*Journal officiel* du 6 septembre 1978)

AVENANT N° 88 DU 27 JANVIER 2014

NOR : *AGRS1497151M*  
IDCC : 9821

Entre :

La FDSEA de Tarn-et-Garonne ;

La FD des CUMA de Tarn-et-Garonne ;

Le syndicat des entrepreneurs des territoires de Tarn-et-Garonne,

D'une part, et

Le SDCEA CFE-CGC ;

Le SGA CFDT de Tarn-et-Garonne ;

La FGTA FO ;

La CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'article 1<sup>er</sup> de l'annexe III à la convention collective est modifié comme suit :

« Les taux horaires applicables à chacun des coefficients prévus par les articles 29 et 30 de la convention collective et 11 de l'annexe I concernant le personnel d'encadrement sont les suivants à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014 :

*Ouvriers*

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
I	1	100	9,53	1 445,42
	2	110	9,60	1 456,03
II		130	9,75	1 478,78

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
III	1	150	9,91	1 503,05
	2	165	10,24	1 553,10
IV	1	180	10,54	1 598,60
	2	190	10,93	1 657,75

### *Cadres*

*(En euros.)*

NIVEAU	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
I	203	11,53	1 748,76
II	261	12,97	1 967,16
III	359	15,47	2 346,33
IV	413	17,12	2 596,59

### **Article 2**

Les parties contractantes demandent l'extension du présent avenant dont un exemplaire sera remis à chacune des organisations signataires et un autre déposé à la DIRECCTE de Midi-Pyrénées, unité territoriale de Tarn-et-Garonne.

Fait à Montauban, le 27 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9622. – EXPLOITATIONS DE CULTURES SPÉCIALISÉES  
(Personnel autre que d'encadrement)  
(Pas-de-Calais)  
(6 octobre 1987)**

(Etendue par arrêté du 11 avril 1988,  
*Journal officiel* du 27 avril 1988)

**AVENANT N° 39 DU 24 JANVIER 2014**

NOR : AGRS1497145M

IDCC : 9622

Entre :

La FDSEA du Pas-de-Calais ;

L'UR des pépiniéristes du Nord - Pas-de-Calais ;

Le syndicat départemental des horticulteurs du Pas-de-Calais,

D'une part, et

L'UD FO du Pas-de-Calais ;

La CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Salaires au 1<sup>er</sup> janvier 2014 pour les travaux à la tâche  
des ouvriers saisonniers en endiverie*

**CHAPITRE I<sup>ER</sup>**

**TRAVAUX AU CHAMP**

*(En euros / hectare)*

TÂCHE	RÉMUNÉRATION
Coupage, effeuillage à la main et mise en tas	991,36
Ramassage derrière effeuillage et mise en tas ou en andains	491,65
Chargement des racines sur une remorque	286,14

## CHAPITRE II

### TRAVAUX SUR CHANTIER TRADITIONNEL

(En euros / m<sup>2</sup>)

TÂCHE	RÉMUNÉRATION
Ouverture des couches (avec bêchage de fond de couche), terrain préalablement ameubli	1,25
Mise en couche à la caisse avec terre dans la caisse	4,45
Mise en couche à la caisse sans terre dans la caisse	3,97
Recouvrement de terre sur les collets	0,57
Récolte des chicons en caisse, racines sur place	3,87
Enlèvement des racines et nettoyage sommaire de la couche	1,25

## CHAPITRE III

### TRAVAUX EN SALLE

(En euros / bac de 1,2 m<sup>2</sup>)

	TÂCHE	NORME horaire <sup>(1)</sup>	TARIF
A	Plantation de racines prises au tas, sans recoupage	2,5	3,82
B	Plantation de racines avec approche mécanique par tapis sans recoupage	3	3,17
C	Plantation de racines avec approche mécanique et recoupage	2,75	3,48
D	Mise en bac avec recoupage et approche mécanique par une personne seule ou en équipe ; bac incliné, face au repiqueur ; commande manuelle du dégagement des bacs	3,5 <sup>(2)</sup>	2,72
E	Mise en bac avec approche mécanique par une seule personne ou en équipe réalisant les opérations de recoupage et de repiquage, le bac étant incliné face au poste de repiquage et l'arrivée et l'empilage des bacs étant gérés par un automate	4 <sup>(2)</sup>	2,38

(1) Normes établies pour une moyenne de 550 à 650 racines au bac de 1,2 m<sup>2</sup>. Si le nombre de racines au bac est supérieur, l'employeur devra adapter la rémunération en fonction de ce nombre.  
(2) Nombre de bacs par personne.

L'action de plantation ou de recoupage consiste à prendre les racines et à les placer dans le bac ou sur la recoupeuse, à l'exclusion de toute manutention des pallox et bacs pleins ou vides, sauf à proximité immédiate du poste de travail.

### Article 2

#### *Extension*

Les parties signataires du présent avenant en demandent l'extension.

