

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2014/32 DU 30 AOÛT 2014

	<u>Pages</u>
Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social....	1
Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt	89

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2014/32

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Bâtiment (Savoie [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord du 10 juin 2014 relatif à l'indemnité de repas pour l'année 2014.....	3
Médico-techniques (négoce et prestations de services) : accord « Salaires » du 22 mai 2014.....	5
Métallurgie (Alpes-Maritimes) : avenant du 12 juin 2014 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux taux garantis annuels pour l'année 2014.....	8
Métallurgie (Rhône) : avenant du 12 juin 2014 relatif au champ d'application.....	13
Navigation (personnel sédentaire) : avenant n° 3 du 1 ^{er} juillet 2014 relatif au travail à temps partiel.....	15
Pharmaceutique (industrie) : accord du 21 mai 2014 relatif à l'emploi des personnes handicapées.....	19
Régime social des indépendants (personnel de direction, praticiens-conseils, employés et cadres) : procès-verbal de désaccord du 11 juin 2014 relatif aux salaires pour l'année 2014	36
Roquefort (industrie) : accord du 17 décembre 2013 relatif au personnel laitier saisonnier au 1 ^{er} janvier 2014.....	39
Roquefort (industrie) : accord du 17 décembre 2013 relatif au personnel laitier saisonnier au 1 ^{er} février 2014.....	42
Roquefort (industrie) : accord du 17 décembre 2013 relatif au personnel laitier saisonnier au 1 ^{er} juin 2014.....	45
Roquefort (industrie) : accord du 17 décembre 2013 relatif au personnel laitier saisonnier au 1 ^{er} octobre 2014.....	48
Roquefort (industrie) : accord du 14 février 2014 relatif aux classifications agents de maîtrise et cadres	51
Sécurité sociale (organismes) : accord du 30 décembre 2013 relatif aux garanties conventionnelles apportées dans le cadre de l'évolution des réseaux	76
Sécurité sociale (organismes) : avenant du 29 janvier 2014 au protocole d'accord du 30 décembre 2013 relatif aux garanties conventionnelles.....	85
Travaux publics (Savoie [ouvriers, ETAM]) : accord du 10 juin 2014 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2014.....	87

Convention collective départementale

**IDCC : 2354. – OUVRIERS
DU BÂTIMENT DE LA SAVOIE
(1^{er} décembre 2003)**

(Bulletin officiel n° 2003-13 bis)

*(Etendue par arrêté du 23 décembre 2004,
Journal officiel du 11 janvier 2005)*

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

ACCORD DU 10 JUIN 2014

RELATIF À L'INDEMNITÉ DE REPAS POUR L'ANNÉE 2014

NOR : ASET1450904M

IDCC : 2354

En application de l'article VIII-15 du chapitre I^{er} du titre VIII des conventions collectives nationales des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990, étendues par arrêtés ministériels des 8 février 1991 et 12 février 1991, concernant, d'une part, les ouvriers du bâtiment employés dans les entreprises non visés par le décret du 1^{er} mars 1962 (entreprises occupant plus de 10 salariés) et, d'autre part, les ouvriers du bâtiment employés dans les entreprises visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés) ;

En application de l'article 2.6.1 *a* de la convention collective départementale des ouvriers du bâtiment de la Savoie du 1^{er} décembre 2003, étendue par arrêté ministériel du 23 décembre 2004 ;

Dans le cadre de la fixation des indemnités de petits déplacements dues aux ouvriers du bâtiment de Savoie,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Indemnité de repas

Elle est destinée à indemniser le supplément de frais occasionnés par la prise du déjeuner en dehors de la résidence habituelle.

Elle est fixée à compter du 1^{er} août 2014 à 9,70 €.

Article 2

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

Article 3

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

Article 4

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

Fait à Chambéry, le 10 juin 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération du BTP Savoie ;
CAPEB Savoie.

Syndicats de salariés :

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

Brochure n° 3286

Convention collective nationale

IDCC : 1982. – **NÉGOCE ET PRESTATIONS DE SERVICES
DANS LES DOMAINES MÉDICO-TECHNIQUES**

ACCORD DU 22 MAI 2014

RELATIF À L'ANNEXE II PORTANT SUR LES SALAIRES, INSTAURANT CERTAINES MESURES
ENCOURAGEANT L'ANCIENNETÉ ET LA PRISE EN CHARGE DES CONGÉS POUR ENFANTS MALADES

NOR : ASET1450902M
IDCC : 1982

Entre :

Le FEDEPSAD ;

Le SNADOM,

D'une part, et

L'UNSA ;

La FSS CFTC ;

La FNECS CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Salaires minima

L'annexe II relative aux salaires minima conventionnels (tableau des coefficients) de la convention collective nationale « Négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques » du 9 avril 1997, étendue par arrêté du 3 mars 1998, est remplacée comme suit :

