

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2014/16 DU 10 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	115

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2014/16

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Architecture (entreprises [Limousin]) : accord du 22 janvier 2014 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} janvier 2014	4
Assurances (agences générales) : avenant n° 2 du 20 mars 2014 à l'accord du 20 décembre 2000 relatif au temps de travail.....	6
Ateliers et chantiers d'insertion : avenant n° 13 du 10 janvier 2014 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} janvier 2014.....	7
Caisse d'épargne : procès-verbal de désaccord du 7 mars 2014 relatif à la négociation annuelle obligatoire pour l'année 2014.....	9
Commerce (Alsace, Moselle) : accord du 6 janvier 2014 relatif au repos dominical	19
Dentaires (laboratoires de prothèses) : accord du 14 février 2014 relatif à la classification de technicien qualifié en prothèse dentaire.....	21
Dentaires (laboratoires de prothèses) : accord du 14 février 2014 relatif aux salaires au 1 ^{er} janvier 2014.....	22
Edition : accord du 7 février 2014 relatif au temps partiel.....	24
Electricques et gazières (industries [Mayotte]) : accord du 17 février 2014 relatif à l'élection des membres du conseil d'administration de la caisse mutuelle complémentaire et d'action sociale.....	29
Electricques et gazières (industries) : accord du 26 février 2014 relatif à l'élection des membres du conseil d'administration des caisses mutuelles complémentaires et d'action sociale.....	42
Fleuristes et animaux familiers : avenant n° 16 du 8 janvier 2014 à l'accord du 9 décembre 1997 relatif à la prévoyance	64
Métallurgie (ingénieurs et cadres) : accord du 22 janvier 2014 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2014	67
Métallurgie (Drôme et Ardèche) : avenant n° 56 du 25 février 2014 relatif aux salaires et aux primes au 1 ^{er} janvier 2014	73
Navigation de plaisance (entreprises) : avenant n° 48 du 13 février 2014 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} mars 2014.....	77
Ports et manutention (Saint-Nazaire) : accord du 26 février 2014 relatif aux salaires au 1 ^{er} janvier 2014.....	80

Ports et manutention (Saint-Nazaire) : avenant du 26 février 2014 à l'accord de place du 30 octobre 2006	83
Presse hebdomadaire régionale (employés) : accord du 31 janvier 2014 relatif à la valeur du point pour l'année 2014	85
Presse hebdomadaire régionale (cadres) : accord du 31 janvier 2014 relatif à la valeur du point pour l'année 2014	86
Récupération (industries et commerce) : avenant n° 9 du 21 janvier 2014 à l'accord du 9 avril 2008 relatif à la prévoyance.....	87
Sécurité sociale (organismes) : avenant du 4 mars 2014 relatif à la prime de crèche au 1^{er} janvier 2014.....	90
Sécurité sociale (organismes [agents]) : avenant du 4 mars 2014 relatif au remboursement des prêts pour l'achat de véhicule à moteur au 1^{er} janvier 2014	91
Sécurité sociale (organismes [agents de direction, agents comptables, ingénieurs-conseils]) : avenant du 4 mars 2014 relatif au remboursement des prêts pour l'achat de véhicule à moteur au 1^{er} janvier 2014	93
Sécurité sociale (organismes [agents de direction, agents comptables, ingénieurs-conseils et médecins salariés]) : avenant du 4 mars 2014 relatif aux frais de déplacement au 1^{er} janvier 2014	94
Sécurité sociale (organismes [cadres, agents d'exécution]) : accord du 4 mars 2014 relatif aux frais de déplacement au 1^{er} janvier 2014.....	95
Sécurité sociale (organismes [cadres, agents d'exécution]) : avenant du 4 mars 2014 relatif aux frais de déplacement au 1^{er} janvier 2014.....	96
Sécurité sociale (organismes [caissiers, aides-caissiers]) : accord du 4 mars 2014 relatif à l'indemnité de responsabilité au 1^{er} janvier 2014.....	97
Sécurité sociale (organismes [ingénieurs-conseils mutés]) : accord du 4 mars 2014 relatif aux frais de déplacement au 1^{er} janvier 2014.....	98
Sécurité sociale (praticiens-conseils du régime général) : avenant du 4 mars 2014 relatif aux indemnités de déplacement au 1^{er} janvier 2014	99
Services de santé au travail (interentreprises) : avenant n° 1 du 29 janvier 2014 à l'accord du 26 septembre 2013 relatif au contrat de génération	100
Services de santé au travail (interentreprises) : accord du 30 janvier 2014 relatif à la création de la commission paritaire nationale technique	106
Services d'eau et d'assainissement (entreprises) : avenant n° 5 du 5 février 2014 relatif à la formation professionnelle	109
Travaux publics (Lorraine [ouvriers]) : accord du 8 janvier 2014 relatif aux salaires minima pour l'année 2014	111
Travaux publics (Lorraine [ETAM]) : accord du 8 janvier 2014 relatif aux salaires minima pour l'année 2014	113

Brochure n° 3062

Convention collective nationale

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

ACCORD DU 22 JANVIER 2014

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} JANVIER 2014
(LIMOUSIN)

NOR : ASET1450493M

IDCC : 2332

Entre :

L'UNSA,

D'une part, et

La CFE-CGC BTP ;

La FG FO construction ;

La FNCB SYNATPAU CFDT ;

La FESSAD UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée à 7,68 € pour l'ensemble des départements de la région Limousin, à compter du 1^{er} janvier 2014, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

Article 2

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

Article 3

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

Article 4

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

Article 5

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

Fait à Limoges, le 22 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3115

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

AVENANT N° 2 DU 20 MARS 2014
À L'ACCORD DU 20 DÉCEMBRE 2000
RELATIF AU TEMPS DE TRAVAIL

NOR : ASET1450466M
IDCC : 2335

Entre :

L'AGEA,

D'une part, et

L'UNSA banques ;

Le SN2A CFTC ;

Le SNCAMCCAA CFE-CGC ;

La FBA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le premier alinéa du point 1 de la sixième disposition « Durée minimale et interruption d'activité » de l'avenant signé le 12 décembre 2013 à l'accord de branche du 20 décembre 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans les agences générales d'assurances est modifié comme suit :

« Durée minimale et interruption d'activité

1. La durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à 16 heures par semaine, à l'exception des salariés à employeurs multiples ou de ceux chargés du nettoyage et de l'entretien des locaux, pour lesquels la durée minimale de travail est de 2 heures par semaine. »

Fait à Paris, le 20 mars 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3379

Convention collective nationale

IDCC : 3016. – ATELIERS ET CHANTIERS D'INSERTION

AVENANT N° 13 DU 10 JANVIER 2014

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} JANVIER 2014

NOR : ASET1450463M

IDCC : 3016

Entre :

Le SYNESI,

D'une part, et

La PSTE CFDT ;

La FPSE CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

I. – Champ d'application

L'ensemble des accords collectifs conclus par le SYNESI et les organisations syndicales de salariés s'appliquent, sauf disposition contraire, dans le cadre d'un champ d'application délimité comme suit :

« Il régit les rapports et s'applique à l'ensemble des employeurs et salariés de droit privé, cadres et non-cadres, titulaires d'un contrat de travail et quelles que soient la nature et la durée de ce contrat, des ateliers et chantiers d'insertion conventionnés par l'Etat au titre de l'article L. 5132-15 du code du travail.

Le champ conventionnel couvre l'ensemble du territoire national, y compris les DOM. »

II. – Objet de la discussion. – Valeur du point

1. Après deux réunions de négociations qui se sont tenues les 14 novembre 2013 et 10 janvier 2014, les parties se sont mises d'accord pour porter la valeur du point à 5,90 €.

2. La date d'effet est fixée au 1^{er} janvier 2014.

3. Les partenaires sociaux signataires du présent accord rappellent qu'il ne pourra pas être dérogé à la règle d'égalité professionnelle hommes-femmes.

4. La nouvelle grille des salaires minima conventionnels s'établit de la façon suivante :

(En euros.)

	NIVEAU A	NIVEAU B	NIVEAU C
Assistant technique	1 475,00	1 563,50	1 652,00
Assistant administratif	1 475,00	1 622,50	1 770,00
Comptable	1 475,00	1 622,50	1 770,00
Accompagnateur socioprofessionnel	1 652,00	1 829,00	2 006,00
Encadrant technique pédagogique et social	1 652,00	1 829,00	2 006,00
Coordinateur	2 006,00	2 183,00	2 360,00
Directeur	2 360,00	2 655,00	2 950,00

III. – Dépôt. – Durée. – Date d'application. – Extension

1. Dépôt

Le présent avenant est déposé en deux exemplaires, dont une version en support papier signée des parties et une version sur support électronique, par la partie signataire la plus diligente auprès de la direction générale du travail.

2. Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

3. Date d'entrée en application

Le présent avenant entre en application à la date de signature par les partenaires sociaux pour les adhérents de l'organisation patronale et au premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté portant extension de ses dispositions.

4. Extension

Les parties conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 10 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

CAISSE D'ÉPARGNE

PROCÈS-VERBAL DE DÉSACCORD DU 7 MARS 2014

RELATIF À LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE

POUR L'ANNÉE 2014

NOR : ASET1450467M

Le présent procès-verbal a été établi à l'issue de la négociation annuelle obligatoire (NAO) de branche Caisse d'épargne, organisée en application de l'article L. 2241-1 du code du travail.

La NAO de branche s'est déroulée au cours de deux réunions programmées aux dates suivantes :

- mardi 19 novembre 2013 ;
- jeudi 13 février 2014.

Le présent procès-verbal de désaccord a été communiqué par messagerie électronique aux organisations syndicales le 25 février 2014 pour être proposé à la signature jusqu'au 4 mars 2014.

Préalablement à la réunion du 19 novembre 2013, les organisations syndicales ont reçu les documents prévus par l'article L. 2241-2 du code du travail mentionnés ci-après :

- « Eléments d'information. – Données sociales 2012 » ;
- « Autres éléments d'information » ;
- « Perspectives macroéconomiques 2014 ».

Lors de cette première réunion, le document relatif aux prévisions économiques a fait l'objet d'une présentation par BPCE. Puis un document relatif aux principales informations de contexte social, communiqué par messagerie électronique aux sept organisations syndicales le 20 novembre 2013, a été présenté et commenté. Les échanges qui ont suivi ont permis l'expression de questions et de réponses sur l'ensemble de ces documents.

Le dernier état des propositions des délégations sur les thèmes de négociation qui ont été abordés, en application des articles L. 2241-1 et L. 2241-9, au cours des deux réunions est le suivant.

Propositions de BPCE

Un texte, reprenant les propositions effectuées lors de la CPN du 13 février 2014, a été communiqué par mail aux membres de la CPN le 14 février 2014 en leur demandant de se positionner pour le 21 février 2014 au plus tard afin d'organiser les modalités d'une éventuelle signature.

Ce texte contient les propositions suivantes.

Augmentation générale au titre de 2014 :

Dans le cadre de la politique nationale sur l'évolution des rémunérations au titre de l'année 2014, l'augmentation générale des salaires bruts de base est fixée à 0,7 % de façon rétroactive, à compter du 1^{er} janvier 2014, pour les salariés inscrits à l'effectif d'une entreprise de la branche à la fois le 1^{er} janvier 2014 et le jour de signature du présent accord, avec un minimum de 200 € brut pour un temps plein.

Le minimum est calculé proportionnellement au temps de travail pour les salariés travaillant à temps partiel.

Ce pourcentage de revalorisation est calculé sur le montant du salaire de base et, à titre exceptionnel et uniquement pour l'année 2014, sur le montant des ex-primes familiale, de durée d'expérience et de vacances, figurant sous l'intitulé AIA du bulletin de salaire des salariés concernés par ces éléments de rémunération (ceux présents au 22 octobre 2002).

Les montants pris en compte pour ce calcul sont ceux mentionnés sur le bulletin de paie du mois de janvier 2014.

L'augmentation qui en résulte est intégrée au salaire de base.

La régularisation relative au mois de janvier 2014 sera réalisée sur le bulletin de paie au plus tard en mars 2014.

Egalité entre les femmes et les hommes :

Les parties signataires recommandent aux entreprises de la branche de maintenir toute leur attention quant au respect de l'objectif d'égalité professionnelle femmes-hommes, dans la mise en œuvre de leur politique salariale.

Propositions du syndicat CFDT

Sur les augmentations générales :

Le syndicat revendique l'application d'une mesure d'augmentation générale pérenne, concernant tous les salariés, maintenant le pouvoir d'achat et permettant sa progression pour les plus bas salaires.

Autres demandes :

- une revalorisation de la RAM ;
- une augmentation de 100 % de l'écart de RAM en cas de promotion ;
- une relance des négociations sur les carrières et sur les conditions de travail.

Propositions du syndicat CFTC

Sur les augmentations générales :

- augmentation générale collective de 2 % au titre de 2014 ;
- augmentation de 2 % au titre du rattrapage salarial pour les 2 années passées.

Autres demandes :

- prime de 1 500 € pour tous ;
- revalorisation des RAM et du salaire minimum à l'embauche ;
- en cas de promotion, versement de 100 % de la différence entre la nouvelle et l'ancienne RAM ;
- afin d'améliorer les conditions de travail et de valoriser le travail collectif, transformation de la part variable en prime collective ;
- revalorisation de l'article 80 *bis*, tant sur l'indemnité, que nous souhaitons voir passer de 6 % à 10 %, que sur le nombre d'annuités fixé à 40 et que nous demandons de passer à 45 ;
- intégration de santé plus dans le contrat groupe ;
- prise en charge à hauteur de 100 % de la mutuelle ;
- prise en charge de la nouvelle fiscalité de la part patronale contrat groupe sous forme d'une prime forfaitaire ;
- maintien du salaire en cas d'arrêt de travail dès la fin de la période d'essai ;

- négociation d'un prix préférentiel de la mutuelle pour les salariés retraités évitant leur départ vers d'autres mutuelles ;
- utilisation du CICE pour développer des brigades volantes dans les caisses d'épargne afin d'améliorer les conditions de travail et d'apporter une vraie réponse aux absences non remplacées ;
- augmentation des congés spéciaux de plus de 1 jour – art. 62 du statut du personnel ;
- augmentation du nombre de jours de congés d'ancienneté – art. 55 *bis* (4 jours à 35 ans et 5 jours à 40 ans).

Propositions du syndicat CGT

Sur les augmentations générales :

- augmentation générale collective ;
- rattrapage des salaires avec un étalement sur 5 ans.

Autres demandes :

- salaire minimum de 1 700 € net pour T2 et revalorisation de l'ensemble de la grille en conséquence ;
- augmentation de 100 % de l'écart de RAM en cas de promotion ;
- suppression de la part variable par intégration de la moyenne dans les salaires de base ;
- transformation de la participation et de l'intéressement en un quatorzième mois ;
- reprendre les négociations sur les carrières.

Propositions du syndicat SNP FO

Sur les augmentations générales :

Augmentation générale collective de 4 %.

Sur les rémunérations annuelles minimales :

Le syndicat FO expose les montants de revalorisation souhaités :

- T1 : + 18 % ;
- T2 : + 15 % ;
- T3 : + 10 % ;
- TM4 : + 8 % ;
- TM5 : + 5 % ;
- autres niveaux : 3 %.

(En euros.)

NIVEAU	RÉMUNÉRATION BRUTE annuelle minimale
T1	21 134
T2	23 275
T3	26 109
TM4	27 982
TM5	29 559
CM6	32 470
CM7	37 147
CM8	41 656
CM9	46 314
CM10	51 004

Autres demandes :

Le SNP FO propose de modifier la dernière phrase de l'article 2 de l'ACN du 11 décembre 2003 de la façon suivante :

« La rémunération brute annuelle, en dehors des sommes éventuellement versées au titre de la participation, de l'intéressement ou de la part variable de chaque salarié travaillant à temps complet et compte non tenu des éventuelles mesures d'augmentation générale et/ou individuelles dont aurait bénéficié le salarié dans les 12 mois précédant une promotion, doit être au moins égale à la rémunération brute annuelle minimale du niveau de classification de l'emploi occupé (cf. le tableau ci-dessus). »

Il propose également un nouvel article 3, l'ancien article 3 « Révision et dénonciation de l'accord » devenant l'article 4, intitulé « Revalorisation des RAM » et rédigé comme suit :

« Les valeurs des RAM peuvent être revalorisées chaque année dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (NAO) de la branche. En cas d'échec de cette négociation spécifique et en cas d'augmentation générale, les RAM seront cependant revalorisées *a minima* d'un taux identique à celui de l'augmentation générale. »

Le SNP FO demande le versement de 100 % du différentiel entre les deux RAM en cas de promotion.

Le SNP FO propose une évolution salariale minimale de 3 % sur 5 ans, hors AG et AIA (modification de l'article 8 de l'ACN du 25 juin 2004).

Le SNP FO prône un dispositif d'avancement dans l'emploi (rémunération de la compétence) objectivé sur la base de trois niveaux : débutant, confirmé, expert.

Le SNP FO propose une recommandation nationale pour des accords d'entreprise dérogatoires à la formule minimale de participation.

Il demande l'engagement de discussion sur la part variable afin de la transformer en un élément pérenne. En effet, la part variable est notamment un facteur de risques psychosociaux.

Il suggère l'ouverture d'une négociation de branche afin de réviser l'accord du 24 novembre 2005 sur les frais de soins de santé pour porter la participation employeur à 80 % (art. 4).

Le SNP FO préconise que les TM5 puissent cotiser volontairement à l'AGIRC, comme cela est possible dans le secteur privé par les agents de maîtrise en catégorie ETAM. Cela permettrait aux salariés qui le souhaitent de pouvoir bénéficier de la retraite complémentaire AGIRC et ainsi de compenser au moins partiellement la disparition du dispositif « maintien de droits ».

Le SNP FO propose que soit établie dans chaque entreprise de la branche une série d'indicateurs en complément du bilan social, rendant compte de la situation détaillée des femmes dans l'entreprise, dont nous demandons qu'elle soit suivie par le comité d'entreprise, à l'instar du rapport de situation comparée (RSC) hommes-femmes. Afin d'éviter de tout mélanger et de donner le champ libre à des interprétations erronées, il demande que soient établis des indicateurs détaillés par générations de population (cohortes), suivies chaque année et portant sur :

- la situation des femmes dans l'entreprise en termes de postes, de classification, de formation et de qualification ;
- les évolutions de carrière (promotion, ancienneté au moment de la promotion, niveau de promotion, etc.) ;
- la politique de recrutement et de formation de l'entreprise ;
- l'évolution des rémunérations par type de rémunération en lien avec les différentes situations envisageables (avec ou sans promotion, avec ou sans mobilité fonctionnelle ou géographique, etc.).

L'idée générale est de créer des ensembles homogènes de population hommes-femmes en affinant progressivement l'étude, mais en conservant tous les niveaux de « l'entonnoir », c'est-à-dire par

exemple – et en fonction de ce qui est pertinent – donner les informations hommes-femmes par classification, puis hommes-femmes par classification dans le même type de métier, puis hommes-femmes par classification dans le même type de métier et de la même tranche d'ancienneté... et descendre ainsi jusqu'au plus fin possible, et ensuite d'analyser si le même événement a les mêmes conséquences en termes de promotion, de rémunération, etc.

Une fois cette batterie d'indicateurs mis en place, il faut qu'un accord collectif de branche fixe des objectifs chiffrés d'amélioration en définissant les moyens mis en œuvre.

En outre, une étude sur les rémunérations dans chacune des caisses d'épargne devra être mise en œuvre. La teneur et la portée de cette étude devant faire l'objet d'une concertation, puis d'un accord, avec les organisations syndicales représentatives dans la branche.

Le SNP FO signale que l'article 5 de l'accord « Formation » du 10 juin 2005 prévoit une clause de revoyure et que le délai mentionné est largement dépassé.

Il estime enfin que le dispositif de classification doit être revu et amélioré. L'article L. 2241 du code du travail nous en donne l'occasion.

Propositions du syndicat SNE CFE-CGC

Sur les augmentations générales :

Le syndicat revendique l'attribution d'une augmentation générale de 2 %.

Autres demandes :

- salaire minimum des directeurs d'agence de 2 000 € net sur 13 mois ;
- salaire d'embauche de 1 500 € net sur 13 mois (niveau T3) ;
- négociation concernant la part variable ;
- prise en charge d'une « mutuelle plus » à 55 % ;
- création d'une classification CM5 pour les responsables point de vente.

Propositions du syndicat unifié UNSA

Sur les augmentations générales :

Augmentation générale de 1,8 % appliqué sur tous les éléments composant le salaire avec un plancher de 45 € brut mensuel.

Sur les autres demandes :

Revalorisation des RAM :

- T1 - T3 : 5 % ;
- TM4 - CM6 : 4 % ;
- CM7 et plus : 3 % ;
- salaire minimum d'embauche de 25 000 € brut annuel, niveau d'embauche T3 ;
- augmentation de 100 % de l'écart de RAM en cas de promotion ;
- maintien du salaire en cas de congé de paternité ;
- attribution d'une enveloppe dédiée à l'égalité hommes-femmes négociée chaque année ;
- ouverture de négociation d'accords :
 - intéressement groupe ;
 - paliers de progression ;
 - carrière des militants ;
 - révision de l'article 8 de l'accord de juin 2004 portant sur la garantie salariale ;
- augmentation de la part employeur de la cotisation BPCE mutuelle ;
- attribution de parts sociales gratuites aux nouveaux embauchés ;

- fidélisation des jeunes entrants T1 à T3 en instaurant une majoration de la RAM au bout de 1 an ;
- maintien du salaire en cas d'arrêt de travail immédiatement après l'embauche ;
- automatisation de l'augmentation du Ticket-Restaurant.

Propositions du syndicat SUD

1. Emploi. – Salaires. – Carrière. – Egalité professionnelle. – Mobilité

a) Emploi

Opposition à tout licenciement économique ou baisse d'effectifs dans le groupe sous quelque forme que ce soit.

Maintien des emplois et des activités sur les sites. Principe d'une embauche pour un départ. Négociation d'un nouvel accord, volontariste celui-là, pour l'embauche de travailleurs handicapés avec comme base le respect du taux légal de 6 %, sur l'ensemble des métiers et avec de vrais déroulements de carrière.

Opposition aux mutualisations, aux externalisations et aux filialisations.

Création de 10 % de CDI dans chaque entreprise pour pallier le manque d'effectifs chronique en embauchant prioritairement les CDD et les intérimaires et en réduisant au maximum l'appel à prestations externes.

Opposition au principe des fusions d'entreprises ou de groupes bancaires, génératrices de suppressions d'emplois.

Maintien des sites, y compris informatiques, même en cas de fusion, maintien et développement d'un réseau d'agences de proximité.

Création de middle offices de proximité.

b) Salaires

Revalorisation des rémunérations minimales à hauteur de 1 700 € net mensuel.

Mise en place d'un système de classification avec comparaison mensuelle.

Rattrapage du pouvoir d'achat des années antérieures par une augmentation de 350 € net mensuel.

Augmentation générale des salaires au 1^{er} janvier de chaque année du montant de l'inflation évaluée et réajustée en fin d'année avec un minimum de 1 %.

Instauration d'une prime de technicité mensuelle de 100 € net tous les 3 ans.

Elargissement d'une prime de transport, y compris pour ceux qui ne peuvent pas faire autrement qu'utiliser leur véhicule personnel.

Refus de la part variable, des enveloppes individuelles et des rémunérations sur produits commissionnés, autres challenges, et remplacement par la mise en place d'une prime annuelle uniforme pour toutes et tous, correspondant à 1 mois de salaire moyen de l'entreprise.

c) Carrière

Mise en place d'une garantie d'évolution de carrière.

Mise en place d'un système d'avancement dans l'emploi pour reconnaître l'expérience.

Création de paliers de progression par des niveaux intermédiaires de classification

Mise en place de véritables formations aux métiers de base de la banque, à la technicité des produits et pas seulement aux techniques de vente.

Formation initiale :

- produits/réglementation/sécurité pour tous les nouveaux embauchés (quel que soit le type de contrat) ;
- obligations et risques professionnels.

Formation annuelle de mise à jour sur l'évolution des produits et de la fiscalité.

Principe d'une formation qualifiante avec mise en œuvre d'un vrai plan de carrière avec reconnaissance salariale normée.

Permettre aux seniors d'exercer le métier qu'ils occupent et de le transmettre, jusqu'à leur départ à la retraite, avec des conditions de travail décentes en prônant la relation humaine, le respect des personnes et nos valeurs fondatrices par une autre organisation du travail.

Arrêt des ruptures conventionnelles pour les seniors en fin de carrière et mise en place d'un véritable plan senior, incluant du temps choisi de fin de carrière avec abondement patronal et des conditions de travail spécifiques dans le cadre d'une GPEC digne de ce nom avec embauche compensatrice de jeunes.

Etude de métiers spécifiques aux seniors, afin qu'ils puissent exercer un emploi dans leur intérêt et celui de l'entreprise, dans la mesure où certaines activités ne sont plus en adéquation avec leur formation et leur parcours professionnel, alors qu'elles le sont pour les jeunes (exemple dans l'informatique).

d) Egalité professionnelle

Mise en œuvre de tous les moyens, y compris juridiques, pour faire respecter la législation sur l'égalité professionnelle et les discriminations avec application sur les trois champs : salaires, carrière et formation.

Négociation nationale d'un accord sur l'avancement et la carrière des militants syndicaux.

e) Mobilité

Mise en place d'une véritable mobilité au sein du groupe BPCE basée sur le volontariat, avec création d'une liste d'attente prenant en compte les motivations familiales et professionnelles.

Mise en place d'un accord-cadre pour une mobilité intra-entreprise sur la base du volontariat.

2. Temps de travail

Lutte contre l'institutionnalisation des dépassements d'horaires, quelles qu'en soient les raisons. Mettre en œuvre toutes les pratiques syndicales nécessaires à la reconnaissance de tout dépassement d'horaires en négociant systématiquement la mise en place d'un outil infalsifiable et automatisé de mesure de la durée effective du temps de travail.

Saisine des instances administratives et/ou judiciaires compétentes en vue de faire constater et faire sanctionner les entreprises qui effectuent des heures supplémentaires non déclarées.

Partage du travail et lutte contre le chômage par la mise en place de la semaine de 32 heures sur 4 jours pour tous les salariés du groupe avec maintien du salaire.

Veiller à ce que la charge de travail soit obligatoirement en adéquation avec le temps de travail effectif des salariés et, par là même, à ce qu'aucune tâche ne soit réalisée en dehors de celui-ci.

Sauf accord local plus favorable sur les horaires variables, l'amplitude quotidienne ne dépasse pas 10 heures et la journée de travail se termine au plus tard à 18 heures.

Temps partiel choisi pour celles et ceux qui le souhaitent, et ce sans chantage ni blocage des promotions. Les salariés à temps partiel devront être considérés dans les effectifs à la hauteur de leur présence effective et non comme un ETP.

Ces temps partiels devront être compensés par des embauches.

3. Santé et conditions de travail

a) Organisation du travail

Arrêt du benchmark ou de tout autre système qui organise la mise en concurrence des salariés entre eux ou entre entités. Ce système est source de stress permanent, d'épuisement et de souffrance chez les salariés et retour à des pratiques humaines.

Recréer des sources d'échanges positifs et non de critiques. Interdire les classements individuels et les comparaisons entre les contributions de chacun.

Accompagner les changements et les projets impactant les salariés en prenant en compte le facteur humain. Toute réorganisation est source de stress, se doit d'être anticipée au mieux et d'être accompagnée d'un plan de prévention des risques psychosociaux. Mettre en place un accompagnement personnalisé lors d'un changement de métier ou d'un départ à la retraite sous la forme de binômes.

Définir une politique de remplacement. Remettre en place des « brigades volantes » intervenant sur un périmètre restreint indemnisées par une prime mensuelle en plus de la prise en charge des indemnités de déplacement.

Suite au constat des dégradations de travail sur les postes d'accueil, les renforcer en effectifs et valoriser ce métier essentiel à la qualité de notre image.

Généraliser 1 heure par mois en expression libre sur les RPS et les échanges des pratiques et de partage d'expérience.

Rapprocher les salariés de leur domicile.

b) Politique commerciale

Éliminer la notion de portefeuille de clients.

Éliminer la notion de portefeuille ou liste de clients pour les commerciaux classés en deçà de la TM4.

Cesser les changements d'affectation répétitifs et subis par les conseillers.

Rechercher la qualité dans la relation clientèle, sans campagnes produits.

S'opposer à la pratique du chantage vis-à-vis de la clientèle, destructeur de confiance et de pérennité de la relation.

Supprimer les suivis individuels, les contrôles permanents, briefings, débriefings, entretiens d'évaluation bimensuels.

Suppression des challenges et compétitions internes qui autorisent tous les débordements possibles.

Interdiction des commissionnements ou primes liés directement à la vente de produit.

Abolir les tarifications abusives. La gestion des clients en difficulté se fait humainement et doit donner lieu à une tarification à prix coûtant.

Mutualiser les contingents dans une enveloppe globale entreprise.

Simplifier les délégations pour en faciliter la lecture et rapprocher la décision du client.

Mettre la qualité du travail, les relations clientèle entre collègues au cœur de nos activités.

La pratique du phoning est exceptionnelle et non intrusive. Elle s'exerce pendant le temps de l'horaire collectif de travail.

c) Pratiques managériales

Le manager est un salarié ordinaire à qui l'on veut faire croire qu'il ne l'est pas. Il est donc nécessaire :

- de retrouver le manager de proximité qui participe à l'effort collectif et accompagne les salariés plutôt que le manager « releveur de compteurs » indifférent aux difficultés des êtres humains qu'il dirige. Il doit avoir la liberté de promouvoir l'autonomie fonctionnelle et délégataire dans son équipe ;
- de cesser l'infantilisation des salariés ;
- de soutenir les salariés par des actions de valorisation des compétences, positiver les progrès, mettre en place des partages d'expérience en interchangeant les rôles ;
- d'apporter une aide systématique aux salariés en situation difficile ;
- de sensibiliser à l'importance du partage de leurs acquis, de leur savoir-faire ;
- de recréer les conditions de l'émulation purement collective ;
- de développer les compétences en accompagnant et en soutenant les demandes de formation des collègues ;
- d'instituer des règles claires et connues de tous dans l'évolution de l'emploi de manager ;
- de privilégier dans le cadre de l'appréciation la notion de qualité ;
- de rappeler l'importance de la relation humaine dans la dimension managériale ;
- de proscrire de la communication l'usage des mots guerriers ou relevant du monde sportif ;
- de former les managers, comme l'ensemble du personnel, aux RPS tant au niveau social que juridique, leur faire connaître le rôle des acteurs relais et les dispositifs internes ;
- de prendre en compte la souffrance au travail des managers ;
- de respecter un juste équilibre entre vie professionnelle et vie privée ;
- de former les managers lors de la prise de fonction.

d) Santé au travail

Aider à l'expression des salariés soit individuellement, soit collectivement avec le soutien des médecins du travail et assistantes sociales. Encourager le travail de terrain de ces intervenants totalement indépendants de l'entreprise, avec des actions de sensibilisation aux risques psychosociaux et aux addictions diverses.

Mettre en place une structure opérationnelle afin de gérer les conflits individuels et d'agir dans les situations d'urgence.

Adapter l'organisation du travail afin de tenir compte du temps de traitement des appels téléphoniques, des mails, etc., qui sont en augmentation constante.

Faire connaître l'usage du droit d'alerte de retrait.