Fait à Arras, le 24 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 8422. – EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES  
(Alsace)  
(14 février 2008)**

(Etendue par arrêté du 16 mars 2009,  
*Journal officiel* du 25 mars 2009)

---

**AVENANT N° 11 DU 13 JANVIER 2014**

NOR : *AGRS1497133M*  
IDCC : 8422

Entre :

La FDSEA du Bas-Rhin ;

La FDSEA du Haut-Rhin ;

Le syndicat des pépiniéristes viticoles d'Alsace ;

La fédération des syndicats de maraîchers d'Alsace ;

L'association des viticulteurs d'Alsace ;

Le groupement des producteurs négociants du vignoble alsacien ;

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

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

Le syndicat des horticulteurs d'Alsace ;

Le syndicat des pépiniéristes d'Alsace ;

Les EDT du Bas-Rhin ;

Les EDT du Haut-Rhin ;

La COOP de France Alsace, section CUMA,

D'une part, et

L'UR CFDT d'Alsace ;

L'UR CFTC d'Alsace ;

L'UR CGT-FO d'Alsace ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les salaires minimaux conventionnels sont fixés comme suit.



(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	TAUX HORAIRE	RÉMUNÉRATION mensuelle (base 35 heures)
I	1 a	9,53	1 445,38
	1 b	9,58	1 452,97
	2	9,63	1 460,55
II	1	9,67	1 466,62
	2	9,80	1 486,33
III	1	9,86	1 495,43
	2	10,14	1 537,90
IV	1	10,41	1 578,85
	2	10,95	1 660,75
V	1	11,61	1 760,85
	2	12,64	1 917,07
VI		14,11	2 140,02
VII		15,70	2 381,17
VIII		18,14	2 751,23
IX		21,26	3 224,43

### **Article 2**

Le présent avenant prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

### **Article 3**

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

Fait à Colmar, le 13 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9081. – EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES  
(Ardennes)  
(22 octobre 1980)**

(Etendue par arrêté du 29 juillet 1981,  
*Journal officiel* du 5 septembre 1981)

**AVENANT N° 88 DU 28 JANVIER 2014**

NOR : AGRS1497136M  
IDCC : 9081

Entre :

La FDSEA ;

Le syndicat régional des horticulteurs, maraîchers et pépiniéristes de Champagne-Ardenne ;

Le syndicat des entrepreneurs des territoires de la Marne et des Ardennes ;

La FD CUMA,

D'une part, et

L'UD CGT-FO ;

L'UD CFTC ;

L'UD CFDT ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'annexe I à la convention collective est modifiée comme suit à compter du 1<sup>er</sup> février 2014 :

« Salaires des ouvriers et employés  
(art. 15 de la convention collective)

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	EMPLOI	TAUX horaire	SALAIRE mensuel
I Emploi d'exécutant	1	Ouvrier d'exécution	9,54	1 446,93
	2	Emploi comportant des tâches sans difficulté particulière mais dont l'exécution requiert un temps d'adaptation par habitude ou apprentissage. Peut comporter l'utilisation de machines pré-réglées pour travaux simples.	10,05	1 524,28

NIVEAU	ÉCHELON	EMPLOI	TAUX horaire	SALAIRE mensuel
II Ouvrier, agent technique et employé spécialisé	1	Emploi comportant des tâches d'exécution plus complexes, réalisables seulement après une période d'apprentissage. Il nécessite de la part du titulaire une bonne maîtrise des savoir-faire et une rapidité d'exécution compatible avec l'organisation du travail dans l'entreprise.	10,56	1 601,64
	2	L'emploi peut comporter la participation à des travaux qualifiés, de façon occasionnelle et sous surveillance. Le titulaire de l'emploi a la responsabilité du matériel dont il a la charge et doit en assurer l'entretien courant selon les consignes données.	11,08	1 680,50
III Ouvrier, agent technique et employé qualifié	1	Emploi comportant l'exécution d'opérations qualifiées relatives aux activités de l'entreprise. Le titulaire de l'emploi est responsable de la bonne exécution de son travail dans le cadre des instructions données.	11,63	1 763,92
	2	Le titulaire de l'emploi est susceptible de prendre couramment des dispositions pour s'adapter aux changements intervenant dans l'exécution de son travail.	12,22	1 853,41
IV Ouvrier, agent technique et employé hautement qualifié	1	Emploi comportant l'organisation et l'exécution du travail. Il exige des connaissances et une expérience éprouvées permettant de participer aux décisions techniques.	12,83	1 945,93
	2	Emploi exigeant une maîtrise des techniques nouvelles. Le titulaire est chargé par l'employeur de la responsabilité dans l'exécution de certains travaux.	13,47	2 042,99
Smic au 1 <sup>er</sup> janvier 2014 : 9,53 €.				

Conformément aux articles 20 et 21 de la convention collective, le montant forfaitaire des avantages en nature nourriture et logement est défini par la circulaire ACOSS n° 2005-179 du 22 décembre 2005 (annexe VI de la convention collective). »

## Article 2

L'annexe V à la convention collective est modifiée comme suit à compter du 1<sup>er</sup> février 2014 :

« Salaires des techniciens, agents de maîtrise et cadres  
(art. 53.1 de la convention collective)

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	TAUX horaire	SALAIRE mensuel
Technicien	TM1 E1	14,43	2 188,60
Technicien ou agent de maîtrise	TM1 E2	15,87	2 407,00
Technicien ou agent de maîtrise	TM2	17,46	2 648,16
Responsable technique ou chef de culture	C1		3 287,91
Directeur et gérant d'entreprise	C2		4 384,24

### **Article 3**

Les parties demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à la DIRECCTE de Champagne-Ardenne, unité territoriale des Ardennes, service de l'inspection du travail agricole, à Charleville-Mézières.