« ANNEXE II

Tableau des coefficients

Les partenaires sociaux ont décidé de garder une valeur de point unique ainsi que les nouveaux coefficients de l'accord du 23 novembre 2011 corrigés comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	POSITION	NOUVEAU COEFFICIENT (reprise de l'accord du 23 novembre 2011)	MONTANT MENSUEL
I	1.1	300	1 505
	1.2	305	1 530
	1.3	310	1 555

NIVEAU	POSITION	NOUVEAU COEFFICIENT (reprise de l'accord du 23 novembre 2011)	MONTANT MENSUEL
II	2.1	320	1 605
	2.2	330	1 655
	2.3	340	1 705
III	3.1	360	1 805
	Intermédiaire	370	1 856
	3.2	385	1 931
IV	4.1	510	2 558
	4.2	635	3 184
V	5.1	670	3 360
	5.2	790	3 962

Les salaires minima sont fixés pour une durée mensuelle de travail de 151,67 heures.

Les salaires versés ne peuvent en aucun cas être inférieurs à la valeur du Smic.

Le point est revalorisé de 4,7 % pour tous les niveaux.

La valeur du point pour tous les coefficients correspond ainsi à 5,015 €.

Les montants sont arrondis à l'euro le plus proche. »

Article 2

Prime de fidélité dans les entreprises de la branche

Une prime reconnaissant la fidélité des salariés au sein des entreprises de la branche médico-technique est accordée par l'employeur en une fois, à la date anniversaire, aux salariés ayant les temps d'ancienneté suivants :

(En euros.)

ANCIENNETÉ	MONTANT DE LA PRIME
10 ans	300
15 ans	400
20 ans	500

Les salariés ayant une ancienneté supérieure à 20 ans à la date de l'entrée en vigueur de cet accord peuvent bénéficier en une fois de la prime de fidélité de 500 € prévue ci-dessus.

Article 3

Congés annuels d'ancienneté

L'article 11.4 de la convention collective « Négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques » est modifié, sous l'intitulé « Congés annuels » dans son libellé *a*, comme suit :

« *a*) La durée du congé, déterminée en application de la loi, est augmentée de :

- 1 jour ouvrable pour les employés ayant 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 2 jours ouvrables pour les employés ayant 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 3 jours ouvrables pour les employés ayant 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Les congés en question ne se cumulent pas avec les congés supplémentaires pouvant être accordés dans certaines entreprises en vertu d'usages particuliers. »

Article 4

Congés pour enfant malade

Sans préjudice des dispositions applicables, un jour de congé rémunéré est accordé, sous certificat médical, aux salariés de la branche ayant au moins 2 ans d'ancienneté et dont l'enfant âgé de 16 ans et moins serait malade.

Il s'agit d'un jour de congé rémunéré par salarié et par année civile. Le jour de congé pour enfant malade non pris dans l'année est perdu. Cette période d'absence est assimilée à du temps de travail effectif.

Article 5

Durée. – Notification. – Publicité

Le présent texte, conclu pour une durée indéterminée, sera notifié en original aux organisations représentatives à l'expiration de la période d'ouverture à signature, fixée du 22 mai au 6 mai 2014 dans les locaux de la fédération des prestataires de santé à domicile, au 4, place Louis-Armand, tour de l'Horloge, 75012 Paris.

A l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, décomptés à partir de la date la plus tardive de retrait des lettres recommandées avec avis de réception le notifiant, il sera déposé en deux exemplaires papier originaux à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, et un exemplaire électronique, soit joint à l'envoi des exemplaires papier, soit adressé par courriel à depot.accord@travail.gouv.fr.

Cet envoi sera accompagné des copies du courrier daté de notification du texte à l'ensemble des organisations représentatives ou des avis de réception ou des récépissés de remise en main propre contre décharge.

Un exemplaire original du présent texte sera également adressé, dans les mêmes délais, au conseil de prud'hommes du lieu de conclusion, en l'occurrence de Paris.

Article 6

Extension et entrée en vigueur

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord : cette demande, formulée par un courrier distinct, est effectuée simultanément au dépôt prévu à l'article précédent.

L'accord entrera en vigueur, tant pour les organisations signataires que pour l'ensemble de la branche, le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 22 mai 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

**IDCC : 1560. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
ÉLECTRIQUES ET CONNEXES
(Alpes-Maritimes)
(27 juillet 1989)**

(Bulletin officiel n° 1990-2 bis)
(Etendue par arrêté du 22 juin 1990,
Journal officiel du 5 juillet 1990)

AVENANT DU 12 JUIN 2014

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

NOR : ASET1450890M
IDCC : 1560

Entre :

L'UIMM Côte d'Azur,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La CFE-CGC ;

La CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Rémunérations minimales hiérarchiques au 1^{er} juillet 2014

Les signataires conviennent que la valeur du point, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures est portée à 4,50 €, à compter du 1^{er} juillet 2014, pour la détermination du barème des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) telles que définies à l'annexe I de la convention collective des industries métallurgiques, électriques et connexes des Alpes-Maritimes et servant d'assiette de calcul de la prime d'ancienneté prévue à l'article 49 de la convention collective susvisée.