Combattre juridiquement toutes les formes de harcèlement, pour faire avancer la jurisprudence en ce qui concerne le harcèlement institutionnel organisé par les politiques d'objectifs et de suivi d'activité.

e) Incivilités

Toutes les incivilités doivent être remontées aux services sécurité et au CHSCT *via* un outil simple à renseigner par chaque personne concernée, qu'elle soit dans le réseau commercial ou dans les services supports. Même si elles sont inévitables, tout doit être mis en œuvre pour sécuriser les postes d'accueil en exigeant des gâches aux portes d'entrée, en remplaçant les « plots d'accueil » par des guichets d'accueil avec portiques, etc.

Le CHSCT prendra toutes les dispositions nécessaires pour les traiter afin d'améliorer les conditions de travail qui en découlent.

Classement des causes afin de vérifier quelles réponses sont apportées, notamment par le document unique.

Accompagner les salariés pour porter plainte ou, *a minima*, pour établir une main courante et faire une déclaration d'accident du travail.

Lutter contre la banalisation des agressivités verbales dont font l'objet les salarié(e)s et particulièrement sur les postes d'accueil.

f) Risques ondes électromagnétiques

Mise en place dans toutes les entreprises du groupe de mesures précises des niveaux d'émission des ondes électromagnétiques.

Retour à un niveau d'émission conforme à la réglementation européenne.

Interdiction de déploiement de tout système émettant ces ondes.

Le texte adressé par BPCE à l'issue de la séance du 13 février 2014 ne recueille la signature d'aucune organisation syndicale au terme du délai de réflexion défini, les sept organisations syndicales ayant déclaré chacune être non signataire des dispositifs.

En conséquence, constatant l'absence d'accord, BPCE retire ses propositions.

Fait à Paris, le 7 mars 2014.

Organisation patronale :

BPCE.

Accord interprofessionnel

**COMMERCE
(Alsace-Moselle)**

ACCORD DU 6 JANVIER 2014

RELATIF AU REPOS DOMINICAL

NOR : ASET1450494M

PRÉAMBULE

Les partenaires signataires réaffirment leur attachement au maintien du principe du repos dominical et des jours fériés.

Toutefois, il existe dans le droit local applicable en Alsace et en Moselle un certain nombre de dérogations permettant des ouvertures dominicales et autorisant l'emploi des salariés.

Ainsi, dans le but de reconnaître la contrainte du travail dominical, le présent accord vise à garantir une compensation au personnel employé le dimanche.

CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent accord sont applicables dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle.

Est concerné par le présent accord l'ensemble des salariés qui travaillent le dimanche et les jours fériés dans le cadre des dérogations à l'interdiction de travailler prévues par les articles L. 3134-2 et suivants du code du travail, dans les exploitations commerciales, les services associés et activités connexes.

Article 1^{er}

Compensations

En cas de dérogation à l'interdiction d'emploi de salariés les dimanches et jours fériés et à défaut de convention ou d'accords collectifs de travail plus favorables, le salarié bénéficiera d'une rémunération qui sera au moins égale à 150 % du taux horaire de base, à laquelle s'ajoute un repos d'une durée équivalente en temps.

Cette rémunération inclut les majorations éventuelles pour heures supplémentaires. Le repos qui correspond à la récupération du jour travaillé pourra être pris aussi bien avant qu'après le dimanche ou le jour férié travaillé. Il est fixé par accord entre le salarié et l'employeur.

Pour les dimanches de l'Avent, la rémunération applicable est au moins de 200 % du taux horaire de base, ainsi qu'un repos d'une durée équivalente en temps.

Article 2

Durée de la semaine

Selon l'article L. 3122-1 du code du travail, la semaine de travail est décomptée du lundi, 0 heure, au dimanche, 24 heures.

Conformément à l'article L. 3132-1 du code du travail, il est interdit de faire travailler un même salarié plus de 6 jours par semaine.

Article 3

Volontariat

Le travail du dimanche et des jours fériés se fait sur la base du volontariat. Le salarié peut à tout moment exprimer son refus.

Article 4

Repos hebdomadaire

Afin de préserver au mieux la vie familiale et sociale, le repos hebdomadaire est donné après accord entre le salarié et l'employeur, à l'exception des jours de fermeture des établissements.

Article 5

Frais de déplacement

Les frais de déplacement ou de stationnement supplémentaires payés par les salariés lors des dimanches et/ou jours fériés travaillés sont pris en charge par l'employeur, sur justificatifs.

Article 6

Suivi et interprétation

Une commission de suivi et d'interprétation, composée des organisations signataires, avec la participation de l'administration du travail, est mise en place et se réunit 1 an après la signature de l'accord, puis sur demande de l'une des organisations signataires.

Article 7

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 8

Modalités d'application

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail.

Fait à Strasbourg, le 6 janvier 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CGPME Alsace ;

MEDEF Alsace ;

UPA Alsace.

Syndicats de salariés :

CFDT Alsace ;

CFDT Moselle ;

CFTC Alsace ;

CFTC Moselle ;

CGT Alsace ;

CGT-FO Alsace.

Brochure n° 3254

Convention collective nationale
IDCC : 993. – PROTHÉSISTES DENTAIRES
ET PERSONNELS DES LABORATOIRES
DE PROTHÈSES DENTAIRES

ACCORD DU 14 FÉVRIER 2014
RELATIF À LA CLASSIFICATION DE TECHNICIEN QUALIFIÉ
EN PROTHÈSE DENTAIRE

NOR : ASET1450496M
IDCC : 993

Entre :

L'UNPPD,

D'une part, et

La CGT ;

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La FNISPAD,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les employés ayant obtenu leur CAP de prothèse dentaire antérieurement à 2009 accèdent au titre de technicien qualifié en prothèse dentaire échelon TQ1.

Le présent accord prendra effet au 1^{er} mars 2014 et fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 14 février 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3254

Convention collective nationale
IDCC : 993. – PROTHÉSISTES DENTAIRES
ET PERSONNELS DES LABORATOIRES
DE PROTHÈSES DENTAIRES

ACCORD DU 14 FÉVRIER 2014
RELATIF AUX SALAIRES AU 1^{ER} MAI 2014

NOR : ASET1450495M
IDCC : 993

Entre :

L'UNPPD,

D'une part, et

La CGT ;

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La FNISPAD,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Une revalorisation de la grille des salaires conformément à l'annexe ci-jointe.

Le présent accord prendra effet au 1^{er} mai 2014 et fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 14 février 2014.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Grille des salaires au 1^{er} mai 2014

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	ÉCHELON	SALAIRE
Personnels de service		1 476
Secrétaire administratif, aide-comptable		1 489
Comptable		1 607
Employé en prothèse dentaire		1 492
Auxiliaire en prothèse dentaire		1 520
Technicien en prothèse dentaire		1 555
Technicien qualifié en prothèse dentaire	TQ1	1 607
	TQ2	1 760
	TQ3	1 866
Prothésiste dentaire hautement qualifié	PHQ1	1 969
	PHQ2	2 096
Chef de laboratoire		2 690

Primes ⁽¹⁾ :

- prime mensuelle CQP : 82 € ;
- prime mensuelle CPES : 154 €.

(1) Les primes mensuelles perçues dans le cadre des CQP et CPES s'ajoutent au salaire de base réel du salarié.

Brochure n° 3103

Convention collective nationale

IDCC : 2121. – ÉDITION

ACCORD DU 7 FÉVRIER 2014

RELATIF AU TEMPS PARTIEL

NOR : ASET1450462M

IDCC : 2121

Entre :

Le SNE,

D'une part, et

La CFDT livre ;

Le SNPELAC CFTC ;

La F3C CFDT ;

La FFSCEGA CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Dans le prolongement de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 de sécurisation de l'emploi, les parties au présent accord souhaitent prendre en compte les difficultés que pourrait faire peser sur l'emploi la mise en application de la durée minimale légale de travail hebdomadaire telle que fixée par la loi.

A cette fin, les parties signataires prévoient notamment une dérogation à la durée minimale légale de travail hebdomadaire en contrepartie de diverses garanties accordées aux salariés, un taux de majoration de 15 % des heures complémentaires et de 30 % au-delà, ainsi que la possibilité d'augmenter temporairement la durée contractuelle de travail par avenant.

Conclu pour une durée déterminée, cet accord a pour objectif de préserver l'emploi, en laissant le temps nécessaire pour que certaines entreprises de la branche, où le temps partiel constitue un enjeu majeur, puissent adapter leur organisation aux nouvelles dispositions légales.

Article 1^{er}

Objet

Il est institué par le présent accord, et dans les conditions définies ci-après, de nouvelles modalités et conditions de recours aux contrats à temps partiel, au profit de l'ensemble du personnel des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'édition et entrant dans le champ d'application du présent accord ci-après défini.

Ces nouvelles dispositions ont pour objet de mettre en œuvre la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 précitée.

A compter de leur entrée en vigueur, les présentes dispositions viendront se substituer de plein droit aux précédentes dispositions conventionnelles de branche qui leur seraient contraires.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux rapports entre les entreprises qui entrent dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'édition, tel que défini à l'article 1^{er} de la convention, et les salariés titulaires de contrats à durée indéterminée ou déterminée, à l'exception des VRP statutaires.

Il ne s'applique pas aux travailleurs à domicile régis par les dispositions de l'annexe IV de la convention collective nationale de l'édition, relatives au temps partiel modulé.

Les dispositions qui suivent concernent les salariés dont la durée du travail est définie en heures, sur la base d'un temps partiel hebdomadaire ou mensuel.

Elles concernent également les salariés relevant d'un accord collectif de travail, d'entreprise ou d'établissement, conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail (issu de la loi du 20 août 2008) ou des dispositions antérieures, prévoyant un dispositif de temps partiel annualisé, sous réserve que cet accord soit adapté aux dispositions du présent accord collectif de branche ⁽¹⁾.

Cela implique que l'employeur convoque les organisations syndicales en vue d'une renégociation de l'accord d'entreprise.

Article 3

Durée minimale de travail

D'un commun accord, et par dérogation à l'article L. 3123-14-1 du code du travail, les parties signataires conviennent de fixer la durée minimale du temps de travail du salarié à temps partiel à 18 heures et 28 minutes par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée, soit 80 heures, ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail.

Conformément aux articles L. 3123-14-3 et L. 3123-14-4 du code du travail, les parties signataires définissent les garanties dont doivent bénéficier les salariés dont la durée de travail est comprise entre la durée minimale définie au précédent alinéa et la durée minimale légale fixée à l'article L. 3123-14-1 du code du travail.

Ces garanties portent sur les horaires de travail appliqués au salarié.

Ces horaires doivent soit être réguliers, soit permettre au salarié de cumuler plusieurs activités.

a) Horaires de travail réguliers

Dans ce premier cas, les horaires de travail répartis à l'intérieur de la semaine doivent être réguliers et regroupés sur des journées ou des demi-journées régulières.

Il est par ailleurs demandé à l'employeur de privilégier les journées ou demi-journées complètes. En tout état de cause, les horaires de travail ne peuvent comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à 2 heures ; de plus, la demi-journée ne peut pas être inférieure à 2 heures de travail.

L'employeur doit établir des plannings fixant la répartition des horaires de travail sur une période minimale de 6 semaines et doit les communiquer aux salariés concernés au minimum 2 semaines avant le début dudit planning.

La fixation d'horaires de travail réguliers n'interdit pas à l'employeur de modifier les horaires de travail du salarié d'un planning à l'autre, en respectant le délai de prévenance de 2 semaines, dès lors

(1) Pour tenir compte des éventuels accords d'entreprise sur le temps partiel annualisé.

que la modification est rendue nécessaire par les variations d'activité et qu'elle n'affecte pas considérablement les horaires et leur répartition, ce qui est notamment le cas lorsque la modification porte sur les horaires quotidiens (décalage des horaires de travail sur une ou plusieurs demi-journées ou journées travaillées) ou que la modification porte sur le déplacement d'une demi-journée ou d'une journée de travail.

L'employeur doit garantir au salarié qu'il ne procédera pas à la modification de la répartition du temps de travail ainsi qu'à la modification de ses horaires quotidiens définis dans un planning déjà diffusé, sauf dans les cas suivants si la modification est rendue nécessaire par les variations d'activité :

- accord exprès du salarié ;
- ou cas exceptionnel motivé par des travaux urgents, auquel cas la modification peut intervenir moyennant le respect d'un délai de prévenance d'une durée minimale de 7 jours calendaires ;
- ou modification ponctuelle et mineure, consistant par exemple dans le décalage de l'horaire quotidien de 1 heure sur 1 semaine donnée, auquel cas la modification peut intervenir moyennant le respect d'un délai de prévenance d'une durée minimale de 7 jours calendaires ;
- ou modification ponctuelle intervenant avec un délai de prévenance de 2 semaines, dès lors que la modification n'affecte pas considérablement les horaires et leur répartition.

Ces garanties doivent être mentionnées dans le contrat de travail du salarié. Il est à cet égard rappelé que le contrat de travail doit définir les cas dans lesquels une modification de la répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification.

b) Cumul de plusieurs activités

Dans ce second cas, l'employeur doit définir la répartition des horaires de travail sur la semaine ou sur le mois ainsi que les horaires quotidiens mentionnés au planning en tenant compte des horaires fixés par le second employeur qui lui sont communiqués par le salarié.

L'employeur doit regrouper les horaires de travail sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes. L'employeur regroupera les horaires de travail sur des journées ou des demi-journées à la fois régulières et complètes. En tout état de cause, les horaires de travail ne peuvent comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à 2 heures ; la demi-journée ne pourra pas être inférieure à 2 heures de travail.

Le cumul de l'ensemble des horaires doit permettre au salarié d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée à l'article L. 3123-14-1 du code du travail.

Si l'employeur envisage de modifier la répartition de l'horaire de travail, il devra prendre en compte les impératifs en termes d'horaires liés au second emploi.

Article 4

Limites et rémunération des heures complémentaires

Il est rappelé qu'en application de l'article L. 3123-17 du code du travail le nombre d'heures complémentaires accomplies par un salarié à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ou sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2 dudit code ne peut être supérieur à 1/10 de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son contrat calculée, le cas échéant, sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2.

Il est rappelé que ces heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail accomplie par un salarié au niveau de la durée légale du travail ou à la durée fixée conventionnellement.

Conformément à l'article 12-VIII de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite de 1/10 fixée au premier alinéa du présent article donne lieu à une majoration de salaire de 15 % à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

Les parties conviennent que la limite fixée à l'article L. 3123-17 du code du travail dans laquelle peuvent être accomplies des heures complémentaires est portée jusqu'à 1/3 de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail calculée, le cas échéant, sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2 du code du travail.

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 3123-19, alinéa 1, du code du travail, chacune des heures complémentaires accomplies au-delà de 1/10 de la durée prévue au contrat donne lieu à une majoration de salaire de 30 %.

Ces dispositions s'entendent sous réserve de celles de l'article L. 3123-15 du code du travail.

Article 5

Compléments d'heures par avenant

Les variations d'activité durant l'année, dont certaines sont inhérentes aux métiers exercés au sein d'entreprises de la branche, peuvent rendre nécessaire l'augmentation temporaire d'activité sur les fonctions de salariés à temps partiel.

Ce besoin d'augmenter temporairement le temps de travail de salariés à temps partiel peut aussi être lié à la nécessité de pallier l'absence de salariés, sur tout ou partie de la durée de l'absence.

Par conséquent, les partenaires sociaux conviennent des dispositions suivantes en application de l'article L. 3123-25 du code du travail.

Un employeur peut convenir avec un salarié travaillant à temps partiel d'augmenter temporairement la durée de travail fixée dans son contrat de travail.

L'augmentation de la durée du travail est organisée par avenant au contrat de travail, dit « avenant complément d'heures ».

L'avenant est conclu pour une durée déterminée, fixée librement entre les parties.

L'avenant qui fixe une nouvelle durée de travail à temps partiel hebdomadaire ou mensuelle doit préciser, outre la modification en résultant sur la rémunération :

- la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, sauf pour les salariés relevant d'un accord collectif de travail conclu en application de l'article L. 3122-2, et les conditions de modification de cette répartition ;
- les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires dans le respect des dispositions de l'article 4 du présent accord ;
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail, pour chaque journée travaillée, sont communiqués par écrit au salarié.

Si l'avenant est conclu du fait de l'absence d'un salarié, il doit expressément l'indiquer et préciser le nom du salarié remplacé.

Sauf disposition plus favorable prévue le cas échéant par accord collectif d'entreprise ou par décision unilatérale de l'employeur, les heures effectuées dans le cadre de l'avenant, qui ne constituent pas des heures complémentaires, ne font pas l'objet d'une majoration salariale.

Les salariés à temps partiel qui manifestent le souhait d'occuper ou de reprendre un emploi à temps complet en application de l'article L. 3123-8 du code du travail ainsi que les salariés à temps partiel qui font part à l'employeur de leur souhait de voir leur durée de travail temporairement augmentée dans le cadre des présentes dispositions ont priorité pour se voir proposer, en fonction des besoins, un « avenant compléments d'heures », dès lors que leurs fonctions sont compatibles avec l'activité nécessitant une augmentation temporaire de la durée du travail.

Les parties signataires conviennent de limiter le nombre d'avenants conclus sur une même année. A cet égard, un maximum de cinq avenants pourra être conclu par salarié et par an. Cette limite ne s'applique pas aux avenants conclus pour remplacer un salarié absent (qu'il s'agisse d'une absence pour maladie ou pour congés payés, JRTT, etc.).

Dans le respect des dispositions de l'article L. 3123-25 du code du travail et par dérogation au dernier alinéa de l'article L. 3123-17, les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée de travail déterminée par l'avenant donnent lieu à une majoration de salaire qui est fixée à 30 %.

Article 6

Entrée en vigueur. – Durée

Le présent accord entrera en vigueur à compter de la date de son extension et s'appliquera pour une durée déterminée dont le terme est fixé au 28 février 2016.

Toutefois, son entrée en vigueur ne pourra intervenir si, à la date de l'extension de l'accord, l'application des dispositions de l'article L. 3123-14-1 du code du travail est suspendue. Son entrée en vigueur sera alors repoussée à la date à laquelle les dispositions de l'article L. 3123-14-1 seront de nouveau applicables.

Il pourra être révisé à tout moment. La partie en demandant la révision totale ou partielle devra notifier sa décision aux autres parties contractantes, par lettre recommandée avec avis de réception. Les négociations devront s'ouvrir dans les 30 jours suivant la date d'envoi de la lettre. La partie en demandant la révision totale ou partielle devra joindre à sa lettre de notification un projet de texte de remplacement pour les articles soumis à révision.

Le syndicat national de l'édition notifiera cet accord à l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Article 7

Dépôt et Publicité

Les parties signataires mandatent l'organisation patronale signataire, à savoir le syndicat national de l'édition, pour effectuer les démarches nécessaires à l'obtention de l'extension du présent accord et les formalités de publicité.

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, par la partie la plus diligente 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 des articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

Fait à Paris, le 7 février 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3368

Accords professionnels
INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES
(IEG)

ACCORD DU 17 FÉVRIER 2014
RELATIF À L'ÉLECTION DES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
DE LA CAISSE MUTUELLE COMPLÉMENTAIRE ET D'ACTION SOCIALE
(MAYOTTE)

NOR : ASET1450475M

PRÉAMBULE

En application des dispositions de l'article 25 du statut national, le présent accord fixe les modalités d'organisation de l'élection des membres du conseil d'administration de la caisse mutuelle complémentaire et d'action sociale (CMCAS) de Mayotte.

Cette élection est organisée au plus tard fin mai 2014 selon une date et un calendrier arrêtés localement après concertation entre la direction d'Electricité de Mayotte (EDM) et les organisations syndicales représentatives sur le territoire de Mayotte.

Les signataires affirment que l'égal accès des hommes et des femmes aux fonctions d'administrateurs des CAS sera favorisé pour ce scrutin.

Les parties sont convenues des dispositions suivantes :

Article 1^{er}

Principe et mécanisme de l'élection

L'élection des membres du conseil d'administration de la caisse mutuelle complémentaire et d'action sociale (CMCAS) de Mayotte, instituée par le statut national en application de l'article 47 de la loi n° 46-628 du 8 avril 1946 modifiée, a lieu, au scrutin de liste, avec représentation proportionnelle suivant la règle dite « de la plus forte moyenne », conformément aux dispositions de l'article 25, paragraphes 1 et 2, du statut national des industries électriques et gazières, reprises par le présent accord.

Il s'agit d'un vote à bulletin secret, pour une liste déposée (complète ou incomplète) sans radiation ni adjonction de noms.

Le conseil d'administration de Mayotte est composé de 18 membres.

Ces membres sont élus par les agents statutaires (actifs et inactifs) sur le territoire de Mayotte, jusqu'à l'organisation au niveau de la branche des IEG des prochaines élections des membres des conseils d'administration des CMCAS. A ce jour, les seuls agents actifs pouvant être électeurs à la CMCAS de Mayotte sont les salariés d'Electricité de Mayotte (EDM).

Article 2

Organisation générale de l'élection

2.1. Concertation locale sur les modalités pratiques du scrutin

Les modalités pratiques nécessaires à l'organisation générale de cette élection sont prises après concertation avec les organisations syndicales représentatives sur le territoire de Mayotte.

Ces mesures concernent notamment, outre la fixation de la date du scrutin et du calendrier électoral :

- les modalités d'affichage (lieux, date) ;
- le nombre et l'implantation du (des) bureau(x) de vote, sous réserve du respect de la confidentialité du vote ;
- les horaires d'ouverture et de fermeture du (des) bureau(x) de vote ;
- les modalités du VPC (boîte postale éventuelle...).

2.2. Bureau électoral central

Un bureau électoral central est mis en place sur le territoire de Mayotte.

Ce bureau est constitué d'un représentant désigné par écrit par chaque organisation syndicale habilitée à présenter une liste de candidats (au sens du présent accord), auprès d'un représentant nommé par Electricité de Mayotte (ci-après désigné « représentant EDM »). Ce dernier est chargé d'assurer la logistique de ce bureau.

Les membres du bureau électoral choisissent parmi eux leur président. A défaut d'accord, le président est le membre du bureau le plus âgé.

Le bureau électoral est chargé de :

- surveiller les opérations électorales ;
- valider les listes de candidats ;
- recevoir les noms des délégués de liste ;
- donner les bons à tirer sur les bulletins de vote et les professions de foi ;
- agréger les relevés de dépouillement des différents bureaux de vote.

Son président proclame les résultats et désigne les administrateurs élus.

Article 3

Corps électoral

Le corps électoral comprend un collège unique, composé par l'ensemble des agents statutaires en activité et en inactivité sur le territoire de Mayotte et qui sont bénéficiaires des activités sociales, conformément à l'article 25 du statut national. La date à prendre en considération, pour l'appréciation du droit à participer au scrutin, est fixée localement (cf. art. 2.1).

3.1. Agents statutaires en activité

3.1.1. Font partie du corps électoral les agents statutaires en activité de service ainsi que les agents statutaires qui, à la date susvisée :

- bénéficient des prestations maladie et longue maladie (dispositions de l'article 22 du statut national) ;
- sont en position :
 - de congé statutaire payé ;
 - de congé non rémunéré à retenue différée ;
 - de congé d'ancienneté ou de congé exceptionnel dans l'année précédant la mise en inactivité ;
 - de congé épargne-temps ;

- de congé de fin de carrière ;
- de congé sans solde à titre exceptionnel pendant une durée de 3 mois au plus ;
- de congé sans solde pour convenances personnelles pour une durée inférieure à 12 mois, sous réserve qu'ils ne possèdent pas un contrat de travail dans une entreprise extérieure aux industries électriques et gazières ;
- de congé sans solde pour fonctions politiques ou syndicales ;
- de congé sabbatique ;
- de congé parental d'éducation sans solde ;
- de congé épargne-jours retraite ;
- de préretraite « amiante » ;
- de congé sans solde pour élever un enfant de moins de 8 ans durant une durée de 12 mois ;
- effectuent une période d'instruction militaire obligatoire, sont maintenus ou rappelés sous les drapeaux ;
- sont mis à disposition des fédérations syndicales ;
- sont mis à disposition d'organismes extérieurs ;
- sont en congé de formation, rémunéré ou non ;
- les agents statutaires à l'étranger, mis à disposition ou en mission de longue durée ;
- les agents statutaires détachés au titre de la coopération culturelle scientifique et technique ;
- les agents statutaires détachés pour fonctions politiques ou syndicales ;
- les agents statutaires invalides de catégorie 1 ;

sont mis en inactivité avec bénéfice de la pension à la date fixée localement (cf. art. 2.1) ou postérieurement à cette date.

3.1.2. En revanche, ne font pas partie du collège électoral les agents qui, à la date fixée localement (cf. art. 2.1), sont en position de détachement au sein d'une entreprise n'appartenant pas à la branche professionnelle des industries électriques et gazières, de congé de mobilité pour projet professionnel extérieur, de congé pour création d'entreprise.

3.2. Agents statutaires en inactivité

Seuls font partie du corps électoral, au titre du personnel en inactivité (ci-après dénommés « pensionnés »), les agents percevant une prestation vieillesse ou une pension d'invalidité de catégorie 2 ou 3 du régime spécial des IEG, versée antérieurement la date fixée localement (cf. art. 2.1).

En revanche, les titulaires d'une pension de réversion ou d'une pension d'orphelin du régime spécial des IEG ne font pas partie du corps électoral.

Article 4

Etablissement et révision des listes électorales

Sur la base de listes issues, d'une part, du fichier des agents statutaires actifs et, d'autre part, du fichier des agents statutaires pensionnés, communiqué par la CNIEG, le représentant d'EDM établit la liste provisoire des agents statutaires, conformément à l'article 3.3.

Cette liste mentionne les noms et prénoms de tous les électeurs, la qualité d'actif et leur lieu de travail ou la qualité de pensionné avec leur commune de domicile.

Elle est affichée sur les lieux de travail à la date fixée par le calendrier électoral établi lors de la concertation locale.

Les demandes de modifications et les réclamations relatives à la liste des électeurs sont portées à la connaissance du représentant d'EDM par toute personne ayant intérêt à agir.

La liste des électeurs peut être complétée ou modifiée par le représentant d'EDM en présence des membres du bureau électoral central pour tenir compte des mouvements administratifs intervenus jusqu'à la veille du scrutin (notamment adjonction des agents stagiaires, suppression des agents statutaires qui auraient perdu leur qualité d'électeur).

Article 5

Éligibilité. – Dépôt des candidatures

5.1. Généralités

Sont éligibles les agents figurant sur la liste électorale de la CMCAS de Mayotte, sous réserve qu'ils aient la qualité d'agent statutaire depuis au moins 1 an à la veille du début du scrutin (cf. art. 25, paragraphe 1.2 du statut national).

Les candidatures sont présentées sous forme de listes comprenant au maximum 18 représentants. Nul ne peut être candidat sur plusieurs listes. Il peut être présenté des listes incomplètes.

5.2. Présentation des listes de candidats

Chacune des listes comporte les noms, prénoms et la date de naissance de chaque candidat et :

- pour les actifs : la fonction exercée et l'ancienneté dans les IEG ;
- pour les pensionnés : la qualité de pensionné,

à l'exclusion de toute autre information.

Chaque liste est présentée par une ou plusieurs organisations syndicales habilitées. Elle doit toujours être revêtue de la mention de cette ou de ces organisations.

Sont habilitées à déposer des listes de candidats dans chaque CMCAS :

- les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche professionnelle au jour du scrutin ;
- les organisations syndicales représentatives dans chaque entreprise et, pour les entreprises multi-établissements, dans chaque établissement présent sur le territoire de la CMCAS.

Les listes des candidats doivent parvenir au bureau électoral central. Elles doivent être accompagnées d'une déclaration individuelle de candidature, établie et signée par chacun des candidats et conforme au modèle joint en annexe I.

5.3. Validation et modification des listes de candidats

Le bureau électoral central contrôle la validité des listes présentées. Les listes peuvent ensuite être modifiées ou corrigées. Dans ce dernier cas, pour chacun des agents remplaçants, la déclaration individuelle visée ci-dessus doit être remplie.

Le bureau électoral central examine et valide les listes de candidatures ainsi modifiées. Aucune modification ne peut plus être apportée après la date fixée par le calendrier électoral.

En cas de litige sur la validité d'une candidature, toute personne ayant un intérêt à agir saisit le tribunal compétent.

5.4. Listes d'entente

Seules les organisations syndicales habilitées à déposer des listes de candidats conformément à l'article 5, paragraphe 5.2, du présent accord ont la possibilité de présenter ensemble des listes d'entente. Celles-ci doivent être portées à la connaissance du bureau électoral central. Les organisations syndicales habilitées doivent obligatoirement conclure, pour la répartition entre elles des suffrages obtenus, des conventions qui sont portées à la connaissance du bureau électoral central.

5.5. Campagne électorale

La campagne électorale se termine la veille du scrutin.

Article 6

Affichage. – Information des électeurs

Le présent accord est affiché conformément aux modalités arrêtées lors de la concertation locale (lieux, date).

La date de l'élection, les modalités de l'élection et la liste provisoire des électeurs sont affichées selon les mêmes conditions.

Article 7

Vote physique

Afin de favoriser le vote physique, une amplitude maximale des heures du scrutin sera recherchée lors de la concertation locale précitée.

Pour les agents en activité, il doit, en particulier, être tenu compte du principe selon lequel le vote par correspondance doit être l'exception.

Article 8

Vote par correspondance

8.1. Cas de recours au vote par correspondance

8.1.1. Agents en activité

Le vote par correspondance est considéré comme exceptionnel. Il est cependant admis pour les électeurs qui, du fait de la nature ou des conditions de leur travail, se trouvent éloignés du lieu de vote et pour ceux en absence régulière.

Sont notamment visés :

- les électeurs absents du lieu habituel de travail pendant les horaires du scrutin, de par la nature de leur rythme de travail, ou pour toute cause que ce soit (jour non travaillé, service continu, travail à temps partiel, formation, congés annuels, missions de service, congé sabbatique, congé pour création d'entreprise, congé parental d'éducation, congé sans solde à titre exceptionnel, congé épargne-temps, maladie, longue maladie, maternité, périodes militaires, etc.) ;
- les électeurs en congé sans solde pour fonctions politiques ou syndicales ou mis à disposition des fédérations syndicales ;
- les électeurs mis à disposition d'organismes extérieurs.

8.1.2. Agents pensionnés

Le recours au vote par correspondance est admis pour les agents pensionnés qui ne peuvent ou ne souhaitent pas voter physiquement. A cet effet, il leur sera systématiquement remis ou adressé le matériel nécessaire au vote par correspondance.

8.2. Liste des électeurs votant par correspondance

Pour chaque bureau de vote, le représentant d'EDM dresse, en liaison avec le bureau électoral central, une liste des agents appelés à voter par correspondance.

Cette liste est affichée à la date fixée par le calendrier électoral et communiquée à chaque bureau de vote le jour de l'élection.

Le représentant d'EDM procède de même à l'égard des électeurs dont l'absence se révélerait certaine entre-temps.

8.3. Modalités matérielles

Le représentant d'EDM adresse ou remet, dès l'affichage de la liste (en particulier pour les agents en mission à l'étranger), aux agents en activité dont l'absence à cette date est certaine ainsi qu'à tous les agents en inactivité le matériel nécessaire au vote par correspondance.

Le matériel nécessaire au vote par correspondance peut encore être adressé ou remis par le représentant d'EDM aux électeurs, jusqu'à la veille du scrutin, selon les modalités qui auront été définies au préalable en concertation locale.