Fait à Charleville-Mézières, le 28 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 8243. – EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES  
DU SECTEUR DE LA PRODUCTION DE CHAMPIGNONS  
(Centre)  
(26 mars 1986)**

(Etendue par arrêté du 23 juin 1986,  
*Journal officiel* du 28 juin 1986)

**AVENANT N° 26 DU 5 MARS 2014**

NOR : AGRS1497131M  
IDCC : 8243

Entre :

La FDSEA,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Revalorisation des salaires minimaux au 1<sup>er</sup> avril 2014*

Conformément à l'article 20 de la convention collective, l'annexe I est modifiée comme suit à compter du 1<sup>er</sup> avril 2014 :

*(En euros.)*

CATÉGORIE	COEFFICIENT	SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
1. Ouvriers			
Ouvriers débutants	110	9,53	1 445,42
Ouvriers	111	9,55	1 448,45
OS 1	112	9,60	1 456,03
OS 2	116	9,62	1 459,07
OQ	124	9,69	1 469,68
OHQ	132	10,02	1 519,73
Agents de contrôle	140	10,32	1 565,23
Agents technique	150	10,73	1 627,42

CATÉGORIE	COEFFICIENT	SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
2. Cadres			
3 <sup>e</sup> groupe	170	11,25	1 706,29
3 <sup>e</sup> groupe	180	11,64	1 765,44
2 <sup>e</sup> groupe	200	12,27	1 860,99
2 <sup>e</sup> groupe	225	13,56	2 056,65
1 <sup>er</sup> groupe	280	16,29	2 470,70

## Article 2

### *Dépôt légal. – Extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui est remis à chacune des parties présentes et sera déposé au siège de la DIRECCTE Centre, pôle politique du travail, 12, place de l'Etape, CS 85809, 45058 Orléans Cedex 1.

Fait à Blois, le 5 mars 2014.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 8523. – EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES SYLVICOLES  
(Pays de la Loire)  
(10 février 1987)**

(Etendue par arrêté du 30 janvier 1989,  
*Journal officiel* du 8 février 1989)

**AVENANT N° 32 DU 10 MARS 2014**

NOR : AGRS1497134M  
IDCC : 8523

Entre :

L'union régionale professionnelle forestière,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les dispositions du B de l'annexe I à la convention collective sont modifiées comme suit à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014 :

« Annexe I

**B. – Montants des salaires au temps**

Salaires horaires et mensuels correspondant aux différents niveaux professionnels,  
après arrondissement, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014

(En euros.)

NIVEAU	CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	SALAIRE horaire	SALAIRE mensuel (151,67 heures)
I	Le salarié travaille sur directives précises préalablement données par chantier avec explication et contrôle continu.	9,53	1 445,42
II	Le salarié travaille en autonomie dans le cadre de directives par nature de chantier avec un contrôle régulier.  En fonction des contraintes spécifiques afférentes à chaque chantier, il adapte les directives données dans la réalisation des tâches.	9,91	1 503,05

NIVEAU	CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	SALAIRE horaire	SALAIRE mensuel (151,67 heures)
III	<p>Le salarié travaille sur la base d'une fiche de chantier avec un contrôle <i>a posteriori</i>.</p> <p>Il réalise les travaux en garantissant au plan technique un résultat conforme aux directives.</p> <p>A la capacité d'encadrer un niveau I ou II.</p>	10,29	1 560,68
IV	<p>Le salarié, de par son expérience et ses connaissances techniques de la sylviculture, propose dans une situation de travail les orientations à prendre pour une réalisation parfaite de la tâche.</p> <p>Il réalise le bilan technique du chantier, participe à l'établissement de fiches de chantier, de devis simples et de cahiers des charges.</p> <p>A la capacité d'encadrer ou de former un niveau I, II ou III.</p>	11,05	1 675,95

## Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale de Maine-et-Loire de la DIRECCTE des Pays de la Loire, 7, rue Bouché-Thomas, 49043 Angers Cedex.

Fait à Angers, le 10 mars 2014.

(Suivent les signatures.)