Toutefois, par dérogation aux dispositions ci-dessus, les RMH des salariés classés aux coefficients 140 à 155 de la grille de classification de la métallurgie sont calculées indépendamment de la valeur du point et sont fixées comme suit pour une base de 151,67 heures :

- K 140 : 725,69 € ;
- K 145 : 725,85 € ;
- K 155 : 726,15 €.

Ce barème doit être adapté à l'horaire de travail effectif et supporter, de ce fait, les majorations légales pour heures supplémentaires, s'il y a lieu.

Article 2

Taux garantis annuels à compter de l'année 2014

Les signataires conviennent d'instituer à compter de 2014 un barème de taux garantis annuels (TGA) applicable à l'ensemble des catégories de personnels visées à l'accord national du 21 juillet 1975 modifié sur les classifications.

Les taux garantis annuels sont fixés par un barème figurant en annexe du présent avenant et constituent la rémunération annuelle brute au-dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte travaillant normalement.

Les TGA ne serviront pas de base de calcul à la prime d'ancienneté.

Ce barème est établi, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures. Ce barème doit être adapté à l'horaire de travail effectif et supporter, de ce fait, les majorations légales pour heures supplémentaires s'il y a lieu.

Pour la vérification de l'application de cette garantie, il sera tenu compte de tous les éléments bruts du salaire quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paie et supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

- prime d'ancienneté prévue par la présente convention collective ;
- majorations pour nuisances susceptibles d'être allouées dans le cadre des dispositions de l'article 46 de la convention collective, et dans le cas de travaux pénibles, dangereux et insalubres visés par l'accord national du 13 juillet 1983 ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

En application de ce principe, seront exclues de l'assiette de vérification les sommes versées au titre de l'intéressement des salariés et de la participation aux résultats de l'entreprise n'ayant pas le caractère de salaire ainsi que les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale.

Les compensations pécuniaires versées au titre de l'ensemble des réductions de la durée du travail sont à prendre en compte pour la comparaison des rémunérations réelles et des taux garantis annuels.

S'agissant de taux garantis annuels, la vérification intervient en fin d'année pour chaque salarié ou, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin du contrat de travail.

Les valeurs fixées par le barème sont applicables *pro rata temporis* en cas d'entrée en fonctions, de changement de classement, de suspension ou de départ de l'entreprise en cours d'année.

Article 3

Dépôt

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Nice, le 12 juin 2014.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Barème des taux garantis à compter de l'année 2014

Base : 151,67 heures mensuelles (35 heures hebdomadaires).

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	OUVRIERS ATAM
I	140	17 432
	145	17 432
	155	17 489
II	170	17 501
	180	17 563
	190	17 625
III	215	18 072
	225	18 779
	240	19 968
IV	255	20 970
	270	22 188
	285	23 394
V	305	24 825
	335	27 247
	365	29 684
	395	32 106

ANNEXE II

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques à compter du 1^{er} juillet 2014

Base de calcul de la prime d'ancienneté : 35 heures.

Base : 151,67 heures.

Valeur du point : 4,50 €.

I. – Administratifs et techniciens

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	PRIME
I	1	140	725,69
	2	145	725,85
	3	155	726,15
II	1	170	765,00
	2	180	810,00
	3	190	855,00
III	1	215	967,50
	2	225	1 012,50
	3	240	1 080,00
IV	1	255	1 147,50
	2	270	1 215,00
	3	285	1 282,50
V	1	305	1 372,50
	2	335	1 507,50
	3	365	1 642,50
		395	1 777,50

II. – Ouvriers

(Incluant la majoration de 5 % découlant de l'accord national du 30 janvier 1980)

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	PRIME
I	1	140	761,97
	2	145	762,14
	3	155	762,46
II	1	170	803,25
	3	190	897,75

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	PRIME
III	1	215	1 015,88
	3	240	1 134,00
IV	1	255	1 204,88
	2	270	1 275,75
	3	285	1 346,63

III. – Agents de maîtrise d’atelier

(Incluant la majoration de 7 % découlant de l’accord national du 30 janvier 1980)

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	PRIME
III	1	215	1 035,23
	3	240	1 155,60
IV	1	255	1 227,83
	3	285	1 372,28
V	1	305	1 468,58
	2	335	1 613,03
	3	365	1 757,48
		395	1 901,93

Convention collective

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

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

**AVENANT DU 12 JUIN 2014
RELATIF AU CHAMP D'APPLICATION**

NOR : ASET1450892M
IDCC : 878

Entre :