8.3.1. Matériel de vote par correspondance

Ce matériel comporte :

- deux exemplaires de chacun des bulletins de vote ;
- une première enveloppe électorale (n° 1) opaque et non gommée destinée à contenir le bulletin de vote. Cette enveloppe, du modèle de celles qui seront tenues à la disposition des électeurs dans la salle de scrutin, ne doit comporter aucune indication ;
- une deuxième enveloppe (n° 2) sur laquelle sont portés les éléments permettant l'identification de l'électeur (nom, prénoms, et signature) à l'intérieur d'un cadre imprimé au recto ;
- une troisième enveloppe (n° 3) affranchie au tarif normal. Cette troisième enveloppe devra être revêtue, par l'entreprise :
 - au recto, des indications relatives au scrutin et de l'adresse précise du bureau de vote destinataire (adresse postale, code postal, localité) ou de la boîte postale, s'il y a lieu, à l'exclusion de toute autre indication portée soit par l'entreprise, soit par l'électeur ;
 - au verso, de la mention préimprimée suivante : « Ne rien inscrire sur cette face » ;
- un tract par liste pour les organisations syndicales habilitées qui le souhaitent, rédigé sur un « deux-pages » (un feuillet recto verso au plus de format 210 mm × 297 mm, imprimé en noir sur fond blanc) ;
- une notice donnant toutes précisions utiles sur les formalités de vote.

Un bon à tirer de la profession de foi et du bulletin de vote sera donné au bureau électoral central par le délégué de liste désigné par chaque organisation syndicale habilitée à présenter une liste.

8.3.2. Forme du vote par correspondance

Le vote a lieu sous peine de nullité sous trois enveloppes. L'enveloppe n° 1 qui contient le bulletin de vote ne doit porter aucune inscription ni signe de reconnaissance. Elle est placée dans l'enveloppe n° 2 portant les mentions nom, prénoms et signature, au regard desquelles chaque électeur appose lui-même les indications correspondantes.

Le pli de vote (enveloppes n° 1 et 2) est envoyé, par l'électeur et sous sa propre responsabilité, obligatoirement dans l'enveloppe n° 3, par la poste, au plus tard à la date fixée par le calendrier électoral, le cachet de la poste devant seul faire foi de cet envoi.

Tout envoi ne remplissant pas ces conditions est en principe nul. n^{os}

Article 9

Bureau de vote

9.1. Composition

On entend par bureau de vote les électeurs chargés d'assurer la régularité du vote et dont la désignation et les attributions sont déterminées comme ci-dessous.

Chaque bureau de vote est composé des deux électeurs les plus âgés et de l'électeur le plus jeune, présents à l'ouverture du scrutin, même s'ils sont candidats.

La présidence appartient au plus âgé.

9.2. Fonctionnement

Le bureau de vote se prononce seul sur les difficultés relatives aux opérations de vote. Ses décisions sont motivées. Toutes les déclarations et décisions sont inscrites au procès-verbal, les pièces qui s'y

rapportent sont énumérées et annexées après avoir été paraphées par les membres du bureau. Les délibérations du bureau électoral sont prises à la majorité de ses membres.

En cas de désaccord ou de contestation sur le déroulement des opérations de vote, mention en est faite obligatoirement par le bureau de vote, sur son initiative ou sur demande des délégués de liste, au procès-verbal de dépouillement.

Un exemplaire du présent accord est remis à chaque bureau.

Article 10

Opérations de vote

La fourniture du matériel (urnes, isoairs, accès, éclairage...) incombe à EDM ainsi que l'impression du matériel de vote.

A l'exception des candidats et des délégués de liste, ne sont admis sur les lieux de vote que les électeurs inscrits dans les bureaux de vote concernés.

Les bulletins (impression noire sur papier blanc) et les enveloppes opaques non gommées sont tenus à la disposition des électeurs dans la salle de scrutin.

L'électeur doit passer obligatoirement par un isoair où il met son bulletin sous enveloppe avant de l'introduire dans l'urne.

Les listes électorales sont émargées par les votants, au fur et à mesure du vote, ou par le président du bureau de vote, immédiatement avant la clôture du scrutin, pour les votes par correspondance.

Article 11

Dépouillement du vote

A l'heure prévue, le bureau de vote proclame la fermeture du bureau.

Il procède immédiatement au dépouillement du vote en commençant par les opérations particulières au vote par correspondance décrites ci-dessous.

A la fermeture des bureaux de vote, les enveloppes n° 3 contenant les plis de vote sont remises intactes au président du bureau de vote, accompagnées de la liste des électeurs admis à voter par correspondance.

Le bureau de vote ouvre les enveloppes n° 3 en vérifiant qu'elles ont bien été adressées par la poste.

Après avoir ouvert l'ensemble des enveloppes n° 3, le bureau de vote s'assure que plusieurs plis de vote par correspondance n'ont pas été envoyés par le même électeur. Si cela était constaté, ces plis (enveloppes ouvertes n° 3 et enveloppes n° 2 non ouvertes) sont joints au procès-verbal.

Le président donne publiquement connaissance du nom de l'électeur et vérifie la validité de l'enveloppe n° 2 (nom, prénoms et signature). Si, au moment de l'émargement, il est constaté que l'électeur admis à voter par correspondance a voté physiquement, l'enveloppe n° 2 n'est ni ouverte ni introduite dans l'urne et est conservée pour être jointe au procès-verbal. Après émargement, il introduit dans l'urne l'enveloppe n° 1 contenant le bulletin de vote.

Dans l'hypothèse où l'enveloppe n° 3 contiendrait plusieurs enveloppes n° 2 portant indication du même électeur ou d'électeurs différents, ces enveloppes ne sont pas dépouillées mais jointes, avec l'enveloppe n° 3 correspondante, au procès-verbal.

Lors de la clôture du scrutin, les enveloppes n° 2 et 3 ayant contenu les enveloppes électorales n° 1 sont jointes aux listes d'émargement de chaque bureau électoral et annexées au relevé de dépouillement.

Après le dépouillement des bulletins contenus dans l'urne, le président du bureau de vote dresse le relevé de dépouillement, conforme au modèle joint en annexe II.

Il y porte obligatoirement les renseignements suivants :

- résultats des votes : nombre d'inscrits, de votants, de bulletins blancs et nuls, de suffrages exprimés et nombre de voix obtenues par liste ;
- contestations, irrégularités : mention explicite des contestations ou des irrégularités de tous ordres dont le bureau électoral a pu avoir connaissance.

Ce relevé de dépouillement est signé par tous les membres du bureau et adressé au bureau électoral central.

Article 12

Centralisation. – Exploitation et proclamation des résultats

12.1. Centralisation des résultats

Le bureau électoral central centralise et totalise les résultats partiels des différents bureaux de vote. Il procède, sans les ouvrir, à la destruction des enveloppes n^{os} 2 et 3 et de leur contenu, transmises par les bureaux de vote et annexées aux relevés de dépouillement.

12.2. Exploitation des résultats

Dans un premier temps, le bureau électoral central attribue à chaque liste autant de sièges que le nombre de voix recueillies par elle contient de fois le quotient électoral.

Le quotient électoral est égal au nombre total de suffrages, valablement exprimés par les électeurs, divisé par le nombre de sièges à pourvoir ; cette division étant, le cas échéant, poussée jusqu'aux décimales nécessaires pour parvenir au résultat le plus juste.

S'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restants sont attribués sur la base de la plus forte moyenne.

A cet effet, le nombre de voix obtenues par chaque liste est divisé par le nombre, augmenté d'une unité, des sièges déjà attribués à cette liste. Les différentes listes sont classées dans l'ordre décroissant des moyennes ainsi obtenues. Le premier siège à pourvoir est attribué à la liste ayant la plus forte moyenne. Il est procédé successivement à la même opération pour chacun des sièges restant à pourvoir.

Si deux ou plusieurs listes ont la même moyenne et s'il ne reste qu'un siège à pourvoir, le siège restant est attribué à la liste qui a le plus grand nombre de voix.

Si deux ou plusieurs listes ont également recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué au plus âgé des deux candidats en présence, pris dans l'ordre des listes en concurrence.

Dans le cas où une liste incomplète obtient un nombre de sièges supérieur au nombre de candidats y figurant, les sièges non pourvus sont attribués aux autres listes, selon la règle de la plus forte moyenne indiquée ci-avant.

Le bureau électoral central dresse un procès-verbal du résultat de l'élection des membres du conseil d'administration de la CMCAS de Mayotte, conforme au modèle joint en annexe III.

Outre les renseignements inscrits dans le relevé de dépouillement de chaque bureau de vote, il est fait mention, sous une rubrique « répartition des sièges », des données suivantes :

- quotient électoral ;
- pour chaque liste : nombre de voix recueillies, nombre de sièges attribués au quotient, à la « plus forte moyenne », en totalité.

Le président du bureau proclame les résultats et indique les noms des élus dans l'ordre de présentation des listes en fonction du nombre de sièges revenant à chaque organisation syndicale habilitée.

Le bureau électoral central adresse immédiatement au comité de coordination des CMCAS et au SGE des IEG par télécopie ou par e-mail un exemplaire du procès-verbal. Il leur adresse ensuite un exemplaire original par voie postale.

Un original est conservé par la CMCAS de Mayotte.

Une copie est remise à chaque délégué de liste et à chaque membre du bureau électoral central.

Une copie du PV ainsi que la liste des administrateurs élus est adressée à EDM.

Le procès-verbal est porté à la connaissance du personnel, par affichage aux emplacements déterminés lors de la concertation locale.

Electricité de Mayotte conserve le matériel de vote jusqu'à l'expiration du délai de recours et, lorsqu'une action contentieuse a été engagée, jusqu'à la décision juridictionnelle devenue définitive. Ce matériel est ensuite détruit en présence des membres du bureau électoral central.

Article 13

Réclamations

En cas de désaccord ou de contestation sur le déroulement des opérations de vote, mention en est faite obligatoirement par le bureau électoral central, sur son initiative ou sur demande des délégués de liste, au procès-verbal.

Article 14

Réunion du premier conseil d'administration

Le premier conseil d'administration se réunit dans un délai de 1 mois.

Article 15

Dispositions finales

Le présent accord est applicable sur l'ensemble du territoire couvert par la CMCAS de Mayotte.

Il est conclu pour une durée déterminée liée à l'élection spécifique des membres du conseil d'administration de la CMCAS de Mayotte et cessera donc immédiatement de produire tout effet dès l'élection des membres dudit conseil d'administration réalisée et définitive (c'est-à-dire après épuisement, le cas échéant, des délais et voies de recours).

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues aux articles L. 2231-5 à L. 2231-7 et L. 2262-5 du code du travail. Il entrera en vigueur au lendemain du jour de son dépôt réalisé à la diligence des groupements d'employeurs.

Fait à Paris, le 17 février 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UFE ;

UNEMIG.

Syndicats de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

ANNEXE I

Modèle de déclaration individuelle de candidature

Je, soussigné(e),

Nom Prénoms

Agent : en activité de service – pensionné ⁽¹⁾

Emploi (pour les agents en activité)

Service (pour les agents en activité)

Ancienneté dans les IEG (pour les agents en activité) :

déclare être candidat(e) à l'élection du 2014 des membres du conseil d'administration de la CMCAS de Mayotte

sur la liste (indiquer le nom de la [ou des] organisation[s] syndicale[s] habilitées)

.....

Fait à, le

Signature :

(1) Rayer la mention inutile.

ANNEXE II

Relevé de dépouillement (modèle) établi par chaque bureau de vote

CMCAS de :

Code
CMCAS :

□□□□

	Electeurs inscrits	Votants	Bulletins blancs et nuls	Suffrages exprimés	Nbre de sièges	Quotient électoral
ENSEMBLE DES ELECTEURS	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	□□	□□□,□□

REPARTITION DES SUFFRAGES EXPRIMES

	CFDT	CFE-CGC	CFTC	CGT	FO		Entente 1
ENSEMBLE DES ELECTEURS	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□

Contestation - Irrégularités :

Plis de vote par correspondance	
Nombre d'enveloppes	- Ouvertes : - Non ouvertes :

REPARTITION DES SIEGES

ORGANISATION	au quotient électoral	à la plus forte moyenne	en totalité	Observations
CFDT	□□	□□	□□	
CFE-CGC	□□	□□	□□	
CFTC	□□	□□	□□	
CGT	□□	□□	□□	
FO	□□	□□	□□	
	□□	□□	□□	
ENTENTE 1	□□	□□	□□	

Signature des membres du bureau :

Fait à, le

ANNEXE III

Modèle de procès-verbal

**ELECTION DES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
DE LA CMCAS DE MAYOTTE
SCRUTIN DU XXX 2014
PROCES VERBAL DES RESULTATS DU VOTE**

Bureau électoral central

	Electeurs inscrits	Votants	Bulletins blancs et nuls	Suffrages exprimés	Nbre de sièges	Quotient électoral
ENSEMBLE DES ELECTEURS	[][][][][]	[][][][][]	[][][][][]	[][][][][]	[][]	[][][], [][]

*****REPARTITION DES SUFFRAGES EXPRIMES*****

	CFDT	CFE-CGC	CFTC	CGT	FO		Entente 1
ENSEMBLE DES ELECTEURS	[][][][]	[][][][]	[][][][]	[][][][]	[][][][]	[][][][]	[][][][]

*****REPARTITION DES SIEGES*****

ORGANISATION	au quotient électoral	à la plus forte moyenne	en totalité	Observations
CFDT	[][]	[][]	[][]	
CFE-CGC	[][]	[][]	[][]	
CFTC	[][]	[][]	[][]	
CGT	[][]	[][]	[][]	
FO	[][]	[][]	[][]	
	[][]	[][]	[][]	
ENTENTE 1	[][]	[][]	[][]	

**Noms des élus dans l'ordre des listes,
en fonction de la répartition des sièges indiquée ci-dessus**

CFDT : M./Mme

CFE-CGC : M./Mme

CFTC : M./Mme

CGT : M./Mme

CGT-FO : M./Mme

..... : M./Mme

Entente 1 : M./Mme

Signature des membres du bureau :

Fait à, le

Brochure n° 3368

Accords professionnels
INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES
(IEG)

ACCORD DU 26 FÉVRIER 2014
RELATIF À L'ÉLECTION DES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
DES CAISSES MUTUELLES COMPLÉMENTAIRES ET D'ACTION SOCIALE
NOR : ASET1450474M

PRÉAMBULE

En application des dispositions de l'article 25 du statut national du personnel des industries électriques et gazières, le présent accord fixe les modalités d'organisation de l'élection des membres des conseils d'administration des caisses mutuelles complémentaires et d'action sociale (CMCAS).

Les signataires affirment l'importance d'un égal accès des hommes et des femmes aux fonctions d'administrateurs de chaque CMCAS.

Afin de faciliter la mise en œuvre de ce processus électoral, les signataires conviennent, par le présent accord, d'organiser le scrutin par vote électronique pour les agents statutaires actifs et inactifs, tels que définis à l'article 3.2 du présent accord.

Les agents statutaires inactifs peuvent également voter par correspondance.

Un prestataire se verra confier l'organisation matérielle de l'ensemble du processus électoral. Il devra garantir les règles de confidentialité et de sécurisation tant pour le vote électronique que pour le vote par correspondance, conformément au cahier des charges qui fixe les modalités pratiques du scrutin.

Le vote électronique se déroulera sur une période de 3 jours ouvrés du lundi 24 novembre 2014 à 8 heures au jeudi 27 novembre 2014 à 8 heures (heures de métropole). La date limite de réception des votes par correspondance est fixée 2 jours ouvrés avant l'ouverture du vote électronique.

Article 1^{er}

Principe et mécanisme de l'élection

L'élection des membres des conseils d'administration des CMCAS, instituées par le statut national du personnel des industries électriques et gazières, en application de l'article 47 de la loi n° 46-628 du 8 avril 1946 modifiée, a lieu, au scrutin de liste, avec représentation proportionnelle suivant la règle dite « de la plus forte moyenne », conformément aux dispositions de l'article 25, paragraphes 1 et 2, du statut national du personnel des industries électriques et gazières. Il s'agit d'un vote à bulletin secret, pour une liste déposée (complète ou incomplète) sans radiation ni adjonction de noms.

La liste de chaque CMCAS figurant en annexe I est fixée par le comité de coordination des CMCAS conformément au paragraphe 1.3 de l'article 25 du statut national du personnel des industries électriques et gazières.

Chaque conseil d'administration est composé de 18 membres pour les caisses regroupant moins de 500 agents statutaires (actifs et inactifs) et de 24 membres pour les caisses regroupant au moins 500 agents statutaires (actifs et inactifs).

Les membres du conseil d'administration de chaque caisse sont élus pour 3 ans par les agents statutaires (actifs et inactifs) appartenant à la CMCAS concernée.

Article 2

Organisation générale de l'élection

2.1. Bureau de vote national

Un bureau de vote est mis en place au niveau national. Ce bureau est constitué d'un représentant pour chaque fédération syndicale représentative au niveau de la branche des IEG.

Par ailleurs, le comité de coordination désigne un interlocuteur chargé d'assurer la logistique de ce bureau (convocations et salles de réunion pour la recette et le jour du dépouillement).

Les fédérations communiquent par écrit le nom du membre qu'elles désignent au sein du bureau de vote national au représentant du comité de coordination, charge à celui-ci d'en informer le prestataire.

Les membres de ce bureau choisissent parmi eux le président. A défaut d'accord, le président est le membre du bureau le plus âgé.

En cas d'indisponibilité d'un des membres de ce bureau (mutation, maladie...), l'organisation syndicale ayant procédé à sa désignation peut désigner un remplaçant dans les mêmes formes.

Le bureau est chargé :

- de veiller au bon déroulement du processus électoral ;
- de prendre toutes les mesures nécessaires pour la validation des listes électorales établies par le prestataire (doublons...) ;
- de surveiller les opérations de dépouillement ;
- d'assurer la transmission de ces éléments au bureau de vote local de chaque CMCAS.

Le bureau national est informé de la composition de chaque bureau de vote local par les organisations syndicales habilitées à déposer des listes de candidats en vertu de l'article 5, paragraphe 5.2, du présent accord (dénommées ci-après organisations syndicales habilitées).

2.2. Bureaux de vote locaux

Un bureau de vote local est mis en place au périmètre de chaque CMCAS. Chaque bureau est constitué d'un représentant désigné par chaque organisation syndicale habilitée au sens du présent accord. Les membres du bureau de vote local choisissent parmi eux leur président. A défaut d'accord, le président est le membre du bureau le plus âgé.

La liste de ses membres est transmise par écrit par les organisations syndicales habilitées au bureau de vote national et à l'instance locale d'organisation, définie à l'article 2, paragraphe 2.3 ; cette dernière les transmet au prestataire.

En cas d'indisponibilité d'un des membres de ce bureau (mutation, maladie...), l'organisation syndicale ayant procédé à sa désignation peut désigner un remplaçant dans les mêmes formes.

Le bureau de vote local valide le dépouillement et les résultats au vu des documents transmis par le bureau de vote national. Son président proclame les résultats et désigne les administrateurs élus.

2.3. Instances locales d'organisation

Une instance locale d'organisation est mise en place au périmètre de chaque CMCAS. Cette instance locale est constituée d'un représentant désigné par chaque organisation syndicale habilitée au sens du présent accord et, au plus, d'un représentant des organisations syndicales représentées au

conseil d'administration de la CMCAS concernée. Cette désignation s'effectue par écrit auprès d'un interlocuteur choisi par la CMCAS concernée.

En cas d'indisponibilité d'un des membres de cette instance (mutation, maladie...), l'organisation syndicale ayant procédé à sa désignation peut désigner un remplaçant dans les mêmes formes.

Une fois constituée, l'instance locale d'organisation transmet à l'interlocuteur désigné par le comité de coordination et au prestataire la liste de ses membres ainsi que l'adresse e-mail créée conformément au paragraphe 2.5 du présent article.

L'interlocuteur désigné par la CMCAS assure la logistique de cette instance (convocations, salles de réunion...).

Chaque instance a pour mission de :

- recevoir les listes électorales établies validées par le bureau de vote national ;
- recevoir et valider les listes de candidats et les transmettre au prestataire ;
- recevoir la désignation des délégués de liste et les transmettre au prestataire ;
- recevoir la désignation des membres de bureau de vote local et les transmettre au prestataire ;
- recevoir les bons à tirer relatifs aux professions de foi et aux bulletins de vote et les transmettre au prestataire.

2.4. Délégués de liste

Chaque organisation syndicale ayant déposé une liste de candidats, conformément à l'article 5, paragraphe 5.2, du présent accord, fera connaître à chaque instance locale d'organisation le nom d'un délégué de liste, qui ne sera pas nécessairement un des candidats de la liste mais qui figurera obligatoirement sur la liste électorale de la CMCAS concernée.

Ce délégué de liste est notamment chargé de :

- suivre le bon déroulement des opérations électorales de la CMCAS à laquelle il appartient ;
- transmettre les bons à tirer des professions de foi et des bulletins de vote à l'instance locale d'organisation, pour le vote par correspondance et le vote électronique.

La liste des délégués de liste est adressée par écrit par chaque instance locale d'organisation au prestataire.

2.5. Moyens alloués

Les délégués de liste ainsi que les membres des instances locales d'organisation bénéficient chacun d'un crédit d'heures de 50 heures pour l'ensemble du processus électoral.

Ils peuvent se déplacer dans les entreprises et/ou établissements présents sur le périmètre de la CMCAS concernée dans le cadre de la préparation de ces élections. Les frais de déplacement sont pris en charge par les employeurs selon les règles en vigueur, sur présentation d'un justificatif (par exemple : convocations aux réunions de l'instance locale d'organisation...).

Chaque instance locale d'organisation créera une adresse e-mail sous Google, de type :

« ilo.cmcas(nom ou numéro à déterminer de la cmcas)@gmail.com »,

permettant les échanges avec les autres intervenants au processus électoral (électeurs, bureau de vote national, interlocuteur de la CMCAS, représentant du comité de coordination et prestataire, délégués de liste).

Cette adresse e-mail sera communiquée au plus tard à l'interlocuteur désigné par la CMCAS, à l'interlocuteur désigné par le comité de coordination, au prestataire et aux délégués de liste.

Article 3

Corps électoral

Le corps électoral comprend un collège unique, composé par l'ensemble des agents statutaires en activité et en inactivité de la branche des IEG et qui sont bénéficiaires des activités sociales. La date à prendre en considération, pour l'appréciation du droit à participer au scrutin, est fixée au 23 septembre 2014.

3.1. Agents statutaires en activité

3.1.1. Font partie du corps électoral les agents statutaires en activité de service ainsi que les agents statutaires qui, à la date susvisée :

- bénéficient des prestations maladie et longue maladie (dispositions de l'article 22 du statut national) ;
- sont en position de :
 - congé statutaire payé ;
 - congé non rémunéré à retenue différée ;
 - congé d'ancienneté ou congé exceptionnel dans l'année précédant la mise en inactivité ;
 - congé épargne-temps ;
 - congé de fin de carrière ;
 - congé sans solde à titre exceptionnel pendant une durée d'au plus 3 mois ;
 - congé sans solde pour convenances personnelles pour une durée inférieure à 12 mois, sous réserve qu'ils ne possèdent pas un contrat de travail dans une entreprise extérieure aux industries électriques et gazières ;
 - congé sans solde pour fonctions politiques ou syndicales ;
 - congé sabbatique ;
 - congé parental d'éducation sans solde ;
 - congé épargne-jours retraite ;
 - préretraite « amiante » ;
 - congé sans solde pour élever un enfant de moins de 8 ans durant une durée de 12 mois ;
- sont mis, conformément aux dispositions de l'article 25, paragraphe 3, du statut national, à la disposition de la caisse centrale d'activités sociales (CCAS) ou des caisses mutuelles complémentaires et d'action sociale (CMCAS) ;
- sont mis, conformément aux dispositions de l'article 23 du statut national, à la disposition de la CAMIEG ;
- sont mis, conformément au règlement du comité de coordination, à la disposition du comité de coordination des CMCAS ;
- effectuent une période d'instruction militaire obligatoire, sont maintenus ou rappelés sous les drapeaux ;
- sont mis à disposition des fédérations syndicales ;
- sont mis à disposition d'organismes extérieurs ;
- sont en congé de formation, rémunéré ou non ;
- les agents statutaires à l'étranger, mis à disposition ou en mission de longue durée ;
- les agents statutaires détachés au titre de la coopération culturelle scientifique et technique ;
- les agents statutaires détachés pour fonctions politiques ou syndicales ;
- les agents statutaires invalides de catégorie 1 ;

sont mis en inactivité avec bénéfice de la pension au 1^{er} septembre 2014 ou postérieurement à cette date.

3.1.2. En revanche, ne font pas partie du collège électoral les agents qui, au 23 septembre 2014, sont en position de détachement au sein d'une entreprise n'appartenant pas à la branche professionnelle des industries électriques et gazières, de congé de mobilité pour projet professionnel extérieur, de congés pour création d'entreprise.

3.2. Agents statutaires en inactivité

Seuls font partie du corps électoral, au titre du personnel en inactivité (ci-après dénommés « pensionnés »), les agents percevant une prestation vieillesse ou une pension d'invalidité de catégorie 2 ou 3 du régime spécial des IEG, versée antérieurement au 1^{er} septembre 2014.

En revanche, les titulaires d'une pension de réversion ou d'une pension d'orphelin du régime spécial des IEG ne font pas partie du corps électoral.

3.3. Découpage territorial

3.3.1. Agents statutaires en activité

Sauf exceptions prévues à l'article 25 du statut national du personnel des industries électriques et gazières, les agents statutaires des IEG en activité de service sont rattachés à la CMCAS dans le ressort territorial de laquelle ils exercent leur activité.

3.3.2. Agents statutaires pensionnés

Sauf exceptions prévues à l'article 25 du statut national du personnel des industries électriques et gazières, les agents statutaires pensionnés, quelle que soit leur dernière entreprise d'appartenance lorsqu'ils étaient en activité, sont rattachés à la CMCAS dans le ressort territorial de laquelle ils ont élu domicile.

Article 4

Etablissement et révision des listes électorales

Les listes électorales sont établies conformément aux règles d'affectation fixées à l'article 25 du statut, pour ce faire :

- chaque employeur communique au prestataire avant le 30 juin 2014 les fichiers des agents statutaires actifs arrêtés à fin juin 2014 (avec civilité, nom et prénom, adresse du domicile, entreprise et établissement d'appartenance, indication du lieu de travail, l'ancienneté dans les IEG, qualité d'actif, matricule unique [numéro d'identification sur le même format : un caractère alphabétique et cinq caractères numériques à créer par chaque entreprise concernée]) ;
- la CNIEG communique au prestataire avant le 30 juin 2014 le fichier des agents statutaires pensionnés arrêté à fin juin 2014 (avec civilité, nom et prénom, adresse du domicile, qualité de pensionné, matricule unique [numéro d'identification sur le format : un caractère alphabétique et cinq caractères numériques à créer par la CNIEG]) et,
- le comité de coordination communique au prestataire, au plus tard le 30 juin 2014, le fichier établissant le rattachement de chaque commune à une CMCAS.

Sur cette base, le prestataire établit les listes électorales provisoires par CMCAS mentionnant pour tous les électeurs la civilité, les nom et prénoms, la CMCAS de rattachement, l'adresse de messagerie prévue à l'article 2, paragraphe 2.5, et :

- pour les actifs : l'adresse du lieu de travail (code postal et commune), l'entreprise et l'établissement d'appartenance et leur qualité d'actif ;
- pour les pensionnés : le code postal et la commune du domicile, et leur qualité de pensionné.

Le prestataire envoie au bureau de vote national les listes électorales ainsi établies (sous format Excel, triées par entreprise), qui les valide à l'unanimité de ses membres présents. Le bureau de vote national communique au prestataire les éventuelles demandes de modification.

A défaut d'accord unanime entre les membres présents et en l'absence de saisine du tribunal compétent par toute personne ayant un intérêt à agir, le processus se poursuit sur la base des listes électorales provisoires précitées.

Sur la base des listes électorales provisoires validées par le bureau de vote national, le prestataire établit un fichier Excel, trié par entreprise, ne comportant que les noms et prénoms de tous les électeurs ainsi que leur CMCAS de rattachement.

Le prestataire adresse :

- à des interlocuteurs désignés par chaque entreprise le fichier qui la concerne, pour l'information des électeurs ;
- à chaque instance locale d'organisation le fichier relatif à son périmètre, pour communication aux organisations syndicales habilitées.

Les demandes de modification et les réclamations relatives aux listes des électeurs sont portées à la connaissance du bureau de vote national par toute personne ayant intérêt à agir.

Pour tenir compte des évolutions intervenues jusqu'au 23 septembre 2014, les listes des électeurs peuvent être complétées ou modifiées par le bureau de vote national jusqu'à cette date :

- par adjonction des agents stagiaires qui auront pris leurs fonctions au 1^{er} septembre 2014 ;
- pour tenir compte de la date d'effet administrative des mutations au sein d'une entreprise ou des changements d'entreprise à l'intérieur de la branche des IEG ;
- par suppression des agents statutaires qui auraient perdu leur qualité d'électeur (perte des droits civils et civiques, démission, décès, perte du bénéfice des activités sociales, etc.).

Le bureau de vote national envoie au prestataire les demandes de corrections à effectuer sur les listes.

Le prestataire adresse :

- à des interlocuteurs désignés par chaque entreprise la liste électorale rectifiée qui la concerne, pour l'information des électeurs ;
- à chaque instance locale d'organisation la liste électorale rectifiée relative à son périmètre, pour communication aux organisations syndicales habilitées.

Le prestataire envoie au bureau de vote national le fichier rectifié sous format Excel dans son intégralité.

Article 5

Eligibilité. – Dépôt des candidatures

5.1. Généralités

Conformément à l'article 25, paragraphe 1.2, du statut national, sont éligibles les agents figurant sur les listes électorales de la CMCAS pour laquelle ils se portent candidats, sous réserve qu'ils aient la qualité d'agent statutaire depuis au moins 1 an à la veille du début du scrutin.

Les candidatures sont présentées sous forme de listes comprenant au maximum :

- 18 représentants si la caisse compte moins de 500 agents ;
- 24 représentants si la caisse compte au moins 500 agents.

Nul ne peut être candidat sur plusieurs listes. Il peut être présenté des listes incomplètes.

5.2. Présentation des listes de candidats

Chacune des listes comporte les nom, prénoms et la date de naissance de chaque candidat et :

- pour les actifs : l'entreprise d'appartenance (et, le cas échéant, l'établissement), la fonction exercée et l'ancienneté dans les IEG ;
- pour les pensionnés : la qualité de pensionné, à l'exclusion de toute autre information.

Chaque liste est présentée par une ou plusieurs organisations syndicales habilitées. Elle doit toujours être revêtue de la mention de cette ou de ces organisations.

Sont habilitées à déposer des listes de candidats dans chaque CMCAS :

- les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche professionnelle au jour du scrutin ;
- les organisations syndicales représentatives dans chaque entreprise et, pour les entreprises multi-établissements, dans chaque établissement présent sur le territoire de la CMCAS.

Les listes des candidats doivent parvenir à l'instance locale d'organisation. Elles doivent être accompagnées d'une déclaration individuelle de candidature, établie et signée par chacun des candidats et conforme au modèle joint en annexe II.

5.3. Validations et modifications des listes de candidats

Chaque instance locale d'organisation contrôle la validité des listes présentées. Les listes peuvent ensuite être modifiées ou corrigées. Dans ce dernier cas, pour chacun des agents remplaçants, la déclaration individuelle visée ci-dessus doit être remplie.

