

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Premier ministre

Direction
de l'information
légale
et administrative



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère du travail,
de l'emploi
et du dialogue social

Ministère de l'agriculture,
de l'agroalimentaire
et de la forêt

BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2014/21 DU 14 JUIN 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	(*)

(*) Aucun texte du ministère de l'agriculture dans le *BO* n° 21.

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2014/21

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Aide et services à domicile : avenant n° 14-2013 du 26 novembre 2013 relatif au financement du dialogue social	4
Aide et services à domicile : avenant n° 15-2013 du 26 novembre 2013 relatif aux priorités de la formation continue	6
Architecture (entreprises [Guyane]) : accord du 21 février 2014 relatif aux salaires minima et à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2014	8
Architecture (entreprises [Martinique]) : accord du 19 février 2014 relatif aux salaires minima et à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2014	10
Architecture (entreprises [Midi-Pyrénées]) : accord du 27 mars 2014 relatif aux salaires minima et à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2014	12
Automobile (services) : adhésion par lettre du 29 avril 2014 de la FGMM CFDT à l'accord RPCS et à ses avenants n ^{os} 66 et 66 <i>bis</i>	14
Bureaux d'études techniques : avenant du 1 ^{er} avril 2014 à l'accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail	15
Bureaux d'études techniques : avenant du 9 avril 2014 à l'accord du 28 octobre 2009 relatif aux CQP	22
Chaussure (commerce succursaliste) : accord du 28 mars 2014 relatif aux appointements mensuels et annuels garantis pour l'année 2014	24
Chaussure (commerce succursaliste) : accord du 28 mars 2014 relatif aux salaires minima pour l'année 2014	27
Chaussure (détaillants) : avenant du 10 mars 2014 à l'accord du 10 juin 2013 relatif à la formation professionnelle	30
Chaux (industries) : accord du 26 mars 2013 relatif aux salaires minima et à la prime de vacances au 1 ^{er} mars 2013	32
Coiffure (professions connexes) : avenant n° 2 du 19 février 2014 à l'avenant n° 23 relatif aux classifications	36
Coiffure (professions connexes) : avenant n° 32 du 19 février 2014 relatif au CQP « Responsable de salon de coiffure »	38
Films d'animation (production) : avenant n° 8 du 27 février 2014 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} mars 2014	43

Habitat social (organisations professionnelles) : accord du 15 janvier 2014 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés dans les offices publics de l'habitat.....	55
Médico-sociaux (établissements) : avenant n° 04-2013 du 22 novembre 2013 relatif à la prime de technicité.....	62
Médico-sociaux (établissements) : avenant n° 01-2014 du 31 janvier 2014 relatif à la prime de service et d'assiduité.....	64
Métallurgie (Ain) : avenant du 21 mars 2014 relatif aux taux effectifs garantis annuels, aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux primes pour l'année 2014	66
Métallurgie (Haute-Saône) : avenant du 7 avril 2014 portant modification au régime de prévoyance complémentaire et à la prime de panier	72
Métallurgie (Moselle) : avenant du 27 février 2014 relatif à la prévoyance complémentaire	75
Papiers-cartons (intersecteurs) : avenant n° 3 du 25 mars 2014 relatif au développement de la formation professionnelle.....	76
Produits du sol, engrais (négoce et industrie) : avenant n° 62 du 15 janvier 2014 relatif aux salaires minima pour l'année 2014.....	82
Reprographie : accord du 8 avril 2014 relatif à la classification des agents de maîtrise	86
Reprographie : accord du 8 avril 2014 relatif aux salaires minima conventionnels des classifications « agents de maîtrise »	87
Travail temporaire (entreprises) : avis d'interprétation du 16 décembre 2013 relatif aux dispositions du DIF.....	88
Unédic, Assedic (institutions, assurance chômage) : accord du 30 janvier 2014 relatif aux salaires et à la valeur du point pour l'année 2014	90

Brochure n° 3381

Convention collective nationale

**IDCC : 2941. – AIDE, ACCOMPAGNEMENT, SOINS
ET SERVICES À DOMICILE
(BAD)**

**AVENANT N° 14-2013 DU 26 NOVEMBRE 2013
RELATIF AU FINANCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL**

NOR : ASET1450617M

IDCC : 2941

Entre :

La FNAAFP ;

L'ADESSA ;

L'UNADMR ;

L'UNA,

D'une part, et

La FNSS CFDT ;

La FNAS CGT-FO ;

La FSS CFTC ;

La FFSAS CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 18 du titre II est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 18

Modalités d'exercice de ce droit

L'enveloppe de 0,010 % dédiée à l'exercice du droit à la négociation collective des partenaires sociaux doit permettre d'assurer un dialogue social et des négociations de branche de qualité.

a) 75 % de cette enveloppe sont répartis à parts égales entre les organisations syndicales représentatives dans la branche ;

b) Les 25 % restants sont versés à l'union syndicale de la branche (USB domicile). »

Article 2

Les autres articles de la convention collective restent inchangés.

Article 3

Date d'effet

Le présent avenant entrera en vigueur dès publication au *Journal officiel* de son arrêté d'agrément, conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Article 4

Extension

Les partenaires sociaux demandent également l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 26 novembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3381

Convention collective nationale

**IDCC : 2941. – AIDE, ACCOMPAGNEMENT, SOINS
ET SERVICES À DOMICILE
(BAD)**

AVENANT N° 15-2013 DU 26 NOVEMBRE 2013
RELATIF AUX PRIORITÉS DE LA FORMATION CONTINUE

NOR : ASET1450618M
IDCC : 2941

Entre :

La FNAAFP ;

L'ADESSA ;

L'UNADMR ;

L'UNA,

D'une part, et

La FNSS CFDT ;

La FNAS CGT-FO ;

La FSS CFTC ;

La FNOS CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 30 du titre VI est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 30

Priorités d'action en matière de formation continue

Pour les 3 prochaines années (2014-2016), les objectifs prioritaires de la branche sont les suivants :

- favoriser l'obtention de qualification pour les catégories d'emplois non qualifiés, et notamment les emplois d'intervention, en particulier par le DEAVS, le DETISE, le DEAS, le DEI, le DEAMP ;
- favoriser les actions de formation de perfectionnement et/ou d'évolution des compétences liées à l'emploi occupé ;
- favoriser l'obtention de qualification pour les salariés bénéficiant d'une expérience de plus de 10 ans n'ayant pas changé de catégorie ;

- faciliter l’obtention de qualification pour les emplois d’encadrement (notamment responsable de secteur et cadre de secteur) ;
- favoriser la qualification pour les emplois de direction (niveaux II et I) ;
- mettre en place les contrats et périodes de professionnalisation, notamment pour les salariés de plus de 45 ans ;
- favoriser les actions permettant la mise en œuvre de parcours professionnel pour, notamment, faciliter le maintien dans l’emploi des salariés ;
- favoriser les formations liées à la fonction tutorale ;
- favoriser les formations permettant de prévenir et d’agir sur les risques professionnels liés à la pénibilité et aux RPS.

Dans le cadre des périodes de professionnalisation, la liste des publics ouvrant droit à période de professionnalisation est complétée par le public suivant : salariés qui comptent 10 ans d’activité professionnelle.

Ces priorités sont déclinées annuellement par la CPNEFP, qui les communique à l’OPCA désigné. »

Article 2

Les autres articles de la convention collective restent inchangés.

Article 3

Date d’effet

Le présent avenant entrera en vigueur dès publication au *Journal officiel* de son arrêté d’agrément, conformément aux dispositions de l’article L. 314-6 du code de l’action sociale et des familles.

Article 4

Extension

Les partenaires sociaux demandent également l’extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 26 novembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

Convention collective nationale
IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

ACCORD DU 21 FÉVRIER 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA ET À LA VALEUR DU POINT
AU 1^{ER} JANVIER 2014
(GUYANE)
NOR : ASET1450611M
IDCC : 2332

Entre :

Le SDA ;

L'UNSFA,

D'une part, et

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 7,45 € pour l'ensemble de la région Guyane, à compter du 1^{er} janvier 2014, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

Article 2

Cette valeur du 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 Cayenne, le 21 février 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

Convention collective nationale
IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

ACCORD DU 19 FÉVRIER 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA ET À LA VALEUR DU POINT
AU 1^{ER} JANVIER 2014
(MARTINIQUE)
NOR : ASET1450610M
IDCC : 2332

Entre :

Le SDA ;

L'UNSFA,

D'une part, et

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 7,45 € pour l'ensemble de la région Martinique, à compter du 1^{er} janvier 2014, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

Article 2

Cette valeur du 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 Fort-de-France, le 19 février 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

Convention collective nationale
IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

ACCORD DU 27 MARS 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA ET À LA VALEUR DU POINT
AU 1^{ER} JANVIER 2014
(MIDI-PYRÉNÉES)
NOR : ASET1450612M
IDCC : 2332

Entre :
Le SDA ;
L'UNSA,

D'une part, et
La fédération BATIMAT-TP CFTC ;
La FNCB SYNATPAU CFDT ;
La FESSAD UNSA ;
La FG FO construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les valeurs du point, pour la durée légale hebdomadaire du travail, sont fixées à compter du 1^{er} janvier 2014, pour la région Midi-Pyrénées, à :

Zone 1 (communauté urbaine de Toulouse Métropole) :

- 7,36 € pour les coefficients supérieurs à 320 ;
- 7,44 € pour les coefficients inférieurs ou égaux à 320 ;

Zone 2 (région Midi-Pyrénées, hors communauté urbaine de Toulouse Métropole) :

- 7,27 € pour les coefficients supérieurs à 320 ;
- 7,34 € pour les coefficients inférieurs ou égaux à 320.

Article 2

Ces valeurs du point s'appliqueront 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 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 Paris, le 27 mars 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3034

Convention collective nationale

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

**ADHÉSION PAR LETTRE DU 29 AVRIL 2014
DE LA FGMM CFDT À L'ACCORD RPCS
ET À SES AVENANTS N^{OS} 66 ET 66 BIS**

**NOR : ASET1450608M
IDCC : 1090**

Paris, le 29 avril 2014.

*La fédération générale des mines et de la métallurgie de la CFDT, 49, avenue Simon-Bolivar,
75950 Paris Cedex 19, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs,
39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.*

Monsieur le directeur général,

Concernant la convention collective nationale des services de l'automobile, je vous informe par la présente que la fédération générale des mines et de la métallurgie de la CFDT, en application de l'article L. 2261-3 du code du travail, décide d'adhérer aux trois accords relatifs au régime professionnel complémentaire de santé du 19 septembre 2013 :

- accord paritaire national du 19 septembre 2013 instituant un régime professionnel complémentaire de santé (RPCS) ;
- avenant n° 66 du 19 septembre 2013 à la convention collective relatif au régime professionnel complémentaire de santé (RPCS) ;
- avenant n° 66 bis du 19 septembre 2013 à la convention collective relatif à la portabilité des garanties du RPO.

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

Par ailleurs, vous trouverez, ci-joint, copies des courriers transmis aux différents signataires des accords visés ci-dessus.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le directeur général, l'expression de ma considération distinguée.

Le secrétaire général adjoint.

Brochure n° 3018

Convention collective nationale

IDCC : 1486. – **BUREAUX D'ÉTUDES TECHNIQUES,
CABINETS D'INGÉNIEURS-CONSEILS
ET SOCIÉTÉS DE CONSEILS**

AVENANT DU 1^{ER} AVRIL 2014

À L'ACCORD DU 22 JUIN 1999 RELATIF À LA DURÉE DU TRAVAIL

NOR : ASET1450604M

IDCC : 1486

Entre :

Le SYNTEC ;

La CINOV,

D'une part, et

La FIECI CFE-CGC ;

La F3C CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

CHAPITRE I^{ER}

RÉVISION DE L'ACCORD

Le présent avenant modifie l'article 4 du chapitre II de l'accord du 22 juin 1999 comme suit :

« Article 4

Forfait annuel en jours

Les parties signataires réaffirment leur attachement aux droits à la santé, à la sécurité et au repos du salarié et ont adopté l'accord du 22 juin 1999 dans le respect des principes fondamentaux suivants :

- le 11^e alinéa du Préambule de la Constitution de 1946, affirmant le droit du salarié à la santé et au repos ;
- les dispositions de la Charte sociale européenne du Conseil de l'Europe du 18 octobre 1961, consacrant dans son article 11 le droit à la protection de la santé du salarié ;
- les dispositions de la directive 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail ;

- les dispositions de la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs du 9 décembre 1989, stipulant que la réalisation du marché intérieur doit conduire à une amélioration des conditions de vie et de travail des travailleurs dans la Communauté européenne ;
- les dispositions de la directive 93/104/CE du Conseil du 23 novembre 1993, qui fixe des prescriptions minimales de sécurité et de santé en matière d'aménagement du temps de travail ;
- les dispositions du traité d'Amsterdam du 2 octobre 1997, mentionnant les droits sociaux fondamentaux définis dans la Charte sociale du Conseil de l'Europe de 1961 et dans la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs de 1989 ;
- l'article 1134 du code civil.

Les parties signataires ont ainsi adopté le 11 mars 2011 un accord de méthode afin de préserver la santé au travail et un accord le 19 février 2013 relatif à la santé au travail et aux risques psychosociaux, visant à améliorer la santé des salariés de la branche.

Les parties signataires réaffirment leur attachement aux droits à la santé, à la sécurité et au repos du salarié et entendent se référer, dans le cadre du présent avenant :

- à la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003, dont les articles 17, alinéa 1, et 19 ne permettent aux Etats membres de déroger aux dispositions relatives à la durée du travail que dans le respect des principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé du travailleur ;
- à l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, qui garantit au travailleur des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité ;
- aux dispositions des articles L. 3121-43 à L. 3121-48 du code du travail, définissant le recours aux conventions de forfait en jours sur l'année.

Article 4.1

Champ d'application

Peuvent être soumis au présent article 4 les personnels exerçant des responsabilités de management élargi ou des missions commerciales, de consultant ou accomplissant des tâches de conception ou de création, de conduite et de supervision de travaux, disposant d'une large autonomie, de liberté et d'indépendance dans l'organisation et la gestion de leur temps de travail pour exécuter les missions qui leur sont confiées.

Les salariés ainsi concernés doivent bénéficier de dispositions adaptées en matière de durée du travail ; ils sont autorisés, en raison de l'autonomie dont ils disposent, à dépasser ou à réduire la durée conventionnelle de travail dans le cadre du respect de la législation en vigueur. La rémunération mensuelle du salarié n'est pas affectée par ces variations.

Pour pouvoir relever de ces modalités, les salariés concernés doivent obligatoirement disposer de la plus large autonomie d'initiative et assumer la responsabilité pleine et entière du temps qu'ils consacrent à l'accomplissement de leur mission caractérisant la mesure réelle de leur contribution à l'entreprise. Ils doivent donc disposer d'une grande latitude dans leur organisation de travail et la gestion de leur temps.

Ils relèvent au minimum de la position 3 de la grille de classification des cadres de la convention collective nationale ou bénéficient d'une rémunération annuelle supérieure à deux fois le plafond annuel de la sécurité sociale ou sont mandataires sociaux.