L'UIMM du Rhône,

D'une part, et

L'USM CGT-FO du Rhône ;

La CFTC Rhône-Alpes ;

La CFE-CGC du Rhône ;

Le SYMETAL 69 CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Modification du 3^e alinéa de l'article 1^{er} de la convention collective

Le 3^e alinéa de l'article 1^{er} de la convention collective des mensuels des industries métallurgiques du Rhône est modifié comme suit :

« Elle s'applique également aux centres de formation d'apprentis de l'industrie (CFAI), aux organismes de formation dotés ou non de la personnalité morale et intégrés dans une entreprise relevant des industries métallurgiques, ainsi qu'à tous les organismes rattachés à l'union des industries métallurgiques, mécaniques, électriques et électroniques du Rhône. »

Article 2

Suppression de l'annexe V de la convention collective

L'annexe V de la convention collective des mensuels des industries métallurgiques du Rhône est supprimée.

Article 3

Entrée en vigueur

Le présent avenant s'applique à partir du jour suivant son dépôt à la DIRECCTE, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Article 4

Notification et dépôt

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 Lyon, le 12 juin 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3216

Convention collective nationale
IDCC : 2972. – PERSONNEL SÉDENTAIRE
DES ENTREPRISES DE NAVIGATION

AVENANT N° 3 DU 1^{ER} JUILLET 2014
RELATIF AU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

NOR : ASET1450891M

IDCC : 2972

Entre :

L'ADF,

D'une part, et

La FEC CGT-FO ;

Le SNPNS CFTC ;

Le SNEPS CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Présentation générale. – Objet

L'article L. 3123-14-1 du code du travail dispose que la durée minimale du travail des salariés à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine ou l'équivalent mensuel de cette durée ou l'équivalent calculé sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

Une durée inférieure peut être fixée à la demande du salarié ou si un accord de branche le prévoit sous réserve de respecter certaines conditions.

Par conséquent, compte tenu de la nécessité d'allier le respect des droits des salariés aux réalités économiques de l'entreprise, il est apparu nécessaire aux organisations syndicales et à Armateurs de France de négocier le présent accord pour déterminer les conditions dans lesquelles il est envisageable de déroger à la durée minimale de 24 heures hebdomadaires ou équivalent.

Article 2

Travail à temps partiel

Les dispositions ci-après sont insérées dans la convention collective sous un nouveau chapeau intitulé « Travail à temps partiel ».

7.2. Travail à temps partiel

La durée minimale du travail à temps partiel est fixée à 24 heures hebdomadaires ou équivalent, sauf dans les cas déterminés ci-après.

De manière générale, conformément aux dispositions légales, le contrat de travail du salarié à temps partiel doit notamment mentionner la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. Il précise également les cas et conditions d'une modification éventuelle de cette répartition ainsi que les jours de la semaine ou les semaines du mois qui pourraient être travaillés.

Les cas dans lesquels une modification de la répartition des horaires est possible sont :

- le surcroît temporaire d'activité ;
- l'absence d'un ou de plusieurs salariés ;
- la réorganisation des horaires collectifs du service ;
- les impératifs indépendants de la volonté de l'employeur visés à l'article 7.2.2.

Les périodes de travail inférieures à 2 heures et les coupures journalières supérieures à une par jour ou à 2 heures devront faire l'objet d'un accord d'entreprise qui précisera l'application et les compensations.

A l'intérieur de cette répartition, le salarié est informé par écrit de ses horaires quotidiens de travail. L'employeur lui notifie ses horaires sur un planning au début de l'exécution du contrat et avant toute modification, ou toute autre modalité fixée par lui.

Les salariés à temps partiel, sous réserve des règles applicables au prorata du temps de travail, disposent des mêmes droits que les salariés à temps plein en matière de promotion, de carrière et de formation.

7.2.1. Dérogation à la demande du salarié

L'article L. 3123-14-2 du code du travail prévoit que la durée du travail peut, avec l'accord de l'employeur, être inférieure au plancher légal à la demande du salarié et dans les cas suivants :

- soit pour faire face à des contraintes personnelles telles que pour raisons de santé, charges de famille, une activité associative ou s'il poursuit des études au-delà de 26 ans ;
- soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre un temps plein ou au moins une durée de 24 heures hebdomadaires.

La demande du salarié est écrite et motivée.

La journée de travail et la demi-journée sont définies au niveau de l'entreprise après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Elle tient compte des particularités d'organisation du travail. A défaut, la journée s'entend comme étant celle de l'horaire collectif de travail applicable dans l'entreprise pour les salariés à temps plein. La demi-journée s'entend comme la période située avant ou après la pause attribuée aux salariés à temps plein pour déjeuner.

L'employeur informe chaque année le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel s'ils existent, du nombre de demandes de dérogation individuelle.