L'instance locale d'organisation examine et valide les listes de candidatures ainsi modifiées. Aucune modification ne peut plus être apportée après le 12 septembre 2014.

En cas de litige sur la validité d'une candidature, toute personne ayant un intérêt à agir saisit le tribunal compétent. L'instance locale d'organisation adresse la liste définitive des candidats au prestataire.

5.4. Listes d'entente

Seules les organisations syndicales habilitées à déposer des listes de candidats conformément à l'article 5, paragraphe 5.2, du présent accord ont la possibilité de présenter ensemble des listes d'entente. Celles-ci doivent être portées à la connaissance de l'instance locale d'organisation. Les organisations syndicales habilitées doivent obligatoirement conclure, pour la répartition entre elles des suffrages obtenus, des conventions qui sont portées à la connaissance du prestataire par l'instance locale d'organisation. Ces conventions sont également portées à la connaissance du bureau de vote national et des fédérations syndicales représentatives au niveau de la branche.

Ces conventions ont pour but de permettre, à l'échelon national, la répartition des voix entre les différentes organisations syndicales habilitées qui les ont signées pour l'attribution des sièges au sein du conseil d'administration de la caisse centrale d'activité sociale (CCAS), conformément à l'article 25 du statut national du personnel des industries électriques et gazières, paragraphe 1. Elles doivent prévoir la répartition des suffrages obtenus entre lesdites organisations syndicales habilitées et régler le sort des éventuels rompus de voix.

5.5. Campagne électorale

La campagne électorale se termine la veille du premier jour d'ouverture du vote électronique.

Article 6

Affichage. – Information des électeurs

Le présent accord est affiché dans chaque établissement ou entreprise du périmètre de chaque CMCAS, sur un panneau dédié à cet effet.

La date de l'élection et ses modalités sont affichées dans les mêmes conditions.

Les listes provisoires et rectifiées des électeurs de chaque CMCAS sont également affichées et/ou consultables sur un site dédié prévu par le prestataire.

Article 7

Modes de scrutin

Les modes de scrutin retenus devront respecter les principes généraux du droit électoral indispensable à la régularité du scrutin, à savoir :

- la sincérité du vote et l'intégrité du vote : conformité entre le bulletin choisi par l'électeur et le bulletin enregistré dans l'urne ;
- l'anonymat et le secret du vote : impossibilité de relier un vote émis à un électeur ;
- l'unicité du vote : impossibilité de voter plusieurs fois pour un même scrutin ;
- la confidentialité et la liberté du vote : permettre d'exercer son droit de vote sans pression extérieure.

Il est organisé un vote par correspondance pour les seuls pensionnés qui sera clôturé 2 jours ouvrés avant l'ouverture d'un vote électronique pour tous. Le vote par correspondance arrivé avant la date limite de réception sera pris en compte et bloquera la possibilité d'un vote électronique ultérieur.

7.1. Vote par correspondance

Le vote par correspondance réservé aux agents statutaires pensionnés sera clos le 19 novembre 2014. Il ne sera pas tenu compte des plis de vote arrivant après la fermeture du scrutin pour quelque raison que ce soit.

Le retour des plis de vote par correspondance est adressé au prestataire retenu.

7.1.1. Modalités matérielles

Pour les électeurs pensionnés domiciliés en France métropolitaine, le prestataire adresse, le 3 novembre 2014, le matériel nécessaire au vote par correspondance dont il assure l'impression.

Pour les électeurs pensionnés domiciliés hors de France métropolitaine, l'envoi du matériel tiendra compte des délais d'acheminement postaux et sera adressé le 20 octobre 2014.

Un bon à tirer de la profession de foi et du bulletin de vote sera donné à chaque instance locale d'organisation par le délégué de liste désigné par chaque organisation syndicale ayant présenté une liste. Puis chaque instance locale d'organisation transmettra ces éléments au prestataire.

7.1.2. Matériel de vote par correspondance

Le matériel de vote comprend :

- un bulletin de vote permettant le choix entre les listes candidates ;
- la profession de foi de chaque liste (A4 recto verso, couleur) ;
- une feuille A4 pour les listes de candidats. L'ordre alphabétique des listes candidates détermine l'ordre de présentation ;
- deux enveloppes opaques (l'une contenant le bulletin de vote, elle-même contenue dans l'enveloppe T de retour permettant l'émargement et l'identification de la CMCAS concernée, par un système de codes-barres attribué de façon aléatoire par le prestataire de façon à garantir la sincérité du vote).

Pour les électeurs pensionnés, le prestataire joint l'ensemble du matériel de VPC au premier courrier contenant les instructions de vote et les codes confidentiels pour le vote électronique.

7.1.3. Forme du vote par correspondance

Pour voter, l'électeur détache l'étiquette qui correspond à la liste de son choix et vient la coller à l'emplacement réservé à cet effet sur le bulletin de vote.

7.2. Vote électronique

Le vote électronique proposé aux agents statutaires actifs et pensionnés se déroulera sur 3 jours du lundi 24 novembre 2014 à 8 heures au jeudi 27 novembre 2014 à 8 heures (heures de métropole).

Le cahier des charges, tel que mentionné dans le préambule du présent accord, fixera notamment l'ensemble des modalités de sécurisation du scrutin électronique. En particulier, le prestataire fournit un rapport d'expertise indépendante du dispositif de vote électronique mis en place dans le cadre de ces élections, attestant, d'une part, de la conformité dudit dispositif aux exigences de la recommandation de la CNIL et attestant, d'autre part, que les procédés qu'il met en œuvre pour réaliser ces opérations électorales sont de nature à assurer, à tout moment, le respect des principes électoraux.

7.2.1. Garanties de confidentialité du vote et stockage des données pendant la durée du scrutin

Afin de répondre aux exigences de confidentialité du vote, le flux du vote et celui de l'identification de l'électeur seront séparés. Le bulletin de vote émis par l'électeur sera ainsi crypté de façon ininterrompue dès son émission sur le bureau de vote de l'électeur et stocké dans une urne électronique dédiée sans lien aucun avec le fichier d'authentification des électeurs. Ce circuit garantit ainsi le secret du vote et la sincérité des opérations électorales.

Par ailleurs, le prestataire conserve sous scellés, jusqu'à l'expiration du délai de recours et, lorsqu'une action contentieuse a été engagée, jusqu'à la décision juridictionnelle devenue définitive, les fichiers supports comprenant la copie des programmes sources et des programmes exécutables, les matériels de vote, les fichiers d'émargement, de résultats et de sauvegarde.

Une fois le délai de recours contentieux passé ou une fois la décision judiciaire définitive notifiée, le prestataire procède à la destruction de l'ensemble de ces fichiers.

7.2.2. Modalités de vote

Pour les électeurs en France métropolitaine :

- un premier envoi postal de leur code d'accès et des instructions de vote électronique, accompagnés des professions de foi, est effectué à compter du 12 novembre 2014 ;
- un second envoi postal des seuls codes d'accès et des instructions de vote électronique sera réalisé à compter du 20 novembre 2014.

Pour les électeurs domiciliés hors de France métropolitaine, il sera tenu compte des délais d'acheminement postaux, avec des dates limites fixées au 31 octobre 2014 pour le premier envoi et au 12 novembre 2014 pour le second envoi. En outre, ces envois seront faits en tarif rapide.

Seul le prestataire a connaissance de ce code et de ce mot de passe. Il sera également rappelé dans les courriers d'envoi que ces codes sont strictement personnels et confidentiels.

Pendant l'ouverture du vote électronique, les électeurs ont la possibilité de voter à tout moment à partir de n'importe quel terminal internet ou intranet (lien direct avec le site du prestataire) de leur lieu de travail, de leur domicile, de leur lieu de villégiature ou de tout autre lieu offrant un accès internet (La Poste, un cybercafé, etc.) en se connectant sur le site sécurisé propre aux élections. Ils auront la possibilité de se rendre sur le site de travail des entreprises et des CMCAS les plus proches pour voter dans le respect des règles d'accès en vigueur.

Pendant la période du scrutin, des micro-ordinateurs avec une connexion au site sécurisé du prestataire et dont le nombre doit être adapté à la configuration notamment géographique de chaque établissement ou entreprise seront mis à la disposition des électeurs sur les lieux de travail. Dans ce cadre, ils seront installés de telle manière que la confidentialité du vote soit garantie. Une attention particulière sera accordée à l'installation des terminaux, afin d'en permettre l'accès aux électeurs handicapés.

7.2.3. Bulletins de vote

Le prestataire assurera la réalisation des pages web et notamment la présentation à l'écran des bulletins de vote. Il procédera à l'intégration dans le dispositif de vote électronique des listes de candidats conformes à celles arrêtées à l'article 5, paragraphe 5.2. Les listes seront présentées sur les écrans dans l'ordre alphabétique des logos des organisations syndicales habilitées.

Le logiciel de vote devra respecter les standards permettant aux salariés malvoyants et non voyants d'utiliser les dispositifs normalisés d'aide à la navigation sur internet (respect *a minima* de la norme Web Accessibility Initiative et, de plus, tendra à la prise en compte des critères AccessiWeb 2.1 de niveau bronze).

Une opération de recette sera organisée dans les locaux de chaque CMCAS, en présence des membres du bureau de vote local et des délégués de liste. Au niveau national, le bureau de vote national, tel que défini à l'article 2, paragraphe 2.1, du présent accord, assurera, dans les locaux du comité de coordination et en présence du prestataire, un appui aux membres des bureaux de vote et aux délégués de liste dans le cadre de cette opération.

Article 8

Opérations de vote

Opérations particulières au vote électronique des agents statutaires actifs et pensionnés

Les délégués de liste peuvent consulter sur un site sécurisé, grâce à une clé d'accès personnelle fournie par le prestataire, la liste d'émargement ainsi que l'état du taux de participation correspondant au périmètre de leur CMCAS. La liste sera mise à jour une fois par jour, à 15 heures. En revanche, aucun résultat partiel n'est accessible pendant le déroulement des opérations électorales ;

Opérations particulières au vote par correspondance des agents statutaires pensionnés

Les 7, 14 et 19 novembre 2014, le bureau de vote national, en présence d'un huissier dûment missionné par le SGE des IEG, procède à la lecture, dans les locaux du prestataire, des codes-barres mentionnant le nom et la CMCAS de rattachement de chaque électeur ayant voté par correspondance. La liste de ces réceptions ainsi constituée permet l'établissement d'une liste d'émargement pour chaque CMCAS qui est mise à disposition des délégués de liste sur le site précité. Les enveloppes cachetées sont conservées sous scellés chez le prestataire jusqu'à l'échéance du scrutin.

Article 9

Clôture du scrutin. – Dépouillement du vote et attribution des sièges

9.1. Clôture du vote par correspondance

Deux jours ouvrés avant l'ouverture du vote électronique, le prestataire, en présence du bureau de vote national et de l'huissier, arrête la liste d'émargement des votes par correspondance et procède au blocage des codes d'accès au vote électronique des électeurs concernés.

Les enveloppes reçues après cette date ne sont pas prises en compte pour le vote par correspondance et sont conservées par le prestataire.

9.2. Dépouillement

Le jour de la clôture du scrutin, à 8 heures, le bureau de vote national proclame la fermeture du scrutin et procède au dépouillement au siège du comité de coordination des CMCAS, 8, rue de Rosny, 93100 Montreuil-sous-Bois.

Le vote électronique est dépouillé en premier lieu. Le vote par correspondance est dépouillé CMCAS par CMCAS.

Les enveloppes sont remises au président du bureau de vote national. Celui-ci fait procéder à la lecture automatisée des bulletins de vote. Le code-barres du votant correctement lu et identifié autorise la saisie et l'incrémentation du compteur correspondant à la liste candidate choisie figurant sur le bulletin de vote.

Après le dépouillement, le président dresse un relevé de dépouillement contenant l'ensemble des informations précisées en annexe IV.

Il y porte obligatoirement les renseignements suivants :

- résultats des votes : nombre d'inscrits, de votants, de bulletins blancs et nuls, de suffrages exprimés et nombre de voix obtenues par liste ;
- contestations, irrégularités : mention explicite des contestations ou des irrégularités de tous ordres dont le bureau de vote a pu avoir connaissance.

Les informations relatives à chaque CMCAS sont accessibles depuis l'interface d'administration du site de vote par le président du bureau de vote local concerné avec les données complémentaires suivantes :

- quotient électoral ;
- pour chaque liste : nombre de voix recueillies, nombre de sièges attribués au quotient, à « la plus forte moyenne », en totalité.

Les résultats sont établis pour chaque CMCAS tout en permettant de distinguer les résultats des actifs de ceux des pensionnés.

Le prestataire est également chargé de l'agrégation des résultats de l'ensemble des CMCAS. Il communique aussi le taux de participation CMCAS par CMCAS et en distinguant les actifs des pensionnés.

9.3. Attribution des sièges

Le jour de la clôture du scrutin, chaque bureau de vote local se réunit l'après-midi et attribue les sièges, comme décrit ci-dessous.

Les candidats, les électeurs, les délégués de liste, les membres du conseil d'administration et des représentants des employeurs sont admis sur le lieu de proclamation des résultats préalablement défini.

Dans un premier temps, il est attribué à chaque liste autant de sièges que le nombre de voix recueillies par elle contient de fois le quotient électoral.

Le quotient électoral est égal au nombre total de suffrages valablement exprimés, divisé par le nombre de sièges à pourvoir ; cette division étant, le cas échéant, poussée jusqu'aux décimales nécessaires pour parvenir au résultat le plus juste.

S'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restants sont attribués sur le principe de « la plus forte moyenne ».

A cet effet, le nombre de voix obtenues par chaque liste est divisé par le nombre, augmenté d'une unité, des sièges déjà attribués à cette liste. Les différentes listes sont classées dans l'ordre décroissant des moyennes ainsi obtenues. Le premier siège à pourvoir est attribué à la liste ayant la plus forte moyenne. Il est procédé successivement à la même opération pour chacun des sièges restant à pourvoir.

Si deux ou plusieurs listes ont la même moyenne et s'il ne reste qu'un siège à pourvoir, le siège restant est attribué à la liste qui a le plus grand nombre de voix.

Si deux ou plusieurs listes ont également recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué au plus âgé des deux candidats en présence, pris dans l'ordre des listes en concurrence.

Dans le cas où une liste incomplète obtient un nombre de sièges supérieur au nombre de candidats y figurant, les sièges non pourvus sont attribués aux autres listes, selon la règle de la plus forte moyenne indiquée ci-avant.

Article 10

Proclamation et consolidation des résultats

10.1. Proclamation et consolidation des résultats

Le procès-verbal est établi en trois exemplaires originaux puis signé par tous les membres du bureau de vote local.

Le président du bureau de vote local proclame les résultats et indique les noms des élus dans l'ordre de présentation des listes en fonction du nombre de sièges revenant à chaque organisation syndicale ayant déposé une liste de candidats.

10.2. Diffusion du procès-verbal du scrutin de chaque CMCAS

Chaque bureau de vote local adresse immédiatement au bureau de vote national, au comité de coordination des CMCAS et au SGE des IEG par télécopie ou par e-mail un exemplaire du procès-verbal relatif à la CMCAS concernée. Il leur adresse ensuite un exemplaire original par voie postale.

La session du comité de coordination des CMCAS consolide, en présence d'un huissier dûment mandaté par le SGE des IEG, les résultats pour la branche des IEG et les transmet au SGE des IEG. Le SGE les communique à la tutelle et aux représentants des fédérations syndicales représentatives au niveau de la branche des IEG.

Un original est conservé par chaque CMCAS.

Une copie est remise à chaque délégué de liste et à chaque membre du bureau de vote local.

Des copies du procès-verbal ainsi que la liste des administrateurs élus sont adressées aux entreprises concernées.

Le procès-verbal est porté à la connaissance du personnel, par affichage dédié dans tous les établissements ou entreprises du ressort de la CMCAS.

10.3. Opérations à effectuer 15 jours après le scrutin

Le matériel de vote, scellé par l'huissier, est conservé dans les locaux du comité de coordination des CMCAS jusqu'à l'expiration du délai de recours et, lorsqu'une action contentieuse a été engagée, jusqu'à la décision juridictionnelle devenue définitive.

Le bureau de vote national, en présence de l'huissier, procède à la destruction des enveloppes de vote par correspondance et de leur contenu.

Article 11

Réclamations

En cas de désaccord ou de contestation sur le déroulement des opérations électorales, mention en est faite obligatoirement par le bureau de vote local, sur son initiative ou sur demande des délégués de liste, au procès-verbal.

Article 12

Réunion du premier conseil d'administration

La réunion du premier conseil d'administration nouvellement élu est convoquée dans un délai de 1 mois, par le président sortant ou, à défaut et en cas d'empêchement, par l'un des vice-présidents sortants.

Article 13

Dispositions finales

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises ou organismes dont le personnel relève du statut national du personnel des industries électriques et gazières. Il s'applique en France

métropolitaine, dans les départements d'outre-mer ainsi qu'à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Le présent accord est applicable pour l'ensemble des élections des membres des CA des CMCAS prévues le 27 novembre 2014.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues aux articles L. 2231-5 à L. 2231-7 et L. 2262-5 du code du travail. Il entrera en vigueur au lendemain du jour de son dépôt réalisé à la diligence des groupements d'employeurs.

Les parties conviennent de demander l'extension du présent accord dans les conditions prévues à l'article L. 161-2 du code de l'énergie.

Fait à Paris, le 26 février 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UFE ;

UNEMIG.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC.

ANNEXE I

Liste des CMCAS

Agen
Alençon
Angoulême
Anjou, Maine
Ardennes, Aube, Marne
Aude, Pyrénées-Orientales
Avignon
Bayonne
Berry, Nivernais
Littoral Côte d'Opale
Bourg-en-Bresse
Bourgogne
Caen
Cahors
Chartres, Orléans
Cherbourg
Clermont-Ferrand, Le Puy
Union territoriale Corse
Dauphiné, Pays de Rhône
Essonne
Finistère, Morbihan
Franche-Comté
Gap
Gironde
Haute-Bretagne
Haute-Normandie
Hauts-de-Seine
La Rochelle
Languedoc
Limoges
Loire
Loire-Atlantique, Vendée
Lorraine Sud, Haute-Marne
Lyon

Marseille
Mayotte
Metz EDF
Metz Régie
Montluçon
Moulins, Vichy
Mulhouse
Nice
Niort Régie
Nord, Pas-de-Calais
Paris
Pau
Pays de Savoie
Périgueux
Picardie
Poitiers
Rodez
Seine-et-Marne
Seine-Saint-Denis
Strasbourg, Sélestat
Thionville
Toulon
Toulouse
Tours, Blois
Tulle, Aurillac
Val-de-Marne
Val-d'Oise
Valence
Valenciennes
Yvelines
Saint-Martin-de-Londres
Martinique
Guadeloupe
La Réunion
Guyane
Saint-Pierre-et-Miquelon

ANNEXE II

Modèle de déclaration individuelle de candidature

Je, soussigné(e),

Nom Prénoms

Agent : en activité de service – pensionné ⁽¹⁾ :

Entreprise (pour les agents en activité)

Etablissement (pour les agents en activité)

Emploi (pour les agents en activité)

Ancienneté dans les IEG (pour les agents en activité) :

Date de naissance :

déclare être candidat(e) à l'élection du 27 novembre 2014 des membres du conseil d'administration de la CMCAS de

sur la liste indiquer le nom de la (ou des) organisation(s) syndicale(s) habilitées
.....

Fait à....., le.....,

Signature :

(1) Rayer la mention inutile.

ANNEXE III

Calendrier électoral

Ce calendrier pourra être aménagé en fonction des contraintes techniques du prestataire qui sera retenu.

Date limite d’affichage, par les entreprises, de l’accord de branche sur un panneau dédié	Lundi 30 juin 2014
Date limite de transmission au prestataire : <ul style="list-style-type: none"> – par le comité de coordination du fichier établissant le rattachement de chaque commune à une CMCAS – par chaque entreprise, du fichier des agents statutaires actifs arrêté à fin juin 2014 – par la CNIEG du fichier des pensionnés 	Lundi 30 juin 2014
Date limite de désignation, par chaque fédération syndicale représentative au niveau de la branche des IEG, des membres du bureau de vote national auprès du représentant du comité de coordination, lequel envoie la liste complète des membres au prestataire Date limite de désignation, par les OS habilitées, des membres des instances locales d’organisation auprès de l’interlocuteur choisi par la CMCAS concernée, lequel envoie la liste des membres et l’adresse e-mail de l’instance locale d’organisation, au prestataire et au représentant du comité de coordination	Vendredi 4 juillet 2014
Date limite d’établissement des listes électorales provisoires par CMCAS par le prestataire et transmission au bureau de vote national	Mercredi 20 août 2014
Date limite de fixation des lieux de vote électronique par les entreprises Date limite de présentation par les OS habilitées à l’instance locale d’organisation au périmètre de chaque CMCAS : <ul style="list-style-type: none"> – des listes de candidats (heure limite, 17 heures) – du nom du délégué de liste Transmission par l’instance locale d’organisation de son adresse e-mail aux délégués de liste Date limite de constitution au périmètre de chaque CMCAS d’un bureau de vote local et envoi par les organisations syndicales habilitées de la liste des membres de ce bureau de vote local au bureau de vote national et à l’instance locale d’organisation, laquelle les transmet au prestataire	Mardi 9 septembre 2014
Date limite de détermination par chaque bureau de vote local du lieu de proclamation des résultats au périmètre de chaque CMCAS et communication aux interlocuteurs désignés par les entreprises et au bureau de vote national	Vendredi 12 septembre 2014
Date limite pour effectuer des corrections sur les listes de candidats par les OS habilitées et validation par l’instance locale d’organisation au périmètre de chaque CMCAS Date limite d’envoi par chaque instance locale d’organisation au prestataire et aux interlocuteurs des entreprises : <ul style="list-style-type: none"> – des délégués de liste – des membres du bureau de vote local Sont également transmises au prestataire : <ul style="list-style-type: none"> – les listes des candidats – les conventions entre OS habilitées sur les listes d’entente 	Au plus tard vendredi 12 septembre 2014
Date limite de validation des listes provisoires par le bureau de vote national et envoi au prestataire des listes ainsi validées	Vendredi 12 septembre 2014

Envoi par le prestataire des listes provisoires validées, pour le périmètre qui les concerne : – aux entreprises pour l'information des électeurs (fichier de l'entreprise) – à chaque instance locale d'organisation pour communication aux organisations syndicales habilitées (fichier de la CMCAS)	Lundi 15 septembre 2014
Date limite d'affichage par les entreprises sur les panneaux dédiés : – de la date et de la durée de l'élection – des lieux de vote électronique – des jours et heures d'ouverture et de fermeture des lieux de vote électronique – du lieu de proclamation des résultats	Jeudi 18 septembre 2014
Pour les VPC : le prestataire envoie à chaque instance locale d'organisation les projets de bulletins de vote et professions de foi en vue du bon à tirer par les délégués de liste	Au plus tard lundi 22 septembre 2014
Le bureau de vote national envoie au prestataire les demandes de corrections à effectuer sur les listes électorales : – demandées par toutes personnes ayant un intérêt à agir – et pour tenir compte des mouvements administratifs intervenus avant le 1 ^{er} septembre	Au plus tard mardi 23 septembre 2014
Pour les VPC : chaque délégué de liste valide le bon à tirer des bulletins de vote et des professions de foi et le communique à l'instance locale d'organisation concernée. Celle-ci les transmet au prestataire	Au plus tard mercredi 24 septembre 2014
Date limite d'envoi par le prestataire des listes rectifiées pour le périmètre qui les concerne : – aux entreprises pour l'information des électeurs (fichier de l'entreprise) – à chaque instance locale d'organisation pour communication aux organisations syndicales habilitées (fichier de la CMCAS) – au bureau de vote national (fichier intégral)	Vendredi 26 septembre 2014
Pour les DOM, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon : Date limite d'envoi par le prestataire du matériel de vote par correspondance aux agents statutaires pensionnés	Lundi 20 octobre 2014
Pour les DOM, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon : Date limite du premier envoi postal des codes et notice de vote par le prestataire à tous les électeurs	Vendredi 31 octobre 2014
Pour la France métropolitaine : Date limite d'envoi par le prestataire du matériel de vote par correspondance aux agents statutaires en inactivité	Lundi 3 novembre 2014
Pour la France métropolitaine : Date limite du premier envoi postal des codes et notice de vote par le prestataire à tous les électeurs Envoi des codes d'accès aux délégués de liste (art. 8) Pour les DOM, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon : Second et dernier envoi postal des codes et notice de vote par le prestataire	Mercredi 12 novembre 2014
Organisation de la recette du site de vote en présence : – du bureau de vote national dans les locaux du comité de coordination – des bureaux de vote locaux et des délégués de liste dans les locaux de chaque CMCAS	Jeudi 13 novembre 2014
Pour les VPC : lecture des codes-barres permettant l'établissement de la liste d'émargement	Vendredi 7, vendredi 14, et mercredi 19 novembre 2014
Clôture du vote par correspondance et arrêt de la liste d'émargement par le prestataire en présence du bureau de vote national et de l'huissier	Mercredi 19 novembre 2014

Pour la France métropolitaine : Second et dernier envoi des codes et notice de vote par le prestataire	Jeudi 20 novembre 2014
Fin de la campagne électorale	Dimanche 23 novembre 2014
Début du scrutin à 8 heures, heure de métropole	Lundi 24 novembre 2014
Clôture du scrutin à 8 heures, heure de métropole Remise des enveloppes de vote par correspondance par l'huissier, à 8 heures, au président du bureau de vote national Dépouillement des votes Proclamation des résultats par les présidents des bureaux de vote locaux	Jeudi 27 novembre 2014
Date limite de consolidation des résultats au niveau de la branche des IEG, par le comité de coordination, qui transmet un exemplaire du PV de résultats de chaque CMCAS au SGE, charge à ce dernier de les communiquer à la tutelle	Mardi 2 décembre 2014
Destruction des enveloppes de vote par correspondance par la session du comité de coordination avec le bureau de vote national	Mercredi 17 décembre 2014

ANNEXE IV

Relevé de dépouillement (modèle) **établi par le bureau de vote national (cf. art. 9.2)**

CMCAS de :

Code
CMCAS :

--	--	--

	Electeurs inscrits	Votants	Bulletins blancs et nuls	Suffrages exprimés	Nbre de sièges	Quotient électoral
ENSEMBLE DES ELECTEURS	<div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div></div>	<div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div></div>	<div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div></div>	<div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div></div>	<div><div></div><div></div></div>	<div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div></div>

REPARTITION DES SUFFRAGES EXPRIMES

ENSEMBLE DES ELECTEURS	CFDT	CFE- CGC	CFTC	CGT	FO		Entente 1
	<div></div>	<div></div>	<div></div>	<div></div>	<div></div>	<div></div>	<div></div>

Contestation - Irrégularités :

Plis de vote par correspondance	
Nombre d'enveloppes	- Ouvertes : - Non ouvertes :

REPARTITION DES SIEGES

ORGANISATION	au quotient électoral	à la plus forte moyenne	en totalité	Observations
CFDT	<div><div></div><div></div><div></div></div>	<div><div></div><div></div><div></div></div>	<div><div></div><div></div><div></div></div>	
CFE-CGC	<div><div></div><div></div><div></div></div>	<div><div></div><div></div><div></div></div>	<div><div></div><div></div><div></div></div>	
CFTC	<div><div></div><div></div><div></div></div>	<div><div></div><div></div><div></div></div>	<div><div></div><div></div><div></div></div>	
CGT	<div><div></div><div></div><div></div></div>	<div><div></div><div></div><div></div></div>	<div><div></div><div></div><div></div></div>	
FO	<div><div></div><div></div><div></div></div>	<div><div></div><div></div><div></div></div>	<div><div></div><div></div><div></div></div>	
	<div><div></div><div></div><div></div></div>	<div><div></div><div></div><div></div></div>	<div><div></div><div></div><div></div></div>	
ENTENTE 1	<div><div></div><div></div><div></div></div>	<div><div></div><div></div><div></div></div>	<div><div></div><div></div><div></div></div>	

Signature des membres du bureau :

Fait à, le

ANNEXE V

Modèle de procès-verbal (cf. art. 10 pour le contenu à envoyer au SGE)

ELECTION DES MEMBRES DES CONSEILS D'ADMINISTRATION DES CMCAS SCRUTIN DU 27 NOVEMBRE 2014 PROCES VERBAL DES RESULTATS DU VOTE

CMCAS de : Code CMCAS : [][][][]
[Bureau de vote local]

	Electeurs inscrits	Votants	Bulletins blancs et nuls	Suffrages exprimés	Nbre de sièges	Quotient électoral
ENSEMBLE DES ELECTEURS	[][][][][]	[][][][][]	[][][][][]	[][][][][]	[][]	[][][][][]

REPARTITION DES SUFFRAGES EXPRIMES

	CFDT	CFE-CGC	CFTC	CGT	FO		Entente 1
ENSEMBLE DES ELECTEURS	[][][][]	[][][][]	[][][][]	[][][][]	[][][][]	[][][][]	[][][][]

REPARTITION DES SIEGES

ORGANISATION	au quotient électoral	à la plus forte moyenne	en totalité	Observations
CFDT	[][]	[][]	[][]	
CFE-CGC	[][]	[][]	[][]	
CFTC	[][]	[][]	[][]	
CGT	[][]	[][]	[][]	
FO	[][]	[][]	[][]	
	[][]	[][]	[][]	
ENTENTE 1	[][]	[][]	[][]	

**Noms des élus dans l'ordre des listes,
en fonction de la répartition des sièges indiquée ci-dessus**

CFDT : M./Mme

CFE-CGC : M./Mme

CFTC : M./Mme

CGT : M./Mme

CGT-FO : M./Mme

..... : M./Mme

Entente 1 : M./Mme

Signature des membres du bureau :

Fait à, le

Brochure n° 3010

Convention collective nationale
IDCC : 1978. – FLEURISTES, VENTE
ET SERVICES DES ANIMAUX FAMILIERS

AVENANT N° 16 DU 8 JANVIER 2014
À L'ACCORD DU 9 DÉCEMBRE 1997 RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1450473M
IDCC : 1978

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux, réunis en commission mixte paritaire le 8 novembre 2012, ont décidé d'améliorer la garantie rente éducation pour le personnel cadre relevant des articles 4, 4 *bis* et 36 de la convention collective nationale du 14 mars 1947 et non cadre ne relevant pas des articles 4, 4 *bis* et 36 de la convention collective nationale du 14 mars 1947 et la garantie rente de conjoint pour le personnel cadre relevant des articles 4, 4 *bis* et 36 de la convention collective nationale du 14 mars 1947, du régime de prévoyance prévu à l'avenant n° 5 du 22 mars 2006 à l'accord du 9 décembre 1997 relatif à la prévoyance complémentaire dans la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers.

Ces améliorations ont été entérinées par l'avenant n° 12 du 14 janvier 2013, étendu par arrêté du 17 décembre 2013 (*Journal officiel* du 22 décembre 2013), à l'exception du paragraphe modifiant l'article 4 de l'avenant n° 5 du 22 mars 2006.

Le présent avenant a pour objet :

1. De redéfinir les dispositions de l'article 4 précité ;
2. D'indiquer de façon plus précise les âges des enfants bénéficiaires de la rente d'éducation définie à l'article 5 de l'avenant n° 5 du 22 mars 2006.