Article 4.2

Conditions de mise en place

La conclusion d'une convention individuelle de forfait annuel en jours fait impérativement l'objet d'un écrit signé par les parties, contrat de travail ou avenant annexé à celui-ci.

L'avenant ainsi proposé au salarié explicite précisément les raisons pour lesquelles le salarié concerné est autonome ainsi que la nature de ses fonctions.

Ainsi la convention individuelle doit faire référence à l'accord collectif de branche ou d'entreprise applicable et énumérer :

- la nature des missions justifiant le recours à cette modalité ;
- le nombre de jours travaillés dans l'année ;
- la rémunération correspondante ;
- le nombre d'entretiens.

Le refus de signer une convention individuelle de forfait en jours sur l'année ne remet pas en cause le contrat du salarié et n'est pas constitutif d'une faute.

Article 4.3

Décompte du temps de travail en jours sur une base annuelle

La comptabilisation du temps de travail du salarié se fait en jours sur une période de référence annuelle, avec un maximum fixé à 218 jours de travail par an, journée de solidarité incluse, pour un salarié présent sur 1 année complète et ayant acquis la totalité des droits à congés payés complets, compte non tenu des éventuels jours d'ancienneté conventionnels au titre de l'article 23 de la convention collective et de ceux définis éventuellement par accord d'entreprise ou par usage et des absences exceptionnelles accordées au titre de l'article 29 de la convention collective nationale.

Article 4.3.1

Année incomplète

L'année complète s'entend du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Dans le cas d'une année incomplète, le nombre de jours à effectuer est calculé en fonction de la durée en semaines restant à courir jusqu'à la fin de l'année, selon la formule suivante, par exemple :

Forfait annuel : 218 jours, base annuelle de 47 semaines (52 semaines – 5 semaines de congés payés), soit :

Nombre de jours à travailler = $218 \times \text{nombre de semaines travaillées} / 47$.

Dans ce cas, l'entreprise devra déterminer le nombre de jours de repos à attribuer sur la période considérée.

Article 4.4

Rémunération

Le personnel ainsi concerné doit bénéficier d'une rémunération annuelle au moins égale à 120 % du minimum conventionnel de sa catégorie sur la base d'un forfait annuel de 218 jours travaillés ou sur la base du forfait défini en entreprise.

Chaque année, l'employeur est tenu de vérifier que la rémunération annuelle versée au salarié est au moins égale à 120 % du minimum conventionnel de son coefficient.

La rémunération mensuelle du salarié est lissée sur la période annuelle de référence quel que soit le nombre de jours travaillés au cours du mois, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

L'adoption de cette modalité de gestion du temps de travail ne peut entraîner une baisse du salaire brut en vigueur à la date de ce choix.

Lorsqu'un salarié ayant conclu une convention de forfait en jours perçoit une rémunération manifestement sans rapport avec les sujétions qui lui sont imposées, il peut, nonobstant toute clause contraire, conventionnelle ou contractuelle, saisir le juge judiciaire afin que lui soit allouée une indemnité calculée en fonction du préjudice subi, eu égard notamment au niveau du salaire pratiqué dans l'entreprise et correspondant à sa qualification conformément aux dispositions légales.

Article 4.5

Forfait en jours réduit

En accord avec le salarié, ces modalités prévoient un nombre de jours travaillés en deçà du nombre de jours annuels travaillés défini à l'article 4.3 du présent avenant ou dans l'accord d'entreprise. Le salarié sera rémunéré au prorata du nombre de jours fixé par sa convention de forfait, et la charge de travail devra tenir compte de la réduction convenue.

Article 4.6

Jours de repos

Afin de ne pas dépasser le plafond convenu (dans la limite de 218 jours de travail sur l'année pour un droit à congés payés complet), ces salariés bénéficient de jours de repos dont le nombre peut varier d'une année à l'autre en fonction notamment des jours chômés. Il sera tenu compte des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles se rapportant à tout autre type d'absence.

Le positionnement des jours de repos par journée entière et indivisible du salarié en forfait annuel en jours se fait au choix du salarié, en concertation avec la hiérarchie, dans le respect du bon fonctionnement du service dont il dépend.

En accord avec leur employeur, les salariés peuvent renoncer à des jours de repos moyennant le versement d'une majoration minimum de 20 % de la rémunération jusqu'à 222 jours et de 35 % au-delà. Cette majoration est fixée par avenant au contrat de travail. Ce dispositif de rachat ne pourra avoir pour conséquence de porter le nombre de jours travaillés au-delà de 230 jours.

Article 4.7

Contrôle du décompte des jours travaillés/non travaillés

Le forfait annuel en jours s'accompagne d'un décompte des journées travaillées au moyen d'un suivi objectif, fiable et contradictoire mis en place par l'employeur.

L'employeur est tenu d'établir un document qui doit faire apparaître le nombre et la date des journées travaillées ainsi que le positionnement et la qualification des jours non travaillés en repos hebdomadaire, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos au titre du respect du plafond de 218 jours.

Ce suivi est établi par le (la) salarié(e) sous le contrôle de l'employeur et il a pour objectif de concourir à préserver la santé du salarié.

Article 4.8

Garanties : temps de repos. – Charge de travail. – Amplitude des journées de travail Entretien annuel individuel

Article 4.8.1

Temps de repos et obligation de déconnexion

Les modalités définies ci-dessous seront intégrées au règlement intérieur de l'entreprise.

Les salariés concernés ne sont pas soumis aux durées légales maximales quotidienne et hebdomadaire. Ils bénéficient d'un repos quotidien minimum de 11 heures consécutives et d'un repos hebdomadaire de 35 heures (24 heures + 11 heures) minimum consécutives.

Il est rappelé que ces limites n'ont pas pour objet de définir une journée habituelle de travail de 13 heures par jour mais une amplitude exceptionnelle maximale de la journée de travail.

A cet effet, l'employeur affichera dans l'entreprise le début et la fin d'une période quotidienne et d'une période hebdomadaire au cours desquelles les durées minimales de repos quotidien et hebdomadaire visées ci-dessus devront être respectées.

L'effectivité du respect par le salarié de ces durées minimales de repos implique pour ce dernier une obligation de déconnexion des outils de communication à distance.

L'employeur veillera à mettre en place un outil de suivi pour assurer le respect des temps de repos quotidien et hebdomadaire du salarié.

Il s'assurera des dispositions nécessaires afin que le salarié ait la possibilité de se déconnecter des outils de communication à distance mis à sa disposition.

Il est précisé que, dans ce contexte, les salariés en forfait annuel en jours, en concertation avec leur employeur, gèrent librement le temps à consacrer à l'accomplissement de leur mission.

L'amplitude des journées travaillées et la charge de travail de ces salariés devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés.

Si un salarié en forfait annuel en jours constate qu'il ne sera pas en mesure de respecter ces durées minimales de repos, il peut, compte tenu de l'autonomie dont il dispose dans la gestion de son temps, avertir sans délai son employeur afin qu'une solution alternative lui permettant de respecter les dispositions légales soit trouvée.

Article 4.8.2

Suivi de la charge de travail et de l'amplitude des journées de travail, équilibre entre vie privée et vie professionnelle

Afin de garantir le droit à la santé, à la sécurité, au repos et à l'articulation entre vie professionnelle et vie privée, l'employeur du salarié ayant conclu une convention de forfait annuel en jours assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé, de sa charge de travail et de l'amplitude de ses journées de travail.

Cette amplitude et cette charge de travail devront permettre au salarié de concilier vie professionnelle et vie privée.

Le salarié tiendra informé son responsable hiérarchique des événements ou éléments qui accroissent de façon inhabituelle ou anormale sa charge de travail.

L'outil de suivi mentionné à l'article 4.8.1 permet de déclencher l'alerte.

En cas de difficulté inhabituelle portant sur ces aspects d'organisation et de charge de travail ou en cas de difficulté liée à l'isolement professionnel du salarié, le salarié a la possibilité d'émettre, par écrit, une alerte auprès de l'employeur ou de son représentant, qui recevra le salarié dans les 8 jours et formulera par écrit les mesures qui seront, le cas échéant, mises en place pour permettre un traitement effectif de la situation. Ces mesures feront l'objet d'un compte rendu écrit et d'un suivi.

Par ailleurs, si l'employeur est amené à constater que l'organisation du travail adoptée par le salarié et/ou que la charge de travail aboutissent à des situations anormales, l'employeur ou son représentant pourra également organiser un rendez-vous avec le salarié.

L'employeur transmet une fois par an au CHSCT, ou à défaut aux délégués du personnel dans le cadre des dispositions légales et réglementaires, le nombre d'alertes émises par les salariés ainsi que les mesures prises pour pallier ces difficultés.

Il en va de même en cas de situation exceptionnelle intervenant avant l'échéance annuelle.

Article 4.8.3

Entretiens individuels

Afin de se conformer aux dispositions légales et de veiller à la santé et à la sécurité des salariés, l'employeur convoque au minimum deux fois par an le salarié, ainsi qu'en cas de difficulté inhabituelle, à un entretien individuel spécifique.

Au cours de ces entretiens seront évoquées la charge individuelle de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie privée et, enfin, la rémunération du salarié.

Lors de ces entretiens, le salarié et son employeur font le bilan sur les modalités d'organisation du travail du salarié, la durée des trajets professionnels, sa charge individuelle de travail, l'amplitude des journées de travail, l'état des jours non travaillés pris et non pris à la date des entretiens et l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Une liste indicative des éléments devant être abordés lors de ces entretiens est également transmise au salarié.

Au regard des constats effectués, le salarié et son responsable hiérarchique arrêtent ensemble les mesures de prévention et de règlement des difficultés (lissage sur une plus grande période, répartition de la charge, etc.). Les solutions et mesures sont alors consignées dans le compte rendu de ces entretiens annuels.

Le salarié et le responsable hiérarchique examinent si possible également à l'occasion de ces entretiens la charge de travail prévisible sur la période à venir et les adaptations éventuellement nécessaires en termes d'organisation du travail.

Article 4.9

Consultation des IRP

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, et dans le respect de la santé et de la sécurité des salariés, le comité d'entreprise est informé et consulté chaque année sur le recours aux forfaits en jours dans l'entreprise ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés. Ces informations (nombre de salariés en forfaits en jours, nombre d'alertes émises, synthèse des mesures prises) sont également transmises au CHSCT et seront consolidées dans la base de données économiques et sociales unique.

Article 4.10

Suivi médical

Dans une logique de protection de la santé et de la sécurité des salariés, il est instauré, à la demande du salarié, une visite médicale distincte pour les salariés soumis au présent accord, afin de prévenir les risques éventuels sur la santé physique et morale. »

CHAPITRE II

EFFETS DE L'ACCORD

Tenant compte des conditions de travail des salariés concernés aboutissant à une obligation de protection de la santé et de la sécurité de la part de l'employeur, les partenaires sociaux décident que les dispositions des articles 4.2, 4.7, 4.8.1, 4.8.2, 4.8.3, 4.9 et 4.10 sont impératives tant pour les accords existants que pour ceux à venir. Pour la mise en place de ces mesures, les entreprises disposent d'un délai de 6 mois à compter de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Pour les entreprises dépourvues d'accord ou celles dépourvues de délégué syndical et de représentant du personnel – et cela en l'absence d'accord –, l'ensemble des dispositions du présent avenant sont d'application directe.

CHAPITRE III

DÉPÔT ET EXTENSION

Le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente dans le cadre des articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Le présent avenant prendra effet au premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension de l'avenant au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 1^{er} avril 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3018

Convention collective nationale

**IDCC : 1486. – BUREAUX D'ÉTUDES TECHNIQUES,
CABINETS D'INGÉNIEURS-CONSEILS
ET SOCIÉTÉS DE CONSEILS**

AVENANT DU 9 AVRIL 2014

À L'ACCORD DU 28 OCTOBRE 2009 RELATIF AUX CQP

NOR : ASET1450621M

IDCC : 1486

Entre :

Le SYNTEC ;

La CINOV,

D'une part, et

La CSFV CFTC ;

La FIECI CFE-CGC ;

La FEC FO ;

La F3C CFDT ;

La FSE CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 5.1.7 « Prise en charge des frais liés à l'organisation des jurys » sont complétées comme suit :

« Les partenaires sociaux décident d'accorder, pour la préparation des jurys de CQP, une durée de préparation équivalente à celle de la participation au jury afférent.

Ils décident en outre d'accorder, pour l'ouverture des sessions de CQP, le temps nécessaire dans la limite de 1 demi-journée. L'ouverture d'une session de CQP est réalisée par un seul membre du jury, membre de la CPNE et appartenant à l'un des deux collèges salariés ou employeurs.

Lorsque l'ouverture d'une session de CQP ne peut être réalisée par un membre défini à l'alinéa précédent, l'ouverture de la session est assurée par l'organisme de formation.

La préparation des jurys et l'ouverture des sessions de CQP ainsi que la prise en charge des frais afférents sont réalisées dans les mêmes conditions que celles prévues pour la participation audit jury, les modalités de prise en charge et de remboursement étant définies et communiquées par l'OPCA. »

Article 2

Les dispositions de l'article 5.1.4 « Composition du jury » sont modifiées comme suit :

« Il est composé, outre son président, d'au minimum deux personnes figurant sur la liste des membres de jurys habilités par la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNEFP) siégeant en matière de formation. Les membres de la CPNEFP figurent de droit et au même rang sur cette liste.

Le jury est présidé par un membre figurant sur une autre liste spécifique établie chaque année par la CPNEFP siégeant en matière de formation. Les membres de la CPNEFP figurent de droit et au même rang sur cette liste.

Un même membre peut figurer sur chacune de ces deux listes.

Si un membre du jury, qu'il soit président ou non, ne peut, à titre exceptionnel, assumer sa mission, il peut se faire remplacer par une personne de son choix parmi les membres de la liste idoine établie par la CPNEFP siégeant en matière de formation.

Les tuteurs et représentants de l'organisme de formation peuvent assister au jury sans voix délibérative. »

Article 3

Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente dans le cadre des articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent à l'expiration du délai légal d'opposition.

Le présent accord prendra effet au premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension de l'accord au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 9 avril 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3120

Convention collective nationale
IDCC : 468. – COMMERCE SUCCURSALISTE
DE LA CHAUSSURE

ACCORD DU 28 MARS 2014
RELATIF AUX APPOINTEMENTS MENSUELS ET ANNUELS GARANTIS
POUR L'ANNÉE 2014

NOR : ASET1450605M
IDCC : 468

Entre :

La FEC,

D'une part, et

La FNECS CFE-CGC ;

La CSFV CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Appointements mensuels du personnel « employés »

Au titre de l'année 2014, et à compter du premier jour du mois qui suit la date de signature du présent accord, les appointements mensuels garantis du personnel « employés » sont fixés selon le barème suivant :

(En euros.)

CATÉGORIE	MINIMUM MENSUEL
I	1 446
II	1 450
III	1 456
IV et IV bis	1 460
V et VI bis	1 465
VII	1 485
VIII	1 495

Article 2

Appointements annuels du personnel « cadres »

Au titre de l'année 2014, et à compter du premier jour du mois qui suit la date de signature du présent accord, les appointements annuels garantis du personnel « cadres » sont fixés selon le barème suivant :

(En euros.)