Lorsque la demande de travailler moins de 24 heures hebdomadaire ou équivalent émane du salarié, le retour à un emploi d'une durée au moins égale à 24 heures est, en raison des conséquences qu'il peut avoir sur l'organisation du travail, subordonné à l'accord de l'employeur.

7.2.2. Dérogation à la demande de l'employeur

Conformément aux articles L. 3123-14-3 et L. 3123-14-4 du code du travail, les entreprises ont la possibilité de déroger à la durée minimale de 24 heures hebdomadaires ou équivalent et de proposer des contrats d'une durée inférieure.

Pour déroger à la durée minimale de 24 heures hebdomadaires ou équivalent, les dispositions de branche doivent comporter des garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités.

La journée et la demi-journée sont définies de manière identique aux dispositions de l'article 7.2.1.

En tout état de cause, la durée du travail hebdomadaire ou équivalent ne peut être inférieure à 17,5 heures par semaine ou équivalent. Néanmoins, lorsque des situations particulières d'entreprises le justifient, un accord d'entreprise peut abaisser ce plancher dans la limite de 10 heures par semaine ou équivalent. Les accords dérogeant à la durée de 17,5 heures sont transmis à la commission paritaire de branche pour information.

Les métiers susceptibles d'être concernés par la dérogation à la durée minimale du travail sont :

- agents d'accueil et de sécurité ou assimilés ;
- personnel commercial de gare maritime et bagagistes ou assimilés ;
- manutentionnaires et caristes ou assimilés ;
- lamineurs ou assimilés ;
- personnel concourant directement à l'exploitation à terre des navires (gardiennage, nettoyage notamment) ;
- personnel en charge de l'entretien et du nettoyage des bureaux.

Garanties apportées aux salariés travaillant moins de 24 heures :

Pour les salariés travaillant moins de 24 heures hebdomadaires ou équivalent, l'employeur doit *a minima* respecter les garanties définies ci-après.

De manière générale, les partenaires sociaux définissent la régularité comme étant le respect d'une certaine fixité dans les horaires de travail. Des modifications sont possibles mais ne sauraient être aussi fréquentes que pour les salariés travaillant au moins 24 heures hebdomadaires ou équivalent. Ainsi, le salarié travaillant moins de 24 heures ou équivalent peut refuser deux fois par an, sans justification, une modification de ses horaires de travail.

Afin de permettre au salarié de pouvoir trouver un autre emploi et d'assurer une certaine régularité des horaires :

Sauf impératifs indépendants de la volonté de l'employeur (par exemple : déroutage du navire, tempête), et sous réserve du droit refus légitime du salarié conformément à l'article L. 3123-24 du code du travail qui prévoit notamment une possibilité de refus lorsque le changement n'est pas compatible avec une période d'activité chez un autre employeur, les horaires de travail des demi-journées de travail ne pourront être modifiés que sur la même demi-journée et l'organisation sur une demi-journée habituellement non travaillée nécessite l'accord du salarié.

Les horaires de travail organisés sur des journées complètes ne peuvent être déplacés sur des journées habituellement non travaillées qu'avec l'accord du salarié.

Lorsque la journée de travail comporte au moins une demi-journée complète de travail, la seconde ne peut être inférieure à 2 heures.

Pour les salariés travaillant des journées complètes de 7 heures minimum, la garantie permettant de cumuler un autre emploi est respectée en limitant le nombre de journées complètes travaillées par semaine (3 à défaut d'accord d'entreprise).

7.2.3. Heures complémentaires

Les salariés à temps partiel peuvent effectuer des heures complémentaires dans la limite du tiers de la durée contractuelle du travail. Le salaire horaire des heures complémentaires est majoré de 10 %. Pour les salariés ayant une durée du travail inférieure à 24 heures hebdomadaires, les heures complémentaires doivent être réalisées sur les mêmes demi-journées ou journées. Sauf accord du salarié, elles ne peuvent empiéter sur les journées habituellement non travaillées.

7.2.4. Cumul d'emplois

Il est rappelé que le salarié qui cumule un autre emploi est tenu d'en informer son employeur. Il est en effet interdit de cumuler plusieurs emplois dépassant au total 48 heures de travail effectif par semaine. Cette information est nécessaire à la bonne organisation du travail. En effet, un salarié justifiant d'une situation de cumul d'emplois peut refuser légitimement une modification des horaires de travail sur des plages où il est employé dans une autre entreprise.

Le contrat de travail, à l'embauche, prévoit une clause qui alerte le salarié sur l'obligation d'informer son employeur de son éventuelle situation de cumul d'emplois au regard de cette réglementation.

Article 3

Dépôt et entrée en vigueur

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Il sera applicable dès le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel* et pour une durée indéterminée.

Un bilan de l'accord sera réalisé un an après son entrée en vigueur.