Article 1^{er}

Modification du régime de prévoyance

Sont ainsi modifiés et remplacés les articles suivants :

Article 4. – Garanties décès

Les dispositions conventionnelles relatives au montant de la rente de conjoint telles que définies sous le titre « Régime obligatoire des cadres » au paragraphe B « Garantie rentes » sont modifiées et remplacées par les dispositions suivantes :

« 1. Rentes de conjoint

En cas de décès d'un salarié appartenant à la catégorie répondant aux définitions des articles 4 et 4 *bis* de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947

et de l'article 36 de l'annexe I de la convention susvisée, il est attribué dans le cadre de la garantie rentes de conjoint une rente viagère et une rente temporaire au conjoint survivant.

La situation du partenaire de Pacs est assimilée pour le service de la rente à celle d'un conjoint survivant.

Est également assimilé au conjoint survivant le concubin à la date du décès du participant sous les réserves suivantes :

- le concubinage doit être notoire et permanent, à savoir qu'il peut être justifié d'une communauté de vie d'au moins 2 ans ;
- le concubin ne doit pas être par ailleurs marié ou pacsé avec un tiers.

En cas de naissance ou d'adoption dans le couple concubin, le délai de 2 ans n'est pas exigé.

2. Montant

Le montant est fixé :

- pour la rente temporaire, à 16 % du traitement de base. La rente ne pourra être inférieure à un montant de 4 000 € par an. Cette rente prend effet au jour du décès du participant. Elle est versée jusqu'à l'âge légal d'ouverture du droit à la pension de retraite du bénéficiaire ;
- pour la rente viagère, à 12 % du traitement de base. La rente ne peut être inférieure à un montant de 3 000 € par an. Cette rente prend effet au jour du décès du participant. Elle est versée jusqu'au décès du bénéficiaire de la rente. »

Les autres dispositions conventionnelles figurant à l'article 4 ainsi que celles relatives aux cotisations figurant à l'article 9 au tableau du personnel cadre demeurent inchangées.

Article 5. – Garantie rente d'éducation

Les dispositions conventionnelles relatives au montant de la rente d'éducation telles que définies à l'article 5, à l'alinéa « Montant » sont modifiées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Montant

Le montant de la rente éducation, calculé en pourcentage du traitement de base et en fonction de l'âge de l'enfant à charge au jour du décès de l'assuré, est fixé comme suit pour chacun des enfants à charge :

- 20 % jusqu'à 14 ans révolus. La rente ne peut être inférieure à un montant de 4 000 € par an ;
- 25 % de 15 ans jusqu'à 17 ans révolus. La rente ne peut être inférieure à un montant de 5 000 € par an ;
- 25 % de 18 ans jusqu'à 25 ans révolus ou sans limite d'âge pour les enfants en invalidité, conformément aux conditions précédemment mentionnées. La rente ne peut être inférieure à un montant de 5 000 € par an.

Le montant des rentes est doublé pour les orphelins des deux parents. »

Les autres dispositions conventionnelles figurant à l'article 5 demeurent inchangées.

Article 2

Durée. – Date d'entrée en vigueur. – Dépôt

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires conviennent que la date d'effet du présent avenant est fixée au 1^{er} janvier 2013 pour les entreprises adhérentes à une organisation patronale signataire et à la date de parution de publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel* pour les autres entreprises.

Fait à Paris, le 8 janvier 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNFF ;
PRODAF ;
UNSSAC.

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;
FGTA FO ;
CSFV CFTC ;
FEC FO.

Brochure n° 3025

Convention collective nationale

IDCC : 650. – INGÉNIEURS ET CADRES DE LA MÉTALLURGIE

ACCORD DU 22 JANVIER 2014

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2014

NOR : ASET1450468M

IDCC : 650

Les signataires ont décidé de fixer dans les conditions ci-après les appointements minimaux garantis prévus par l'article 23 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord, établi en vertu de l'article L. 2231-1 du code du travail, s'applique aux entreprises des industries de la production et de la transformation des métaux définies par l'annexe I à la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée.

Article 2

*Barèmes des appointements annuels minimaux
à partir de 2014*

La fixation du barème des appointements annuels minimaux ci-dessous tenant compte tant de la situation économique difficile à laquelle se trouvent confrontées les entreprises de la branche à la date de signature du présent accord que des perspectives de celle-ci pour l'année 2014, les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau au cours du mois de septembre 2014, en vue d'examiner l'évolution, d'une part, de cette situation économique (niveau de la croissance, prévisions d'activité, marges des entreprises...) et, d'autre part, celle de l'emploi ainsi que l'attractivité de la branche et l'évolution de l'inflation.

Par dérogation au mode de calcul des salaires minimaux garantis des ingénieurs et cadres de la métallurgie utilisé depuis la conclusion de la convention collective, correspondant au produit d'une valeur unique du point par le coefficient de classement, le montant du salaire minimum garanti applicable au coefficient 60 est fixé au montant du salaire minimum garanti applicable au coefficient 68.

**I. – Barème pour un forfait en heures sur l'année de plus de 1 607 heures
et de 1 767 heures au plus**

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2014, pour une durée annuelle de travail comprise entre 1 607 heures et 1 767 heures au plus incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, dans le cadre d'un forfait en heures sur l'année, est fixé comme suit.

(En euros.)

COEFFICIENT	MONTANT
60 et 68	21 288
76	23 793
80	25 045
84	26 297
86	26 923
92	28 802
100	31 306
108	33 810
114	35 689
120	37 567
125	39 133
130	40 698
135	42 263
180	56 351
240	75 134

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 15 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 13 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

A titre exceptionnel, dans les entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures, lorsqu'un ingénieur ou cadre a conclu avec son employeur une convention de forfait en heures sur le mois, telle que prévue à l'article L. 3121-38 du code du travail, sur une base moyenne mensuelle d'au moins 160 heures, sa rémunération forfaitaire ne pourra être inférieure au salaire minimum correspondant au classement de l'intéressé et prévu par le présent barème, celui-ci incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail.

Le présent barème ne s'applique pas aux conventions de forfait qui, maintenant un décompte hebdomadaire de la durée du travail, se bornent à inclure le paiement des heures supplémentaires dans la rémunération mensuelle, dans les conditions rappelées à l'article 12 de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

II. – Barème de principe pour un horaire hebdomadaire correspondant à la durée légale du travail de 35 heures

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2014, pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sur la base mensualisée de 151,66 heures, est fixé comme suit :

(En euros.)

COEFFICIENT	MONTANT
60 et 68	18 511
76	20 689
80	21 778

COEFFICIENT	MONTANT
84	22 867
86	23 411
92	25 045
100	27 223
108	29 400
114	31 034
120	32 667
125	34 028
130	35 389
135	36 751

Le barème ci-dessus fixant des garanties annuelles d'appointements minimaux pour la durée du travail considérée, les valeurs dudit barème seront adaptées en fonction de la durée de travail effectif à laquelle est soumis l'ingénieur ou le cadre.

III. – Barème pour un forfait en heures sur l'année de plus de 1 767 heures et de 1 927 heures au plus

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2014, pour une durée annuelle de travail comprise entre plus de 1 767 heures et 1 927 heures au plus incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, dans le cadre d'un forfait en heures sur l'année, est fixé comme suit :

(En euros.)

COEFFICIENT	MONTANT
60 et 68	24 065
76	26 896
80	28 312
84	29 727
86	30 435
92	32 558
100	35 389
108	38 221
114	40 344
120	42 467
125	44 237
130	46 006
135	47 776
180	56 351
240	75 134

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 30 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 13 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

Le présent barème ne s'applique pas aux conventions de forfait qui, maintenant un décompte hebdomadaire de la durée du travail, se bornent à inclure le paiement des heures supplémentaires dans la rémunération mensuelle, dans les conditions rappelées à l'article 12 de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

IV. – Barème pour un forfait en jours sur l'année

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2014, base 218 jours incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, pour les ingénieurs et cadres à temps complet quel que soit le nombre de jours sur l'année prévu par le contrat de travail, dans le cadre d'un forfait en jours sur l'année, est fixé comme suit, sans préjudice des dispositions de l'article 2 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie :

(En euros.)

COEFFICIENT	MONTANT
60 et 68	
76	
80	28 312
84	29 727
86	30 435
92	32 558
100	35 389
108	38 221
114	40 344
120	42 467
125	44 237
130	46 006
135	47 776
180	56 351
240	75 134

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 30 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 14 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

A moins que l'ingénieur ou le cadre ne soit employé à temps complet quel que soit le nombre de jours stipulé au contrat de travail, le barème ci-dessus fixant des garanties annuelles d'appointements minimaux pour le nombre annuel de 218 jours de travail effectif, les valeurs dudit barème seront adaptées en fonction du nombre de jours ou de demi-jours de travail effectif prévu par le contrat de travail de l'ingénieur ou du cadre.

V. – Barème pour un forfait sans référence horaire

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2014, pour un forfait sans référence horaire incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, est fixé comme suit, sans préjudice des dispositions de l'article 2 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie :

(En euros.)

COEFFICIENT	MONTANT
60 et 68	
76	
80	42 263
84	42 263
86	42 263
92	42 263
100	42 263
108	42 263
114	42 263
120	42 467
125	44 237
130	46 006
135	47 776
180	56 351
240	75 134

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 30 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 15 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

Article 3

Application des barèmes

S'agissant d'appointements annuels minimaux, la vérification du compte d'un ingénieur ou cadre interviendra en fin d'année ou, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin de son contrat de travail.

Les valeurs prévues par les barèmes ci-dessus seront applicables *pro rata temporis* en cas de survenance en cours d'année d'une entrée en fonction, d'un changement de classement, d'une suspension du contrat de travail, d'un départ de l'entreprise ainsi qu'en cas de remplacement provisoire dans les conditions de l'article 25 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

Pour l'application de l'article 21 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie, la valeur du point d'indice est déterminée exclusivement en divisant, par l'indice 100, la valeur des appointements minimaux annuels prévue pour ledit indice par le barème applicable à l'ingénieur ou au cadre considéré.

Article 4

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 Paris, le 22 janvier 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UIMM.

Syndicats de salariés :

FM CFE-CGC ;

FNSM CFTC ;

CFDT métallurgie ;

USM FO.

Convention collective

**IDCC : 1867. – MÉTALLURGIE
(Drôme et Ardèche)
(24 novembre 1994)**

(Bulletin officiel n° 1995-1 bis)
(Etendue par arrêté du 26 décembre 1995,
Journal officiel du 6 janvier 1996)

**AVENANT N° 56 DU 25 FÉVRIER 2014
RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES AU 1^{ER} JANVIER 2014**

NOR : ASET1450491M
IDCC : 1867

PRÉAMBULE

Conformément aux dispositions de la convention collective de la métallurgie Drôme et Ardèche, les parties signataires de ladite convention se sont rencontrées au cours des années 2013 et 2014 dans le cadre de réunions de négociation afin d'établir les grilles de taux effectifs garantis annuels (TEGA) à compter du 1^{er} janvier 2014, la valeur du point de la rémunération minimale hiérarchique (RMH) pour le calcul des primes d'ancienneté ainsi que les montants des primes de panier et de rappel à compter du 1^{er} janvier 2014.

A l'issue de ces réunions, le présent accord a été signé en tenant compte, notamment pour les grilles de TEGA et dès le coefficient 140, de la valeur du Smic, conformément aux dispositions conventionnelles.

Compte tenu du haut degré d'incertitude qui caractérise le contexte économique et social, les signataires conviennent, à titre exceptionnel, de se rencontrer à nouveau au cours du mois de septembre 2014, afin d'examiner l'évolution de la situation.

Article 1^{er}

Taux effectifs garantis annuels

Le présent accord institue un barème de TEGA à compter du 1^{er} janvier 2014.

Ce barème, établi sur la base de la durée légale du travail, est reproduit en annexe I.

Article 2

Rémunérations minimales hiérarchiques

La valeur du point qui constitue, exclusivement, la base mensuelle de calcul de la prime d'ancienneté prévue à l'article 25 de la convention collective de la métallurgie Drôme et Ardèche est fixée, à compter du 1^{er} janvier 2014, à 4,80 €, sur la base de la durée légale du travail.

Le barème mensuel des RMH, calculé sur la base de la durée légale du travail, est reproduit en annexe II.

Article 3

Indemnités de panier et de rappel

L'indemnité de panier prévue à l'article 27.1 de la convention collective de la métallurgie Drôme et Ardèche est fixée, à compter du 1^{er} janvier 2014, à 5,63 € (2,815 € pour le « demi-panier »).

L'indemnité de rappel prévue à l'article 27.2 de la convention collective de la métallurgie Drôme et Ardèche est fixé, à compter du 1^{er} janvier 2014, à :

- 11,48 € entre 6 heures du matin et 22 heures ;
- 13,83 € entre 22 heures et 6 heures du matin ;
- 18,44 € le dimanche ou un jour férié entre 0 heure et 24 heures.

Article 4

Dépôt de l'accord

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt selon les dispositions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Valence, le 25 février 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UIMM Drôme et Ardèche.

Syndicats de salariés :

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

ANNEXE I

Taux effectifs garantis annuels (TEGA) à compter du 1^{er} janvier 2014

Barème établi sur la base de la durée légale du travail, pour un horaire de travail effectif de 35 heures hebdomadaires.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	AGENT de maîtrise d'atelier	AUTRES mensuels
V	3	395	AM7 30 564	29 920
	2	365	AM7 29 268	27 279
	1	335	AM6 27 424	25 542
	1	305	AM5 25 374	24 172
IV	3	285	AM4 23 208	22 990
	2	270		21 832
	1	255	AM3 21 132	20 704
III	3	240	AM2 19 907	19 576
	2	225		18 728
	1	215	AM1 18 544	18 259
II	3	190		17 824
	2	180		17 700
	1	170		17 622
I	3	155		17 558
	2	145		17 514
	1	140		17 474

ANNEXE II

Rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1^{er} janvier 2014

Barème établi sur la base de la valeur du point prévue à l'article 2 du présent avenant (4,80 €) sur la base de la durée légale du travail et pour un horaire de travail effectif de 35 heures hebdomadaires.

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	ADMIN. et technicien	OUVRIER (+ 5 %)		AGENT DE MAÎTRISE d'atelier (+ 7 %)	
			RMH	Qualification	RMH	Qualification	RMH
V		395	1 896			AM7	2 028,72
	3	365	1 752			AM7	1 874,64
	2	335	1 608			AM6	1 720,56
	1	305	1 464			AM5	1 566,48
IV	3	285	1 368	TA	1 436,40	AM4	1 463,76
	2	270	1 296	TA	1 360,80		
	1	255	1 224	TA	1 285,20	AM3	1 309,68
III	3	240	1 152	TA	1 209,60	AM2	1 232,64
	2	225	1 080				
	1	215	1 032	P3	1 083,60	AM1	1 104,24
II	3	190	912	P2	957,60		
	2	180	864				
	1	170	816	P1	856,80		
I	3	155	744	O3	781,20		
	2	145	696	O2	730,80		
	1	140	672	O1	705,60		

Ces rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) sont exclusivement destinées au calcul de la prime d'ancienneté dans les conditions prévues par l'article 25 de la convention collective de la métallurgie Drôme et Ardèche.

Brochure n° 3187

Convention collective nationale
IDCC : 1423. – NAVIGATION DE PLAISANCE

AVENANT N° 48 DU 13 FÉVRIER 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} MARS 2014

NOR : ASET1450492M
IDCC : 1423

Entre :

La FIN,

D'une part, et

La FM CFE-CGC ;

La FCE CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

*Rémunérations minimales applicables
dans les entreprises au 1^{er} mars 2014*

A partir du 1^{er} mars 2014, les rémunérations minimales, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicables dans les entreprises sont les suivantes :

I. – Salaires minima des ouvriers au 1^{er} mars 2014

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	MONTANT
I	1	35	1 446,14
	2	38	1 448,53
II	1	42	1 461,34
	2	47	1 477,35
	3	53	1 496,55
III	1	59	1 515,76
	2	66	1 538,16
	3	75	1 566,97

II. – Salaires minima des employés au 1^{er} mars 2014

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	MONTANT
I	1	35	1 446,14
	2	38	1 448,53
II	1	42	1 461,34
	2	47	1 477,35
	3	53	1 496,55
III	1	59	1 515,76
	2	66	1 538,16
	3	75	1 566,97

III. – Salaires minima des techniciens au 1^{er} mars 2014

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	MONTANT
IV	1	66	1 538,16
	2	75	1 566,97

IV. – Salaires minima des techniciens et agents de maîtrise au 1^{er} mars 2014

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	MONTANT
V	1	89	1 611,79
	2	115	1 695,01
VI	1	164	1 851,87
	2	220	2 031,13

V. – Salaires minima des ingénieurs et cadres au 1^{er} mars 2014

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	MONTANT
VII	1	1 776,68
	2	1 897,02
	3	2 907,96
	4	4 174,59

Article 2

Dispositions finales

Le présent avenant est 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 l'article L. 2231-6 du même code.

Fait à Paris, le 13 février 2014.

(Suivent les signatures.)

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

ACCORD DU 26 FÉVRIER 2014
RELATIF AUX SALAIRES AU 1^{ER} JANVIER 2014
(SAINT-NAZAIRE)
NOR : ASET1450464M
IDCC : 3017

Entre :

L'UMOP de Montoir - Saint-Nazaire,

D'une part, et

La CGT ;

La CNTPA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

A compter du 1^{er} janvier 2014 :

- les salaires repris dans la grille de rémunération des CDI mensualisés sont revalorisés de 1,25 % et au 1^{er} juillet 2014 ces mêmes salaires sont revalorisés de 0,35 % ;
- les rémunérations des ODO sont revalorisées de 3 % au 1^{er} janvier 2014.

Annexe jointe : grilles CDI et ODO, avenants à l'accord de place.

Fait à Saint-Nazaire, le 26 février 2014.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Grille des salaires de place applicables à compter du 1^{er} janvier 2014

Article 1^{er}

*Harmonisation des grilles de l'accord de place
pour les personnels mensualisés au 1^{er} janvier 2014*

(En euros.)

CLASSIFICATION	I	II	III	IV	V
	Nouveau salaire de base	PSD	Différentiel 35 heures	Ancienneté	Total
Niveau B	2 014,59	232,10	248,77		2 495,46
Niveau C :					
– échelon 1	2 118,38	232,10	248,77		2 599,25
– échelon 2	2 153,85	232,10	248,77		2 634,72
– échelon 3	2 177,04	232,10	248,77		2 657,90
Niveau D :					
– échelon 1	2 238,09	232,10	248,77		2 718,96
– échelon 2	2 375,90	232,10	248,77		2 856,77
Niveau AM :					
– échelon 1	2 417,28	232,10	248,77		2 898,15
– échelon 2	2 707,97	232,10	248,77		3 188,84
<p>I : nouveau salaire de base, il regroupe l'ancien salaire de base et la prime de fonction. Le total des colonnes I, II, III et IV sert de référence vis-à-vis du salaire de base minimum hiérarchique (SBMH) de la CCNU. La PSD reprend les primes de disponibilité, pluie, shifts différés, ciment, charbon, salissure et heures de finition. Cette harmonisation intègre tous les éléments de la rémunération fixe, hors avantages acquis et prime de polyvalence.</p>					

Article 2

*Harmonisation des grilles de l'accord de place
pour les personnels mensualisés au 1^{er} juillet 2014*

(En euros.)

CLASSIFICATION	I	II	III	IV	V
	Nouveau salaire de base	PSD	Différentiel 35 heures	Ancienneté	Total
Niveau B	2 021,64	232,91	249,64		2 504,19
Niveau C :					
– échelon 1	2 125,80	232,91	249,64		2 608,35
– échelon 2	2 161,39	232,91	249,64		2 643,94
– échelon 3	2 184,66	232,91	249,64		2 667,21

CLASSIFICATION	I	II	III	IV	V
	Nouveau salaire de base	PSD	Différentiel 35 heures	Ancienneté	Total
Niveau D :					
– échelon 1	2 245,92	232,91	249,64		2 728,47
– échelon 2	2 384,22	232,91	249,64		2 866,77
Niveau AM :					
– échelon 1	2 425,74	232,91	249,64		2 908,29
– échelon 2	2 717,45	232,91	249,64		3 200,00
<p>I : nouveau salaire de base, il regroupe l'ancien salaire de base et la prime de fonction. Le total des colonnes I, II, III et IV sert de référence vis-à-vis du salaire de base minimum hiérarchique (SBMH) de la CCNU. La PSD reprend les primes de disponibilité, pluie, shifts différés, ciment, charbon, salissure et heures de finition. Cette harmonisation intègre tous les éléments de la rémunération fixe, hors avantages acquis et prime de polyvalence.</p>					

Article 3

Harmonisation des grilles de l'accord de place pour les ODO au 1^{er} janvier 2014

Rappel 2013

(En euros.)

MÉTIER	NIVEAU	TARIF HORAIRE ODO
Calier / accoreur	B et C1	13,795
Signaleur	C2	14,026
Chauffeur élévateur / VL	C3	14,173
Chauffeur polyvalent / chauffeur bull / chauffeur nacelle / chauffeur élévateur ardoise	D1	14,574
42T / C1 / pointeur	D2	15,472
Contremaître	AM2	17,734

Pour 2014

(En euros.)

MÉTIER	NIVEAU	TARIF HORAIRE ODO
Calier / accoreur	B et C1	14,208
Signaleur	C2	14,446
Chauffeur élévateur / VL	C3	14,602
Chauffeur polyvalent / chauffeur bull / chauffeur nacelle / chauffeur élévateur ardoise	D1	15,011
42T / C1 / pointeur	D2	15,936
Contremaître	AM2	18,163

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

AVENANT DU 26 FÉVRIER 2014
À L'ACCORD DE PLACE DU 30 OCTOBRE 2006
(SAINT-NAZAIRE)

NOR : ASET1450465M
IDCC : 3017

Le présent accord est conclu dans le cadre de l'accord de place signé le 30 octobre 2006.

Suite à plusieurs réunions qui se sont déroulées entre les membres de l'UMOP de Nantes - Saint-Nazaire et le syndicat CGT, il a été acté ce qui suit.

Congés ancienneté

En complément des dispositions de l'article 6, paragraphe 2.5, de la convention collective nationale unifiée accordant un jour supplémentaire à partir de 4 années d'ancienneté, il a été décidé d'accorder un second jour à partir de 10 années d'ancienneté.

Le décompte de l'ancienneté étant notifié dans la CCNU en son article 4.

Majoration samedi matin

70 € au lieu de 50 € pour un shift de 8 heures et au prorata de la durée pour les vacations et shifts réduits.

Ce nouveau barème est applicable avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2014 et fixé pour une durée de 3 ans. Les régularisations des premiers mois de 2014 seront réalisées au plus tard sur la paie de mars.

Prolongation après vacation (4 heures)
et shift réduit (6 heures)

Toute demande de prolongation sur ces périodes de travail entraînera pour :

- une vacation de 4 heures : un passage au shift réduit de 6 heures ;
- un shift réduit de 6 heures : un passage en shift de 8 heures.

Ces passages ne donneront lieu ni à décommande ni à commande tardive.

Pour les shifts de 8 heures, la règle actuelle de prolongation, définie par l'article 5.2 de l'accord de place du 30 octobre 2006, est maintenue.

Plusieurs réunions se sont également déroulées entre les membres de l'UMOP de Nantes - Saint-Nazaire et le syndicat CNTPA ; il a été acté ce qui suit :

Majoration samedi, nuit et week-end

Nuit semaine : de 75 € à 82 € pour un shift de 8 heures.

Nuit week-end : de 117 € à 124 € pour un shift de 8 heures.

Samedi après-midi : de 80 € à 87 € pour un shift de 8 heures.

Dimanche jour : de 80 € à 87 € pour un shift de 8 heures.

Ces nouveaux barèmes sont applicables avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2014 et fixés pour une durée de 3 ans. Les régularisations des premiers mois de 2014 seront réalisées au plus tard sur la paie de mars.

La date d'effet est fixée à la signature de l'accord.

Fait à Montoir, le 26 février 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UMOP de Montoir - Saint-Nazaire.

Syndicats de salariés :

CGT ;

CNTPA.

Brochure n° 3291

Conventions collectives nationales
PRESSE HEBDOMADAIRE RÉGIONALE
IDCC : 1563. – **Cadres**
IDCC : 1281. – **Employés**

ACCORD DU 31 JANVIER 2014
RELATIF À LA VALEUR DU POINT POUR L'ANNÉE 2014

NOR : ASET1450477M
IDCC : 1281

Entre :

La FPPR,

D'une part, et

Le SNJ ;

La FC CFTC ;

La F3C CFDT ;

Le SNPEP FO ;

Le SPEP CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Après examen de la situation économique, le barème des salaires des employés de la presse périodique régionale est augmenté de 0,80 % au 1^{er} mai 2014, ce qui porte la valeur du point à 13,09 € brut.

Une réunion paritaire se déroulera en septembre 2014 afin de faire le point sur la situation économique telle qu'elle apparaîtra.

Fait à Paris, le 31 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3291

Conventions collectives nationales
PRESSE HEBDOMADAIRE RÉGIONALE
IDCC : 1563. – **Cadres**
IDCC : 1281. – **Employés**

ACCORD DU 31 JANVIER 2014
RELATIF À LA VALEUR DU POINT POUR L'ANNÉE 2014
NOR : ASET1450478M
IDCC : 1563

Entre :

La FPPR,

D'une part, et

Le SNJ ;

La FC CFTC ;

La F3C CFDT ;

Le SNPEP FO ;

Le SPEP CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Après examen de la situation économique, le barème des salaires des cadres de la presse périodique régionale est augmenté de 0,80 % au 1^{er} mai 2014, ce qui porte la valeur du point à 12,10 € brut.

Une réunion paritaire se déroulera en septembre 2014 afin de faire le point sur la situation économique telle qu'elle apparaîtra.

Fait à Paris, le 31 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3228

Convention collective nationale
IDCC : 637. – INDUSTRIES ET COMMERCE
DE LA RÉCUPÉRATION

AVENANT N° 9 DU 21 JANVIER 2014
À L'ACCORD DU 9 AVRIL 2008 RELATIF À LA PRÉVOYANCE
NOR : ASET1450470M
IDCC : 637

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet de mettre en conformité l'accord prévoyance du 9 avril 2008 de la branche professionnelle susmentionnée avec les dispositions du décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaires.

Article 1^{er}

L'article 3 « Bénéficiaires » est remplacé comme suit :

« Le présent régime de prévoyance et l'ensemble de ses garanties s'appliquent obligatoirement, dès leur date d'embauche, aux salariés non cadres de la totalité des entreprises appartenant au champ d'application de la convention collective nationale des industries et commerces de la récupération et du recyclage.

On entend par salariés non cadres le personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 *bis* de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et de l'article 36 de l'annexe I de cette convention.

Sont concernés les salariés en activité, les salariés en arrêt de travail pour maladie ou accident indemnisés par la sécurité sociale, les salariés durant leur congé de maternité ou de paternité ainsi que les salariés en formation à l'extérieur de l'entreprise (DIF, FONGECIF).

Les salariés non cadres bénéficiaires des présentes dispositions sont dénommés ci-après sous le vocable "salarié".

Toutefois, les salariés placés dans les situations ci-après peuvent demander, par écrit, à l'employeur une dispense d'affiliation à la garantie frais de santé :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit qu'ils sont déjà couverts à titre individuel pour les mêmes garanties ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'affiliation à la garantie frais de santé les conduirait à s'acquitter d'une cotisation salariale au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;

- les salariés bénéficiaires de la CMU-C en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 du même code. La dispense prend fin dès que le salarié ne bénéficie plus de cette couverture ou ne perçoit plus cette aide ;
- les salariés déjà couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut jouer que jusqu'à l'échéance du contrat individuel ;
- à condition d'en justifier chaque année, les salariés qui bénéficient par ailleurs pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective à adhésion obligatoire mise en place dans une autre entreprise (salariés à employeurs multiples ou en qualité d'ayants droit affiliés à titre obligatoire).

Pour l'application de ces cas dérogatoires, l'employeur a l'obligation de proposer aux salariés visés ci-dessus l'adhésion à la garantie frais de santé et devra dans tous les cas se faire remettre un écrit signé par chacun des salariés concernés, stipulant leur refus d'adhésion et le motif exact parmi les cas listés ci-dessus.

Ces salariés pourront à tout moment revenir sur leur décision et solliciter auprès de leur employeur, par écrit, leur adhésion à la garantie frais de santé. Dans ce cas, leur adhésion prendra effet le premier jour du mois qui suit leur demande. Cette adhésion sera alors irrévocable.

En tout état de cause, ces salariés seront tenus de cotiser et d'adhérer à la garantie frais de santé lorsqu'ils cesseront de justifier de leur situation.

En outre, aucun autre cas dérogatoire ne pourra être accordé.

Si l'entreprise ne respecte pas l'ensemble des dispositions du présent article, elle encourt le risque d'un redressement fiscal et/ou social pour elle-même et pour l'ensemble des salariés affiliés au régime. En effet, le régime ne bénéficierait plus des avantages fiscaux des régimes collectifs obligatoires, et notamment cotisation employeur soumise à charges sociales, cotisation salarié non déductible du revenu imposable.

Cas particulier des couples travaillant dans la même entreprise : possibilité pour l'un des deux membres du couple de s'affilier en tant qu'ayant droit.

Enfin, concernant leur personnel cadre qui n'est pas concerné par le présent accord, les partenaires sociaux rappellent aux entreprises qu'elles sont tenues de respecter l'article 7 de la convention collective nationale de retraite des cadres du 14 mars 1947 relatif à la prévoyance des personnels cadres. Pour ce faire, les entreprises pourront souscrire un contrat pour leur(s) personnel(s) cadre(s) auprès de l'organisme assureur désigné pour la couverture et la gestion de l'accord. »

Article 2

Portabilité

L'article 13, désormais intitulé « Portabilité », est remplacé comme suit :

« Les dispositions qui suivent prennent effet pour les ruptures de contrat de travail intervenant à effet du 1^{er} juin 2014 en ce qui concerne le maintien des garanties frais de santé et à effet du 1^{er} juin 2015 pour le maintien des garanties prévoyance.

Les salariés bénéficient du maintien à titre gratuit des garanties du régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions suivantes :

- le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation de l'assurance chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils

- sont consécutifs chez un même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;
- le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;
 - les garanties maintenues sont celles en vigueur dans l'entreprise ;
 - le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;
 - l'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien de garanties, des conditions prévues au présent article, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après ;
 - l'employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

Ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficiaient effectivement des garanties à la date de cessation du contrat de travail.

Pour bénéficier du maintien, le salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme assureur, et notamment le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lesquelles les prestations sont dues. »

Article 3

Formalités administratives

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités de dépôt.

Sous réserve, en application des dispositions transitoires de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, le présent avenant fera l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Les dispositions du présent avenant prendront effet le 1^{er} janvier 2014, à l'exception des dispositions relatives à la portabilité.

Fait à Paris, le 21 janvier 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FEDEREC.

Syndicats de salariés :

CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FCM FO ;

FNST CGT ;

FGT SNED CFTC.

Convention collective nationale

**IDCC : 218. – ORGANISMES
DE SÉCURITÉ SOCIALE
(8 février 1957)**

AVENANT DU 4 MARS 2014
RELATIF À LA PRIME DE CRÈCHE
AU 1^{ER} JANVIER 2014

NOR : ASET1450480M
IDCC : 218

Entre :

L'UCANSS,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La PSTE CFDT ;

Le SNFOCOS CGT-FO ;

La FNPOS CGT ;

La PSE CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article unique

En application de l'article 1^{er} de l'avenant du 17 mai 1988 et compte tenu de l'évolution constatée de l'indice INSEE « crèches, assistantes maternelles », le montant de la prime de crèche est porté à 7,51 € à compter du 1^{er} janvier 2014.