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

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

**AVENANT N° 63 DU 10 JANVIER 2014**

NOR : *AGRS1497132M*  
IDCC : 8251

Entre :

Le groupement des exploitants forestiers et scieurs bas-normands ;

Le syndicat des propriétaires forestiers sylviculteurs de l'Orne,

D'une part, et

L'UR CFDT de Basse-Normandie ;

L'UR CFTC de Basse-Normandie ;

L'UR FO de Basse-Normandie ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'annexe II est modifiée comme suit :

« Salaires minimaux des personnels des exploitations forestières et scieries  
de Basse-Normandie et des personnels sylvicoles de l'Orne

Les salaires sont fixés comme suit à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

*Ouvriers et employés*

*(En euros.)*

NIVEAU	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
I	100	9,53	1 445,42
II	120	9,71	1 472,72

NIVEAU	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
III	140	9,86	1 495,47
	150	10,02	1 519,73
	160	10,17	1 542,48
IV	180	10,93	1 657,75
	200	11,69	1 773,02

*Agents de maîtrise*

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
AM I		210	12,05	1 827,62
AM II	1	230	12,56	1 904,98
	2	270	14,06	2 132,48
AM III	1	320	15,74	2 387,29
	2	370	17,49	2 652,71

*Cadres des exploitations forestières et scieries*

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
C1	280	14,41	2 185,56
C2	360	17,14	2 599,62
C3	420	19,07	2 892,35
C4	460	20,47	3 104,68
C5	480	21,16	3 209,34
C6	510	22,22	3 370,11
C7	550	23,61	3 580,93
C8	600	25,32	3 840,28

*Cadres sylviculteurs*

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
Groupe III			
Chef d'équipe ayant des responsabilités	190	11,54	1 750,27
Garde ayant des ouvriers sous ses ordres	190	11,54	1 750,27
Salarié titulaire du BTA option sylviculture ou d'un diplôme reconnu équivalent	190	11,54	1 750,27

NIVEAU	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
<p>Groupe II</p> <p>Première catégorie :</p> <p>– contremaître sylvicole ou garde ayant des fonctions de contremaître et recevant des instructions générales établies périodiquement</p> <p>– salarié titulaire d'un BTS option sylviculture ou d'un diplôme reconnu équivalent</p> <p>– commis d'exploitation sylvicole, agent possédant des connaissances d'estimation et de marquage, chargé de la surveillance des exploitations, de la répartition du travail entre les ouvriers et de leur paie, de l'établissement des feuilles de paie, du métré, du dénombrement, du débardage et du transport des produits</p> <p>– caissier comptable</p> <p>Deuxième catégorie :</p> <p>– chef d'exploitation sylvicole ayant déjà les mêmes connaissances et attributions que le commis d'exploitation sylvicole et en outre chargé de l'embauche (rédaction du contrat de travail), de l'achat des coupes et de la vente des produits</p>	<p>230</p> <p>230</p> <p>230</p> <p>230</p> <p>320</p>	<p>12,56</p> <p>12,56</p> <p>12,56</p> <p>12,56</p> <p>15,74</p>	<p>1 904,98</p> <p>1 904,98</p> <p>1 904,98</p> <p>1 904,98</p> <p>2 387,29</p>
<p>Groupe I</p> <p>Régisseur ou directeur technique, administre le domaine ou l'entreprise selon des directives générales préalablement établies par l'employeur et laissant une large part à l'initiative personnelle</p>	400	18,52	2 808,93

## Article 2

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, prend effet au 1<sup>er</sup> janvier 2014.

Fait à Alençon, le 10 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9283. – EXPLOITATIONS HORTICOLES, MARAÎCHÈRES,  
DE PÉPINIÈRES ET D'ARBORICULTURE FRUITIÈRE**

**(Eure-et-Loir)**

**(24 juin 1969)**

(Etendue par arrêté du 21 avril 1971,  
*Journal officiel* du 22 mai 1971)

**AVENANT N° 73 DU 7 FÉVRIER 2014**

NOR : *AGRS1497138M*

IDCC : 9283

Entre :

La chambre syndicale horticole d'Eure-et-Loir ;

Le syndicat des arboriculteurs fruitiers d'Eure-et-Loir,

D'une part, et

La CFTC-Agri ;

La FGA CFDT ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'annexe I à la convention collective est modifiée comme suit :

« 1. Barème des salaires

*Emplois d'ouvriers de production*

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE minimum	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
I	1	9,53	1 445,42
	2	9,62	1 459,07
II	1	9,74	1 477,27
	2	9,80	1 486,37
III	1	9,98	1 513,67
	2	10,07	1 527,32

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE minimum	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
IV	1	10,56	1 601,64
	2	10,88	1 650,17

### *Emplois d'encadrement*

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE minimum	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
V	1	11,63	1 763,92
	2	12,67	1 921,66
VI	1	13,87	2 103,66
	2	14,77	2 240,17
VII		Fixé de gré à gré	Fixé de gré à gré

### *Emplois de bureau*

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE minimum	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
II	1	9,74	1 477,27
	2	9,80	1 486,37
III	1	9,98	1 513,67
	2	10,07	1 527,32

## 2. Evaluation des prestations en nature

### *Nourriture*

(En euros.)

PETIT DÉJEUNER	DÉJEUNER	DÎNER	3 REPAS
2,37	7,90	5,53	15,80

### **Article 2**

Les salaires horaires ci-dessus sont applicables sous réserve du respect des dispositions réglementaires concernant le Smic.

### **Article 3**

Les dispositions du présent avenant prennent effet au 1<sup>er</sup> février 2014.

### **Article 4**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale d'Eure-et-Loir de la DIRECCTE du Centre, 13, rue du Docteur-André-Haye, 28019 Chartres Cedex.