Fait à Paris, le 1^{er} juillet 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3104

Convention collective nationale
IDCC : 176. – INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE

ACCORD DU 21 MAI 2014
RELATIF À L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES
NOR : ASET1450897M
IDCC : 176

PRÉAMBULE

Les entreprises du médicament et l'ensemble des organisations syndicales souhaitent poursuivre les engagements pris lors du premier accord en date du 25 septembre 2008, modifié par l'avenant du 24 septembre 2009, en faveur de l'insertion et du maintien des personnes en situation de handicap. Cette dynamique sociale globale s'inscrit dans le cadre d'une politique innovante de responsabilité sociétale menée par l'ensemble des entreprises du secteur, notamment au travers de la mission handicap de branche (HandiEM) gérée paritairement.

Malgré un contexte économique difficile et tendu avec une baisse constatée des effectifs du secteur, les résultats du premier accord traduisent une réelle dynamique collective de l'ensemble des acteurs. Le taux d'emploi des personnes en situation de handicap est en progression de 1,69 % en 2009 à 2,901 % en 2013. Ce deuxième accord vise à renforcer les efforts collectifs pour maintenir et développer l'emploi d'une population particulièrement fragile.

Au sein des 226 entreprises couvertes par l'accord et avec l'aide des 238 correspondants handicap identifiés, plus de 577 contrats ont été signés et plus de 543 dossiers de demande de financement, permettant notamment le maintien dans l'emploi, ont été initiés.

La formation/sensibilisation/communication doit être maintenue et renforcée, notamment auprès de l'ensemble des acteurs de l'entreprise. Celle-ci devra contribuer à combattre les préjugés et stimuler l'évolution des mentalités.

Au regard de ces résultats encourageants, les parties prenantes souhaitent que ce deuxième accord s'inscrive au-delà des dispositions précédentes. Il facilite la mise en œuvre d'une politique sectorielle commune innovante, la mutualisation des moyens, des compétences et pérennise ainsi durablement les initiatives locales quel que soit le handicap et sans aucune discrimination.

Dans cette optique, il est rappelé qu'en application de l'article L. 1132-1 du code du travail aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de

l'article L. 3221-3 du code du travail, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, notamment en raison de son handicap.

Les partenaires sociaux réaffirment dans le présent accord le droit à la compensation des personnes en situation de handicap, conformément à l'article L. 114-1-1 du code de l'action sociale et des familles. La compensation est destinée à couvrir les surcoûts de toute nature liés au handicap dans la vie quotidienne, qu'il s'agisse d'aides humaines, d'aides techniques ou encore d'aménagements.

Ces mesures de compensation doivent être envisagées à toutes les étapes du parcours professionnel de la personne en situation de handicap : embauche, maintien dans l'emploi, accès à la formation... Elles n'ont pas pour but de favoriser un individu par rapport à un autre mais de compenser l'inégalité induite par le handicap.

Par conséquent, il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application de l'accord collectif

Article 1.1

Personnes en situation de handicap bénéficiaires du présent accord

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées précise que constitue un handicap « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant » (art. L. 114 du code de l'action sociale et des familles).

Cette définition consacre une approche large des situations de handicap. La reconnaissance de cette situation est confiée à une commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles.

L'article L. 5212-2 du code du travail prévoit que tout employeur emploie, dans la proportion de 6 % de l'effectif total de ses salariés, à temps plein ou à temps partiel, des personnes en situation de handicap, mutilés de guerre et assimilés, mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail.

Les dispositions de cet accord s'appliquent aux personnes handicapées bénéficiaires de l'obligation d'emploi visées à l'article L. 5212-13 du code du travail (cf. annexe I).

Article 1.2

Entreprises relevant de l'accord de branche

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises quel que soit le nombre de salariés dont l'activité relève de l'article 1^{er} « Champ d'application » des clauses générales de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique. Toutefois, il est rappelé que l'obligation d'emploi visée à l'article L. 5212-2 du code du travail ne concerne que les entreprises qui occupent au moins 20 salariés.

Toute entreprise qui occupe au moins 20 salariés au moment de sa création ou en raison de l'accroissement de son effectif dispose, pour se mettre en conformité avec l'obligation d'emploi visée à l'article 1.1, d'un délai de 3 ans, conformément à l'article L. 5212-4 du code du travail ; étant précisé que pour les entreprises à établissements multiples cette condition d'effectifs s'apprécie établissement par établissement.

Les entreprises qui souhaitent signer un accord collectif agréé devront attendre la fin d'application du présent accord.

Les entreprises qui appliquent un accord collectif agréé ne sont pas soumises aux dispositions du présent accord de branche et ne peuvent bénéficier des mesures financières d'accompagnement. Néanmoins, pour favoriser la mise en œuvre d'une politique sectorielle commune, ces entreprises sont associées à l'élaboration des orientations de la politique sociale en faveur de l'insertion des personnes en situation de handicap et peuvent participer à certaines actions mises en œuvre au niveau de la branche.