Fait à Paris, le 4 mars 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

**IDCC : 218. – ORGANISMES
DE SÉCURITÉ SOCIALE
(8 février 1957)**

AVENANT DU 4 MARS 2014
RELATIF AU REMBOURSEMENT DES PRÊTS POUR L'ACHAT
DE VÉHICULES À MOTEUR AU 1^{ER} JANVIER 2014

NOR : ASET1450482M

IDCC : 218

Entre :

L'UCANSS,

D'une part, et

La CGT-FO ;

Le SNFOCOS CGT-FO ;

La FNCCSS CFE-CGC ;

La PSTE CFDT ;

La FNPOS CGT ;

La PSE CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 1^{er} de l'avenant du 16 octobre 1958 et compte tenu de l'évolution constatée de l'indice INSEE « achat de véhicules », les montants maximaux des prêts sont portés, à compter du 1^{er} janvier 2014, à :

- voiture automobile : 7 738,91 € ;
- motocyclette : 1 862,67 € ;
- vélomoteur : 703,59 € ;
- cyclomoteur : 351,89 €.

Article 2

Lors du renouvellement éventuel du prêt accordé pour l'acquisition d'un véhicule automobile, le montant maximum de celui-ci, prévu à l'article 2 de l'avenant du 16 octobre 1958, est porté, compte tenu de l'évolution constatée de l'indice INSEE « achat de véhicules », à compter du 1^{er} janvier 2014, à :

– voiture automobile : 5 100,61 €.

Fait à Paris, le 4 mars 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

**IDCC : 218. – ORGANISMES
DE SÉCURITÉ SOCIALE
(8 février 1957)**

AVENANT DU 4 MARS 2014
RELATIF AU REMBOURSEMENT DES PRÊTS POUR L'ACHAT
DE VÉHICULES À MOTEUR AU 1^{ER} JANVIER 2014
NOR : ASET1450489M
IDCC : 218

Entre :

L'UCANSS,

D'une part, et

La CGT-FO ;

Le SNFOCOS CGT-FO ;

La PSTE CFDT ;

Le SNPDOSS CFE-CGC ;

La FNPOS CGT ;

La PSE CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application des articles 1^{er} des avenants du 19 décembre 1974 et du 2 janvier 1975 et compte tenu de l'évolution constatée de l'indice INSEE « achat de véhicules », le montant du prêt est porté à compter du 1^{er} janvier 2014 à une limite maximum de 7 738,91 €.

Article 2

Lors du renouvellement éventuel du prêt, le montant maximum de celui-ci, prévu aux articles 2 des avenants des 19 décembre 1974 et 2 janvier 1975, est porté, compte tenu de l'évolution de l'indice INSEE « achat de véhicules », à compter du 1^{er} janvier 2014, à 5 100,61 €.

Fait à Paris, le 4 mars 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

**IDCC : 218. – ORGANISMES
DE SÉCURITÉ SOCIALE
(8 février 1957)**

AVENANT DU 4 MARS 2014
RELATIF AUX FRAIS DE DÉPLACEMENT
AU 1^{ER} JANVIER 2014
NOR : ASET1450490M
IDCC : 218

Entre :

L'UCANSS,

D'une part, et

La CGT-FO ;

Le SNFOCOS CGT-FO ;

Le SNPDOSS CFE-CGC ;

La FNPOS CGT ;

La PSE CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article unique

En application de l'article 2 du protocole d'accord du 26 juin 1990 et compte tenu de l'évolution constatée des indices INSEE « service d'hébergement » et « restauration et cafés », les montants des indemnités sont portés à compter du 1^{er} janvier 2014 à :

- déplacement obligeant à prendre un repas à l'extérieur : 26,47 € ;
- déplacement obligeant à prendre deux repas à l'extérieur : 52,94 € ;
- déplacement entraînant un découcher : 52,94 €.

Fait à Paris, le 4 mars 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

**IDCC : 218. – ORGANISMES
DE SÉCURITÉ SOCIALE
(8 février 1957)**

ACCORD DU 4 MARS 2014
RELATIF AUX FRAIS DE DÉPLACEMENT
AU 1^{ER} JANVIER 2014
NOR : ASET1450488M
IDCC : 218

Entre :

L'UCANSS,

D'une part, et

La CGT-FO ;

Le SNFOCOS CGT-FO ;

La FNCCSS CFE-CGC ;

La FNPOS CGT ;

La PSE CFTC,

il a été convenu ce qui suit :

Article unique

En application de l'article 4 du protocole d'accord du 5 novembre 1970 et compte tenu de l'évolution constatée des indices INSEE « loyers d'habitation effectifs », « service d'hébergement » et « restauration et cafés », le montant de l'indemnité est porté à 17,34 € par jour à compter du 1^{er} janvier 2014.

Fait à Paris, le 4 mars 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

**IDCC : 218. – ORGANISMES
DE SÉCURITÉ SOCIALE
(8 février 1957)**

AVENANT DU 4 MARS 2014
RELATIF AUX FRAIS DE DÉPLACEMENT
AU 1^{ER} JANVIER 2014
NOR : ASET1450481M
IDCC : 218

Entre :

L'UCANSS,

D'une part, et

La CGT-FO ;

Le SNFOCOS CGT-FO ;

La FNCCSS CFE-CGC ;

La FNPOS CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article unique

En application de l'article 2 du protocole d'accord du 11 mars 1991 et compte tenu de l'évolution constatée des indices INSEE « service d'hébergement » et « restauration et cafés », les montants des indemnités sont portés à compter du 1^{er} janvier 2014 à :

- déplacement obligeant à prendre un repas à l'extérieur : 23,23 € ;
- déplacement obligeant à prendre deux repas à l'extérieur : 46,46 € ;
- déplacement entraînant un découcher : 46,46 €.

Fait à Paris, le 4 mars 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

**IDCC : 218. – ORGANISMES
DE SÉCURITÉ SOCIALE
(8 février 1957)**

ACCORD DU 4 MARS 2014
RELATIF À L'INDEMNITÉ DE RESPONSABILITÉ
AU 1^{ER} JANVIER 2014
NOR : ASET1450484M
IDCC : 218

Entre :

L'UCANSS,

D'une part, et

La CGT-FO ;

Le SNFOCOS CGT-FO ;

La FNCCSS CFE-CGC ;

La PSTE CFDT ;

La FNPOS CGT ;

La PSE CFTC,

il a été convenu ce qui suit :

Article unique

En application des articles 1^{er} des protocoles d'accord du 25 mai 1960 et compte tenu de l'évolution constatée de l'indice des prix à la consommation, les montants minimum et maximum de l'indemnité sont portés respectivement à 34,73 € et 141,03 € par mois à compter du 1^{er} janvier 2014.

Fait à Paris, le 4 mars 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

**IDCC : 218. – ORGANISMES
DE SÉCURITÉ SOCIALE
(8 février 1957)**

ACCORD DU 4 MARS 2014
RELATIF AUX FRAIS DE DÉPLACEMENT
AU 1^{ER} JANVIER 2014
NOR : ASET1450486M
IDCC : 218

Entre :

L'UCANSS,

D'une part, et

La CGT-FO ;

Le SNFOCOS CGT-FO ;

La FNCCSS CFE-CGC ;

La FNPOS CGT ;

La PSE CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article unique

En application de l'article 4 du protocole d'accord du 11 juillet 1967 et compte tenu de l'évolution constatée des indices INSEE « loyers d'habitation effectifs », « service d'hébergement » et « restauration et cafés », le montant de l'indemnité est porté à 17,34 € par jour à compter du 1^{er} janvier 2014.

Fait à Paris, le 4 mars 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3339

Convention collective nationale
IDCC : 2603. – PRATICIENS-CONSEILS
DU RÉGIME GÉNÉRAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

AVENANT DU 4 MARS 2014
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE DÉPLACEMENT
AU 1^{ER} JANVIER 2014
NOR : ASET1450479M
IDCC : 2603

Entre :

L'UCANSS,

D'une part, et

La CGT-FO ;

Le SNFOCOS CGT-FO ;

Le SGPC CFE-CGC ;

La FNPOS CGT ;

La PSE CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article unique

En application de l'article 16, alinéa 9, de la convention collective de travail des praticiens-conseils et compte tenu de l'évolution constatée des indices INSEE « service d'hébergement » et « restauration et cafés », les montants des indemnités sont portés à compter du 1^{er} janvier 2014 à :

- déplacement obligeant à prendre un repas à l'extérieur : 26,47 € ;
- déplacement obligeant à prendre deux repas à l'extérieur : 52,94 € ;
- déplacement entraînant un découcher : 52,94 €.

Fait à Paris, le 4 mars 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3031

Convention collective nationale
IDCC : 897. – SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL
INTERENTREPRISES

AVENANT N° 1 DU 29 JANVIER 2014
À L'ACCORD DU 26 SEPTEMBRE 2013
RELATIF AU CONTRAT DE GÉNÉRATION

NOR : ASET1450472M
IDCC : 897

La commission paritaire nationale de branche s'est réunie le 29 janvier 2014 afin de compléter l'accord intergénérationnel (en vue de son extension), notamment sur les éléments suivants :

- les perspectives de recrutement ;
- les prévisions de départ à la retraite ;
- les engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés ;
- la mise en œuvre d'un entretien de suivi dans le cadre de l'intégration, de la formation et de l'accompagnement de jeunes ;
- les modalités de publicité de l'accord.

Les partenaires sociaux décident, en outre, d'apporter des précisions quant à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

A cette fin, ils décident d'apporter des commentaires au diagnostic annexé à l'accord précité.

Ces commentaires sont joints au présent avenant.

Par ailleurs, après en avoir délibéré, la commission paritaire nationale de branche décide de modifier, comme suit, les articles 5.2.1 et 6.5 et la partie 4 de l'accord précité :

« Article 5.2.1

Objectifs de la branche

La branche s'efforcera d'atteindre un objectif d'au moins 2,5 % par an d'embauches de jeunes en contrat à durée indéterminée entre le 1^{er} janvier 2013 et le 31 décembre 2015. Ces recrutements correspondent au maintien dans l'emploi d'un nombre équivalent de salariés seniors. Les partenaires sociaux soulignent que la tendance annuelle des recrutements au niveau de la branche pour la période susvisée, tous personnels confondus, est de l'ordre de 4 %.

« Article 6.5

Désignation d'un salarié référent

Dès son arrivée, le SSTI présente au jeune un salarié, dit "référent", qui sera en charge de faciliter son intégration, en lui permettant de mieux connaître son environnement de travail. Le salarié référent participe, ainsi, à l'intégration du jeune et l'aide à s'approprier les règles de fonctionnement

et les pratiques du SSTI. Le référent présente au jeune le projet de service, répond à ses questions, l'aide à faire connaissance avec les équipes, à connaître le fonctionnement du SSTI.

Le référent est désigné par l'employeur parmi les volontaires.

Le rôle du référent est différent de celui de tuteur (obligatoire pour les contrats de professionnalisation).

Dans ce cadre, un entretien de suivi est organisé entre le nouvel embauché, l'employeur ou son représentant et le référent, pour vérifier le bon déroulement de l'intégration dans le service. Cet entretien de suivi permet d'apprécier si le nouvel embauché s'est bien approprié toutes les informations nécessaires à sa bonne intégration. »

« PARTIE 4

ENGAGEMENT EN FAVEUR DE L'EMPLOI ET DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SENIORS

Les partenaires sociaux rappellent que les objectifs sont notamment de :

- valoriser les compétences des salariés ayant le plus d'expérience professionnelle et de les accompagner dans la seconde partie de leur carrière ;
- veiller aux conditions de travail des salariés tout au long de leur vie professionnelle dans le SSTI ;
- maintenir dans l'emploi les salariés âgés de 55 ans et plus, sans pour autant pénaliser le taux d'emploi des salariés plus jeunes.

Ils ajoutent que l'objectif global chiffré de maintien dans l'emploi concerne les salariés âgés de 55 ans et plus. Les parties constatent qu'environ 50 % des médecins du travail des SSTI sont âgés de plus de 55 ans et que la situation générale de la branche est atypique, s'agissant de l'emploi des médecins du travail.

Compte tenu de cette situation, sur laquelle les SSTI n'ont pas d'action possible, les partenaires sociaux se fixent comme objectif qu'au terme de la période triennale visée à l'article 10 du présent accord la proportion de salariés non médecins, âgés de 55 ans et plus, au niveau de la branche, ne soit pas inférieure à 12 %.

Sur ces bases, l'objectif global est mathématiquement fixé à 30 % pour l'ensemble des salariés âgés de 55 ans et plus.

Par ailleurs, la tranche d'âge prioritaire pour le recrutement est celle des salariés âgés de 55 ans et plus. La branche professionnelle se fixe comme objectif de réserver, sur la période de l'accord, au moins 16 % de ses intégrations en contrat de travail à durée indéterminée aux salariés âgés de 50 ans et plus. »

Enfin, la commission paritaire nationale de branche décide d'ajouter un article 15, comme suit, à l'accord précité :

« Article 15

Communication de l'accord

Le présent accord est mis en ligne sur le site internet du CISME.

Le CISME accompagne, à leur demande, les services, notamment ceux de moins de 300 salariés, dans la réalisation du diagnostic prévu par les textes. »

Fait à Paris, le 29 janvier 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CISME.

Syndicats de salariés :

SNPST ;

FFASS CFE-CGC.

ANNEXE

Commentaires portant sur le diagnostic

Le diagnostic qui a été, pour l'essentiel, établi à partir des questionnaires remplis par les SSTI ⁽¹⁾ pour l'élaboration du rapport de branche relatif à 2011 appelle les commentaires suivants :

1. Dans les SSTI, les emplois sont majoritairement tenus par des femmes (cf. les pyramides des âges du chapitre 1^{er})

Globalement, 80,6 % des emplois sont tenus par des femmes ; 69,4 % des médecins et 97,3 % des secrétaires et assistants médicaux sont des femmes.

Les jeunes de moins de 26 ans représentent 1,46 % des salariés des SSTI, dont près de 91 % sont des femmes.

Les anciens de 57 ans et plus représentent 23,86 % des salariés des SSTI, dont 67,6 % sont des femmes.

Par rapport à l'objectif global fixé par l'accord du 24 septembre 2009 portant sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des seniors, au 31 décembre 2011, 31,9 % des salariés des SSTI ont 55 ans et plus pour un objectif fixé par l'accord du 24 septembre 2009 à 30 %.

2. Salaires des hommes et des femmes dans les SSTI

Les tableaux et courbes présentés dans le chapitre 2 du diagnostic ont été élaborés à partir de l'échantillon des 119 SSTI qui ont répondu à l'enquête relative au rapport de branche pour 2011.

Les courbes donnant les salaires médians pour les hommes et les femmes en 2011 ne font pas ressortir d'écarts significatifs entre les hommes et les femmes des SSTI.

Dans certains cas, les salaires médians des femmes sont un peu supérieurs à ceux des hommes (ex. : emplois d'infirmier) ; dans d'autres cas, ce sont ceux des hommes qui sont un peu supérieurs (ex. : employés de la fonction support).

Pour les emplois de médecin, les salaires médians des hommes et des femmes sont très proches.

Pour certains coefficients, c'est celui des femmes qui est supérieur et pour d'autres, c'est celui des hommes qui est légèrement plus élevé.

3. Emplois des jeunes de moins de 26 ans et ceux des seniors de 55 ans et plus (cf. chapitre 3 du diagnostic)

Les emplois tenus par les jeunes de moins de 26 ans sont pour :

- 46,2 % des emplois de secrétaires et assistants médicaux ;
- 11,7 % des emplois de préventeur ;
- 40,5 % des emplois de la fonction support ;
- 1,6 % des emplois d'infirmier,

avec un statut d'employé pour 94,8 % d'entre eux. Ils sont sous CDI pour 45 % et en CDD pour 55 %.

Les emplois tenus par les seniors de 55 ans et plus sont pour :

- 69,3 % des emplois de médecin ;
- 1,3 % des emplois d'infirmier ;
- 13,8 % des emplois de secrétaires et assistants médicaux ;

(1) Services de santé au travail interentreprises.

- 1 % des emplois de préventeur ;
- 14,6 % des emplois de la fonction support,

avec un statut de cadre pour 75 % d'entre eux. Ils sont sous CDI pour 95 % et en CDD pour 5 %.

La ventilation des effectifs par tranche d'âge au-dessus de 55 ans (cf. chapitre 3 du diagnostic) met en évidence que les plus de 65 ans (1,88 % des effectifs des SSTI) sont constitués, pour 86,8 %, de personnel médecin.

C'est la pénurie actuelle de médecins du travail qui les incite à travailler après 65 ans, voire à reprendre une activité dans le cadre de contrat « cumul emploi-retraite ».

4. Analyse des départs à la retraite en 2011 (cf. chapitres 3.1 et 3.2 du diagnostic)

Cette analyse permet de constater qu'en 2011, pour un âge légal en vigueur de 60 ans, l'âge médian pour les départs à la retraite est très globalement et par défaut le suivant :

Chez les femmes :

- médecin : 60 ans + 18 mois ;
- autre personnel : 60 ans + 6 mois.

Chez les hommes :

- médecin : 60 ans + 36 mois ;
- autre personnel : 60 ans + 24 mois.

En 2011, selon l'échantillon des SSTI qui a répondu à l'enquête, 3,2 % des hommes sont partis à la retraite (dont 76,4 % de médecins) et 2 % des femmes sont parties à la retraite (dont 53,9 % de médecins).

Il est très difficile de faire des prévisions de départs à la retraite pour les prochaines années, compte tenu des modifications de la réglementation dans ce domaine et du comportement, constaté en 2011, du personnel des SSTI par rapport l'âge légal de départ à la retraite. Il est, notamment, important pour les SSTI, compte tenu de la pénurie actuelle, d'inciter les médecins à rester en activité le plus longtemps possible.

5. Evaluation de la mise en œuvre de l'accord du 24 septembre 2009 en faveur des salariés âgés (cf. chapitre 4 du diagnostic)

Seules ont été prises en compte les réponses apportées par les SSTI aux questionnaires pour 2010-2011 et 2012 sur les mesures en faveur de l'emploi des seniors (application de l'accord de branche du 24 septembre 2009) : des objectifs chiffrés avaient été fixés dans cet accord pour les domaines 3, 5 et 6 (ils sont rappelés dans la dernière colonne du tableau de synthèse).

L'objectif global fixé à 30 % par l'accord du 24 septembre 2009 portant sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des seniors a été atteint : au 31 décembre 2011, 31,9 % des salariés des SSTI ont 55 ans et plus.

6. Emploi dans les SSTI de travailleurs en situation de handicap

La branche a réalisé, en 2010, avec la participation de l'AGEFIPH, une étude sur l'emploi dans les SSTI de travailleurs en situation de handicap.

Chaque année, le questionnaire relatif au rapport de branche permet, notamment, de suivre le pourcentage de salariés, employés par les SSTI, qui sont en situation de handicap.

Cette évolution a été la suivante depuis 2009 :

(En pourcentage.)

	2009	2010	2011
Salariés en situation de handicap (en équivalent temps plein) dans les SSTI	3,5	3,9	4,4

Brochure n° 3031

Convention collective nationale

**IDCC : 897. – SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL
INTERENTREPRISES**

**ACCORD DU 30 JANVIER 2014
RELATIF À LA CRÉATION DE LA COMMISSION PARITAIRE
NATIONALE TECHNIQUE**

NOR : ASET1450471M

IDCC : 897

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux rappellent que la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi rend obligatoire dans toutes les entreprises, au 1^{er} janvier 2016, une couverture à adhésion obligatoire en matière de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident et la part de financement assurée par l'employeur.

Ils rappellent également qu'en la matière un accord de branche doit être conclu au plus tard le 30 juin 2014 et qu'au-delà de cette date il appartiendra aux SSTI d'engager des négociations.

En conséquence, afin d'aboutir à la conclusion d'un accord de branche dans les délais et dans les suites de l'accord de méthode du 26 septembre 2013 organisant la révision partielle de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises (deuxième phase), les partenaires sociaux décident de créer une commission paritaire nationale technique, qui sera chargée de préparer les travaux de la commission paritaire nationale de branche sur ces sujets.

Ils précisent, enfin, qu'aux termes de la loi précitée la négociation (qui se déroulera en commission paritaire nationale de branche) devra porter notamment sur :

- la définition du contenu et du niveau des garanties ainsi que la répartition de la charge des cotisations entre employeurs et salariés ;
- les modalités de choix de l'assureur. La négociation examine, en particulier, les conditions, notamment tarifaires, dans lesquelles les entreprises peuvent retenir le ou les organismes assureurs de leur choix, sans méconnaître les objectifs de couverture effective de l'ensemble des salariés des entreprises de la branche et d'accès universel à la santé ;
- le cas échéant, les modalités selon lesquelles des contributions peuvent être affectées au financement de l'objectif de solidarité, notamment pour l'action sociale et la constitution de droits non contributifs ;
- les cas dans lesquels la situation particulière de certains salariés ou ayants droit, lorsque ceux-ci bénéficient de la couverture, peut justifier des dispenses d'affiliation à l'initiative du salarié ;

- le délai, au moins égal à 18 mois à compter de l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord et expirant au plus tard le 1^{er} janvier 2016, laissé aux entreprises pour se conformer aux nouvelles obligations conventionnelles ;
- le cas échéant, les adaptations dont fait l'objet la couverture des salariés relevant du régime local d'assurance maladie complémentaire des départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle.

Article 1^{er}

Objet

L'objet du présent accord est de créer une commission paritaire nationale technique, de préciser les règles de son fonctionnement ainsi que les modalités de participation des partenaires sociaux.

Article 2

Commission paritaire nationale technique

2.1. Composition

La commission paritaire nationale technique réunit les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national et la délégation d'employeurs des SSTI.

Elle est constituée comme suit :

- deux membres désignés par chacune des six organisations syndicales représentatives de salariés selon les modalités suivantes :
 - au moins l'un des membres doit être salarié d'un service de santé au travail interentreprises ;
 - l'un des membres peut, au libre choix des organisations syndicales, être un expert ;
- la délégation des employeurs : elle ne peut excéder en nombre celle de l'ensemble des organisations syndicales.

Les noms des personnes désignées par chacune des organisations syndicales sont notifiés au secrétariat du CISME à la réception de la convocation au moins 8 jours avant la date de la réunion.

2.2. Réunions de la commission paritaire nationale technique

La commission paritaire nationale technique est chargée de préparer les travaux de la commission paritaire nationale de branche relatifs à la prévoyance et aux frais de santé ; elle n'a pas vocation à négocier. Il en résulte que ses propositions peuvent être rejetées, modifiées ou ratifiées par la commission paritaire nationale de branche.

L'organisation des réunions de cette commission est décidée en séance plénière de la commission paritaire nationale de branche.

Il est précisé que les comptes rendus doivent être adressés à l'ensemble des organisations syndicales, afin qu'elles puissent en prendre connaissance dans un délai maximum de 1 semaine avant la date de la réunion plénière suivante.

2.3. Participation aux réunions de la commission paritaire nationale technique

Les représentants des organisations syndicales représentatives de salariés, salariés d'un service de santé au travail interentreprises, sont tenus d'informer leur employeur de la date et de la durée de leur absence 2 semaines avant la date de la réunion, sauf en cas de circonstances exceptionnelles. Ils sont tenus de communiquer à leur employeur la copie de leur convocation.

Le temps passé aux réunions de la commission paritaire nationale technique par les représentants désignés dans les conditions fixées au point 2.1 est considéré comme du temps de travail effectif et payé comme tel pour ceux qui sont salariés des services de santé au travail interentreprises. Il n'est pas imputable sur les crédits d'heures dont ils bénéficient dans leurs services pour l'exercice des mandats de représentation du personnel et de représentation syndicale.

De manière générale, les modalités de la participation de ces représentants aux réunions de la commission paritaire nationale technique sont identiques à celles qui sont prévues par l'article 5 de l'accord du 12 janvier 2012 relatif aux modalités de fonctionnement de la commission paritaire nationale de la branche professionnelle représentant les services de santé au travail interentreprises.

Article 3

Dispositions finales

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 6 mois à compter de sa signature. Il expirera automatiquement et sans formalisme particulier à l'issue de cette période.

Toutefois, si les partenaires sociaux estiment qu'il est nécessaire de prolonger l'existence de la commission paritaire nationale technique, ils en décideront, en séance plénière, par avenant au présent accord.

Fait à Paris, le 30 janvier 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CISME.

Syndicats de salariés :

SNPST ;

FNSS CFDT ;

FFSAS CFE-CGC ;

FEC CGT-FO ;

FSS CFTC.

Brochure n° 3302

Convention collective nationale
IDCC : 2147. – ENTREPRISES DES SERVICES D'EAU
ET D'ASSAINISSEMENT

AVENANT N° 5 DU 5 FÉVRIER 2014
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1450487M
IDCC : 2147

Entre :

La FP2E ;

La FDEI,

D'une part, et

La CFDT Interco ;

La FDEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu de procéder à l'adaptation de certaines dispositions de l'accord de branche sur la formation professionnelle du 14 janvier 2005 et de ses avenants n^{os} 1 à 4 pour tenir compte des nouvelles règles fixées tant par la FPSPP que par le conseil d'administration d'OPCALIA en matière de financement des actions de formation et de professionnalisation.

Article 1^{er}

Le dernier alinéa de l'article 7 de l'accord de branche sur la formation professionnelle en date du 14 janvier 2005 est ainsi rédigé :

« Les parties conviennent de retenir dans le cadre du DIF prioritaire les actions liées aux métiers de la branche ; à ce titre elles bénéficieront des financements prioritaires des OPCA. Le taux de prise en charge de ces actions de formations éligibles au titre du DIF est fixé à 45 € HT par heure de formation. »

Article 2

L'article 10 de l'accord de branche sur la formation professionnelle en date du 14 janvier 2005 est ainsi rédigé :

« Eu égard à l'importance accordée par la branche aux formations en alternance, les parties conviennent d'affecter 55 % des fonds disponibles du 0,5 % (0,15 % pour les entreprises de moins de 10 salariés) au financement de dispositifs refinançables auprès du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), à savoir :

– les contrats de professionnalisation ;

- les périodes de professionnalisation certifiantes de plus de 150 heures ;
- les DIF portables.

Le restant, soit 45 % des fonds disponibles du 0,5 % (0,15 % pour les entreprises de moins de 10 salariés), est affecté au financement :

- des périodes de professionnalisation ;
- des DIF prioritaires de branche ;
- des dispositifs d'aide à la fonction tutorale et de formation des tuteurs ;
- des dispositifs de préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC) non pris en charge par le FPSPP ;
- de centres de formation des apprentis (CFA) conventionnés par l'Etat ou un conseil régional.

Au sein de cette seconde enveloppe, les parties conviennent d'affecter :

- au moins 60 % de son montant au financement des périodes de professionnalisation, DIF prioritaires de branche et dispositifs d'aide à la fonction tutorale et de formation des tuteurs ;
- au plus 10 % de son montant pour le financement des actions de préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC) ;
- au plus 40 % de son montant au financement des CFA. Le montant total par entreprise pouvant être versé aux CFA devra également ne pas dépasser 2 500 € × le nombre d'apprentis de cette entreprise préparant un diplôme relevant des métiers de la branche, présents au 31 décembre de l'année précédente.

Sur proposition des entreprises adhérentes et après avis de la commission de la formation, la section paritaire professionnelle (SPP) détermine avant le 30 juin la liste des CFA bénéficiaires et le montant qui leur est affecté.

Les pourcentages d'affectation des différentes actions de formation non refinançables auprès du FPSPP seront automatiquement revus par la SPP au cas où le financement de périodes de professionnalisation, de DIF prioritaires et de dispositifs d'aide à la fonction tutorale aura été bloqué faute d'accès de la branche aux fonds issus de la surmutualisation OPCALIA. »

Article 3

Information des organisations syndicales

A l'issue de la période de ratification du présent avenant, une copie de celui-ci sera envoyée, à l'initiative de la FP2E, en recommandé avec avis de réception à toutes les organisations syndicales représentatives de la branche.

Article 4

Extension et prise d'effet

Cet avenant prend effet au 1^{er} janvier 2014.

Après signature par les parties du présent avenant, la FP2E en demandera son extension au ministre chargé du travail, au plus tard 10 jours après l'expiration du délai d'opposition ouvert aux organisations syndicales représentatives.

Fait à Paris, le 5 février 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-II

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

ACCORD DU 8 JANVIER 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2014
(LORRAINE)

NOR : ASET1450483M
IDCC : 1702

Entre :

La FRTP Lorraine ;

La fédération Est des SCOP du BTP,

D'une part, et

L'URCB CFDT Lorraine ;

La FG FO construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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

(En euros.)

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM annuel
I	1	100	18 712
	2	110	19 030
II	1	125	19 548
	2	140	21 661
III	1	150	22 843
	2	165	24 651
IV		180	26 752

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

Article 2

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

Article 3

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

Article 4

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

Article 5

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

Fait à Metz, le 8 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-III

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

ACCORD DU 8 JANVIER 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2014
(LORRAINE)
NOR : ASET1450485M
IDCC : 2614

Entre :

La FRTP Lorraine ;

La fédération Est des SCOP du BTP,

D'une part, et

La FNCB CFDT ;

La FG FO construction ;

L'UR CFE-CGC Lorraine,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM annuel
A	18 638
B	19 228
C	21 127
D	23 431
E	25 757
F	28 600

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM annuel
G	32 003
H	33 213

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

Article 2

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

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM annuel
F	32 890,00
G	36 803,45
H	38 194,95

Article 3

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

Article 4

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

Article 5

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

Article 6

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

Fait à Metz, le 8 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2014/16

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Arboriculture (Côtes-d'Armor, Deux-Sèvres, Ille-et-Vilaine, Loire-Atlantique, Maine-et-Loire, Mayenne, Morbihan, Sarthe et Vendée) : avenant n° 15 du 26 février 2014.....	117
Entreprises de travaux agricoles et ruraux (Bretagne) : avenant n° 53 du 17 janvier 2014	118
Entreprises de travaux agricoles et ruraux (Haute-Normandie) : avenant n° 53 du 16 janvier 2014 relatif à la mise en place d'une option rente de conjoint OCIRP	120
Exploitations agricoles (Hérault) : avenant n° 177 du 19 novembre 2012.....	123
Exploitations agricoles (Hérault) : avenant n° 178 du 14 janvier 2013.....	125
Exploitations agricoles (Lot) : avenant n° 143 du 9 septembre 2013.....	127
Exploitations agricoles (Lot) : avenant n° 144 du 16 janvier 2014.....	136
Exploitations agricoles (ingénieurs et cadres) : avenant n° 46 du 22 janvier 2014	139
Exploitations forestières et scieries agricoles (Pays de la Loire) : avenant n° 43 du 26 février 2014.....	148
Scieries agricoles et activités connexes (Lorraine et Alsace) : avenant n° 32 du 3 décembre 2013	150
Scieries agricoles et exploitations forestières (Rhône-Alpes, à l'exception de la Loire) : avenant n° 30 du 21 novembre 2013.....	152
Scieries agricoles et exploitations forestières (Rhône-Alpes, à l'exception de la Loire) : avenant n° 31 du 21 novembre 2013.....	154

Convention collective

**IDCC : 8526. – ARBORICULTURE FRUITIÈRE
(Côtes-d'Armor, Deux-Sèvres, Ille-et-Vilaine, Loire-Atlantique,
Maine-et-Loire, Mayenne, Morbihan, Sarthe et Vendée)
(8 avril 2003)**

(Etendue par arrêté du 15 juillet 2003,
Journal officiel du 5 août 2003)

AVENANT N° 15 DU 26 FÉVRIER 2014

NOR : AGRS1497158M
IDCC : 8526

Entre :

La fédération des producteurs de fruits de l'Ouest,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La FGTA FO ;

Le SNCEA CFE-CGC ;

La CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions du dernier alinéa de l'article 51 « Apprentissage et formation professionnelle » sont modifiées comme suit :

« Les partenaires sociaux reconnaissent que le niveau de formation atteint par les bénéficiaires de la formation intitulée "contrat de professionnalisation en arboriculture fruitière" conduite par un établissement professionnel agréé, sur une période de 1 an, d'une durée minimale de 301 heures en centre de formation et le reste en entreprise, mise en place à l'initiative du syndicat départemental des producteurs de fruits de Maine-et-Loire, financée par le FAFSEA et attestée pour chaque bénéficiaire par un jury de validation, correspond aux connaissances techniques visées par la classification des emplois au niveau III et à l'échelon 1 de la présente convention collective. »

Article 2

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales. Son extension est demandée.