CATÉGORIE	MINIMUM MENSUEL
IA	19 795
IB	20 458
IC	21 114
IIA	21 868
IIB	22 192
IIC	22 837
IID	23 699
IIE	24 991
IIF	26 931
III	29 301
IV	31 670
V	36 088
VI	43 305

Grille couples

(En euros.)

CATÉGORIE	MINIMUM ANNUEL
IA	—
IB	—
IC	—
IIA	39 528
IIB	39 965
IIC	40 167
IID	41 466
IIE	43 736
IIF	47 130
III	51 282
IV	55 436
V	63 139

Article 3

Publicité. – Extension

Le présent accord est établi en autant d'exemplaires qu'il est nécessaire pour que chaque signataire en reçoive un original. Les organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national qui ne seraient pas signataires du présent texte en recevront une copie.

En outre, et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera adressé, à l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, à la direction générale du travail et au conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander, dès connaissance du numéro de récépissé de dépôt, l'extension du présent accord auprès des services du ministre chargé du travail.

Fait à Paris, le 28 mars 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3120

Convention collective nationale
IDCC : 468. – COMMERCE SUCCURSALISTE
DE LA CHAUSSURE

ACCORD DU 28 MARS 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2014

NOR : ASET1450603M
IDCC : 468

Entre :
La FEC,
D'une part, et
La FNECS CFE-CGC ;
La CSFV CFTC,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Appointements mensuels pour les employés

A compter de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle grille de classification au sein de l'entreprise, il est institué de nouveaux minima mensuels conventionnels pour les employés :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	MINIMUM MENSUEL
I	–	1 446
II	–	1 453
	2	1 463
III	–	1 488
	2	1 508
IV	–	1 528
	2	1 538
V	–	1 568
	2	1 578

Article 2

Appointements mensuels pour les agents de maîtrise

A compter de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle grille de classification au sein de l'entreprise, il est institué de nouveaux minima mensuels conventionnels pour les agents de maîtrise :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	MINIMUM MENSUEL
VI	–	1 714
VII	–	1 914

Article 3

Appointements annuels pour les cadres

A compter de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle grille de classification au sein de l'entreprise, il est institué de nouveaux minima annuels conventionnels pour les cadres :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	MINIMUM ANNUEL
VIII	–	25 604
	2	26 832
IX	–	28 676
	2	30 520
X	–	32 773
XI	–	36 870
XII	–	41 990

Article 4

Appointements annuels pour les couples

A compter de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle grille de classification au sein de l'entreprise, il est institué de nouveaux minima annuels conventionnels pour les couples :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	MINIMUM ANNUEL
VI	–	39 409
VII	–	40 433
VIII	1	43 505
	2	46 578
IX	1	50 777
	2	54 771

Article 5

Publicité. – Extension

Le présent accord est établi en autant d'exemplaires qu'il est nécessaire pour que chaque signataire en reçoive un original. Les organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national qui ne seraient pas signataires du présent texte en recevront une copie.

En outre, et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera adressé, à l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, à la direction générale du travail et au conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander, dès connaissance du numéro de récépissé de dépôt, l'extension du présent accord auprès des services du ministre chargé du travail.

Fait à Paris, le 28 mars 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3008

Convention collective nationale
IDCC : 733. – DÉTAILLANTS EN CHAUSSURE

AVENANT DU 10 MARS 2014
À L'ACCORD DU 10 JUIN 2013
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1450609M
IDCC : 733

Suite à la signature de l'accord du 10 juin 2013 portant sur la formation professionnelle, les parties ont souhaité préciser le contenu de l'article 5.2 de cet accord.

En conséquences, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Rémunération des salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation

L'article 5.2 de l'accord du 10 juin 2013 relatif à la formation professionnelle est remplacé par les dispositions suivantes :

« Le salarié titulaire d'un contrat de professionnalisation perçoit, pendant la durée du contrat, une rémunération calculée en fonction du Smic.

Ce montant varie selon l'âge du bénéficiaire et le niveau de sa formation.

Le montant est majoré lorsque l'intéressé est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

	SALARIÉS DE MOINS DE 21 ANS		SALARIÉS DE 21 À 25 ANS		SALARIÉS de 26 ans et plus
	Au premier jour du mois suivant où le titulaire du contrat atteint l'âge indiqué				
	Qualification inférieure à celle d'un bac professionnel	Qualification au moins égale à celle d'un bac professionnel	Qualification inférieure à celle d'un bac professionnel	Qualification au moins égale à celle d'un bac professionnel	
1 ^{re} année	70 % du Smic	80 % du Smic	80 % du Smic	90 % du Smic	100 % de la rémunération minimale conventionnelle, sans pouvoir être inférieure au Smic

2 ^e année	SALARIÉS DE MOINS DE 21 ANS		SALARIÉS DE 21 À 25 ANS		SALARIÉS de 26 ans et plus
	Au premier jour du mois suivant où le titulaire du contrat atteint l'âge indiqué				100 % de la rémunération minimale conventionnelle, sans pouvoir être inférieure au Smic
	70 % du Smic	80 % du Smic	80 % du Smic	90 % du Smic	

Article 2

Le présent avenant sera déposé par les parties auprès du ministère compétent en vue d'obtenir son extension.

Fait à Paris, le 10 mars 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FDCE.

Syndicats de salariés :

CGT ;

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FEC FO.

Brochure n° 3064

Convention collective nationale

IDCC : 3151. – INDUSTRIES DE LA FABRICATION DE LA CHAUX

ACCORD DU 26 MARS 2013

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA ET À LA PRIME DE VACANCES

AU 1^{ER} MARS 2013

NOR : ASET1450613M

IDCC : 3151

Entre :

L'UPC,

D'une part, et

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

La FG FO ;

La FNCB CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Salaires

L'augmentation des salaires minima conventionnels négociée le 26 mars 2013 sera pour les trois catégories, ouvriers, ETDAM et cadres, de 2,2 % (voir en annexe I les grilles salariales correspondantes calculées au 1^{er} mars 2013).

Article 2

Prime de vacances

La prime de vacances prévue par la convention collective nationale de l'industrie de la fabrication de la chaux pour les trois catégories de personnels, ouvriers, ETDAM et cadres, est revalorisée de 100 € et se trouve ainsi portée à 1 850 €.

Elle est attribuée au prorata du temps réellement travaillé dans l'entreprise au cours de l'année écoulée.

Article 3

Dépôt

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail dans les conditions fixées à l'article D. 2231-3 du code du travail.

Article 4

Extension

Les articles 1^{er} et 2 du présent accord feront l'objet d'une demande d'extension auprès des services centraux du ministère en charge du travail et de l'emploi.

Fait à Paris, le 26 mars 2013.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Ouvriers

Salaires minima mensuels

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE au 1 ^{er} janvier 2013	SALAIRE au 1 ^{er} mars 2013 (+ 2,2 %)
130	1 568,87	1 603,38
145	1 597,82	1 632,97
155	1 617,13	1 652,71
160	1 626,77	1 662,56
170	1 646,08	1 682,29
185	1 715,58	1 753,32
205	1 891,02	1 932,62

ETDAM

Rémunérations annuelles minima, y compris primes fixe et additionnelle, y compris variable hors gratification et prime de vacances

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE au 1 ^{er} janvier 2013	SALAIRE au 1 ^{er} mars 2013 (+ 2,2 %)
150	17 921,28	18 315,55
155	18 084,44	18 482,30
160	18 270,91	18 672,87
165	18 480,70	18 887,28
170	18 713,50	19 125,20
175	18 970,04	19 387,38
180	19 249,61	19 673,10
185	19 552,63	19 982,79
190	19 879,10	20 316,44
195	20 228,88	20 673,92
200	20 601,83	21 055,07
205	20 997,80	21 459,75
210	21 417,36	21 888,54
215	21 860,23	22 341,16
220	22 318,79	22 809,80
225	22 808,41	23 310,20

COEFFICIENT	SALAIRE au 1 ^{er} janvier 2013	SALAIRE au 1 ^{er} mars 2013 (+ 2,2 %)
230	23 321,37	23 834,44
235	23 857,34	24 382,20
240	24 416,32	24 953,48
250	25 021,35	25 571,82

Cadres

*Rémunérations annuelles minima, y compris variable
hors gratification et prime de vacances*

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE au 1 ^{er} janvier 2013	SALAIRE au 1 ^{er} mars 2013 (+ 2,2 %)
260	29 714,41	30 368,13
270	30 857,07	31 535,93
280	31 999,73	32 703,72
300	34 286,10	35 040,40
305	34 857,43	35 624,30
325	37 142,75	37 959,90
400	45 714,80	46 720,52

Brochure n° 3159

Convention collective nationale

IDCC : 2596. – COIFFURE ET PROFESSIONS CONNEXES

AVENANT N° 2 DU 19 FÉVRIER 2014

À L'AVENANT N° 23 RELATIF AUX CLASSIFICATIONS

NOR : ASET1450619M

IDCC : 2596

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux décident de modifier l'intitulé du certificat de qualification professionnelle (CQP) « Manager de salon de coiffure » par celui de CQP « Responsable de salon de coiffure » dans le cadre de l'inscription de ce titre professionnel au répertoire national des certifications professionnelles. En conséquence, les partenaires sociaux décident de modifier la grille de classification professionnelle des employés techniques, des agents de maîtrise et des cadres de la coiffure pour prendre en compte cette modification.

Le CQP « Responsable de salon de coiffure » permet de répondre aux besoins des salariés, en leur donnant des perspectives d'évolution professionnelle, et à ceux des entreprises, en leur permettant de trouver des collaborateurs ayant les compétences requises en management et gestion.

Article 1^{er}

Reconnaissance du CQP « Responsable de salon de coiffure » dans la grille de classification professionnelle des employés techniques de la coiffure, des cadres et agents de maîtrise de la coiffure

Les modifications suivantes sont apportées à l'article 3.4 de l'avenant n° 23 à la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006 relatif à la refonte des classifications professionnelles et aux rémunérations des employés techniques de la coiffure, des cadres et des agents de maîtrise de la coiffure :

- au niveau II, échelon 3, dans la colonne qualifications, l'intitulé CQP « Manager de salon de coiffure » est remplacé par CQP « Responsable de salon de coiffure » ;
- au niveau III, échelon 1, dans la colonne qualifications, l'intitulé CQP « Manager de salon de coiffure » est remplacé par CQP « Responsable de salon de coiffure » ;
- au niveau III, échelon 2, dans la colonne qualifications, l'intitulé CQP « Manager de salon de coiffure » est remplacé par CQP « Responsable de salon de coiffure » ;
- au niveau III, échelon 3, dans la colonne qualifications, l'intitulé CQP « Manager de salon de coiffure » est remplacé par CQP « Responsable de salon de coiffure ».

Article 2

Entrée en vigueur et champ d'application

Le présent avenant entrera en vigueur à la date de signature dans le respect des dispositions légales en vigueur, date à laquelle il annulera et remplacera partiellement l'article 3.4 de l'avenant n° 23 du 16 avril 2012.

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

Article 3

Dépôt

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

Fait à Paris, le 19 février 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNC ;
CNEC.

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;
FGTA FO ;
CSFV CFTC ;
FS CFDT.

Brochure n° 3159

Convention collective nationale

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

AVENANT N° 32 DU 19 FÉVRIER 2014

RELATIF AU CQP « RESPONSABLE DE SALON DE COIFFURE »

NOR : ASET1450620M

IDCC : 2596

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux font le constat que le secteur de la coiffure est confronté à des évolutions importantes, engendrées par le départ à la retraite d'ici à quelques années de nombreux chefs d'entreprise ainsi que par l'évolution des structures de certains salons. Ces évolutions mettent notamment en lumière le besoin accru de compétences en management et en gestion dans le but d'assurer à la clientèle un service plus proche de ses attentes. Les partenaires sociaux considèrent également que pour mieux préparer les entreprises à l'évolution incontournable des métiers de la coiffure il est indispensable d'attirer et de former des salariés en leur proposant des parcours de formation adaptés, attractifs et reconnus.

Pour ces raisons, les signataires du présent avenant décident de modifier le certificat de qualification professionnelle (CQP) « Manager de salon de coiffure ». Ces modifications permettront de mieux répondre aux besoins à la fois des salariés, en leur donnant des perspectives d'évolution professionnelle, et des entreprises, en leur permettant de trouver des collaborateurs ayant les qualifications requises en management et en gestion.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant annule et remplace l'avenant n° 20 à la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes relatif à la création d'un CQP « Manager de salon de coiffure » ainsi que l'avenant n° 26 à la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes relatif à la durée de formation du CQP « Manager de salon de coiffure ». Il s'applique à l'ensemble des salariés et des entreprises définis à l'article 1^{er} de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006.

Article 2

*Remplacement du CQP « Manager de salon de coiffure »
par le CQP « Responsable de salon de coiffure »*

Les partenaires sociaux décident de renommer le CQP « Manager de salon de coiffure » en le remplaçant par l'intitulé CQP « Responsable de salon de coiffure ». Ce nouvel intitulé prend en effet mieux en compte l'ensemble des éléments du référentiel d'activités et du référentiel de certification.

Afin de ne pas pénaliser les titulaires du CQP « Manager de salon de coiffure », il est convenu qu'au jour de l'entrée en vigueur du présent avenant ils bénéficient automatiquement d'une équivalence du CQP « Responsable de salon de coiffure ». Cette équivalence sera délivrée par la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche et permettra de bénéficier de l'ensemble des droits et des prérogatives afférents au CQP « Responsable de salon de coiffure ».

Article 3

Objectif du CQP « Responsable de salon de coiffure » Entreprises et publics concernés

Article 3.1

Objectif du CQP « Responsable de salon de coiffure »

L'objectif du CQP « Responsable de salon de coiffure » est de répondre aux enjeux actuels de la profession, à savoir :

- accompagner le développement et la pérennisation des salons de coiffure dans un contexte accru de cessions, transmissions et reprises d'entreprises ;
- répondre aux enjeux de professionnalisation des futurs dirigeants et de leurs collaborateurs ;
- permettre un meilleur accès à la promotion sociale et professionnelle des salariés afin d'accompagner leur évolution de carrière et leur « projet de vie » ;
- permettre d'anticiper les évolutions à venir du métier et de la branche.

Article 3.2

Entreprises et publics concernés

Les entreprises concernées sont celles relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes.

Dans ce cadre, le CQP « Responsable de salon de coiffure » s'adresse :

- aux collaborateurs qui souhaitent évoluer dans leur parcours professionnel et qui sont titulaires du BP ou du CAP de coiffure avec au moins 3 années d'expérience professionnelle après l'obtention de leur diplôme ou titulaires d'un bac pro, d'un diplôme de niveau IV, IV plus ou III ;
- aux futurs repreneurs ou créateurs de salon de coiffure titulaires du BP ou du CAP coiffure avec au moins 3 années d'expérience professionnelle après l'obtention de leur diplôme ou titulaires d'un bac pro, d'un diplôme de niveau IV, IV plus ou III.