Les entreprises qui ne renouvelleront pas leur accord collectif agréé bénéficieront du présent accord. L'engagement chiffré prévu à l'article 2.1 sera revu en conséquence par les partenaires sociaux et soumis à l'administration.

Conformément à l'article R. 5212-18 du code du travail, les entreprises relevant du présent accord peuvent opérer une péréquation entre leurs établissements pour déterminer leur obligation d'emploi.

Article 1.3

Modalités d'acquittement de l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap

Pour satisfaire à l'obligation d'emploi de personnes en situation de handicap, les entreprises peuvent procéder, intégralement ou partiellement, de la façon suivante :

- l'emploi direct de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (recrutement et maintien), soit 2,31 % au jour de la signature de l'accord ;
- la conclusion de contrats avec des entreprises adaptées ou le secteur protégé (art. L. 5212-6 du code du travail), soit 0,59 % au jour de la signature de l'accord ;
- l'accueil des personnes handicapées bénéficiaires d'un stage au titre de la formation professionnelle (art. L. 5212-7 du code du travail) ;
- l'application du présent accord (art. L. 5212-8 du code du travail) sous réserve d'une réalisation effective des actions prévues ;
- le versement de la contribution à HandiEM (art. L. 5212-9 à L. 5212-11 du code du travail).

Article 2

Plan d'embauche en milieu ordinaire et professionnalisation des personnes en situation de handicap

Article 2.1

Plan de recrutement en milieu ordinaire

L'ensemble des entreprises du médicament entrant dans le champ d'application du présent accord recrutera au moins 440 personnes handicapées au sens de l'article L. 5212-13 du code du travail sur une période de 5 ans dans les conditions suivantes :

- 1^{re} année : 80 ;
- 2^e année : 90 ;
- 3^e année : 90 ;
- 4^e année : 90 ;
- 5^e année : 90.

Dans un contexte de diminution des effectifs pour la cinquième année consécutive, les entreprises du médicament sont néanmoins soucieuses de poursuivre la dynamique d'emploi amorcée par le précédent accord et s'engagent à concentrer leurs efforts sur l'emploi des personnes en situation de handicap afin d'atteindre à l'issue du présent accord un taux d'emploi global d'au moins 3 %.

Le nombre de recrutements pris en compte concerne :

- les CDI ;
- les CDD ;
- les contrats en alternance (contrat de professionnalisation ou d'apprentissage) ;
- les contrats d'intérim.

Un effort particulier sera porté sur les recrutements en CDI et également sur les CDD et contrats d'intérim de plus de 6 mois continus, notamment des jeunes (recours aux stages...).

Des aides financières incitatives à l'embauche de personnes en situation de handicap en CDI et en CDD de plus de 6 mois, dont les modalités sont définies par le conseil d'administration de HandiEM, peuvent également être mises en place pour favoriser l'embauche de personnes en situation de handicap (par exemple en cas d'embauche à l'issue d'un contrat d'alternance effectué au sein de l'entreprise...).

Les entreprises s'efforcent de recourir aux contrats en alternance. En effet, ces outils sont appropriés à la professionnalisation des jeunes et/ou des demandeurs d'emploi.

Les entreprises qui embauchent un jeune handicapé dans le cadre d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation peuvent également bénéficier d'une aide financière incitative dont les modalités sont définies par le conseil d'administration de HandiEM. Lesdites aides viennent en complément de la participation au financement de HandiEM aux frais de formation visés à l'article 5.2 du présent accord.

En plus de cet engagement d'embauche, les entreprises ayant des établissements à « quota 0 » s'engagent à effectuer au moins une démarche positive telle que définie dans le présent accord, dans chacun de leurs établissements, concernant la question du handicap permettant dans un premier temps d'être sensibilisées (ex. : sous-traitance avec le secteur protégé, accueil d'un stagiaire, manifestation de sensibilisation, diagnostic préalable, nomination d'un correspondant handicap...).

Article 2.2

Mesures favorisant le recrutement des personnes en situation de handicap

HandiEM, telle que définie à l'article 12.1.1 du présent accord, a pour rôle d'accompagner les entreprises dans le recrutement de personnes handicapées.

Développer le réseau internet du recrutement

Pour faciliter la consultation des offres d'emploi, les entreprises déposent leurs offres d'emploi sur un portail unique de bourse d'emploi LEEM/HandiEM.

Mettre en œuvre les partenariats avec le réseau institutionnel et spécialisé

Des partenariats sont engagés avec le réseau institutionnel et spécialisé dédié à l'insertion des personnes en situation de handicap. Des partenariats différents sont mis en œuvre selon qu'il s'agira des métiers spécifiques de l'industrie pharmaceutique ou des métiers transverses.