Fait à Angers, le 26 février 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8532. – ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX
(Bretagne)
(13 juin 1991)**

(Etendue par arrêté du 16 décembre 1991,
Journal officiel du 31 décembre 1991)

AVENANT N° 53 DU 17 JANVIER 2014

NOR : AGRS1497155M
IDCC : 8532

Entre :

Les entrepreneurs des territoires, fédération de Bretagne,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

L'UR CFTC ;

Le SNCEA CFE-CGC ;

La FNAF CGT ;

La FGTA FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 26 *bis* « Frais de santé pour les salariés non cadres » sont modifiées ainsi qu'il suit :

1. Aux premier et troisième alinéas du I « Les salariés », du II « Bénéficiaires », les mots « 12 mois » sont remplacés par les mots « 6 mois ».

2. Le V est remplacé par les dispositions suivantes :

« V. – Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

Suspension du contrat pour un motif non lié
à une maladie ou à un accident

En cas de suspension du contrat de travail pour un des cas de congés prévus par les dispositions légales ne donnant pas lieu à maintien en tout ou partie de salaire par l'employeur, le salarié bénéficie des garanties complémentaires frais de santé pendant les 3 premiers mois de la suspension du contrat sans versement de cotisation.

Après cette période il peut, pendant la période de suspension restant à courir, demander à l'organisme assureur dont il relève à titre individuel à continuer de bénéficier de la garantie complémentaire santé en acquittant directement la cotisation globale.

L'employeur doit informer l'organisme assureur compétent de la suspension du contrat et de la durée de la suspension du contrat au début de celle-ci.

Suspension du contrat pour maladie, accident (toutes origines)
ou pour maternité

En cas d'arrêt de travail pour maladie, accident ou maternité pris en charge par la MSA et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties prévues par la complémentaire frais de santé sont maintenues sans versement de cotisation pour tout mois complet civil d'absence. Si l'absence est inférieure à 1 mois, la cotisation forfaitaire pour la garantie complémentaire frais de santé est due intégralement et la cotisation pour les autres garanties est calculée sur le salaire et/ou complément de salaire versé par l'employeur. »

3. Le VI est remplacé par les dispositions suivantes :

« VI. – Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail

Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien à titre gratuit des garanties de protection sociale complémentaire santé en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions définies par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, et ce à compter du 1^{er} juin 2014.

Pour bénéficier des prestations, le demandeur d'emploi bénéficiant du maintien des garanties doit fournir l'ensemble des justificatifs demandés au salarié, auxquels s'ajoute le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations demandées sont dues.

Cependant, les garanties sont maintenues, sans période probatoire ni contrôle médical, sous forme de garantie individuelle, dans les cas suivants :

1. Aux anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité
ou d'invalidité, d'une pension de retraite

L'ancien salarié peut obtenir le maintien de ses garanties frais de santé, sous forme de contrat individuel, à la condition qu'il en fasse la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de son contrat de travail.

L'ancien salarié qui entend se prévaloir des dispositions de l'alinéa précédent peut demander le maintien à titre individuel des garanties au bénéfice d'un ou plusieurs de ses ayants droit pour lesquels une extension familiale avait été demandée.

2. Aux ayants droit du salarié décédé

Les ayants droit du salarié décédé peuvent demander le maintien à titre individuel des garanties frais de santé, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès.

Ces garanties sont maintenues pendant une durée minimale de 12 mois à compter de la date d'effet de la rente ou de la pension ou de la date du décès. »

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui prendra effet au 1^{er} juin 2014 et sera déposé à l'unité territoriale d'Ille-et-Vilaine de la DIRECCTE de Bretagne.

Fait à Loudéac, le 17 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8233. – ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES
ET RURAUX
(Haute-Normandie)
(3 juillet 1970)**

(Etendue par arrêté du 2 août 1971,
Journal officiel du 21 septembre 1971)

**AVENANT N° 53 DU 16 JANVIER 2014
RELATIF À LA MISE EN PLACE D'UNE OPTION RENTE DE CONJOINT OCIRP**

NOR : *AGRS1497157M*
IDCC : 8233

Entre :

Le syndicat des entrepreneurs des territoires de l'Eure ;

Le syndicat des entrepreneurs des territoires de la Seine-Maritime,

D'une part, et

La FNAF CGT de Normandie ;

L'UR CFDT de Haute-Normandie ;

L'UR CFTC-Agri de Haute-Normandie ;

L'UD FGTA FO de l'Eure et de la Seine-Maritime ;

La fédération nationale de l'agriculture SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les organisations professionnelles et syndicales précitées ont souhaité mettre en place, au sein des entreprises relevant du champ d'application de la présente convention, une option rente de conjoint OCIRP adossée au régime de prévoyance des salariés cadres.

Article 1^{er}

Entreprises concernées par l'accord

Les employeurs de salariés reconnus cadres selon les critères de l'AGIRC sont tenus d'adhérer à la caisse de prévoyance des cadres d'entreprises agricoles (CPCEA) et d'y affilier leurs salariés cadres et assimilés dans les conditions prévues par la convention collective de prévoyance du 2 avril 1952 étendue par arrêté du 13 octobre 1953. Les employeurs sont responsables des versements trimestriels de la cotisation totale audit organisme.

Les employeurs liés par la présente convention sont également tenus de souscrire, en complément des garanties prévues par l'avenant n° 45 du 29 novembre 2011 à la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles, à l'option rente de conjoint OCIRP - Formule 1.

Article 2

Définitions de l'option

Formule 1 : garantie exprimée en pourcentage du salaire de référence.

Rente temporaire 6 % + rente viagère 12 % + capital substitutif 50 % + majoration enfant 10 % + rente orphelin.

Rente de conjoint temporaire

Le décès du participant ouvre droit pour le conjoint à une rente de conjoint temporaire égale à 6 % du salaire de référence, sous réserve de ne pas pouvoir bénéficier immédiatement d'une allocation de réversion à taux plein des régimes de retraite complémentaire (ARRCO-AGIRC).

La situation du concubin ou du partenaire lié par un Pacs est assimilée à celle d'un conjoint survivant pour le service de la rente temporaire.

Cette rente est majorée de 10 % de son montant par enfant à charge au jour du décès.

Le conjoint, le cocontractant d'un Pacs, le concubin, l'enfant à charge ainsi que le salaire de référence sont définis à l'annexe des conditions générales de la garantie.

La date d'effet de la rente est fixée au premier jour du mois civil qui suit le décès.

Rente de conjoint viagère

Le décès du participant ouvre droit pour le conjoint, le cocontractant d'un Pacs ou le concubin, tel que défini à l'annexe des conditions générales, à une rente de conjoint viagère, dont le montant est égal à 12 % du salaire de référence.

Cette rente est majorée de 10 % de son montant par enfant à charge au jour du décès, tel que défini à l'annexe des conditions générales.

La date d'effet de la rente est fixée au premier jour du mois civil qui suit le décès.

Elle cesse d'être due à compter du premier jour du trimestre civil qui suit la date du décès du bénéficiaire.

Rente d'orphelin de père et de mère

En cas de décès du participant, une rente temporaire, égale à 10 % du salaire de référence, est attribuée aux orphelins de père et de mère.

La date d'effet de la rente est fixée au premier jour du mois civil qui suit le décès.

La rente d'orphelin est versée tant que l'orphelin répond à la définition d'enfant à charge tel que défini à l'annexe des conditions générales et, en tout état de cause, sans condition jusqu'à l'âge de 21 ans.

Capital décès de substitution

En cas de décès du participant et en l'absence de bénéficiaire des prestations de rente de conjoint, un capital décès de substitution est attribué à la (aux) personne(s) physique(s) désignée(s) par le participant.

Ce capital est égal à 50 % du salaire de référence, tel que défini à l'annexe des conditions générales.

Le règlement du capital décès de substitution s'effectue dans les 15 jours suivant la date de réception par l'institution du dossier de demande de versement, dûment complété et accompagné de l'intégralité des pièces justificatives.

Article 3

Cotisation

L'option rente de conjoint OCIRP - Formule 1 est financée par une cotisation définie par le conseil d'administration de la CPCEA.

Au jour de la signature du présent avenant, elle s'élève à 0,63 % du salaire annuel brut TA/TB/TC.

Cette cotisation est répartie comme suit entre les employeurs et les salariés : 50 % part employeur, 50 % part salarié.

Article 4

Entrée en vigueur

Sous réserve d'extension, les dispositions du présent avenant entreront en vigueur le premier jour du trimestre qui suit la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 5

Extension

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé au service chargé de l'enregistrement des accords au sein de l'unité territoriale de la Seine-Maritime de la DIRECCTE de la Haute-Normandie.

Fait à Rouen, le 16 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9341. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Hérault)
(28 février 1952)**

(Etendue par arrêté du 17 juillet 1954,
Journal officiel du 30 juillet 1954)

AVENANT N° 177 DU 19 NOVEMBRE 2012

NOR : *AGRS1497162M*

IDCC : 9341

Entre :

La FDSEA de l'Hérault ;

Le groupement des employeurs de main-d'œuvre agricole de l'Hérault ;

La FDCUMA de l'Hérault,

D'une part, et

Le SGA CFDT de l'Hérault ;

La FGTA FO de l'Hérault ;

Le SNCEA CFE-CGC, section de l'Hérault,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

L'avenant n° 45 du 29 novembre 2011 à la convention collective nationale de prévoyance du 2 avril 1952 concernant les ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles, applicable au 1^{er} janvier 2013, modifie le régime de complémentaire santé des cadres.

Il institue un niveau de remboursement des prestations équivalent au régime Top Santé, précédemment facultatif au niveau national mais que la convention collective de travail du 28 février 1952 concernant les exploitations agricoles du département de l'Hérault avait rendu obligatoire.

Compte tenu de cette modification du régime national, il convient de supprimer la disposition relative à Top Santé, devenue inutile, dans la convention collective de l'Hérault précitée.

Article 1^{er}

Complément de garantie santé des cadres

L'article 18 de l'avenant n° 6 du 1^{er} août 1958 à la convention collective du 28 février 1952 modifiée est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 18

Les employeurs de cadres sont tenus d'adhérer à la caisse de prévoyance des cadres d'exploitations agricoles et d'y affilier leurs cadres dans les conditions prévues par l'avenant n° 45 du 29 novembre 2011 à la convention collective nationale de prévoyance du 2 avril 1952 concernant les ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles. Les employeurs occupant les cadres sont responsables des versements trimestriels de la cotisation totale audit organisme. »

Article 2

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Article 3

Date d'effet

Le présent avenant prend effet au 1^{er} janvier 2013.

Fait à Montpellier, le 19 novembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9341. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Hérault)
(28 février 1952)**

(Etendue par arrêté du 17 juillet 1954,
Journal officiel du 30 juillet 1954)

AVENANT N° 178 DU 14 JANVIER 2013

NOR : AGRS1497163M
IDCC : 9341

Entre :

La FDSEA de l'Hérault ;

Le groupement des employeurs de main-d'œuvre agricole de l'Hérault ;

La FDCUMA de l'Hérault,

D'une part, et

Le SNCEA CFE-CGC, section de l'Hérault ;

Le SGA CFDT de l'Hérault,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point concernant les salaires des ouvriers et des employés administratifs des exploitations agricoles de l'Hérault est fixée, du coefficient 145 au coefficient 170 inclus, à 0,0667 € à compter du 1^{er} janvier 2013.

Le barème des salaires minimaux qui en résulte, applicable à compter du 1^{er} janvier 2013, est le suivant :

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL pour 35 heures par semaine (Taux horaire × 151,67)
135	9,43	1 430,25
140	9,55	1 448,45
145	9,68	1 468,17
150	10,01	1 518,22
155	10,34	1 568,27
160	10,68	1 619,84
170	11,34	1 719,94

Article 2

Le premier alinéa de l'article 38 « Prime de panier » de la convention collective est remplacé par les dispositions suivantes :

« La prime de panier sera due pour chaque journée avec un minimum de 5 heures travaillées.

La prime sera due pour tout jour férié travaillé, quel que soit le nombre d'heures travaillées. »

Conformément aux dispositions du deuxième alinéa du même article, le montant de la prime de panier est fixé à 2,19 € à compter du 1^{er} janvier 2013.

Article 3

La valeur du point concernant les salaires des cadres des exploitations agricoles de l'Hérault est fixée à 10,288 € à compter du 1^{er} janvier 2013.

Le barème des salaires minimaux qui en résulte, applicable à compter du 1^{er} janvier 2013, est le suivant :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL pour 35 heures par semaine	TAUX HORAIRE
175	1 800,39	11,87
180	1 851,83	12,21
185	1 903,27	12,55
190	1 954,71	12,89
195	2 006,15	13,23
200	2 057,59	13,57
205	2 109,02	13,91
210	2 160,46	14,24
225	2 314,78	14,89
245	2 520,54	16,21
260	2 674,86	17,21

Article 4

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé à l'unité territoriale de l'Hérault de la DIRECCTE Languedoc-Roussillon, 615, boulevard d'Antigone, CS 19002, 34064 Montpellier Cedex 2.

Chaque organisation signataire est autorisée à reproduire cet avenant pour le porter à la connaissance de ses ressortissants.

Fait à Montpellier, le 14 janvier 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9461. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Lot)
(6 mai 1969)**

(Etendue par arrêté du 10 octobre 1969,
Journal officiel du 8 février 1970)

AVENANT N° 143 DU 9 SEPTEMBRE 2013

NOR : AGRS1497164M
IDCC : 9461

Entre :

La FDSEA du Lot ;

La FDCUMA du Lot,

D'une part, et

La FGTA FO du Lot ;

Le SGA CFDT du Lot,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Il est créé un avenant intitulé « Avenant n° 1 du 9 septembre 2013 à l'accord départemental du 7 octobre 2009 sur la mise en place d'un régime complémentaire frais de santé au profit des salariés agricoles, relevant dudit accord et non affiliés à l'AGIRC, des exploitations agricoles du Lot ».

Cet avenant modifie l'accord départemental du 7 octobre 2009 sur la mise en place d'un régime complémentaire frais de santé au profit des salariés non cadres des exploitations agricoles du Lot, mis en annexe VII à la convention collective.

Il est rédigé comme suit :

« Avenant n° 1 du 9 septembre 2013 à l'accord départemental du 7 octobre 2009 sur la mise en place d'un régime complémentaire frais de santé au profit des salariés agricoles, relevant dudit accord et non affiliés à l'AGIRC, des exploitations agricoles du Lot

PRÉAMBULE

Dans le cadre de la mise en conformité de l'accord au décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire et à la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, les organisations professionnelles d'employeurs et organisations syndicales de salariés ont décidé de mettre en conformité les dispenses d'affiliation et d'instaurer le dispositif de portabilité.

Dans ce contexte, les organisations signataires ont également décidé de réviser les cotisations.

En conséquence, l'accord départemental du 7 octobre 2009 est modifié comme suit.

Article 1^{er}
Champ d'application

Les dispositions de l'article 1^{er} de l'accord sont modifiées comme suit :

"Article 1.1
Champ d'application professionnel

Le présent accord s'applique sur le département du Lot :

- aux salariés agricoles relevant du présent accord et non affiliés à l'AGIRC ;
- et aux employeurs des exploitations, coopératives d'utilisation de matériel agricole et entreprises agricoles définies à l'article 1^{er} 'Champ d'application professionnel' de la convention collective de travail du 6 mai 1969 concernant les exploitations agricoles du département du Lot.

Article 1.2
Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique aux salariés et employeurs tels que définis à l'article 1.1 ci-dessus dont le siège de l'exploitation ou de l'entreprise se situe dans le département du Lot."

Article 2
Salariés bénéficiaires et dispenses d'affiliation

Salariés bénéficiaires

1. Les cinq premiers alinéas de l'article 3 "Salariés bénéficiaires" sont remplacés par les dispositions suivantes :

"Les dispositions du présent accord s'appliquent à tout salarié ayant 6 mois d'ancienneté et plus dans l'entreprise relevant du champ d'application du présent accord et non affilié à l'AGIRC.

L'ancienneté est réputée acquise au premier jour du mois civil au cours duquel le salarié acquiert ladite ancienneté."

2. Les dispositions du paragraphe "Salariés non cadres ayant moins de 6 mois d'ancienneté" du 3.2 "Couverture facultative" sont modifiées en conséquence et concernent les salariés non affiliés à l'AGIRC et ayant moins de 6 mois d'ancienneté.

Dispenses d'affiliation

Le 3.1 "Dispense d'affiliation" est remplacé par les dispositions suivantes :

"3.1. Dispenses d'affiliation

Les salariés placés dans les situations ci-après peuvent demander, par écrit, à l'employeur, une dispense d'affiliation à l'assurance complémentaire frais de santé prévue au présent accord :

- les salariés bénéficiaires d'un contrat de travail d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit qu'ils sont déjà couverts à titre individuel pour les mêmes garanties ;
- les salariés bénéficiaires d'un contrat de travail d'une durée inférieure à 12 mois et ayant au moins 6 mois d'ancienneté, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- les salariés à temps partiel ayant au moins 6 mois d'ancienneté et dont l'adhésion au régime les conduirait à s'acquitter d'une cotisation salariale au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ; en cas d'augmentation de la rémunération, si la cotisation salariale représente moins de 10 % de celle-ci de façon pérenne, le salarié devra alors obligatoirement s'affilier au régime mis en place par l'accord ;
- les salariés bénéficiaires de la CMU-C en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS), en application de

l'article L. 863-1 du même code ; la dispense prend fin dès que le salarié ne bénéficie plus de cette couverture ou ne perçoit plus l'ACS ;

- à condition d'en justifier chaque année, les salariés bénéficiaires par ailleurs pour les mêmes risques, y compris en qualité d'ayants droit, d'une couverture collective à adhésion obligatoire mise en place dans une autre entreprise (salariés à employeurs multiples ou en qualité d'ayants droit affiliés à titre obligatoire).

Cette dernière dispense d'affiliation prend fin en cas de modification de la qualité d'ayant droit, en cas de non-renouvellement annuel de l'attestation, de cessation de la couverture obligatoire ou à la demande du salarié.

Le salarié ayant plusieurs employeurs relevant du champ d'application du présent accord et un seul de ces employeurs cotise auprès de l'organisme désigné. Cet employeur est celui auprès duquel le salarié acquiert en premier la condition d'ancienneté requise pour bénéficier du régime, sauf accord écrit entre les employeurs et le salarié.

Toute demande de dispense doit être notifiée, par écrit, à l'employeur au plus tard avant la fin du premier mois qui suit celui de l'obtention de la condition de 6 mois d'ancienneté.

En cas de dispense, les cotisations correspondantes ne sont dues ni par le salarié ni par l'employeur.

Si le salarié ne remplit plus les conditions de dispense d'affiliation, il doit en informer l'employeur et devra alors obligatoirement cotiser au régime à compter du mois civil suivant."

Article 3

Cotisations

Taux de cotisations et répartition

Le 7.1 "Taux de cotisations et répartition" est remplacé par les dispositions suivantes :

"7.1. Taux de cotisations et répartition

Les cotisations sont établies sur la base de la législation de l'assurance maladie et de la réglementation sociale et fiscale en vigueur au moment de la conclusion du présent accord. En cas de modification des dispositions réglementaires ou législatives et/ou des bases de remboursement de la mutualité sociale agricole (MSA) entraînant une modification de tout ou partie des engagements de l'organisme d'assurance désigné, les signataires de l'accord et l'organisme d'assurance s'engagent à réviser les cotisations et/ou les garanties, au plus tôt à la date d'application par la MSA des dispositions et/ou des bases de remboursement nouvelles.

La cotisation mensuelle du présent régime de 'remboursement complémentaire de frais de santé' est exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) et sera égale, pour les exercices 2014 et suivants, à 0,92 % du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Elle est répartie comme suit :

- 17,50 % à la charge de l'employeur, dans la limite de 5,50 € ;
- 82,50 % à la charge du salarié.

Le salarié pourra affilier, facultativement, ses ayants droit selon les options suivantes :

- faire garantir dans les conditions prévues à l'article 5 le remboursement des frais de santé engagés par les membres de sa famille (conjoint et enfant[s] à charge) moyennant un taux de cotisation spécifique de 1,69 % du plafond mensuel de la sécurité sociale ;
- faire garantir dans les conditions prévues à l'article 5 le remboursement des frais de santé engagés par le salarié ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise moyennant un taux de cotisation spécifique de 0,92 % du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Si le salarié choisit de souscrire les garanties optionnelles correspondant à l'annexe B, il devra acquitter en totalité les cotisations supplémentaires, soit :

- 0,21 % du plafond mensuel de la sécurité sociale pour le salarié seul ;
- 0,45 % du plafond mensuel de la sécurité sociale pour le salarié et ses ayants droit.

Dispositions communes aux régimes concernant l'évolution et la révision des cotisations

Les cotisations sont indexées au 1^{er} janvier de chaque exercice sur l'écart, s'il est positif, entre le taux d'évolution annuelle de l'indice de la consommation médicale totale (CMT) hors hospitalisation, connu au 1^{er} septembre, et le pourcentage d'augmentation du plafond mensuel de la sécurité sociale constaté entre le 1^{er} janvier de l'exercice précédent et le 1^{er} janvier de l'exercice concerné.

Elles peuvent également évoluer au 1^{er} janvier de chaque année en fonction des résultats du régime, sous réserve du respect d'un préavis de 2 mois, et après consultation des partenaires sociaux."

Suspension du contrat de travail

Le 7.3 "Suspension du contrat de travail" est remplacé par les dispositions suivantes :

"7.3. Suspension du contrat de travail

Suspension du contrat de travail pour un motif non lié à une maladie ou à un accident

En cas de suspension du contrat de travail pour l'un des cas prévu par les dispositions légales ne donnant pas lieu à maintien en tout ou partie de salaire par l'employeur, le salarié bénéficie des garanties complémentaires frais de santé pendant les 3 premiers mois de la suspension, et ce sans versement de cotisation.

Après cette période, le salarié peut, pendant la période de suspension restant à courir, demander à l'organisme assureur, à titre individuel et facultatif, à continuer à bénéficier de la garantie complémentaire santé, sous réserve du paiement par ce dernier de l'intégralité de la cotisation.

L'employeur doit informer l'organisme assureur compétent de la suspension du contrat et de la durée de la suspension au début de celle-ci.

Suspension du contrat de travail pour maladie, accident (toutes origines) ou pour maternité

Le bénéfice des garanties mises en place dans le cadre du régime obligatoire est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- soit d'un maintien total ou partiel de salaire ;
- soit d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par celui-ci ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers, sans versement de cotisation pour tout mois civil d'absence.

Si la suspension est inférieure à 1 mois, la cotisation forfaitaire pour la garantie complémentaire frais de santé est due intégralement."

Article 4

Portabilité

1. L'intitulé de l'article 8 devient : "Maintien de garanties".
2. Est créé un 8.1 intitulé : "Maintien de garanties au profit des anciens salariés et des ayants droit d'un salarié décédé".

3. Les dispositions de l'article 8 sont transférées au 8.1 et demeurent inchangées, sauf le septième alinéa, modifié comme suit :

“Les intéressés devront en faire la demande auprès de CRIA Prévoyance dans les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois qui suivent le terme de couverture au titre de la portabilité visée au 8.2 ci-après ou le décès du salarié.”

4. Est créé un 8.2 rédigé comme suit :

“8.2. Portabilité

Les salariés bénéficient, à compter du 1^{er} juin 2014, du maintien à titre gratuit des garanties du régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions suivantes :

- le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation de l'assurance chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez un même employeur ; cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;
- le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;
- les garanties maintenues sont celles en vigueur dans l'entreprise ;
- l'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien de garanties, des conditions prévues au présent article, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après ;
- l'employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

Ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficiaient effectivement des garanties à la date de cessation du contrat de travail.

Pour bénéficier du maintien, le salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme assureur, et notamment le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lesquelles les prestations sont dues.”

Article 5

Annexes

Les annexes A et B ci-jointes présentent les garanties complémentaires santé actualisées.

Article 6

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du trimestre civil qui suit la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension et, au plus tôt, le 1^{er} juin 2014 concernant les dispositions relatives à la portabilité.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant. »

Fait à Cahors, le 9 septembre 2013.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE A

« Tableau des garanties complémentaires de base frais de santé

DÉSIGNATION DES ACTES	TOTAL REMBOURSEMENT MSA + CRIA (base)
Frais médicaux	
Consultations, visites de médecin ou spécialiste	100 % de la BR
Auxiliaires médicaux, soins infirmiers, massage, pédicure, orthophonistes, orthoptistes, sages-femmes	100 % de la BR
Analyses, examens de laboratoire	100 % de la BR
Radiographie, électroradiologie	100 % de la BR
Participation forfaitaire sur les actes médicaux lourds	Prise en charge
Cures thermales prises en charge par le régime de base	100 % de la BR
Actes de prévention responsables	100 % de la BR
Pharmacie	
Pharmacie prise en charge par le régime de base	100 % de la BR
Frais d'optique	
Verres, montures, lentilles pris en charge par le régime de base	450 % de la BR + forfait annuel et par bénéficiaire égal à 10 % du PMSS
Frais dentaires	
Soins et honoraires	100 % de la BR
Prothèses dentaires prises en charge par le régime de base	210 % de la BR + forfait annuel et par bénéficiaire égal à 10,5 % du PMSS
Orthodontie prise en charge par le régime de base (enfants de moins de 16 ans)	250 % de la BR
Appareillage	
Fournitures médicales, pansements, gros et petits appareillages, prothèses sauf auditives	100 % de la BR
Prothèses auditives	455 % de la BR
Hospitalisation (hors maternité, séjour en maison de repos, frais de placement en long séjour ou en cure médicale), y compris psychiatrie (secteur conventionné ou non)	
Frais de soins et séjour	100 % de la BR
Dépassements d'honoraires	230 % de la BR
Chambre particulière	0,90 % du PMSS par jour
Participation forfaitaire sur les actes lourds	Prise en charge
Forfait hospitalier	100 % des frais réels

DÉSIGNATION DES ACTES	TOTAL REMBOURSEMENT MSA + CRIA (base)
Forfaits	
Maternité : Frais de soins et séjour Dépassements d'honoraires et chambre particulière	100 % de la BR Crédit de 1/3 du PMSS par bénéficiaire et par maternité
Frais de transport pris en charge par le régime de base	100 % de la BR
Régime de base : mutualité sociale agricole (MSA) ou sécurité sociale. BR : base de remboursement du régime de base (MSA ou sécurité sociale). PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale au 1 ^{er} janvier de l'année.	

Actes de prévention

Conformément aux obligations de prise en charge du contrat responsable dans le parcours de soins, l'institution a choisi de prendre en charge les actes de prévention prévus à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale figurant sur la liste prévue à cet effet par l'arrêté du 8 juin 2006. »

ANNEXE B

« Tableau des garanties complémentaires optionnelles frais de santé »

DÉSIGNATION DES ACTES	TOTAL REMBOURSEMENT MSA + CRIA (base + option)
Frais médicaux	
Consultations, visites de médecin ou spécialiste	200 % de la BR
Auxiliaires médicaux, soins infirmiers, massage, pédicure, orthophonistes, orthoptistes, sages-femmes	100 % de la BR
Analyses, examens de laboratoire	100 % de la BR
Radiographie, électroradiologie	100 % de la BR
Participation forfaitaire sur les actes médicaux lourds	Prise en charge
Cures thermales prises en charge par le régime de base	100 % de la BR
Vaccins prescrits	40 € par an et par famille
Actes de prévention responsables	100 % de la BR
Pharmacie	
Pharmacie prise en charge par le régime de base	100 % de la BR
Frais d'optique	
Verres, montures, lentilles pris en charge par le régime de base	450 % de la BR + forfait annuel et par bénéficiaire égal à 12,25 % du PMSS
Frais dentaires	
Soins et honoraires	100 % de la BR
Prothèses dentaires prises en charge par le régime de base	210 % de la BR + forfait annuel et par bénéficiaire égal à 12,25 % du PMSS
Parodontologie	3,50 % du PMSS par an et par bénéficiaire
Orthodontie prise en charge par le régime de base (enfants de moins de 16 ans)	250 % de la BR
Appareillage	
Fournitures médicales, pansements, gros et petits appareillages, prothèses sauf auditives	300 % de la BR
Prothèses auditives	455 % de la BR + forfait annuel et par bénéficiaire égal à 7 % du PMSS
Hospitalisation (hors maternité, séjour en maison de repos, frais de placement en long séjour ou en cure médicale), y compris psychiatrie (secteur conventionné ou non)	
Frais de soins et séjour	100 % de la BR
Dépassements d'honoraires	430 % de la BR
Chambre particulière	1,82 % du PMSS par jour pendant 60 jours puis 0,90 % du PMSS par jour
Séjour accompagnant	1,82 % du PMSS par jour pendant 30 jours

DÉSIGNATION DES ACTES	TOTAL REMBOURSEMENT MSA + CRIA (base + option)
Participation forfaitaire sur les actes lourds	Prise en charge
Forfait hospitalier	100 % des frais réels
Forfaits	
Maternité :	
Frais de soins et séjour	300 % de la BR
Dépassements d'honoraires et chambre particulière	Crédit de 1/3 du PMSS par bénéficiaire et par maternité + 1,82 % du PMSS par jour
Frais de transport pris en charge par le régime de base	100 % de la BR
Régime de base : mutualité sociale agricole (MSA) ou sécurité sociale. BR : base de remboursement du régime de base (MSA ou sécurité sociale). PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale au 1 ^{er} janvier de l'année.	

Actes de prévention

Conformément aux obligations de prise en charge du contrat responsable dans le parcours de soins, l'institution a choisi de prendre en charge les actes de prévention prévus à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale figurant sur la liste prévue à cet effet par l'arrêté du 8 juin 2006. »

Convention collective

**IDCC : 9461. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Lot)
(6 mai 1969)**

(Etendue par arrêté du 10 octobre 1969,
Journal officiel du 8 février 1970)

AVENANT N° 144 DU 16 JANVIER 2014

NOR : *AGRS1497165M*
IDCC : 9461

Entre :

La FDSEA du Lot ;

La FDCUMA du Lot,

D'une part, et

Le SNCEA CFE-CGC du Lot ;

La FGTA FO du Lot ;

Le SGA CFDT du Lot,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans le cadre du suivi des comptes de résultats du régime conventionnel assuré par Agri-Prévoyance, il a été décidé de mettre en place un taux d'appel des cotisations invalidité et assurance des charges sociales patronales ainsi qu'une amélioration de la garantie incapacité temporaire de travail.