Article 4

Obtention et dispositif de certification du CQP « Responsable de salon de coiffure »

Article 4.1

Obtention du CQP « Responsable de salon de coiffure »

Le CQP « Responsable de salon de coiffure » s'obtient par une évaluation certificative réalisée au terme d'un parcours de formation en centre de formation agréé par la CPNEFP d'une durée de 240 heures, réparties sur 10 mois maximum.

Afin de répondre à tous les publics visés, l'accès au CQP « Responsable de salon de coiffure » est possible aussi bien par la voie de la formation continue que par celle de la formation initiale. Il peut également s'obtenir dans le cadre de la VAE.

Article 4.2

Dispositif de certification

Le CQP « Responsable de salon de coiffure » est délivré par la CPNEFP, qui se réunit en jury paritaire, tel que précisé dans le règlement afférent au CQP « Responsable de salon de coiffure ».

Article 4.3

Référentiel emploi

Le référentiel emploi du CQP « Responsable de salon de coiffure » se découpe en domaines d'activité pour permettre le développement des capacités stratégiques, commerciales, organisationnelles, managériales et financières.

Les activités du référentiel emploi s'articulent autour des activités principales suivantes :

- encadrer, gérer et former une équipe (60 heures) ;
- organiser le travail (44 heures) ;
- superviser les activités du salon (30 heures) ;
- maîtriser la gestion commerciale (59 heures) ;
- communiquer (26 heures) ;
- développer son style de management (21 heures).

Dans le respect de ce cadre, la CPNEFP définit et, le cas échéant, fait évoluer le référentiel d'activités ainsi que le référentiel de certification du CQP « Responsable de salon de coiffure ».

Article 5

Classification et descriptif de la qualification visée par le titulaire du CQP « Responsable de salon de coiffure »

Article 5.1

Classification

Conformément aux dispositions prévues par l'avenant n° 2 à l'avenant n° 23 à la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes, le CQP « Responsable de salon de coiffure » est reconnu à partir du niveau II, échelon 3, de la grille de classification des emplois :

	QUALIFICATION
Niveau I	
Echelon 1 Coiffeur(se) débutant(e)	Salarié(e) sans diplôme professionnel mais ayant suivi la formation CAP sans obtenir le diplôme Salarié(e) titulaire d'un diplôme hors coiffure ayant suivi au moins un module qualifiant coiffure d'au moins 12 mois
Echelon 2 Coiffeur(se)	Titulaire du CAP coiffure Titulaire d'un diplôme de niveau V hors coiffure ayant suivi un module coiffure qualifiant de 12 mois, plus un module qualifiant coiffure de 6 mois
Echelon 3 Coiffeur(se) confirmé(e)	Titulaire du CAP coiffure Titulaire d'une mention complémentaire Titulaire d'un diplôme de niveau V hors coiffure ayant suivi un module qualifiant coiffure de 12 mois, plus un module qualifiant coiffure de 6 mois

	QUALIFICATION
Niveau II	
Echelon 1 Coiffeur(se) qualifié(e) Technicien(ne)	Titulaire du CAP et du BP Titulaire d'un niveau IV hors coiffure ayant suivi un module de formation qualifiant coiffure de 12 mois, plus un module qualifiant coiffure de 6 mois
Echelon 2 Coiffeur(se) hautement qualifié(e) Technicien(ne) qualifié(e)	Titulaire du CAP et/ou du BP Titulaire d'un diplôme de niveau IV hors coiffure ayant suivi deux modules de formation qualifiante coiffure de 12 mois
Echelon 3 Coiffeur(se) très hautement qualifié(e) Assistant(e) manager Technicien(ne) hautement qualifié(e)	Titulaire du CAP et/ou du BP Titulaire d'un diplôme de niveau III hors coiffure ayant suivi deux modules de formation qualifiante coiffure de 12 mois Titulaire du CQP « Responsable de salon de coiffure » Titulaire du BM III
Niveau III	
Echelon 1 Manager	Titulaire du CAP et/ou du BP Titulaire d'un diplôme de niveau III hors coiffure ayant suivi deux modules de formation qualifiante coiffure de 12 mois Titulaire du CQP « Responsable de salon de coiffure » Titulaire du BM III
Echelon 2 Manager confirmé(e) Animateur(trice) de réseau	Titulaire du CAP et/ou du BP, ou Titulaire du CQP « Responsable de salon de coiffure » Titulaire du BM III Titulaire d'un diplôme de niveau III hors coiffure, plus une expérience d'au moins 2 ans sur un poste de management
Echelon 3 Manager hautement confirmé(e) Animateur(trice) de réseau confirmé(e)	Titulaire du CAP et/ou du BP et titulaire du CQP « Responsable de salon de coiffure » ou du BM III, plus 1 an d'expérience minimum sur un poste de management Titulaire d'un diplôme de niveau III hors coiffure, plus une expérience d'au moins 2 ans sur un poste de management et/ou d'animation de points de vente

Article 5.2

Description de la qualification visée

Reconnu à partir du niveau II, échelon 3, de la grille de classification des emplois, le titulaire du CQP « Responsable de salon de coiffure » vise à occuper la fonction de manager d'un salon de coiffure. A ce titre, le manager a notamment pour missions principales de distribuer, de gérer et de contrôler le travail de l'équipe dont il a la responsabilité.

Il stimule et motive également son équipe, gère l'établissement dans lequel il exerce ses fonctions afin d'appliquer la politique commerciale définie par le chef d'entreprise. Le manager exerce ses responsabilités de manière autonome mais avec l'obligation d'en rendre compte suivant une fréquence déterminée en collaboration avec son supérieur hiérarchique. Il doit être capable de mettre en œuvre les stratégies définies avec, et par, le chef d'entreprise, afin d'en réaliser les objectifs assignés à l'établissement.

Article 6

Date d'application et durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à la date de signature, sous réserve du respect des dispositions légales en vigueur.

Article 7

Révision et dénonciation

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail, en respectant un préavis de 3 mois. Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations signataires afin qu'une négociation puisse s'engager.

Article 8

Dépôt et adhésion

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

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent avenant pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les parties signataires.

Fait à Paris, le 19 février 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNC ;
CNEC.

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;
FGTA FO ;
CSFV CFTC ;
FS CFDT ;
FCS CGT.

Brochure n° 3314

Convention collective nationale
IDCC : 2412. – PRODUCTION DE FILMS D'ANIMATION

AVENANT N° 8 DU 27 FÉVRIER 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} MARS 2014

NOR : ASET1450597M
IDCC : 2412

Entre :

Le SPFA,

D'une part, et

La CFE-CGC ;

L'USNA CFTC ;

La F3C CFDT ;

Le SPIAC CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article unique

Négociation annuelle obligatoire

Les catégories « non-cadres » (III B et fonction VI, V et IV) sont réévaluées de 1 %.

Les catégories « cadres » (I, II et III A) sont réévaluées de 0,5 %.

Cette réévaluation s'applique aux minima des grilles des salariés sous CDI, CDD de droit commun et CDD d'usage.

Les grilles réévaluées figurent en annexe de cet accord. Elles s'appliquent à compter du 1^{er} mars 2014.

Fait à Paris, le 27 février 2014.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

32.1. Barèmes salariaux des salariés sous contrat à durée indéterminée ou sous contrat à durée déterminée

Filière 1 : administrative et commerciale

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} MARS 2014
Producteur	Hors catégorie	
Directeur général (non mandataire social)		
Directeur général délégué (non mandataire social)	I	3 003
Directeur général adjoint		3 003
Secrétaire général		3 003
Directeur administratif et financier		3 003
Directeur juridique		3 003
Directeur des ressources humaines et de la formation		3 003
Directeur de la recherche et du développement		3 003
Directeur de la distribution		3 003
Directeur de la communication		3 003
Producteur exécutif		3 003
Directeur des opérations		3 003
Directeur de studio		3 003
Directeur littéraire		3 003
Directeur exploitation		3 003
Délégué général		3 003
Chargé de négociation/business affairs		3 003
Contrôleur de gestion		3 003
Responsable administratif et financier		3 003
Responsable juridique	II	2 537
Responsable des ressources humaines et de la formation		2 537
Responsable informatique		2 537
Responsable exploitations dérivées		2 537
Chef de studio		2 537
Chef comptable		2 537
Juriste		2 537
Chargé de communication		2 537
Responsable des sites web		2 537
Chef de projet édition		2 537
Ingénieur recherche et développement		2 537

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} MARS 2014
Chef de projet vidéo/VOD	III A	2 226
Chef de projet licensing		2 226
Chef de projet nouveaux médias		2 226
Chef de projet recherche et développement		2 226
Chargé des ventes internationales		2 226
Assistant de direction		2 226
Attaché de presse		2 226
Contrôleur de gestion junior	III B	2 096
Administrateur de royalties		2 096
Développeur		2 096
Comptable		2 096
Responsable de la paie		2 096
Webmestre		2 096
Adjoint du directeur de studio		2 096
Adjoint du chef de studio	IV	1 629
Adjoint du directeur littéraire		1 629
Assistant juridique		1 629
Régisseur		1 629
Traffic manager		1 629
Secrétaire standardiste		1 629
Assistant administratif		1 629
Assistant comptable		1 629
Assistant de communication	V	1 515
Assistant commercial		1 515
Assistant développeur		1 515
Hôte standardiste		1 515
Coursier	VI	1 465
Gardien		1 465
Agent d'entretien		1 465

Filière 2 : réalisation

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} MARS 2014
Réalisateur	I	3 355
Directeur artistique		2 854
Directeur d'écriture		2 868
Chef story-boarder		2 868

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} MARS 2014
Story-boarder	II	2 588
1 ^{er} assistant réalisateur	III A	2 185
Scripte	III B	1 671
2 ^e assistant réalisateur	IV	1 616
Coordinateur d'écriture		1 616
Assistant directeur artistique		1 616
Assistant story-boarder	V	1 515

Filière 3 : conception

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} MARS 2014
Directeur de modélisation	I	2 878
Chef dessinateur d'animation	II	2 485
Superviseur de modélisation		2 433
Chef modèles couleurs	III A	2 117
Dessinateur d'animation	III B	1 807
Infographiste de modélisation		1 807
Coloriste modèle	IV	1 616
Assistant dessinateur d'animation	V	1 515
Assistant infographiste de modélisation		1 515
Opérateur digitalisation	VI	1 465

Filière 4 : lay-out

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} MARS 2014
Directeur lay-out	I	2 796
Chef feuille d'exposition	II	2 433
Chef cadreur d'animation		2 433
Chef lay-out		2 433
Cadreur d'animation	III B	2 007
Animateur feuille d'exposition		2 007
Dessinateur lay-out		1 944
Infographiste lay-out		1 818
Détecteur d'animation	IV	1 616
Assistant dessinateur lay-out	V	1 515
Assistant infographiste lay-out		1 515

Filière 5 : animation

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} MARS 2014
Directeur animation	I	2 868
Chef animateur	II	2 578
Chef infographiste 2D		2 578
Chef assistant	III A	2 112
Animateur	III B	2 144
Figurant mocap		1 807
Infographiste 2D		1 807
Assistant animateur	IV	1 744
Opérateur capture de mouvements		1 616
Opérateur retouche temps réel	V	1 515
Intervalliste		1 515
Assistant infographiste 2D		1 515

Filière 6 : décors, rendu et éclairage

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} MARS 2014
Directeur décor	I	2 713
Directeur rendu et éclairage		2 713
Chef décorateur	II	2 433
Superviseur rendu et éclairage		2 433
Décorateur	III B	1 839
Infographiste rendu et éclairage		1 744
Matt painter		2 259
Assistant décorateur	V	1 515
Assistant infographiste rendu et éclairage		1 515

Filière 7 : traçage, scan et colorisation

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} MARS 2014
Chef vérificateur d'animation	III A	2 174
Chef trace-colorisation		2 123
Vérificateur d'animation	III B	1 671
Vérificateur trace-colorisation	IV	1 616
Responsable scan		1 616
Traceur	V	1 515
Gouacheur		1 515
Opérateur scan	VI	1 465

Filière 8 : compositing

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} MARS 2014
Directeur compositing	I	2 713
Chef compositing	II	2 309
Opérateur compositing	III B	1 671
Assistant opérateur compositing	V	1 515

Filière 9 : volume

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} MARS 2014
Chef animateur volume	II	2 578
Chef décorateur volume		2 278
Chef opérateur volume		2 278
Chef plasticien volume		2 278
Chef accessoiriste volume	III A	1 967
Chef moulage		1 967
Animateur volume	III B	2 144
Décorateur volume		1 744
Opérateur volume		1 744
Plasticien volume		1 744
Accessoiriste volume		1 744
Technicien effets spéciaux volume		1 744
Mouleur volume	IV	1 616
Assistant animateur volume		1 616
Assistant décorateur volume	V	1 515
Assistant opérateur volume		1 515
Assistant plasticien volume		1 515
Assistant accessoiriste volume		1 515
Assistant moulage		1 515
Mécanicien volume		1 515

Filière 10 : effets visuels numériques

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} MARS 2014
Directeur des effets visuels numériques	I	2 796
Superviseur des effets visuels numériques	II	2 578
Infographiste des effets visuels numériques	III B	2 249
Assistant infographiste des effets visuels numériques	V	1 515

Filière 11 : post-production

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} MARS 2014
Directeur technique de post-production	I	2 702
Chef monteur	II	2 450
Chef étalonneur numérique		2 578
Ingénieur du son		2 450
Responsable technique de post-production	III A	2 381
Chef opérateur du son		2 215
Bruiteur		2 382
Monteur	III B	1 744
Étalonneur numérique		1 944
Assistant monteur	V	1 515
Assistant étalonneur numérique		1 515
Assistant son		1 515

Filière 12 : exploitation, maintenance et transfert des données

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} MARS 2014
Responsable d'exploitation	II	2 185
Administrateur système et réseaux		2 186
Superviseur transfert de données	III A	2 174
Superviseur de calcul		2 175
Technicien système et réseaux	III B	1 839
Infographiste développeur		1 839
Technicien de maintenance	IV	1 671
Opérateur transfert de données		1 671
Gestionnaire de calcul		1 671
Assistant opérateur transfert de données	V	1 515

Filière 13 : production

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} MARS 2014
Directeur de production	I	2 764
Directeur technique de production	II	2 702
Superviseur		2 464
Administrateur de production	III A	2 123
Chargé de production		1 843
Comptable de production	III B	1 671

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} MARS 2014
Coordinateur de production	IV	1 616
Assistant de production	V	1 515

**32.2. Barèmes salariaux des salariés
sous contrat à durée déterminée dit d'usage**

Filière 2 : réalisation

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} MARS 2014
Réalisateur	I	182,86
Directeur artistique		156,59
Directeur d'écriture		156,59
Chef story-boarder		156,59
Story-boarder	II	140,82
1 ^{er} assistant réalisateur	III A	120,39
Scripte	III B	92,18
2 ^e assistant réalisateur	IV	82,04
Coordinateur d'écriture		82,04
Assistant directeur artistique		82,04
Assistant story-boarder	V	76,91