Fait à Chartres, le 7 février 2014.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9722. – EXPLOITATIONS HORTICOLES ET PÉPINIÈRES  
(Sarthe)  
(31 mai 1974)**

(Etendue par arrêté du 15 octobre 1975,  
*Journal officiel* du 21 novembre 1975)

**AVENANT N° 66 DU 17 JANVIER 2014**

NOR : AGRS1497147M  
IDCC : 9722

Entre :

L'union syndicale des horticulteurs et pépiniéristes de la Sarthe,

D'une part, et

Le SGA CFDT de la Sarthe ;

Le SNCEA CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'annexe I à la convention collective est modifiée comme suit :

« Salaires au 1<sup>er</sup> janvier 2014

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
I Agents d'exécution	1	101	9,53	1 445,42
	2	102	9,66	1 465,13
II Agents spécialisés	1	201	9,71	1 472,72
	2	202	9,77	1 481,82
III Agents qualifiés	1	301	9,91	1 503,05
	2	302	9,96	1 510,63
IV Agents hautement qualifiés	1	401	10,00	1 516,70
	2	402	10,26	1 556,13
V Agents d'encadrement	1. Contremaître	501	10,78	1 635,00
	2. Chef de culture	502	12,70	1 926,21
	3. Directeur	503	16,77	2 543,51

## **Article 2**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale de la Sarthe de la DIRECCTE des Pays de la Loire.

Fait au Mans, le 17 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9723. – EXPLOITATIONS MARAÎCHÈRES  
(Sarthe)  
(25 avril 1974)**

(Etendue par arrêté du 15 octobre 1975,  
*Journal officiel* du 22 novembre 1975)

**AVENANT N° 82 DU 15 JANVIER 2014**

NOR : AGRS1497148M  
IDCC : 9723

Entre :

La FDSEA, section maraîchère,

D'une part, et

L'union syndicale CGT de l'agroalimentaire et des forêts de la Sarthe ;

Le SGA CFDT de la Sarthe ;

Le SNCEA CGC ;

La CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'annexe I à la convention collective est modifiée comme suit :

« Salaires au 1<sup>er</sup> janvier 2014

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
I Agents de production	1	011	9,53	1 445,42
	2	012	9,59	1 454,52
II Agents techniques spécialisés	1	021	9,80	1 486,37
	2	022	9,86	1 495,47
III Agents techniques qualifiés	1	031	10,03	1 521,25
	2	032	10,16	1 540,97
IV Agents techniques hautement qualifiés	1	041	10,46	1 586,47
	2	042	10,82	1 641,07



NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
V Agents d'encadrement	1	051	11,77	1 785,16
	2	052	15,48	2 347,85
	3	053	18,93	2 871,11

## Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale de la Sarthe de la DIRECCTE des Pays de la Loire.

Fait au Mans, le 15 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective départementale**

IDCC : 9281. – **EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE ET D'ÉLEVAGE**  
**(Eure-et-Loir)**  
**(27 juin 1983)**

(Etendue par arrêté du 16 janvier 1984,  
*Journal officiel* du 4 février 1984)

**AVENANT N° 62 DU 7 FÉVRIER 2014**

NOR : AGRS1497137M  
IDCC : 9281

Entre :

La FDSEA d'Eure-et-Loir ;

La FD des CUMA d'Eure-et-Loir,

D'une part, et

La CFTC-Agri ;

La FGA CFDT ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le tableau annexe B à la convention collective est modifié comme suit :

« Groupe A : postes d'exécution de la polyculture et de l'élevage,  
des ETAR et CUMA

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE garanti	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
I	1	9,53	1 445,42
	2	9,67	1 466,65
II	1	10,06	1 525,80
	2	10,25	1 554,62
III	1	10,73	1 627,42
	2	10,94	1 659,27
IV	1	11,37	1 724,49
	2	11,61	1 760,89

### Groupe B : employés de bureau

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE garanti	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
I	2	9,67	1 466,65
II	2	10,25	1 554,62
III	2	10,94	1 659,27
IV	2	11,61	1 760,89

### Groupe C : postes d'atelier

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE garanti	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
II	1	10,06	1 525,80
III	2	10,94	1 659,27

### Groupe D : emplois d'entretien et de maintenance

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE garanti	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
I	1	9,53	1 445,42
II	1	10,06	1 525,80

### Groupe E : postes d'encadrement

(En euros.)

CLASSIFICATION	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE garanti	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Adjoint d'exploitation ou de chantier	1	12,25	1 857,96
	2	12,87	1 951,99
Responsable d'exploitation ou de chantier	1	13,83	2 097,60
	2	14,92	2 262,92

### Groupe F : cadre dirigeant

(En euros.)

CLASSIFICATION	SALAIRE HORAIRE garanti	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Cadre dirigeant	16,13	2 446,44

## Article 2

Le tableau annexe C à la convention collective est modifié comme suit.

« Nourriture

(En euros.)

PETIT DÉJEUNER	DÉJEUNER	DÎNER	LES 3 REPAS
2,37	7,90	5,53	15,80

## Article 3

Les salaires horaires ci-dessus sont applicables sous réserve du respect des dispositions réglementaires concernant le Smic.

## Article 4

Les dispositions du présent avenant prennent effet au 1<sup>er</sup> février 2014.

## Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale d'Eure-et-Loir de la DIRECCTE du Centre, 13, rue du Docteur-André-Haye, 28019 Chartres Cedex.

Fait à Chartres, le 7 février 2014.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9761. – EXPLOITATIONS DE POLYCULTURE ET D'ÉLEVAGE  
(Seine-Maritime)  
(28 février 1983)**

(Etendue par arrêté du 20 février 1984,  
*Journal officiel* du 1<sup>er</sup> mars 1984)

**AVENANT N° 53 DU 21 JANVIER 2014**

NOR : AGRS1497150M  
IDCC : 9761

Entre :

La FNSEA de Seine-Maritime ;

La FD des CUMA de Seine-Maritime,

D'une part, et

La FGA CFDT de Seine-Maritime ;

L'UD CFTC-Agri de Seine-Maritime ;

L'UD FGTA FO de Seine-Maritime ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'article 24 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 24

*Salaires minimaux du personnel non cadre*

Au 1<sup>er</sup> janvier 2014, les salaires minimaux sont les suivants (+ 1,3 % sauf niveau I) :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE
I		100	9,53
II	1	210	9,76
	2	220	9,87
III	1	310	10,00
	2	320	10,44
IV	1	410	10,93
	2	420	11,51

## **Article 2**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à la DIRECCTE de Haute-Normandie, unité territoriale de la Seine-Maritime, cité administrative, 2, rue Saint-Sever, 76032 Rouen Cedex.

Fait à Bois-Guillaume, le 21 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9621. – EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE  
D'ÉLEVAGE ET CUMA  
(Pas-de-Calais)  
(20 janvier 1976)**

(Etendue par arrêté du 26 août 1977,  
*Journal officiel* du 7 octobre 1977)

**AVENANT N° 69 DU 24 JANVIER 2014**

NOR : AGRS1497144M  
IDCC : 9621

Entre :

La FDSEA du Pas-de-Calais ;

La FD des CUMA du Pas-de-Calais,

D'une part, et

L'UD FO du Pas-de-Calais ;

La CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Salaires afférents aux emplois de l'article 22 au 1<sup>er</sup> janvier 2014*

Le montant des salaires afférents à chacune des catégories professionnelles définies à l'article 22 de la convention collective est fixé comme suit :

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	INDICE	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
I	1	101	9,53	1 445,41
	2	102	9,65	1 463,62
II	1	201	9,80	1 486,37
	2	202	9,90	1 501,53
III	1	301	10,00	1 516,70
	2	302	10,05	1 524,28
IV	1	401	10,45	1 584,95
	2	402	11,00	1 668,37

## Article 2

### *Avantages en nature au 1<sup>er</sup> janvier 2014*

#### a) Nourriture

(En euros.)

	MATIN	MIDI	SOIR
18 ans et plus	1,31	3,95	3,51
Moins de 18 ans	0,99	2,96	2,63

#### b) Logement

Par mois : 28,08 €.

Par jour : 0,94 €.

## Article 3

### *Salaires au 1<sup>er</sup> janvier 2014 pour les travaux à la tâche des ouvriers saisonniers procédant à la cueillette des fraises, des pommes et des poires*

Le montant du salaire défini à l'article 2 de l'avenant n° 42 du 24 mai 2002 à la convention collective est fixé comme suit :

Fraises de consommation, sous tunnel :

– le kilo : 0,867 € ;

– en barquette de 500 g : 0,433 €.

Fraises de consommation, de plein champ :

– le kilo : 0,953 € ;

– en barquette de 500 g : 0,476 €.

Pommes en pallox de 350 kg : 0,058 € le kg ;

Poires en pallox de 350 kg : 0,058 € le kg.

## Article 4

### *Salaires au 1<sup>er</sup> janvier 2014 pour les travaux à la tâche des ouvriers saisonniers en endiverie*

L'article 3 de l'avenant n° 57 du 12 juillet 2007 à la convention collective est modifié comme suit :

#### « CHAPITRE I<sup>ER</sup>

#### TRAVAUX AU CHAMP

(En euros / hectare)

TÂCHE	RÉMUNÉRATION
Coupage, effeuillage à la main et mise en tas	991,36
Ramassage derrière effeuillage et mise en tas ou en andains	491,65
Chargement des racines sur une remorque	286,14



## CHAPITRE II

### TRAVAUX SUR CHANTIER TRADITIONNEL

(En euros / m<sup>2</sup>)

TÂCHE	RÉMUNÉRATION
Ouverture des couches (avec bêchage de fond de couche), terrain préalablement ameubli	1,25
Mise en couche à la caisse avec terre dans la caisse	4,45
Mise en couche à la caisse sans terre dans la caisse	3,97
Recouvrement de terre sur les collets	0,57
Récolte des chicons en caisse, racines sur place	3,87
Enlèvement des racines et nettoyage sommaire de la couche	1,25

## CHAPITRE III

### TRAVAUX EN SALLE

(En euros / bac de 1,2 m<sup>2</sup>)