Article 1^{er}

Définition des salariés non cadres

Au titre VI « Régime complémentaire de retraite et de prévoyance » de la convention collective, les salariés non cadres sont définis ainsi :

« Les salariés non cadres, à l'exclusion des cadres et personnels ressortissant à la convention collective nationale de prévoyance du 2 avril 1952 concernant les ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles et relevant de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC, employés sur les exploitations et entreprises visées à l'article 1^{er} de la présente convention. »

Article 2

Modification de l'article 75

Le dernier alinéa de l'article 75 « Garantie de rémunération en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Le salarié, suivant les cas visés ci-dessus, percevra, pendant au maximum 90 jours, des indemnités journalières complémentaires s'ajoutant à celles servies par la caisse de mutualité sociale agricole, de telle sorte qu'il bénéficie d'une indemnité égale à 90 % du salaire servant de base au calcul des indemnités journalières versées par la caisse.

Compte tenu des résultats excédentaires constatés pour les exercices précédents, cette indemnisation évolue : à compter de la date d'effet de l'avenant n° 144 du 16 janvier 2014 et jusqu'au 31 décembre 2016, le salarié percevra, au-delà des 90 premiers jours, 90 % du salaire brut aussi longtemps que seront réglées les indemnités journalières.

En fonction des résultats du régime départemental, ce taux d'indemnisation sera réexaminé et les conditions précédentes pourront être à nouveau appliquées, soit : "Au-delà des 90 jours, il percevra 80 % du salaire brut aussi longtemps que seront réglées les indemnités journalières." »

Article 3

Modification de l'article 76

La partie « Financement du régime de prévoyance » de l'article 76 « Réassurance » est remplacée par les dispositions suivantes :

« Financement du régime de prévoyance

Un accord collectif d'adhésion conclu entre les parties signataires de la convention collective et Agri-Prévoyance fixe par ailleurs les conditions et modalités de la gestion confiée à cette institution de prévoyance contre la perception de cotisations au règlement desquelles sont tenus les employeurs. La garantie est financée par une cotisation égale à 1,61 % des rémunérations brutes versées à tous les salariés visés à l'article précédent.

Ce taux est réparti comme suit :

(En pourcentage des rémunérations brutes.)

GARANTIE	EMPLOYEUR	SALARIÉ	TAUX GLOBAL
Incapacité temporaire : garantie conventionnelle	0,03	0,40	0,43
Invalidité	0,26	0,06	0,32
Décès	0,24	0,16	0,40
Incapacité temporaire : maintien de salaire à la charge de l'employeur (mensualisation)	0,33	–	0,33
Assurance charges sociales patronales	0,13	–	0,13
Total	0,99	0,62	1,61

La cotisation de 0,33 % destinée à la couverture de l'intégralité des risques accidents du travail et maladie professionnelle et à la couverture résultant de l'article L. 1226-1 du code du travail en cas de maladie ou d'accident et la cotisation de 0,13 % relative à l'assurance des cotisations sociales dues par l'employeur sont financées exclusivement par l'employeur.

Taux d'appel des cotisations

Compte tenu des résultats excédentaires constatés pour les exercices précédents, il sera appliqué un taux d'appel de 95 % sur les cotisations invalidité et assurance des charges patronales à compter

de la date d'effet de l'avenant n° 144 du 16 janvier 2014, et jusqu'au 31 décembre 2016. En fonction des résultats du régime départemental ce taux d'appel sera réexaminé.

Ce taux est réparti comme suit :

(En pourcentage des rémunérations brutes.)

GARANTIE	EMPLOYEUR	SALARIÉ	TAUX GLOBAL
Incapacité temporaire : garantie conventionnelle	0,03	0,40	0,43
Invalidité	0,25	0,06	0,31
Décès	0,24	0,16	0,40
Incapacité temporaire : maintien de salaire à la charge de l'employeur (mensualisation)	0,33	–	0,33
Assurance charges sociales patronales	0,12	–	0,12
Total	0,97	0,62	1,59

La cotisation de 0,33 % destinée à la couverture de l'intégralité des risques accidents du travail et maladie professionnelle et à la couverture résultant de l'article L. 1226-1 du code du travail en cas de maladie ou d'accident et la cotisation de 0,12 % relative à l'assurance des cotisations sociales dues par l'employeur sont financées exclusivement par l'employeur. »

Article 4

Extension et entrée en vigueur

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui prendra effet le premier jour du trimestre suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Cahors, le 16 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale
IDCC : 7517. – INGÉNIEURS ET CADRES
D'EXPLOITATIONS AGRICOLES
(2 avril 1952)

(Etendue par arrêté du 13 octobre 1953,
Journal officiel du 28 octobre 1953)

AVENANT N° 46 DU 22 JANVIER 2014

NOR : AGRS1497154M
IDCC : 7517

Entre :

La fédération nationale de la propriété privée rurale ;
La fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles ;
La fédération nationale du bois ;
La fédération nationale entrepreneurs des territoires,

D'une part, et

Le SNCEA CFE-CGC ;
La FNAF CGT ;
La FGA CFDT ;
La FGTA FO ;
La CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La convention collective est modifiée comme suit :

1. Au 4.2. « Taux de cotisations et répartitions » de l'article 4 :

1.1. Les deuxième, troisième et quatrième alinéas du paragraphe « Garantie de retraite complémentaire » sont remplacés par les trois alinéas suivants :

« A la date du 1^{er} janvier 2014, taux (hors taux d'appel) de :

- 8 % (tranche A) au titre de la retraite complémentaire ARRCO, répartie à raison de 62 % à la charge de l'employeur et de 38 % à la charge du salarié (soit 4,96 % à la charge de l'employeur et 3,04 % à la charge du salarié) ;
- 16,34 % (tranches B et C) au titre de la retraite complémentaire AGIRC, répartie à raison de 62,07 % à la charge de l'employeur et de 37,93 % à la charge du salarié (soit 10,14 % à la charge de l'employeur et 6,20 % à la charge du salarié). »

1.2. Les deux premiers alinéas du paragraphe « Garantie complémentaire frais de santé » sont remplacés par les deux alinéas suivants :

« La garantie complémentaire santé prévue au titre IV de la présente convention est financée par une cotisation santé mensuelle de 129 € comprenant les taxes et contributions connues à la date du 29 novembre 2011.

Pour l'Alsace et la Moselle, cette cotisation mensuelle est de 94 €. »

1.3. Le paragraphe « Dispenses d'affiliation » est remplacé par le paragraphe suivant :

« Dispenses d'affiliation à la garantie complémentaire santé

Pour être prises en compte, les demandes de dispense d'affiliation prévues ci-dessous doivent être faites par écrit à l'employeur et lui parvenir :

- dans le mois qui suit l'embauche pour les nouveaux embauchés ;
- au plus tard le 8 du mois pour une mise en œuvre de la dispense d'affiliation le mois suivant pour les salariés déjà présents dans l'entreprise.

Ces demandes doivent être accompagnées, lorsqu'il est rendu nécessaire, de tout document justifiant de la situation de dispense.

Le salarié qui ne remplit plus les conditions requises à la dispense d'affiliation doit en informer son employeur. Il doit alors obligatoirement être affilié à la présente garantie frais de santé à compter du premier jour du mois civil suivant.

1. Salariés en CDD ou à temps partiel et apprentis

Quelle que soit leur date d'embauche, peuvent demander à être exclus de l'assurance complémentaire frais de santé et donc de ne bénéficier que partiellement du régime national de prévoyance :

- les salariés et les apprentis bénéficiaires d'un contrat d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- les salariés et les apprentis bénéficiaires d'un contrat d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne justifient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- les salariés à temps partiel et les apprentis dès lors que leur cotisation est égale ou supérieure à 10 % de leur rémunération brute.

En cas d'augmentation de la rémunération du salarié à temps partiel (notamment du fait de l'augmentation de sa durée de travail) ou de l'apprenti, si la cotisation représente moins de 10 % de celle-ci de façon pérenne, le salarié devra alors obligatoirement cotiser à la garantie frais de santé.

2. Bénéficiaires de la CMU-C, de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS) ou d'une assurance individuelle frais de santé

Quelle que soit leur date d'embauche, peuvent demander à être exclus de la garantie frais de santé et donc de ne bénéficier que partiellement du régime national de prévoyance :

- les salariés bénéficiaires de la CMU-C ou de l'ACS : dans ce cas, la dispense ne peut jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
- les salariés couverts par une assurance individuelle santé au moment de leur embauche : dans ce cas, la dispense ne peut jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel.

3. Salariés déjà couverts par ailleurs

A condition de le justifier chaque année, peuvent demander à être exclus de l'assurance complémentaire frais de santé et donc de ne bénéficier que partiellement du régime national de prévoyance les salariés qui bénéficient par ailleurs d'une couverture santé collective obligatoire :

- en qualité d'ayant droit : cette dispense prend fin en cas de modification de la qualité d'ayant droit ;
- de par l'exercice d'une activité exercée simultanément chez plusieurs employeurs ne relevant pas tous du champ d'application de la présente convention. »

1.4. Entre le paragraphe « Dispenses d'affiliation à la garantie complémentaire santé » et le paragraphe « Employeurs multiples » est inséré le paragraphe suivant :

« Cas particulier des couples travaillant dans la même entreprise

Pour les couples relevant de la présente convention et travaillant dans la même entreprise, il est prévu que l'un des deux conjoints, tel que défini à l'article 10, soit affilié en tant que salarié et l'autre en tant qu'ayant droit.

Une seule cotisation sera donc due pour le couple travaillant dans la même entreprise. Il est précisé que la cotisation est appelée sur le salaire du membre du couple ayant la rémunération brute la plus élevée. »

1.5. Le paragraphe « Employeurs multiples » est désormais intitulé « Cas particulier des employeurs multiples relevant du champ d'application de la présente convention ».

2. L'article 9 est complété comme suit :

« 9.5. Portabilité des garanties prévues aux titres III et IV

Les salariés affiliés au présent régime bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire, en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à la prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions définies par les textes légaux, et ce à compter de la date fixée par la loi (dispositions figurant pour information en annexe I à l'avenant n° 46 du 22 janvier 2014).

Pour bénéficier des prestations, le demandeur d'emploi ouvrant droit au maintien des garanties doit fournir l'ensemble des justificatifs demandés au salarié, auxquels s'ajoute le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lesquelles les prestations demandées sont dues. »

3. La dernière phrase du dernier alinéa de l'article 14 est modifiée comme suit :

« En 2014, la valeur du point est de 0,2917 €. »

4. La dernière phrase du huitième alinéa de l'article 18 est modifiée comme suit :

« Pour 2014, le salaire de référence est de 6,4882 €. »

5. La dernière phrase du troisième alinéa de l'article 19 est modifiée comme suit :

« Pour 2014, la valeur du point est de 0,3309 €. »

6. Le dernier alinéa du 2 de l'article 21 est modifié comme suit :

« Les allocations liquidées sont versées mensuellement et dues le premier jour du mois civil. »

7. Le premier alinéa de l'article 23 est modifié comme suit :

« Dans le cas où le nombre de points de retraite d'un retraité, d'un conjoint survivant, d'un conjoint divorcé non remarié est inférieur à 1 000 points, il n'est pas procédé à la liquidation des droits sous forme de rente, mais à un versement unique sous forme de capital. »

8. Les tableaux des remboursements de la garantie frais de santé figurant à l'annexe II à la convention collective sont remplacés par les tableaux présentés en annexe II au présent avenant.

Article 2

Le présent avenant prend effet :

- au 1^{er} janvier 2014, concernant la mise à jour des informations relatives à l'augmentation réglementaire du taux de cotisation AGIRC et aux nouvelles valeurs relatives à la rente éducation et à la retraite supplémentaire ;
- à la date fixée par la loi, concernant le dispositif portabilité et la mise en conformité des tableaux de remboursements de la garantie frais de santé avec la nouvelle CCAM (classification commune des actes médicaux) ;
- le premier jour du trimestre civil suivant celui de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension, concernant les autres dispositions.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 22 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Dispositions légales sur la portabilité (*art. L. 911-8 du code de la sécurité sociale*)

« Les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1, contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1° Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

2° Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

3° Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

4° Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

5° L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;

6° L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

Le présent article est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties mentionnées au premier alinéa à la date de la cessation du contrat de travail. »

ANNEXE II

1. Tableau de garanties hors Alsace-Moselle

NATURE DES RISQUES	REMBOURSEMENT du régime de base	REMBOURSEMENT COMPLÉMENTAIRE
Frais médicaux		
Honoraires médecins conventionnés	70 %	100 % des frais réels
Honoraires médecins non conventionnés	–	90 % des frais réels limités à 300 % BR du secteur conventionné
Auxiliaires médicaux	60 %	100 % des frais réels
Analyses, examens de laboratoire	60 %	100 % des frais réels
Radiographie	70 %	100 % des frais réels
Actes de prévention responsables	De 35 % à 70 %	100 % des frais réels
Pharmacie		
Vignettes blanches, bleues, orange	De 15 % à 65 %	TM
Optique		
Montures, verres et lentilles remboursées par la sécurité sociale	60 %	390 % BR + crédit de 340 € par an et par bénéficiaire limité à une paire par an et par bénéficiaire
Lentilles non remboursées par la sécurité sociale	–	
Crédit supplémentaire optique : verres unifo- caux	–	Crédit de 40 € par an et par bénéficiaire limité à une paire par an et par bénéficiaire
Crédit supplémentaire optique : verres pro- gressifs et multifocaux	–	Crédit de 110 € par an et par bénéficiaire limité à une paire par an et par bénéficiaire
Crédit supplémentaire optique global	–	En l'absence de prestations optiques durant 2 ans, crédit supplémentaire de 50 € par bénéficiaire la 3 ^e année
Dentaire		
Soins dentaires remboursés par la sécurité sociale	70 %	100 % des frais réels
Prothèses dentaires remboursées par la sécu- rité sociale	70 %	410 % BR
Autres actes dentaires non pris en charge par la sécurité sociale (hors implantologie/paro- dontologie)	–	Crédit de 215 € par an et par bénéficiaire
Implantologie/parodontologie	–	Crédit de 200 € par an et par bénéficiaire
Orthodontie prise en charge par la sécurité sociale	100 %	300 % BR
Orthodontie non prise en charge par la sécu- rité sociale	–	Crédit de 400 € par an et par bénéficiaire

NATURE DES RISQUES	REMBOURSEMENT du régime de base	REMBOURSEMENT COMPLÉMENTAIRE
Appareillage		
Fournitures médicales, pansements	60 %	100 % des frais réels
Gros et petits appareillages, orthopédie, prothèses sauf prothèses auditives	De 60 % ou 100 %	TM + 200 % BR
Prothèses auditives prises en charge par la sécurité sociale	60 %	390 % BR + crédit de 400 € par an et par bénéficiaire
Prothèses auditives non prises en charge par la sécurité sociale	–	Crédit de 385 € par an et par bénéficiaire
Hospitalisation médicale ou chirurgicale		
Frais de soins et de séjour	De 80 % ou 100 %	TM
Dépassement d'honoraires secteur conventionné	–	100 % des frais réels
Dépassement d'honoraires secteur non conventionné	–	90 % des frais réels limités à 300 % BR du secteur conventionné
Chambre particulière secteur conventionné (y compris ambulatoire)	–	100 % FR par jour limités à 60 jours par an et par bénéficiaire
Chambre particulière secteur non conventionné (y compris ambulatoire)	–	90 % FR par jour limités à 60 jours par an et par bénéficiaire
Frais d'accompagnement jusqu'aux 16 ans de l'enfant	–	40 € par jour limités à 60 jours par an et par bénéficiaire
Forfait hospitalier	–	100 % des frais réels
Maternité		
Dépassement d'honoraires et chambre particulière	–	Crédit de 1 000 € par maternité
Prime de naissance : maternité ou adoption	–	Crédit de 210 € par enfant pour les deux premiers et crédit de 310 € à partir du troisième
Psychiatrie		
Frais de soins et de séjour	De 80 % ou 100 %	TM
Dépassement d'honoraires secteur conventionné	–	100 % des frais réels
Dépassement d'honoraires secteur non conventionné	–	90 % des frais réels limités à 300 % BR du secteur conventionné
Chambre particulière	–	Crédit de 1 000 € par an et par bénéficiaire
Forfait hospitalier	–	100 % des frais réels
Cures thermales		
Honoraires de surveillance médicale	70 %	100 % des frais réels
Frais de soins et de séjour	65 %	35 % BR + crédit de 195 € par an et par bénéficiaire
Divers		
Transport pris en charge par la sécurité sociale	65 %	TM
Forfait actes lourds	–	100 % des frais réels

2. Tableau de garanties Alsace-Moselle

NATURE DES RISQUES	REMBOURSEMENT du régime de base	REMBOURSEMENT COMPLÉMENTAIRE
Frais médicaux		
Honoraires médecins conventionnés	90 %	100 % des frais réels
Honoraires médecins non conventionnés	90 %	90 % des frais réels limités à 300 % BR du secteur conventionné
Auxiliaires médicaux	90 %	100 % des frais réels
Analyses, examens de laboratoire	90 %	100 % des frais réels
Radiographie	90 %	100 % des frais réels
Actes de prévention responsables	90 %	100 % des frais réels
Pharmacie		
Vignettes blanches, bleues, orange	90 %	TM
Optique		
Montures, verres et lentilles remboursées par la sécurité sociale	90 %	540 % BR + crédit de 340 € par an et par bénéficiaire limité à une paire par an et par bénéficiaire
Lentilles non remboursées par la sécurité sociale		
Crédit supplémentaire optique : verres unifocaux	–	Crédit de 40 € par an et par bénéficiaire limité à une paire par an et par bénéficiaire
Crédit supplémentaire optique : verres progressifs et multifocaux	–	Crédit de 110 € par an et par bénéficiaire limité à une paire par an et par bénéficiaire
Crédit supplémentaire optique global		En l'absence de prestations optiques durant 2 ans, crédit supplémentaire de 50 € par bénéficiaire la 3 ^e année
Dentaire		
Soins dentaires remboursés par la sécurité sociale	90 %	100 % des frais réels
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale	90 %	390 % BR
Autres actes dentaires non pris en charge par la sécurité sociale (hors implantologie/parodontologie)	–	Crédit de 215 € par an et par bénéficiaire
Implantologie/parodontologie	–	Crédit de 200 € par an et par bénéficiaire
Orthodontie prise en charge par la sécurité sociale	100 %	300 % BR
Orthodontie non prise en charge par la sécurité sociale	–	Crédit de 400 € par an et par bénéficiaire
Appareillage		
Fournitures médicales, pansements	90 %	100 % des frais réels
Gros et petits appareillages, orthopédie, prothèses sauf prothèses auditives	De 90 % ou 100 %	TM + 200 % BR
Prothèses auditives prises en charge par la sécurité sociale	90 %	540 % BR + crédit de 400 € par an et par bénéficiaire

NATURE DES RISQUES	REMBOURSEMENT du régime de base	REMBOURSEMENT COMPLÉMENTAIRE
Prothèses auditives non prises en charge par la sécurité sociale	–	Crédit de 385 € par an et par bénéficiaire
Hospitalisation médicale ou chirurgicale		
Frais de soins et de séjour	100 %	–
Dépassement d'honoraires secteur conventionné	–	100 % des frais réels
Dépassement d'honoraires secteur non conventionné	–	90 % des frais réels limités à 300 % BR du secteur conventionné
Chambre particulière secteur conventionné (y compris ambulatoire)	–	100 % FR par jour limités à 60 jours par an et par bénéficiaire
Chambre particulière secteur non conventionné (y compris ambulatoire)	–	90 % FR par jour limités à 60 jours par an et par bénéficiaire
Frais d'accompagnement jusqu'aux 16 ans de l'enfant	–	40 € par jour limités à 60 jours par an et par bénéficiaire
Forfait hospitalier	100 % des frais réels	
Maternité		
Dépassement d'honoraires et chambre particulière	–	Crédit de 1 000 € par maternité
Prime de naissance : maternité ou adoption	–	Crédit de 210 € par enfant pour les deux premiers et crédit de 310 € à partir du troisième
Psychiatrie		
Frais de soins et de séjour	100 %	–
Dépassement d'honoraires secteur conventionné	–	100 % des frais réels
Dépassement d'honoraires secteur non conventionné	–	90 % des frais réels limités à 300 % BR du secteur conventionné
Chambre particulière	–	Crédit de 1 000 € par an et par bénéficiaire
Forfait hospitalier	100 % des frais réels	100 % des frais réels
Cures thermales		
Honoraires de surveillance médicale	90 %	100 % des frais réels
Frais de soins et de séjour	90 %	35 % BR + crédit de 195 € par an et par bénéficiaire
Divers		
Transport pris en charge par la sécurité sociale	100 %	–
Forfait actes lourds	100 % des frais réels	–

Convention collective

**IDCC : 8522. – EXPLOITATIONS FORESTIÈRES
ET SCIERIES AGRICOLES
(Pays de la Loire)
(2 juillet 1985)**

(Etendue par arrêté du 19 novembre 1986,
Journal officiel du 11 décembre 1986)

AVENANT N° 43 DU 26 FÉVRIER 2014

NOR : *AGRS1497159M*

IDCC : 8522

Entre :

L'UR des syndicats d'exploitants forestiers et scieurs des Pays de la Loire,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

L'USRAF CGT ;

La FGTA CGT-FO ;

La FSCOPA CFTC ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 10 de la convention collective est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 10

Participation aux commissions mixtes ou paritaires

Les employeurs sont tenus de laisser une liberté suffisante aux salariés appelés à participer aux commissions mixtes et aux commissions paritaires prévues par la présente convention.

Les modalités relatives à la participation et au maintien de la rémunération pendant le temps nécessité par la tenue de la commission ainsi que les modalités d'indemnisation des frais de déplacements sont définies par les dispositions de l'accord national de travail du 21 janvier 1992 modifié relatif à l'organisation de la négociation collective en agriculture, sous réserve qu'ils soient employés dans une entreprise comprise dans le champ d'application de la présente convention. »

Article 2

Le cinquième alinéa de l'article 17 « Période d'essai » est modifié comme suit :

« – 2 mois de travail effectif pour les conducteurs de camions poids lourds, les conducteurs d'abatteuses et d'engins de débardage munis de grues, les affûteurs et les mécaniciens d'entretien ; ».

Article 3

Sont supprimées les annexes III « Modèle de contrat de coupe pour les bûcherons tâcherons », IV « Protocole d'accord du 2 décembre 1983 » et V « Arrêté portant extension du champ d'application de la convention collective de retraite et prévoyance des ingénieurs et cadres d'exploitations agricoles du 2 avril 1952 ».

Article 4

Est supprimé le dixième alinéa « Un modèle de contrat de coupe est annexé à la présente convention » de l'article 20 « Contrat de coupe ».

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Angers, le 26 février 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8412. – SCIERIES AGRICOLES ET ACTIVITÉS CONNEXES
(Lorraine et Alsace)
(7 juin 1988)**

(Etendue par arrêté du 7 septembre 1988,
Journal officiel du 17 septembre 1988)

AVENANT N° 32 DU 3 DÉCEMBRE 2013

NOR : AGRS1497156M
IDCC : 8412

Entre :

La fédération nationale du bois et les fédérations départementales des Vosges, de la Moselle, de la Meuse et de Meurthe-et-Moselle ;

Le syndicat régional des scieurs et exploitants forestiers d'Alsace,

D'une part, et

La fédération régionale de l'agroalimentaire CFDT de Lorraine ;

Les UR CFTC de Lorraine et d'Alsace ;

Les UR CGT-FO de Lorraine et d'Alsace ;

Les UR CFE-CGC de Lorraine et d'Alsace,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 63 « Régime de prévoyance. – Incapacité. – Invalidité. – Décès » de la convention collective sont modifiées comme suit.

1. Le paragraphe « Garantie invalidité » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Garantie invalidité toutes causes

Pour le salarié ayant 1 an d'ancienneté ou plus, la garantie débute dès la mise en invalidité par la mutualité sociale agricole ou dès le versement d'une rente accident du travail pour invalidité supérieure ou égale à 66,66 %.

La prestation est égale à 10 % du salaire mensuel brut de référence.

Cette rente s'ajoute à celle versée par la mutualité sociale agricole.

Le versement de la rente débute dès le versement d'une rente accident du travail par la mutualité sociale agricole pour une incapacité permanente entraînant une impossibilité d'exercer une activité professionnelle et correspondant à un taux égal ou supérieur à 66,66 %.

La rente ne peut se cumuler avec les indemnités journalières qu'il percevait avant la décision de la mutualité sociale agricole au titre de l'incapacité temporaire prévue dans le présent accord.

Le salaire mensuel brut de référence est égal à 1/12 des salaires bruts perçus par le salarié au cours des 12 mois civils précédant la date de l'arrêt de travail.

En tout état de cause, le total des prestations perçues au titre des régimes de base et du présent régime de prévoyance ne peut excéder le salaire net perçu par l'intéressé en activité.

Cette rente d'invalidité est maintenue à l'intéressé aussi longtemps qu'il perçoit une pension de la mutualité sociale agricole et est suspendue si la mutualité sociale agricole suspend le versement de sa propre pension.

Seuls les invalides des 2^e et 3^e catégories sont bénéficiaires du régime d'indemnisation.

En tout état de cause, cette rente prend fin le dernier jour du mois précédant la date d'effet de la pension vieillesse. »

2. Le premier alinéa du 2 « Répartition des taux » du paragraphe « Cotisations » est modifié comme suit :

« Le taux global d'appel des cotisations destinées au financement des prestations définies est de 1,46 %, à raison de 0,75 % pour les employeurs et de 0,71 % pour les salariés. »

3. Le tableau figurant au 3 « Tableau récapitulatif » du même paragraphe est modifié comme suit :

(En pourcentage.)

	TAUX	PART patronale	PART ouvrière
Incapacité temporaire + relais mensualisation	1,04	0,61	0,43
Invalidité	0,18	0,10	0,08
Décès	0,24	0,04	0,20
Total	1,46	0,75	0,71

Article 2

Les dispositions du présent avenant prendront effet le premier jour du trimestre civil suivant celui au cours duquel aura été publié son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale 54 de la DIRECCTE Lorraine, en l'absence d'opposition après un délai de 15 jours à compter de la signature.

Fait à Nancy, le 3 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8822. – SCIERIES AGRICOLES
ET EXPLOITATIONS FORESTIÈRES
(Rhône-Alpes, à l'exception de la Loire)
(27 juin 1988)**

(Etendue par arrêté du 30 janvier 1989,
Journal officiel du 8 février 1989)

AVENANT N° 30 DU 21 NOVEMBRE 2013

NOR : AGRS1497160M
IDCC : 8822

Entre :

Le syndicat des exploitants forestiers et scieurs de l'Isère ;
Le syndicat des exploitants forestiers et scieurs de la Savoie ;
Le syndicat des exploitants forestiers et scieurs de la Haute-Savoie ;
Le syndicat des exploitants forestiers et scieurs de la Drôme et de l'Ardèche ;
Le syndicat des exploitants forestiers et scieurs du Rhône ;
Le syndicat des exploitants forestiers et scieurs de l'Ain ;
Le syndicat des forestiers privés de Rhône-Alpes,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le 9 « Cotisation » de l'article 63 « Régime de prévoyance, incapacité de travail, invalidité et décès » de la convention collective est remplacé par les dispositions suivantes :

« 9. Cotisation

CRIA Prévoyance, dont le siège social est situé 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff, assure et gère le présent régime de prévoyance.

a) Assiette

Les cotisations sont appelées pour tous les salariés entrant dans le champ d'application du dispositif conventionnel sur la base des rémunérations brutes versées aux salariés concernés, prises en considération pour les cotisations d'assurances sociales.

b) Répartition des taux

Le taux global d'appel des cotisations destinées au financement des prestations définies est de 1,51 %, à raison de 0,87 % pour les employeurs et de 0,64 % pour les salariés.

La fraction de cotisation destinée à la couverture, d'une part, de la garantie résultant de l'extension à l'agriculture de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 relatif à la mensualisation, en cas de maladie, et d'autre part, de l'intégralité des risques accident du travail au titre de la mensualisation est à la charge exclusive de l'employeur pour un taux de 0,35 %.

c) Tableau récapitulatif

Les cotisations telles que fixées à l'accord d'adhésion sont réparties comme suit :

(En pourcentage.)

	TAUX	PART patronale	PART ouvrière
Maintien de salaire + relais	0,86	0,42	0,44
Invalidité	0,30	0,25	0,05
Décès	0,30	0,15	0,15
Reprise des encours	0,05	0,05	0,00
Total	1,51	0,87	0,64

Article 2

La date d'effet du présent avenant est fixée au premier jour du trimestre civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant. Celui-ci sera remis à chacune des organisations signataires et déposé, par la partie la plus diligente, à l'unité territoriale du Rhône de la DIRECCTE Rhône-Alpes sur support papier et par voie électronique.

Fait à Lyon, le 21 novembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8822. – SCIERIES AGRICOLES
ET EXPLOITATIONS FORESTIÈRES
(Rhône-Alpes, à l'exception de la Loire)
(27 juin 1988)**

(Etendue par arrêté du 30 janvier 1989,
Journal officiel du 8 février 1989)

AVENANT N° 31 DU 21 NOVEMBRE 2013

NOR : AGRS1497161M
IDCC : 8822

Entre :

Le syndicat des exploitants forestiers et scieurs de l'Isère ;
Le syndicat des exploitants forestiers et scieurs de la Savoie ;
Le syndicat des exploitants forestiers et scieurs de la Haute-Savoie ;
Le syndicat des exploitants forestiers et scieurs de la Drôme et de l'Ardèche ;
Le syndicat des exploitants forestiers et scieurs du Rhône ;
Le syndicat des exploitants forestiers et scieurs de l'Ain ;
Le syndicat des forestiers privés de Rhône-Alpes,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le 4 « Garantie invalidité » de l'article 63 « Régime de prévoyance, incapacité de travail, invalidité et décès » de la convention collective est remplacé par les dispositions suivantes :

« 4. Garantie invalidité toutes causes

La garantie débute dès la mise en invalidité par la mutualité sociale agricole ou dès le versement d'une rente accident du travail pour une invalidité supérieure ou égale à 66,66 %. Le participant perçoit alors une rente qui se substitue aux indemnités journalières complémentaires qu'il percevait précédemment.

La prestation est égale à 15 % du salaire mensuel brut de référence.

Cette rente s'ajoute à celle versée par la mutualité sociale agricole.

Le salaire mensuel brut de référence est égal à 1/12 des salaires bruts perçus par le salarié au cours des 12 mois civils précédant la date de l'arrêt de travail.

En tout état de cause, le total des prestations perçues au titre des régimes de base et régime complémentaire ne peut excéder le salaire net perçu par l'intéressé en activité.

Cette rente d'invalidité est maintenue à l'intéressé aussi longtemps qu'il perçoit une pension de la mutualité sociale agricole et est suspendue si la mutualité sociale agricole suspend le versement de sa propre pension.

Seuls les invalides des 2^e et 3^e catégories sont bénéficiaires du régime d'indemnisation.

En tout état de cause, cette rente prend fin le dernier jour du mois précédant la date d'effet de la pension vieillesse. »

Article 2

Le présent avenant prend effet à la date de sa signature.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant. Celui-ci sera remis à chacune des organisations signataires et déposé, par la partie la plus diligente, à l'unité territoriale du Rhône de la DIRECCTE Rhône-Alpes sur support papier et par voie électronique.

Fait à Lyon, le 21 novembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou

165140160-000414

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