Filière 3 : conception

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} MARS 2014
Directeur de modélisation	I	156,59
Chef dessinateur d'animation	II	135,57
Superviseur de modélisation		132,41
Chef modèles couleurs	III A	116,17
Dessinateur d'animation	III B	99,68
Infographiste de modélisation		99,68
Coloriste modèle	IV	82,04
Assistant dessinateur d'animation	V	76,91
Assistant infographiste de modélisation		76,91
Opérateur digitalisation	VI	74,35

Filière 4 : lay-out

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} MARS 2014
Directeur lay-out	I	152,39

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} MARS 2014
Chef feuille d'exposition	II	132,41
Chef cadreur d'animation		132,41
Chef lay-out		132,41
Cadreur d'animation	III B	117,90
Animateur feuille d'exposition		110,40
Dessinateur lay-out		107,18
Infographiste lay-out		99,68
Détecteur d'animation	IV	82,04
Assistant dessinateur lay-out	V	76,91
Assistant infographiste lay-out		76,91

Filière 5 : animation

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} MARS 2014
Directeur animation	I	156,59
Chef animateur	II	140,82
Chef infographiste 2D		140,82
Responsable des assistants animateurs		140,82
Chef assistant	III A	116,74
Animateur	III B	117,90
Figurant mocap		105,04
Infographiste 2D		105,04
Assistant animateur	V	95,40
Opérateur capture de mouvement		82,53
Opérateur retouche temps réel	VI	92,17
Intervalliste		76,91
Assistant infographiste 2D		76,91

Filière 6 : décors, rendu et éclairage

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} MARS 2014
Directeur décor	I	148,18
Directeur rendu et éclairage		148,18
Chef décorateur	II	132,41
Superviseur rendu et éclairage		132,41
Matt painter	III B	124,33
Décorateur		100,75
Infographiste rendu et éclairage		95,39

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} MARS 2014
Assistant décorateur	V	76,91
Assistant infographiste rendu et éclairage		76,91

Filière 7 : traçage, scan et colorisation

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} MARS 2014
Chef vérificateur d'animation	III A	119,34
Chef trace-colorisation		116,17
Vérificateur d'animation	III B	92,18
Vérificateur trace-colorisation	IV	82,04
Responsable scan		82,04
Traceur	V	77,17
Gouacheur		76,91
Opérateur scan	VI	74,35
Coloriste		74,35

Filière 8 : compositing

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} MARS 2014
Directeur compositing	I	148,18
Chef compositing	II	126,11
Opérateur compositing	III B	92,18
Assistant opérateur compositing	V	76,91

Filière 9 : volume

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} MARS 2014
Chef animateur volume	II	140,82
Chef décorateur volume		124,01
Chef opérateur volume		124,01
Chef plasticien volume		124,01
Chef accessoiriste volume	III A	107,72
Chef moulage		107,72
Animateur volume	III B	117,90
Décorateur volume		95,39
Opérateur volume		95,39
Plasticien volume		95,39
Accessoiriste volume		95,39
Technicien effets spéciaux volume		95,39

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} MARS 2014
Mouleur volume	IV	82,04
Assistant animateur volume		82,04
Assistant décorateur volume	V	76,91
Assistant opérateur volume		76,91
Assistant plasticien volume		76,91
Assistant accessoiriste volume		76,91
Assistant moulage		76,91
Mécanicien volume		76,91

Filière 10 : effets visuels numériques

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} MARS 2014
Directeur des effets visuels numériques	I	152,39
Superviseur des effets visuels numériques	II	132,41
Infographiste des effets visuels numériques	III B	113,61
Assistant infographiste des effets visuels numériques	V	78,24

Filière 11 : post-production

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} MARS 2014
Directeur technique de post-production	I	130,31
Chef monteur	II	194,42
Chef étalonneur numérique		130,31
Ingénieur du son		130,31
Responsable technique de post-production	III A	116,17
Chef opérateur du son		116,17
Bruiteur		120,39
Monteur	III B	132,91
Étalonneur numérique		99,68
Assistant monteur	V	83,60
Assistant étalonneur numérique		83,60
Assistant son		83,60

Filière 12 : exploitation, maintenance et transfert de données

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} MARS 2014
Responsable d'exploitation	II	118,76
Administrateur système et réseaux		118,76

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} MARS 2014
Superviseur transfert de données	III A	119,34
Superviseur de calcul		119,34
Technicien système et réseaux	III B	92,18
Infographiste développeur		92,18
Technicien de maintenance	IV	92,18
Opérateur transfert de données		92,18
Gestionnaire de calcul		92,18
Assistant opérateur transfert de données	V	76,91

Filière 13 : production

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} MARS 2014
Directeur de production	I	150,28
Directeur technique de production	II	146,40
Superviseur		133,85
Administrateur de production	III A	115,60
Chargé de production		100,88
Comptable de production	III B	92,18
Coordinateur de production	IV	82,53
Assistant de production	V	76,91

Brochure n° 3330

Convention collective nationale

**IDCC : 2526. – ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES
DE L'HABITAT SOCIAL**

**ACCORD DU 15 JANVIER 2014
EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS
DANS LES OFFICES PUBLICS DE L'HABITAT**

NOR : ASET1450622M

PRÉAMBULE

Les parties au présent accord témoignent que l'intégration et le maintien dans l'emploi de collaborateurs handicapés constituent une préoccupation forte et sont totalement en cohérence avec les valeurs des offices publics de l'habitat. Elles font écho à leurs engagements en faveur de l'adaptation et de l'accessibilité des logements pour répondre aux contraintes entraînées par le vieillissement et/ou le handicap des habitants.

Afin de conduire une négociation constructive et efficace, les parties ont convenu qu'un premier état des lieux réalisé à l'aide d'une enquête auprès de tous les OPH était nécessaire. Cette dernière a permis de constater que, à la fin de 2011, sur 188 OPH qui représentent 35 542 personnels, le taux moyen d'emploi était de 4,6 % de travailleurs handicapés. Cette enquête a également permis de révéler que :

- 64 % des OPH remplissent pleinement l'obligation d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés ;
- 36 % des OPH sont au-dessous du taux légal d'emploi.

Il est rappelé que le paiement de la contribution à l'Agefiph de la part d'un office est un des moyens d'atteindre le seuil légal d'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap, mais l'intention de la démarche commune initiée par les négociateurs du présent accord est d'engager une politique volontariste visant à être exemplaire en matière d'emploi des personnes handicapées et d'atteindre au moins les 6 % d'emploi de travailleurs handicapés conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les parties conviennent ainsi qu'une majorité d'offices publics de l'habitat a développé depuis plusieurs années une politique favorisant l'intégration et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. Toutefois, les parties reconnaissent qu'il subsiste des pratiques hétérogènes qui témoignent d'un défaut de connaissance du sujet et justifient la conclusion d'un accord.

CHAPITRE I^{ER}
DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1^{er}

Champ d'application et entrée en vigueur

Dans le respect des dispositions prévues, le présent accord s'applique à tous les offices sur le territoire national et entrera en vigueur le jour de sa signature. Le présent accord s'applique aux personnels salariés ainsi qu'aux agents relevant de la fonction publique territoriale.

Le changement de statut a eu pour conséquence le changement d'organisme d'assujettissement. Désormais, les OPH en tant qu'EPIC cotisent à l'Agefiph, conformément à la réglementation en vigueur et à la circulaire DGEFP n° 2006-06 du 22 février 2006 relative à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés du secteur privé et du secteur public à caractère industriel et commercial.

Le présent accord s'inscrit donc dans ce nouveau cadre juridique. Les personnels salariés et ceux de la fonction publique territoriale qui peuvent être reconnus travailleurs handicapés au sens de l'article L. 5212-13 du code du travail sont éligibles au présent accord et sont désignés dans le présent accord comme personnes en situation de handicap ou personnes handicapées.

Pendant la durée du présent accord, les aménagements de postes de travail des fonctionnaires et agents territoriaux devant être effectués suite à une procédure de reconnaissance de leur handicap seront pris en compte par le présent accord.

Il est également rappelé aux offices qui n'auraient mené aucune action d'emploi direct ou de sous-traitance avec le milieu protégé en faveur de l'emploi de personnes handicapées qu'ils sont dans l'obligation de s'acquitter d'une majoration importante de la contribution à l'Agefiph, à hauteur de 1 500 fois le Smic horaire, quel que soit leur effectif global. Ce risque de majoration est considéré par les parties comme très incitatif à la mise en œuvre d'une démarche ou d'une négociation d'un accord collectif d'entreprise en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

Article 2

Durée, révision et dénonciation

L'accord national est conclu pour une durée déterminée de 3 ans et peut être modifié ou dénoncé par avenant dans la même forme que sa conclusion.

A l'issue du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification aux parties à la négociation et à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues aux articles L. 2231-5 et suivants et D. 2231-2 du code du travail.

Selon la volonté des parties, la partie la plus diligente se chargera d'en demander l'extension.

Article 3

Objectif

Le présent accord se donne pour objectif majeur d'atteindre un taux d'emploi de personnes handicapées d'au moins 6 %, en :

- facilitant le recrutement des personnes en situation de handicap ;
- mobilisant tout dispositif permettant le maintien dans l'emploi d'un salarié de la branche des OPH dont un incident de la vie entraînerait une situation de handicap ;
- mettant en place des moyens de communication et de formation pour faire évoluer les mentalités, les attitudes et les comportements face au handicap ;
- accompagnant dans leur démarche de reconnaissance les personnes en situation de handicap ;
- développant le recours au secteur protégé.

CHAPITRE II

MISE EN ŒUVRE D'UNE POLITIQUE GLOBALE POUR L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Article 4

Réalisation d'un diagnostic, conseil approfondi

Pour accompagner en priorité les offices ayant besoin d'un plus grand accompagnement, les parties affirment, dans le cadre de l'application du présent accord, l'intérêt de conclure une convention de partenariat entre l'Agefiph et la fédération, qui aura notamment pour but d'affiner l'état des lieux réalisé au travers de l'enquête réalisée par la fédération auprès des offices publics de l'habitat.

Ainsi, les premiers mois de l'entrée en vigueur du présent accord seront consacrés à la réalisation d'un diagnostic au niveau de la branche des offices publics de l'habitat en définissant un cahier des charges entre les parties, de manière à enrichir l'ensemble des thèmes prévus dans le présent accord.

L'analyse des informations recueillies lors de la phase de diagnostic permettra de définir les conditions nécessaires à la réussite de la politique d'emploi en faveur des personnes handicapées, en précisant clairement les leviers à activer et les freins à lever pour atteindre les objectifs fixés à l'article 3.

Au niveau des offices, il est fortement recommandé de se faire accompagner par l'Agefiph ou le service Alther pour élaborer une politique d'emploi globale et cohérente fondée sur le dialogue social et la mobilisation des services. En préalable à cette politique de l'office, celui-ci réalisera une analyse de sa situation par rapport à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (bilan social, taux d'emploi des personnes handicapées...), partagée dans le cadre d'un dialogue social incluant le CHSCT ou, à défaut, toute autre institution représentative du personnel exerçant cette compétence, pouvant conduire à un diagnostic avec l'Agefiph.

Par ailleurs, il est rappelé que la négociation annuelle obligatoire est le cadre légal de l'examen périodique de la situation de l'emploi des travailleurs handicapés dans chaque office public de l'habitat.

Article 5

Clause de rediscussion

A la fin du diagnostic et selon les préconisations qui auront été faites dans l'étude approfondie de la situation des OPH au regard de l'emploi des travailleurs handicapés, les parties évalueront l'opportunité d'ajuster les dispositions, le cas échéant par avenant, du présent accord dans un délai maximum de 24 mois.

CHAPITRE III

PROGRAMME D' ACTIONS PLURIANNUEL EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Article 6

Emploi des personnes en situation de handicap

Les parties à l'accord déclarent que tous les emplois actuels ou à venir dans l'ensemble des activités des OPH sont ouverts aux personnes en situation de handicap. Dans le cadre du présent accord et de la convention entre l'Agefiph et la fédération à venir, il est mis en œuvre des actions pour favoriser la réception et l'examen de candidatures de personnes handicapées en adéquation avec les besoins en termes d'emploi, et de compétences dans les offices, de manière à créer les conditions pour un accueil adapté et une intégration durable de la personne recrutée.

Par ailleurs, un programme d'actions pluriannuel est mis en place au niveau de la branche professionnelle afin de faciliter l'emploi des travailleurs handicapés. Ce plan d'action est mis en œuvre

avec l'appui de l'Agefiph à travers une convention visant à élargir et à renforcer la mobilisation des offices publics de l'habitat. Cette convention aura pour but de développer :

- l'information, le conseil et l'appui aux offices ;
- le réseau des partenaires externes ;
- la communication interne et externe sur ce thème dans la branche professionnelle.

Les parties au présent accord conviennent qu'une phase d'appropriation de la politique définie est un préalable nécessaire avant l'application de mesures concrètes et adaptées à chaque office permettant d'atteindre les objectifs qu'ils se fixent.

Elle pourra notamment permettre aux offices de modéliser leur propre diagnostic en tenant compte :

- de la situation socio-économique de chacun des offices ;
- de leur effectif global, leur pyramide des âges et des qualifications ;
- de l'analyse de la rotation quantitative et qualitative de leurs effectifs (embauches, retraites...) ;
- des contrats utilisés et utilisables pour l'embauche.

6.1. Développer l'information, le conseil et l'appui aux offices

Dans le cadre de la convention entre l'Agefiph et la fédération, un conseil sera apporté aux offices identifiés comme prioritaires, car ayant besoin d'un plus grand soutien, afin de les inciter à privilégier des actions simples et adaptées au niveau local.

6.2. Mettre en place et développer un réseau de partenaires externes

Pour participer activement à l'évolution du taux d'emploi des personnes en situation de handicap dans les OPH et pour diminuer la méconnaissance des relais spécialisés externes d'appui au recrutement, des partenariats seront noués au niveau national, notamment avec le réseau des Cap emploi et tous autres partenaires jugés utiles pour l'accompagnement à la réalisation des objectifs de chaque office.

6.3. Développer la communication dans la branche professionnelle

Il est constaté que, jusqu'ici, aucune politique globale nationale n'a été impulsée par la branche professionnelle dans ce domaine. Pour pallier cela, la fédération s'engage, à la suite de la conclusion de la convention entre l'Agefiph et la fédération, à la mise en place de groupes d'échanges sur ce sujet avec, en priorité, des réunions d'information à destination des OPH. Ces réunions pourront être organisées aux niveaux national et régional en faisant appel, sur la base du volontariat, aux offices les plus avancés dans leur démarche et qui souhaiteront partager leurs pratiques et/ou réalisations.

CHAPITRE IV

MESURES D'ACCOMPAGNEMENT ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Article 7

Accompagnement des personnes en situation de handicap

Les parties au présent accord rappellent le principe selon lequel tout personnel des OPH peut engager une démarche de reconnaissance du handicap et se faire accompagner s'il le souhaite par les services ressources humaines.