	TÂCHE	NORME horaire <sup>(1)</sup>	TARIF
A	Plantation de racines prises au tas, sans recoupage	2,5	3,82
B	Plantation de racines avec approche mécanique par tapis sans recoupage	3	3,17
C	Plantation de racines avec approche mécanique et recoupage	2,75	3,48
D	Mise en bac avec recoupage et approche mécanique par une personne seule ou en équipe ; bac incliné, face au repiqueur ; commande manuelle du dégagement des bacs	3,5 <sup>(2)</sup>	2,72
E	Mise en bac avec approche mécanique par une seule personne ou en équipe réalisant les opérations de recoupage et de repiquage, le bac étant incliné face au poste de repiquage et l'arrivée et l'empilage des bacs étant gérés par un automate	4 <sup>(2)</sup>	2,38
<p>(1) Normes établies pour une moyenne de 550 à 650 racines au bac de 1,2 m<sup>2</sup>. Si le nombre de racines au bac est supérieur, l'employeur devra adapter la rémunération en fonction de ce nombre.</p> <p>(2) Nombre de bacs par personne.</p>			

L'action de plantation ou de recoupage consiste à prendre les racines et à les placer dans le bac ou sur la recoupeuse, à l'exclusion de toute manutention des pallox et bacs pleins ou vides, sauf à proximité immédiate du poste de travail. »

### Article 5

#### *Extension*

Les parties signataires du présent avenant en demandent l'extension.

Fait à Arras, le 24 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9612. – EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLYCULTURE,  
D'ÉLEVAGE, DE MARAÎCHAGE, D'ARBORICULTURE FRUITIÈRE,  
HARAS ET CUMA  
(Orne)**

**(20 juillet 1977)**

(Etendue par arrêté du 25 janvier 1979,  
*Journal officiel* du 10 mars 1979)

**AVENANT N° 97 DU 10 JANVIER 2014**

NOR : AGRS1497142M  
IDCC : 9612

Entre :

La FDSEA de l'Orne,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

L'UD FO de l'Orne ;

L'UD CFTC de l'Orne ;

L'UD CFE-CGC de l'Orne,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les dispositions du 1<sup>o</sup> « Mode de calcul du salaire » du A « Dispositions générales » de l'article 16 de la convention collective sont modifiées comme suit :

« a) Personnel d'exécution

Les salaires horaires et mensuels sont fixés comme suit à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014 :

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 152 heures)
110	9,53	1 448,56
120	9,62	1 462,24
210	9,73	1 478,96
220	9,98	1 516,96
310	10,16	1 544,32
320	10,46	1 589,92
410	11,11	1 688,72
420	11,52	1 751,04

b) Cadres

Les salaires horaires et mensuels sont fixés comme suit à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014 :

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 152 heures)
500	11,97	1 819,44
600	13,93	2 117,36
700	15,92	2 419,84

**Article 2**

Les dispositions des 1<sup>o</sup> et 2<sup>o</sup> du A « Apprentis » de l'article 17 sont modifiées comme suit :

« 1<sup>o</sup> L'évaluation journalière de la nourriture, boisson comprise, est fixée à 1,97 € au 1<sup>er</sup> janvier 2014.

2<sup>o</sup> L'évaluation mensuelle du logement est fixée à 3,96 € au 1<sup>er</sup> janvier 2014. »

Les dispositions des 1<sup>o</sup>, 2<sup>o</sup> et 3<sup>o</sup> du B « Personnel d'exécution » de l'article 17 sont modifiées comme suit :

« 1<sup>o</sup> L'évaluation journalière de la nourriture, boisson comprise, est fixée à 16,15 € au 1<sup>er</sup> janvier 2014 pour tous les coefficients. Elle se décompose comme suit :

Petit déjeuner : 3,23 €.

Déjeuner : 6,46 €.

Dîner : 6,46 €.

2<sup>o</sup> L'évaluation du lavage seul est fixée à 22,65 €, celle du lavage et du raccommodage du linge de corps et des vêtements à 31,98 € par mois au 1<sup>er</sup> janvier 2014.

3<sup>o</sup> La valeur du logement est fixée comme suit au 1<sup>er</sup> janvier 2014 :

a) Logement individuel meublé

(En euros.)

	MONTANT PAR MOIS
Chambre meublée possédant l'électricité, un moyen de chauffage efficace, l'eau chaude et l'eau froide	78,40
Chambre meublée possédant l'électricité, un moyen de chauffage efficace, l'eau chaude et l'eau froide avec une installation de douche individuelle ou collective	96,47
Chambre meublée possédant l'électricité, le chauffage central, l'eau chaude et l'eau froide ainsi qu'une salle de bains	116,85
Chambre meublée possédant l'électricité, le chauffage central, l'eau chaude et l'eau froide ainsi qu'une salle de bains et un W.-C.	128,50

Par moyen de chauffage efficace, il faut entendre moyen de chauffage permettant d'assurer une température de 18 °C.

b) Logement non meublé, à défaut d'évaluation dans le contrat individuel de travail (sont classées pièces habitables les chambres, salles à manger, cuisines formant salles de séjour. Ne rentrent pas dans cette catégorie : les petits débarras, cabinets de toilette, salles de bains et toutes pièces d'une surface inférieure à 9 m<sup>2</sup>)

(En euros.)