Cette demande d'accompagnement relève avant tout d'une démarche individuelle et volontaire, mais les offices publics de l'habitat seront néanmoins attentifs à actualiser, à pérenniser les connaissances et les pratiques des services ressources humaines, également à sensibiliser la hiérarchie afin d'améliorer l'orientation des personnes s'engageant dans la reconnaissance de leur handicap (MDAPH, CDAPH...).

Article 8

Aménagement des postes de travail

L'aménagement des postes de travail est considéré comme une procédure importante permettant l'amélioration des conditions de vie au travail.

Chaque fois que la situation le nécessite, les offices veilleront à l'aménagement des postes de travail, condition de réussite du maintien dans l'emploi des personnels des offices, aux différentes étapes de la vie professionnelle de la personne handicapée. L'appui de l'Agefiph leur permettra de mieux identifier les méthodes et possibilités de financement à cet égard, ainsi que de mieux en appréhender les effets vertueux sur leur contribution légale.

Les aménagements du poste de travail, dans toutes ses composantes, devront être étudiés par l'employeur en concertation avec le médecin du travail, éventuellement un ergonome, et avec la personne elle-même. La hiérarchie doit également être impliquée dans le processus, avec le souci constant du contenu et de l'organisation du travail de la personne au sein de l'équipe.

Article 9

Adaptation aux mutations technologiques

En cas d'introduction de nouvelles technologies dans les offices, ceux-ci viseront à en prévenir les effets par des dispositifs d'accompagnement adaptés à tous les personnels, y compris aux personnes handicapées.

Ils seront tout particulièrement axés sur l'adaptation de ces technologies pour les rendre accessibles aux salariés handicapés et maintenir leur employabilité.

CHAPITRE V

MESURES EN MATIÈRE DE FORMATION

Les parties au présent accord affirment que les personnes en situation de handicap ont accès à la formation professionnelle au même titre que l'ensemble du personnel des offices publics de l'habitat. Cependant, la formation est un vecteur de changement des comportements et surtout d'adaptation des comportements des collaborateurs qui devront accueillir une personne en situation de handicap.

Article 10

Formation des personnes en situation de handicap

Il est constaté que l'accessibilité aux outils et programmes de formation est souvent un frein pour les personnes en situation de handicap pour accéder à la formation. Les offices s'assureront, lorsque cela s'avère opportun, que les formations sont dispensées dans des conditions matérielles et pédagogiques compatibles avec le type de handicap de la personne bénéficiaire de la formation.

Les offices veilleront également à ce que les besoins spécifiques de formation d'un travailleur handicapé puissent être exprimés lors des entretiens annuels d'évaluation avec la hiérarchie et remontés auprès du service des ressources humaines.

Article 11

Formation des équipes pour accueillir des personnes en situation de handicap

Que ce soit dans le cadre d'un maintien dans l'emploi ou du recrutement d'une personne en situation de handicap, les parties convergent sur le fait que c'est l'ensemble de l'équipe qui doit être impliquée dans l'accueil d'une personne handicapée. A cet effet, la formation de l'équipe accueillante doit être réalisée le plus tôt possible. Pour la réalisation de ces besoins, les partenaires sociaux ren-

voient à la CPNEF la responsabilité de réfléchir et de mettre en place un projet qualifié de branche qui aura une approche métier et pluridisciplinaire à l'attention principalement de l'encadrement.

Ce projet une fois validé par les membres de la CPNEF sera présenté à l'OPCA de branche pour étudier ses modalités de financement.

CHAPITRE VI

RECOURS AUX PRESTATIONS EXTERNES

Selon les résultats de l'enquête menée par la fédération, 183 OPH ont déclaré avoir eu recours à celles-ci sur les 3 dernières années. En 2011, 63 % des OPH ont eu recours à des emplois indirects dans le secteur protégé.

Article 12

Développement du recours au secteur protégé

Le recours à la prestation externe étant une réalité économique intangible du secteur professionnel, les parties s'accordent pour reconnaître que ce recours représente une voie complémentaire pour l'insertion des personnes handicapées dans le monde du travail.

A ce titre, les offices poursuivront les coopérations établies avec les organismes fédérant ce secteur, de manière à développer les possibilités d'achat aux ESAT (établissements et services d'aide par le travail) et aux EA (entreprises adaptées).

Dans ce cadre, les offices rechercheront, avec l'appui financier de l'OPCA, la mise en œuvre d'un projet qualifié de branche concourant à une meilleure définition des besoins en la matière.

Enfin, les offices s'engagent à solliciter auprès de leurs prestataires chaque fois que cela sera possible et opportun la preuve faite par ces derniers de leur politique en faveur des personnes en situation de handicap.

CHAPITRE VII

MISE EN ŒUVRE ET SUIVI

Article 13

Mission nationale handicap

Une mission nationale handicap sera instituée au sein de la fédération des offices publics de l'habitat pour coordonner les actions conduites en faveur de la promotion de l'emploi des personnes handicapées, dans le cadre de la convention passée entre la fédération et l'Agefiph.

Elle pilote et suit la politique définie au niveau national, en étant force de propositions pour élaborer et mettre en œuvre des actions concrètes auprès des offices.

Par ailleurs, elle établit un budget prévisionnel annuel en fonction des orientations et de la politique arrêtée par le présent accord. Elle assure la gestion de ce budget, la qualification et le suivi des dépenses des organismes en application de cet accord et de la convention avec l'organisme financeur habilité.

Elle établit un bilan annuel quantitatif et qualitatif des réalisations nationales avec les coûts que cela a représenté dans le budget. Ce bilan est transmis à la commission paritaire nationale qui sera chargée du suivi du présent accord.

Article 14

Communication et information

La fédération des offices publics de l'habitat organisera la communication de façon adaptée et accessible à tous ses adhérents. Pour ce faire, des actions de communication seront mises en œuvre pour porter le présent accord à la connaissance de l'ensemble de ses adhérents. En outre, une

rubrique sera prévue sur le thème du handicap et accessible à l'ensemble de ses adhérents mais également à l'ensemble des personnels sur le nouveau site internet de la fédération ainsi que par tout autre moyen adapté.

Les actions susvisées comporteront également une communication à destination des CHSCT des offices, de façon à ce qu'ils soient informés et se saisissent des termes du présent accord.

Tous les personnels pourront ainsi connaître les modalités d'intervention de la mission nationale handicap et les prestations dont les offices peuvent bénéficier afin d'accueillir des travailleurs handicapés.

Pour la réalisation de ces actions de communication et la mise en place des partenariats nationaux, la fédération des offices publics de l'habitat pourra s'adjoindre les services d'experts dans le domaine du handicap.

Fait à Paris, le 15 janvier 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNOPH.

Syndicats de salariés :

CFE-CGC ;

SP CGT ;

FSPSS FO ;

UNSA territoriaux.

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

AVENANT N° 04-2013 DU 22 NOVEMBRE 2013
RELATIF À LA PRIME DE TECHNICITÉ

NOR : ASET1450615M
IDCC : 405

Entre :

L'UNISSS ;

Le SNAMIS ;

Le SISMES,

D'une part, et

La CGT ;

La CFDT ;

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

La FNAS CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu et décidé de remplacer :

« Article 82

Prime de technicité

Le personnel défini par les groupes A, B et C bénéficiera d'une prime de technicité calculée en nombre de points par rapport au coefficient de base du salaire augmenté de l'ancienneté.

Cette prime est plafonnée au nombre de points acquis après 12 ans dans la fonction. Elle se calcule de la façon suivante :

- coefficient à 3 ans multiplié par 4 % ;
- coefficient à 6 ans multiplié par 8 % ;
- coefficient à 9 ans multiplié par 12 % ;
- coefficient à 12 ans multiplié par 16 %. »

Par :

« Article 82

Prime de technicité

Le personnel défini par les groupes F, G, H, I, J et K bénéficiera d'une prime de technicité calculée en nombre de points par rapport au coefficient de base du salaire augmenté de l'ancienneté.

Cette prime est plafonnée au nombre de points acquis après 12 ans dans la fonction. Elle se calcule de la façon suivante :

- coefficient à 3 ans multiplié par 4 % ;
- coefficient à 6 ans multiplié par 8 % ;
- coefficient à 9 ans multiplié par 12 % ;
- coefficient à 12 ans multiplié par 16 %. »

Cet avenant est applicable à compter du 1^{er} janvier 2014.

Fait à Paris, le 22 novembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

AVENANT N° 01-2014 DU 31 JANVIER 2014
RELATIF À LA PRIME DE SERVICE ET D'ASSIDUITÉ

NOR : ASET1450616M

IDCC : 405

Entre :

L'UNISSS ;

Le SNAMIS ;

Le SISMES,

D'une part, et

La CGT ;

La CFDT ;

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

La FNAS CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu et décidé le changement suivant :

« Article 81

Prime de service et d'assiduité

Une prime de service et d'assiduité est attribuée en deux fois dans l'année, au moment des congés payés annuels et en fin d'année.

Dans les établissements saisonniers, cette prime est attribuée en fin de saison.

Le montant de cette prime est égal à 7,5 % de la masse salariale brute des salariés qui y ont droit pour la période de référence.

Les titulaires des postes de direction tels que définis dans l'article 100.3 (cadres de direction) de la présente convention ne bénéficieront pas de cette prime. »

Est remplacé par :

« Article 81

Prime de service et d'assiduité

Une prime de service et d'assiduité est attribuée en deux fois dans l'année, au moment des congés payés annuels et en fin d'année.

Dans les établissements saisonniers, cette prime est attribuée en fin de saison.

Le montant de cette prime est égal à 7,5 % de la masse salariale brute des salariés qui y ont droit pour la période de référence.

Les titulaires des postes de direction des groupes I, J et K de la présente convention ne bénéficient pas de cette prime. »

Cet avenant est applicable à compter du 1^{er} janvier 2014.

Fait à Paris, le 31 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

**IDCC : 914. – MÉTALLURGIE
(Ain)**

(1^{er} décembre 1976)

(Etendue par arrêté du 5 juin 1981,
Journal officiel du 12 juin 1981)

AVENANT DU 21 MARS 2014

**RELATIF AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS ANNUELS, AUX RÉMUNÉRATIONS
MINIMALES HIÉRARCHIQUES ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2014**

NOR : ASET1450598M

IDCC : 914

Entre :

La CSIM de l'Ain,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Taux effectifs garantis annuels à compter de 2014

Le présent accord institue un barème de TEG applicable à compter de l'année 2014 (art. 21 et 21 *bis* de la convention collective) correspondant à la durée légale du travail (35 heures hebdomadaires). Il sera adapté proportionnellement à l'horaire collectif en vigueur ou à celui du salarié concerné.

Les taux effectifs garantis sont fixés en annexe de l'accord et exprimés sur une base annuelle.

Il est rappelé que, conformément aux accords nationaux, les compensations pécuniaires versées au titre des réductions de la durée du travail sont à prendre en compte pour la comparaison avec les taux effectifs garantis annuels.

Le présent accord se substitue à l'accord du 4 mars 2013.

Article 2

Rémunérations minimales hiérarchiques à compter du 1^{er} avril 2014

La valeur du point qui constitue la base de calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 4,59 € à compter du 1^{er} avril 2014 pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

Il en résulte un barème de rémunérations minimales hiérarchiques qui tient compte des majorations de salaires minimaux spécifiques aux ouvriers et aux agents de maîtrise d'atelier.

Cette revalorisation de la valeur du point concerne l'ensemble des coefficients de la grille de classification, à l'exception des coefficients des niveaux I et II, qui bénéficient d'une courbe de raccordement et dont les RMH mensuelles sont fixées indépendamment de la valeur du point.

Le barème des rémunérations minimales permettant de calculer la prime d'ancienneté figure également en annexe du présent accord.

Article 3

Prime de panier à compter du 1^{er} avril 2014

L'indemnité de panier de nuit prévue à l'article 27 de la convention collective est portée à 6,42 € à compter du 1^{er} avril 2014.

Article 4

Publicité

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, sera déposé conformément à l'article L. 2231-6 du même code. Extension de l'accord sera demandée par la chambre syndicale de la métallurgie.

Fait à Péronnas, le 21 mars 2014.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des primes d'ancienneté

Valeur du point : 4,59 €.

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	RMH	MONTANT MENSUEL DES PRIMES EN FONCTION DE L'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS													
				3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %	
Ouvriers																	
IV	3	285	1 373,70	41,21	54,95	68,69	82,42	96,16	109,90	123,63	137,37	151,11	164,84	178,58	192,32	206,06	
	2	270	1 301,40	39,04	52,06	65,07	78,08	91,10	104,11	117,13	130,14	143,15	156,17	169,18	182,20	195,21	
	1	255	1 229,10	36,87	49,16	61,46	73,75	86,04	98,33	110,62	122,91	135,20	147,49	159,78	172,07	184,37	
III	3	240	1 156,80	34,70	46,27	57,84	69,41	80,98	92,54	104,11	115,68	127,25	138,82	150,38	161,95	173,52	
	1	215	1 036,30	31,09	41,45	51,82	62,18	72,54	82,90	93,27	103,63	113,99	124,36	134,72	145,08	155,45	
II	3	190	948,10	28,44	37,92	47,41	56,89	66,37	75,85	85,33	94,81	104,29	113,77	123,25	132,73	142,22	
	1	170	848,30	25,45	33,93	42,42	50,90	59,38	67,86	76,35	84,83	93,31	101,80	110,28	118,76	127,25	
I	3	155	773,45	23,20	30,94	38,67	46,41	54,14	61,88	69,61	77,35	85,08	92,81	100,55	108,28	116,02	
	2	145	723,55	21,71	28,94	36,18	43,41	50,65	57,88	65,12	72,36	79,59	86,83	94,06	101,30	108,53	
	1	140	698,60	20,96	27,94	34,93	41,92	48,90	55,89	62,87	69,86	76,85	83,83	90,82	97,80	104,79	
Agents de maîtrise d'atelier																	
V	3	395	1 939,45	58,18	77,58	96,97	116,37	135,76	155,16	174,55	193,95	213,34	232,73	252,13	271,52	290,92	
	3	365	1 792,15	53,76	71,69	89,61	107,53	125,45	143,37	161,29	179,22	197,14	215,06	232,98	250,90	268,82	
	2	335	1 644,85	49,35	65,79	82,24	98,69	115,14	131,59	148,04	164,49	180,93	197,38	213,83	230,28	246,73	
	1	305	1 497,55	44,93	59,90	74,88	89,85	104,83	119,80	134,78	149,76	164,73	179,71	194,68	209,66	224,63	

NIV.	ÉCH.	COEF.	RMH	MONTANT MENSUEL DES PRIMES EN FONCTION DE L'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS												
				3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
IV	3	285	1 399,35	41,98	55,97	69,97	83,96	97,95	111,95	125,94	139,94	153,93	167,92	181,92	195,91	209,90
	1	255	1 252,05	37,56	50,08	62,60	75,12	87,64	100,16	112,68	125,21	137,73	150,25	162,77	175,29	187,81
III	3	240	1 178,40	35,35	47,14	58,92	70,70	82,49	94,27	106,06	117,84	129,62	141,41	153,19	164,98	176,76
	1	215	1 055,65	31,67	42,23	52,78	63,34	73,90	84,45	95,01	105,57	116,12	126,68	137,23	147,79	158,35
Administratifs, techniciens et agents de maîtrise hors atelier																
V	3	395	1 813,05	54,39	72,52	90,65	108,78	126,91	145,04	163,17	181,31	199,44	217,57	235,70	253,83	271,96
	3	365	1 675,35	50,26	67,01	83,77	100,52	117,27	134,03	150,78	167,54	184,29	201,04	217,80	234,55	251,30
	2	335	1 537,65	46,13	61,51	76,88	92,26	107,64	123,01	138,39	153,77	169,14	184,52	199,89	215,27	230,65
	1	305	1 399,95	42,00	56,00	70,00	84,00	98,00	112,00	126,00	140,00	153,99	167,99	181,99	195,99	209,99
IV	3	285	1 308,15	39,24	52,33	65,41	78,49	91,57	104,65	117,73	130,82	143,90	156,98	170,06	183,14	196,22
	2	270	1 239,30	37,18	49,57	61,97	74,36	86,75	99,14	111,54	123,93	136,32	148,72	161,11	173,50	185,90
	1	255	1 170,45	35,11	46,82	58,52	70,23	81,93	93,64	105,34	117,05	128,75	140,45	152,16	163,86	175,57
III	3	240	1 101,60	33,05	44,06	55,08	66,10	77,11	88,13	99,14	110,16	121,18	132,19	143,21	154,22	165,24
	2	225	1 032,75	30,98	41,31	51,64	61,97	72,29	82,62	92,95	103,28	113,60	123,93	134,26	144,59	154,91
	1	215	986,85	29,61	39,47	49,34	59,21	69,08	78,95	88,82	98,69	108,55	118,42	128,29	138,16	148,03
II	3	190	902,50	27,08	36,10	45,13	54,15	63,18	72,20	81,23	90,25	99,28	108,30	117,33	126,35	135,38
	3	180	855,00	25,65	34,20	42,75	51,30	59,85	68,40	76,95	85,50	94,05	102,60	111,15	119,70	128,25
	1	170	807,50	24,23	32,30	40,38	48,45	56,53	64,60	72,68	80,75	88,83	96,90	104,98	113,05	121,13
I	3	155	736,25	22,09	29,45	36,81	44,18	51,54	58,90	66,26	73,63	80,99	88,35	95,71	103,08	110,44
	2	145	688,75	20,66	27,55	34,44	41,33	48,21	55,10	61,99	68,88	75,76	82,65	89,54	96,43	103,31
	1	140	665,00	19,95	26,60	33,25	39,90	46,55	53,20	59,85	66,50	73,15	79,80	86,45	93,10	99,75

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques

Base hebdomadaire de 35 heures.

Base de calcul : primes d'ancienneté.

Valeur du point : 4,59 €.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	OUVRIERS (+ 5 %)	AGENTS de maîtrise d'atelier (+ 7 %)	ADMINISTRATIFS, techniciens et agents de maîtrise hors atelier
V	3	395		1 939,45	1 813,05
	3	365		1 792,15	1 675,35
	2	335		1 644,85	1 537,65
	1	305		1 497,55	1 399,95
IV	3	285	TA 4 1 373,70	1 399,35	1 308,15
	2	270	TA 3 1 301,40		1 239,30
	1	255	TA 2 1 229,10	1 252,05	1 170,45
III	3	240	TA 1 1 156,80	1 178,40	1 101,60
	2	225			1 032,75
	1	215	P 3 1 036,30	1 055,65	986,85
II	3	190	P 2 948,10		902,50
	2	180			855,00
	1	170	P 1 848,30		807,50
I	3	155	O3 773,45		736,25
	2	145	O2 723,55		688,75
	1	140	O1 698,60		665,00

Taux effectifs garantis à compter de 2014

(En euros.)

COEFFICIENT	TEG 2014
140	17 457
145	17 457
155	17 457
170	17 596
180	17 743
190	17 871
215	18 104
225	18 484
240	19 617
255	20 812
270	21 529

COEFFICIENT	TEG 2014
285	22 938
305	24 220
335	26 453
365	28 797
395	31 114

Brochure n° 3314

Convention collective

IDCC : 3053. – **MÉTALLURGIE**

(Haute-Saône)

(26 septembre 2011)

(Etendue par arrêté du 26 décembre 2012,
Journal officiel du 3 janvier 2013)

AVENANT DU 7 AVRIL 2014

PORTANT MODIFICATION AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE

ET À LA PRIME DE PANIER

NOR : ASET1450623M

IDCC : 3053

Entre :

L'UIMM de Haute-Saône,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

La CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 57 de la convention collective est remplacé par l'article suivant :

« Article 57

Régime de prévoyance complémentaire

Il sera mis en place dans les entreprises, en faveur des salariés qui ne bénéficiaient pas de la cotisation prévue à l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, un régime de prévoyance comportant prioritairement une garantie décès.

Cette garantie décès devra inclure le versement d'un capital en cas de décès et, en anticipation, en cas d'invalidité de 3^e catégorie reconnue par la sécurité sociale. Cette garantie pourra inclure le versement d'une rente d'éducation aux enfants à charge.

L'employeur consacrera à ce régime une cotisation forfaitaire, pour chaque salarié visé au premier alinéa ci-dessus (quel que soit son niveau de classification), au minimum un taux de cotisation égal, pour une année complète de travail, à 0,30 % du montant de la rémunération minimale annuelle

garantie du mensuel classé au coefficient 190. Cette cotisation sera calculée sur la base de la RMAG en vigueur au 1^{er} janvier de l'année considérée pour la durée légale du travail. Elle sera réduite *pro rata temporis* pour les salariés soumis à un horaire de travail effectif inférieur à la durée légale du travail ainsi que pour ceux dont le contrat de travail a pris fin en cours d'année et ceux embauchés en cours d'année.

Cette cotisation s'imputera sur toute cotisation affectée par l'employeur à un régime de prévoyance quel qu'il soit existant dans l'entreprise.

En outre, les parties signataires recommandent aux employeurs, sans que cela présente un caractère obligatoire, de consacrer, en plus de la cotisation visée ci-dessus, une cotisation à la charge exclusive du salarié, égale au minimum à 0,30 % du montant de la rémunération minimale annuelle garantie du mensuel classé au coefficient 190, en vue notamment de la couverture du risque invalidité et/ou incapacité.

Dans ce cas, cette cotisation salariale sera calculée sur la base du montant de la rémunération minimale annuelle garantie en vigueur au 1^{er} janvier de l'année considérée pour la durée légale du travail. Elle sera réduite *pro rata temporis* pour les salariés soumis à un horaire effectif inférieur à la durée légale du travail dans les mêmes conditions que la cotisation patronale.

Cette cotisation salariale s'imputera sur toute cotisation prise en charge par le salarié à un régime de prévoyance quel qu'il soit existant dans l'entreprise.

Bilan d'application

Les signataires conviennent de se rencontrer à l'issue d'une période de 2 ans à compter de l'extension de la présente convention pour faire une évaluation de l'application de la présente clause.

Dénonciation partielle

Les parties signataires rappellent que la présente convention collective est le résultat de la recherche d'un équilibre entre leurs intérêts respectifs.

Elles considèrent, en conséquence, qu'une clause de dénonciation partielle ne peut être envisagée que de manière tout à fait exceptionnelle et pour des sujets strictement délimités dont l'évolution comporte des risques susceptibles d'affecter la convention collective tout entière.

C'est dans ces conditions qu'elles conviennent des dispositions ci-après, dont l'application est limitée au présent article 57.

Les dispositions du présent article pourront faire l'objet d'une dénonciation unilatérale par chaque signataire, indépendamment des autres dispositions de la présente convention collective.

La dénonciation sera notifiée, par son auteur, à tous les signataires par lettre recommandée avec avis de réception et fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction des relations du travail au ministère du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes dès que la notification en aura été faite au dernier signataire par la réception, par celui-ci, de la lettre recommandée.

La dénonciation prendra effet à l'expiration d'un préavis de 3 mois et une nouvelle négociation devra s'engager à la demande de l'une des parties intéressées.

Lorsque la dénonciation sera le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fera pas obstacle au maintien en vigueur des dispositions du présent article.

Lorsque la dénonciation sera le fait de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, le présent article cessera de plein droit de produire ses effets à la date d'entrée en vigueur du nouvel article destiné à le remplacer ou, à défaut, à l'expiration d'un délai de 1 an à compter de la fin du préavis. »

Article 2

L'article 41 est remplacé par l'article suivant :

« Article 41

Indemnité de restauration sur le lieu de travail dite "indemnité de panier"

Lorsque le salarié est contraint de prendre une restauration sur son lieu effectif de travail en raison de ses conditions particulières d'organisation ou d'horaires de travail résultant du travail en poste continu, il lui est versé une indemnité destinée à compenser les dépenses supplémentaires de restauration générées par cette situation.

Une indemnité de restauration sur le lieu de travail est versée lorsque l'horaire est prescrit en poste continu, dans les deux cas suivants :

- une indemnité dite "de jour" lorsque l'horaire prescrit est d'au moins 6 heures de travail ;
- une indemnité dite "de nuit" lorsque l'horaire prescrit comprend une plage horaire d'au moins 4 heures entre 21 heures et 6 heures.

Ces indemnités de restauration sur le lieu de travail seront versées à la condition que ces horaires soient respectés, et uniquement au titre des jours et des nuits où le salarié se trouve dans les situations susvisées.

L'indemnité de restauration sur le lieu de travail n'est pas versée au titre des jours non travaillés, qu'ils soient ou non indemnisés (congés payés, absence résultant d'une maladie ou d'un accident, etc.), ni au titre des jours travaillés où le salarié ne se trouve pas dans la situation considérée.

Les montants de ces indemnités de restauration sur le lieu de travail sont fixés par voie d'avenant annexé à la présente convention.

L'indemnité de restauration sur le lieu de travail est soumise au régime juridique défini par l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale. A ce titre, et dans les limites définies par la sécurité sociale, elle est déductible, en tant que frais professionnels, du calcul des cotisations de sécurité sociale. En conséquence, elle doit être exclue des différentes assiettes de calcul (indemnité de congés payés, heures supplémentaires, indemnité de maladie, indemnité de préavis, indemnité de licenciement, etc.) et de comparaison relatives aux garanties salariales (Smic, salaires minimaux conventionnels, etc.).

Si le régime juridique de l'indemnité de restauration sur le lieu de travail, instituée par le présent article, tel que prévu par l'arrêté de 2002 précité venait à être modifié, les parties s'engagent à se réunir dans les plus brefs délais pour apprécier l'opportunité de maintenir le versement de la prime de panier.

Article 3

Application

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à partir de la date d'entrée en vigueur de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Article 4

Dépôt

Le présent avenant a été établi 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.

En même temps que son dépôt, il fera l'objet d'une demande d'extension auprès de la direction générale du travail.

Fait à Vesoul, le 7 avril 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale
IDCC : 714. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
(Moselle)
(1^{er} février 1973)

(Etendue par arrêté du 23 avril 1974,
Journal officiel du 15 mai 1974)

AVENANT DU 27 FÉVRIER 2014
RELATIF À LA PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE

NOR : ASET1450624M
IDCC : 714

Entre :

L'UIMM de la Moselle,

D'une part, et

La CGT-FO métaux de la Moselle ;

La CGT métaux de la Moselle,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions des deux premiers paragraphes du I de l'annexe VII de l'avenant « Mensuels » de la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle sont supprimées et remplacées par :

« I. – L'employeur mettra en place en faveur des salariés non cadres, à l'exception de ceux relevant de l'article 4 *bis* de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 ayant plus de 1 an d'ancienneté, un régime de prévoyance comportant prioritairement une garantie décès.

Cette garantie décès devra inclure le versement d'un capital en cas de décès, ainsi que le versement d'un capital en anticipation en cas d'invalidité de 3^e catégorie reconnue par la sécurité sociale, et/ou le versement d'une rente d'éducation aux enfants à charge. »

Article 2

Le présent avenant entre en vigueur le lendemain de son dépôt.

Article 3

Le présent avenant 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 Metz, le 27 février 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3011

Convention collective nationale

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

Brochure n° 3019

Convention collective nationale

IDCC : 1689. – **FABRIQUES D'ARTICLES DE PAPETERIE
ET DE BUREAU**
(Ouvriers, employés, agents de maîtrise)

Brochure n° 3054

Convention collective nationale

IDCC : 925. – **DISTRIBUTION ET COMMERCE DE GROS
DES PAPIERS ET CARTONS**
(Ingénieurs et cadres)

Brochure n° 3068

Convention collective nationale

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

Brochure n° 3135

Convention collective nationale

IDCC : 489. – **INDUSTRIES DE CARTONNAGE**

Brochure n° 3158

Convention collective interrégionale

IDCC : 802. – **PAPIERS-CARTONS**
(Distribution et commerces de gros)
OETAM

Brochure n° 3242

Convention collective nationale

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

Brochure n° 3250

Convention collective nationale

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

AVENANT N° 3 DU 25 MARS 2014

RELATIF AU DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1450607M

DISPOSITIONS GÉNÉRALES À DURÉE DÉTERMINÉE

Les parties signataires de l'accord du 30 novembre 2011 s'accordent pour amender l'annexe IV dudit accord visant les forfaits pour la prise en charge financière par l'OPCA 3+.

Ainsi, à compter du 2 janvier 2014, pour tous les parcours de formation débutés avant le 31 décembre 2014, le taux de prise en charge forfaitaire pour la période de professionnalisation est porté de 25 € à 50 € l'heure dans la limite du coût réel justifié pour toutes les périodes conclues en vue de l'obtention des attestations et des CQP/CQPI reconnus par la CPNEF.

Pour tous les contrats de professionnalisation conclus avant le 31 décembre 2014, il est prévu une majoration exceptionnelle du taux horaire sur toute la durée du contrat, dans la limite d'un montant forfaitaire de 2 000 € au titre des coûts de formation. Ces contrats de professionnalisation devront viser l'acquisition d'un CQP/CQPI reconnu par la CPNEF.

Les présentes prises en charge forfaitaires exceptionnelles visent les coûts de formation externe et seront maintenues dans la limite des fonds de professionnalisation disponibles.

Un suivi paritaire particulier sera assuré en CPNEF par les services d'OPCA 3+.

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée courant jusqu'au 31 décembre 2015.

Il fera l'objet des mêmes conditions de publicité et de dépôt que l'accord initial.

DISPOSITION SPÉCIFIQUE À DURÉE INDÉTERMINÉE

Il est prévu une mise à jour des annexes II et III de l'accord du 30 novembre 2011. Les textes reproduits ci-après annulent et remplacent ceux de l'accord susvisé. Il est entendu que cette mise à jour s'inscrit dans le cadre de la durée de l'accord initial, c'est-à-dire à durée indéterminée.

Fait à Paris, le 25 mars 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FFC ;

AFDPE ;

UNIDIS.

Syndicats de salariés :

FG FO construction ;

FILPAC CGT

FCE CFDT ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FFSCEGA CFTC.