MAISON NON MEUBLÉE, DISPOSANT D'UNE INSTALLATION ÉLECTRIQUE et distribution d'eau courante	MONTANT par pièce habitable et par mois
Construction ou installation récente, plâtres, peintures et tapisseries neufs ou en très bon état	49,10
Bon état général, peintures et tapisseries propres	38,84
Etat moyen, logement propre mais pouvant nécessiter certains travaux (peintures, papiers, etc.)	32,66

(Le reste sans changement.)

### Article 3

Le présent avenant prend effet au 1<sup>er</sup> janvier 2014 et les parties signataires en demandent l'extension.

Fait à Alençon, le 10 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9361. – EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE, ÉLEVAGE,  
VITICULTURE, ARBORICULTURE, TRAVAUX AGRICOLES,  
ET CUMA**

**(Indre)**

**(15 octobre 1969)**

(Etendue par arrêté du 7 mars 1973,  
*Journal officiel* du 15 avril 1973)

**AVENANT N° 103 DU 4 MARS 2014**

NOR : *AGRS1497139M*

IDCC : 9361

Entre :

La FDSEA ;

La FD des CUMA ;

Le syndicat de la propriété privée rurale de l'Indre ;

Le syndicat départemental des EDT,

D'une part, et

Le SGA CFDT de l'Indre ;

Le SNCEA CFE-CGC ;

La CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Conformément à l'article 17 de la convention collective, les salaires sont fixés comme suit pour l'année 2014 :

« Salariés non cadres

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
I Emploi d'exécutant		9,53	1 445,42
II Emploi spécialisé	1	9,79	1 484,85
	2	9,87	1 496,98
III Emploi qualifié	1	9,97	1 512,15
	2	10,22	1 550,07

NIVEAU	ÉCHELON	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
IV Emploi hautement qualifié	1	10,54	1 598,60
	2	10,97	1 663,82

### Techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
I	1 T	11,42	1 732,07
	2 T / AM	12,06	1 829,14
II	T / AM	12,92	1 959,58

### Cadres

(En euros.)

NIVEAU	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
I	14,28	2 165,85
II	15,96	2 420,65

### Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé, en 5 exemplaires signés, au service de l'unité territoriale de l'Indre de la DIRECCTE du Centre.

### Article 3

Le présent avenant prendra effet à compter du premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Fait à Châteauroux, le 4 mars 2014.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**  
**IDCC : 9721. – EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE,**  
**DE VITICULTURE, D'ÉLEVAGE**  
**(Sarthe)**  
**(12 février 1974)**  
(Etendue par arrêté du 15 octobre 1975,  
*Journal officiel* du 22 novembre 1975)

AVENANT N° 79 DU 14 JANVIER 2014

NOR : AGRS1497146M  
IDCC : 9721

Entre :  
La FDSEA,  
D'une part, et  
Le SGA CFDT de la Sarthe ;  
Le SNCEA CGC,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

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

L'annexe I à la convention collective est modifiée comme suit :

« Salaires au 1<sup>er</sup> janvier 2014

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
I Agents de production	1	11	9,53	1 445,42
II Agents techniques d'exploitation	1	21	9,78	1 483,33
	2	22	9,93	1 506,08
III Agents techniques qualifiés	1	31	10,04	1 522,77
	2	32	10,22	1 550,07
IV Agents techniques hautement qualifiés		41	10,63	1 612,25

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
V Agents d'encadrement	1. Contremaître	51	11,37	1 724,49
	2. Chef de culture ou d'élevage	52	13,76	2 086,98
	3. Régisseur ou directeur d'exploitation	53	16,14	2 447,95

## Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale de la Sarthe de la DIRECCTE des Pays de la Loire.

Fait au Mans, le 14 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)



**Convention collective**  
**IDCC : 9613. – BRANCHES SPÉCIALISÉES DE L'HORTICULTURE**  
**ET DES PÉPINIÈRES**  
**(Orne)**  
**(24 septembre 1969)**  
(Etendue par arrêté du 6 octobre 1972,  
*Journal officiel* du 3 novembre 1972)

**AVENANT N° 61 DU 8 JANVIER 2014**

NOR : AGRS1497143M  
IDCC : 9613

Entre :

Le syndicat des horticulteurs et pépiniéristes de l'Orne,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

L'UD FO de l'Orne ;

L'UD CFTC de l'Orne ;

L'UD CFE-CGC de l'Orne,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les dispositions de l'article 16 « Mode de calcul des salaires » de la convention collective sont modifiées comme suit :

« Sous réserve de l'application du Smic, les salaires sont fixés comme suit à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014 :

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUALISÉ (base 152 heures)
110	9,53	1 448,56
210	9,72	1 477,44
220	9,82	1 492,64
310	10,03	1 524,56
320	10,15	1 542,80
410	10,59	1 609,68
420	10,85	1 649,20

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUALISÉ (base 152 heures)
450	11,58	1 760,16
500	12,04	1 830,08
550	13,00	1 976,00
660	14,07	2 138,64

### **Article 2**

Le présent avenant prend effet au 1<sup>er</sup> janvier 2014 et les parties signataires en demandent l'extension.

Fait à Alençon, le 8 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Yves Struillou

165140150-000414

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours

---