ANNEXE II

LISTE DES ATTESTATIONS, CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE ET FORMATIONS DIPLÔ-
MANTES RECONNUS PAR LA COMMISSION NATIONALE PARITAIRE POUR L'EMPLOI ET LA FORMATION
(MISE À JOUR AU 18 FÉVRIER 2014)

I. – Attestation professionnelle

Conduite des entretiens professionnels.

Tuteur(trice).

Animateur(trice) santé sécurité au travail.

II. – Liste des certificats de qualification professionnelle (CQP) et des certificats de qualification professionnelle interbranches (CQPI)

CQP Aide-conducteur d'équipement de transformation du papier-carton (ouvrant droit au CQPI de conducteur d'équipement industriel).

Conducteur d'équipement de transformation du papier-carton (ouvrant droit au CQPI de conducteur d'équipement industriel).

CQP Conducteur d'équipement de transformation du papier en bobines (ouvrant droit au CQPI de conducteur d'équipement industriel).

CQP Concepteur en emballages – design et industrialisation.

CQP Technico-commercial en packaging et façonnages papetiers (étiquettes, articles de papeterie et sacs).

CQP Conducteur de machine papier-carton (ouvrant droit au CQPI de conducteur d'équipement industriel).

CQP Agent de production papier-carton (ouvrant droit au CQPI de conducteur d'équipement industriel).

CQP Opérateur de fabrication de pâte de cellulose – régénération (ouvrant droit au CQPI de conducteur d'équipement industriel).

CQP Technicien en maintenance papetière (ouvrant droit au CQPI de technicien en maintenance industrielle).

CQP Opérateur en maintenance industrielle (ouvrant droit au CQPI d'opérateur en maintenance industrielle).

CQP Agent logistique (ouvrant droit au CQPI d'agent logistique).

CQPI Animateur d'équipe.

CQPI Vente à distance.

III. – Formations diplômantes

Certificat d'aptitude professionnelle conduite des installations de production (CIP).

Certificat d'aptitude professionnelle sérigraphie industrielle.

Baccalauréat professionnel procédés chimie, eau, papier-carton (PCEPC).

Baccalauréat professionnel pilote de ligne de production (PLP).

Baccalauréat professionnel production imprimée (PI).

Brevet de technicien supérieur industries papetières (IP).

Brevet de technicien supérieur communication et industries graphiques (CIG).
Diplôme universitaire packaging, emballage et conditionnement (PEC).
Licence professionnelle gestion de la production industrielle – ingénierie du matériau papier.
Licence professionnelle production industrielle – technologiste emballage.
Licence professionnelle flux numériques, édition et production d'imprimés.
Master en ingénierie emballage de l'ESEPAC.
Diplôme d'ingénieur ESIEC – spécialité packaging.
Diplôme d'ingénieur ISIP, institut supérieur d'ingénierie en packaging.
Diplôme d'ingénieur Grenoble INP Pagora.

ANNEXE III

LISTE DES ÉTABLISSEMENTS DE FORMATION RECONNUS
PAR LA COMMISSION NATIONALE PARITAIRE POUR L'EMPLOI ET LA FORMATION
(MISE À JOUR AU 18 FÉVRIER 2014)

AFI, centre de formation des apprentis (CFA), La Vatine, 76230 Mont-Saint-Aignan.

AGFCPS, centre de formation des apprentis (CFA), Saint-Omer, avenue de Rome, BP 70278, 62500 Saint-Omer.

Campus CIFOP, CCI Angoulême, 1, boulevard Salvador-Allende, 16340 L'Isle-d'Espagnac.

Centre de formation papetier de Gérardmer (CFA), lycée professionnel de Gérardmer, 12, rue Gérard-d'Alsace, BP 45, 88402 Gérardmer Cedex.

Citée scolaire Gaston-Crampe (lycée), avenue des Droits-de-l'Homme-et-du-Citoyen, BP 39, 40801 Aire-sur-l'Adour.

Ecole des métiers de l'imprimerie (CFA), 1, place Albert-Camus, 44275 Nantes Cedex.

Ecole industrielle de Rouen, centre de formation Louis-Nicolas-Robert (CFA), 50, rue Méridienne, 76100 Rouen.

ESEPAC, rue Jean-Baptiste-Lamarck, ZI Laprade, 43700 Saint-Germain-Laprade.

ESI Reims (ex-ESIEC), esplanade Roland-Garros, pôle technologique Henri-Farman, BP 1029, 51686 Reims Cedex 2.

Grenoble INP Pagora, centre de formation des apprentis Agefpi (CFA), 461, rue de la Papeterie, BP 65, 38402 Saint-Martin-d'Hères Cedex.

Brochure n° 3165

Convention collective nationale

**IDCC : 1077. – ENTREPRISES DU NÉGOCE
ET DE L'INDUSTRIE DES PRODUITS DU SOL,
ENGRAIS ET PRODUITS CONNEXES**

**AVENANT N° 62 DU 15 JANVIER 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2014**

NOR : ASET1450602M

IDCC : 1077

Considérant l'avenant n° 47 du 7 juillet 2000 instituant une grille de salaires conventionnels, base 35 heures ;

Considérant qu'au 1^{er} janvier 2002 pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, la durée légale est de 35 heures hebdomadaires,

Article 1^{er}

Grille de salaires conventionnels (35 heures hebdomadaires)

Les parties signataires sont convenues des modifications suivantes, applicables à compter du 1^{er} janvier 2014, à l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective nationale des entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes, quelle que soit la durée collective applicable dans les entreprises.

Article 2

Les parties signataires conviennent qu'aucun salaire ne peut être inférieur au Smic.

Article 3

Egalité salariale entre les hommes et les femmes

Les parties signataires rappellent les dispositions prévues à l'article 61 de la convention collective, à savoir que les employeurs sont tenus d'assurer pour un même travail ou pour un travail de valeur égale l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Article 4

Conformément à l'article 69 de la convention, les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNLS ;

FEDEPOM ;

FNA.

Syndicats de salariés ;

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FGA CFDT ;

CFC CFE-CGC.

ANNEXE

Grille des salaires applicable au 1^{er} janvier 2014

(Base 35 heures)

(En euros.)

COEFFICIENT conventionnel	SALAIRE conventionnel	MONTANT exprimé en taux horaire
115	1 462,74	9,644
120	1 474,60	9,723
140	1 478,61	9,749
155	1 483,25	9,780
165	1 488,53	9,814
180	1 494,65	9,855
200	1 501,60	9,901
220	1 508,58	9,947
235	1 541,42	10,163
240	1 558,23	10,274
245	1 575,04	10,385
250	1 591,85	10,496
255	1 608,65	10,607
260	1 625,46	10,717
270	1 659,08	10,939
275	1 675,89	11,050
285	1 709,50	11,271
290	1 726,31	11,382
295	1 743,12	11,493
305	1 776,74	11,715
310	1 793,54	11,826
315	1 810,35	11,936
325	1 843,97	12,158
335	1 877,59	12,380
340	1 894,39	12,491
350	1 928,01	12,712
400	2 096,09	13,820
425	2 180,13	14,375
430	2 196,94	14,485
450	2 264,17	14,929

COEFFICIENT conventionnel	SALAIRE conventionnel	MONTANT exprimé en taux horaire
460	2 297,79	15,150
470	2 331,41	15,372
495	2 415,45	15,926
520	2 499,49	16,480
540	2 566,72	16,923
560	2 633,95	17,367
580	2 701,19	17,810
600	2 768,42	18,253
620	2 835,65	18,697
680	3 037,35	20,026

Brochure n° 3027

Convention collective nationale
IDCC : 706. – PERSONNEL DE LA REPROGRAPHIE

ACCORD DU 8 AVRIL 2014
RELATIF À LA CLASSIFICATION DES AGENTS DE MAÎTRISE
NOR : ASET1450601M
IDCC : 706

Les organisations syndicales représentatives signataires conviennent de modifier les classifications « agents de maîtrise » définies par l'article 517 de la convention collective nationale du personnel de la reprographie.

Ainsi, partie de l'article 517 est maintenant rédigée comme suit :

CLASSIFICATION		NIVEAU
Agent de maîtrise	Contremaître ayant sous ses ordres plus de 10 et jusqu'à 20 salariés	30.00
	Chef d'atelier ayant sous ses ordres plus de 20 salariés	30.50

Les organisations syndicales représentatives signataires conviennent de modifier les articles 502 et 515 de la convention collective nationale du personnel de la reprographie.

A l'article 502, B. – Cadres, la mention : « Les agents de maîtrise dont le coefficient est égal ou supérieur à 300. » est supprimée.

En conséquence, l'article 515 est maintenant rédigé comme suit :

« Régime de retraite et de prévoyance

L'application de la convention collective nationale du 14 mars 1947 agréée par arrêté du 31 mars 1947 et publiée au *Journal officiel* du 21 février 1949 concernant le régime complémentaire des cadres est obligatoire dans les professions visées par la présente convention pour tous les cadres et souhaitable en vertu de l'article 36 pour les agents de maîtrise. »

Le présent accord sera soumis à extension.

Fait à Paris, le 8 avril 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SIN.

Syndicats de salariés :

F3C CFDT ;

FL CGT-FO ;

Industries polygraphiques CFE-CGC.

Brochure n° 3027

Convention collective nationale
IDCC : 706. – PERSONNEL DE LA REPROGRAPHIE

ACCORD DU 8 AVRIL 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS
DES CLASSIFICATIONS « AGENTS DE MAÎTRISE »

NOR : ASET1450600M
IDCC : 706

Entre :

Le SIN,

D'une part, et

La F3C CFDT ;

La FL CGT-FO ;

La CFE-CGC industries polygraphiques,

D'autre part,

il a été convenu d'un commun accord entre les organisations signataires de fixer, à compter du jour du mois suivant l'extension du présent accord, l'ensemble des salaires minima conventionnels des classifications « agents de maîtrise » comme suit :

- niveau 30.00 : 1 790 € ;
- niveau 30.50 : 2 000 €.

Le présent accord sera soumis à extension. Il s'appliquera le premier jour du mois suivant son extension.

Fait à Paris, le 8 avril 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3212

Accords nationaux
ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE
Personnels intérimaires
Personnels permanents

AVIS D'INTERPRÉTATION DU 16 DÉCEMBRE 2013
RELATIF AUX DISPOSITIONS DU DIF
NOR : ASET1450606M

Les parties signataires du présent accord conviennent des dispositions suivantes portant sur les modalités de mise en œuvre du droit individuel à la formation (DIF) des salariés intérimaires visées aux articles 37.1 à 37.6 de l'accord du 21 septembre 2012.

Article 1^{er}

Au 1^{er} janvier 2014, date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions portant sur le DIF, les entreprises de travail temporaire informeront leurs salariés intérimaires de l'acquisition de 30 heures au titre du DIF dès lors qu'ils justifient dans leur entreprise de 1 800 heures travaillées sur les 24 derniers mois, c'est-à-dire du 1^{er} janvier 2012 au 31 décembre 2013. Le 1^{er} janvier 2012 étant le point de départ à partir duquel l'ancienneté sera appréciée.

Les salariés intérimaires qui auront été informés de l'acquisition des 30 heures de DIF ne pourront les mobiliser que sur demande écrite, par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge, effectuée au plus tard dans les 2 mois qui suivent la dernière mission et au moins 1 mois avant le début de l'action de formation envisagée.

Article 2

Pour le salarié intérimaire qui n'aurait pas été informé de ses droits acquis au titre du DIF au 1^{er} janvier 2014 et qui demanderait à bénéficier de ses droits à DIF en cours d'année, l'entreprise de travail temporaire vérifiera, à la date de fin de la dernière mission réalisée, si le salarié intérimaire remplit les conditions d'acquisition et d'utilisation des droits à DIF, soit :

- 1 800 heures travaillées dans la branche sur les 24 derniers mois, sans pouvoir remonter au-delà du 1^{er} janvier 2012 ;
- dont 600 heures dans l'entreprise dans laquelle il fait sa demande ;
- au moyen des justificatifs fournis par le salarié intérimaire.

Si le salarié intérimaire remplit les conditions, l'entreprise de travail temporaire étudiera sa demande dès lors :

- qu'il l'effectue dans les délais visés à l'article 1^{er} ;
- et après avoir vérifié auprès du FAF-TT s'il n'a pas déjà utilisé tout ou partie de ses heures de DIF.

Article 3

A partir du 1^{er} janvier 2014, les entreprises de travail temporaire informeront au 1^{er} janvier de chaque année les salariés intérimaires qui justifient de 1 800 heures travaillées dans leur entreprise sur les 24 derniers mois des heures acquises au titre du DIF.

Pour effectuer une demande, les salariés intérimaires devront remplir les conditions d'utilisation mentionnées aux articles 1^{er} et 2.

Article 4

Le FAF-TT mettra à disposition des salariés intérimaires et des entreprises des outils d'information sur le DIF.

Fait à Paris, le 16 décembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Prism'emploi.

Syndicats de salariés :

CGT-FO ;

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT.

Convention collective nationale
IDCC : 1420. – PERSONNEL DES INSTITUTIONS
DE L'ASSURANCE CHÔMAGE

ACCORD DU 30 JANVIER 2014
RELATIF AUX SALAIRES ET À LA VALEUR DU POINT
POUR L'ANNÉE 2014
NOR : ASET1450599M
IDCC : 1420

Dans le cadre du présent avenant et tenant compte des décisions arrêtées lors de la CPN du 29 janvier 2014 portant sur les salaires, il est convenu des dispositions suivantes :

Au niveau des augmentations générales 2014

A compter du 1^{er} mars 2014, la valeur du point-salaire et la partie fixe sont majorées de 1 %.

En conséquence :

- la valeur du point, actuellement fixée à 8,0598 €, est portée, à cette date, à 8,1404 € ;
- la partie fixe du salaire, actuellement fixée à 307,5468 €, est portée, à cette date, à 310,6223 €.

Au niveau des mesures individuelles 2014

Par augmentations individuelles, s'entendent uniquement les mesures pérennes constituées par les augmentations de coefficient et les augmentations de l'article 18 de la convention collective nationale.

Le ratio définissant l'enveloppe des augmentations individuelles est exprimé en pourcentage de la masse salariale, sur l'année de référence N – 1.

Chaque établissement accorde une enveloppe au moins équivalente à 0,8 % de sa masse salariale propre de l'année N – 1.

Les mesures ponctuelles constituées par les primes collectives exceptionnelles et les primes individuelles ne rentrent pas en compte dans les dispositions ci-dessus.

Ainsi, leur attribution relève du pouvoir de direction de chacun des établissements.

Néanmoins, le ratio consacré au calcul de l'enveloppe des primes individuelles à attribuer pour 2014 ne pourra être inférieur au ratio ayant déterminé l'enveloppe des primes de l'année N – 1.

Ces dispositions se substituent à toutes les dispositions portant sur les mesures salariales individuelles prises antérieurement par voie d'accords d'établissement, qui sont ainsi annulés et remplacés.

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction des relations du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes.

Un exemplaire sera également remis à chacun des signataires et son existence sera portée à la connaissance du personnel par voie d'affichage.

Fait à Paris, le 30 janvier 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Unédic.

Syndicats de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FEC CGT-FO ;

CFTC emploi.

Directeur de la publication : Yves Struillou

165140210-000614

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