HandiEM met également en œuvre les partenariats avec le monde de l'éducation pour favoriser les orientations des jeunes handicapés vers les filières qui préparent aux métiers de l'industrie pharmaceutique.

Participer aux manifestations pour l'emploi

La participation et éventuellement l'organisation d'événements dédiés à l'emploi des personnes handicapées constituent une action importante à mettre en œuvre. Les entreprises sont encouragées à participer à ces manifestations.

Dans le cadre du présent accord, des méthodes innovantes pour favoriser la rencontre entre l'offre et la demande sont proposées par la mission handicap (ex. : bourse, prix pour un projet innovant...).

Bilan personnalisé avant embauche

La procédure d'embauche est l'occasion de réaliser, avec l'accord du salarié, un bilan personnalisé pour étudier les aménagements nécessaires à la tenue du poste. Ce bilan est réalisé par des experts indépendants. L'avis du médecin du travail est sollicité. Les résultats du bilan seront remis au candidat. La confidentialité des informations doit être garantie.

Mesures d'accompagnement des demandeurs d'emploi dans la branche

HandiEM met à disposition des outils à destination des demandeurs d'emploi dans leurs techniques de recherche d'emploi.

Article 3

Sensibilisation et communication

L'engagement de l'ensemble des acteurs de l'entreprise au service de l'emploi des personnes en situation de handicap, véritable point de départ de la démarche de l'entreprise, est présenté au comité d'entreprise et au CHSCT.

Article 3.1

Engagement de la direction de l'entreprise

L'investissement des membres de la direction générale des entreprises représente une garantie essentielle à la réussite des projets initiés dans leur entreprise. Les membres de la direction générale ont un rôle moteur au sein de l'entreprise dans la politique d'emploi des personnes en situation de handicap.

HandiEM propose des actions de sensibilisation/formation à la direction de l'entreprise sur les thématiques liées à l'emploi des personnes en situation de handicap et ses obligations.

Par ailleurs, les entreprises engagent, chaque année, une négociation sur les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, conformément aux dispositions de l'article L. 2242-13 du code du travail.

Article 3.2

Mobilisation de l'encadrement et des équipes RH

La mobilisation de l'encadrement doit permettre d'intégrer la démarche d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans les priorités de la politique sociale de l'entreprise.

L'encadrement doit relayer la politique handicap.

La démarche de recrutement d'une personne en situation de handicap doit s'intégrer dans l'activité des acteurs du recrutement (équipes RH et manager opérationnel). Ce sujet nécessite la mise à disposition d'outils et de formations adaptés leur permettant une approche concrète (ex. : stage de mise en situation, guide du recrutement, formation spécifique en fonction de la nature du handicap...).

Des actions de formation sont organisées dans les entreprises pour leur présenter les thématiques liées à l'emploi des personnes en situation de handicap.

Des outils de communication sont mis à disposition des entreprises par HandiEM.

Article 3.3

Sensibilisation des salariés de l'entreprise et de l'environnement professionnel

Afin de faciliter l'emploi des personnes en situation de handicap dans l'entreprise, des actions de sensibilisation visant l'ensemble des salariés de l'entreprise sont proposées. Des supports de communication sont construits par HandiEM et mis à disposition des entreprises pour leur propre communication (ex. : films métiers en lien avec le handicap, formations, plaquettes de sensibilisation, développement de trophées, participation à la semaine de l'emploi des personnes handicapées...).

De même, les partenaires médico-sociaux dans l'entreprise et en particulier le médecin du travail sont des acteurs essentiels pour favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap qu'ils ont vocation à conseiller et accompagner. Une information leur est adressée en particulier pour favoriser et permettre leur implication dans la démarche d'insertion et de maintien dans l'emploi.

Article 3.4

Rôle et sensibilisation des partenaires sociaux de la branche en matière de promotion de la politique handicap

Les partenaires sociaux jouent un rôle important dans la promotion de la politique handicap initiée par la branche. Ils doivent donner l'impulsion auprès des différents acteurs de l'entreprise (ex. : demandes de reconnaissance de travailleur handicapé, intégration dans les équipes des personnes en situation de handicap...).

Les instances représentatives du personnel dans l'entreprise (comité d'entreprise, CHSCT, délégués du personnel et délégués syndicaux) sont informées et sensibilisées sur la politique sociale mise en œuvre par la branche en faveur de l'insertion des personnes en situation de handicap. Ils peuvent dans ce cadre en être les relais auprès des salariés dans l'entreprise.

Ces derniers suivent en début de mandat des formations, proposées par HandiEM, sur les thématiques relatives à l'emploi des personnes en situation de handicap, afin d'être les relais de la politique d'emploi menée par la branche auprès des salariés.

Le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), jouant un rôle fondamental au regard de ses attributions, sont sensibilisés, informés et consultés sur la mise en œuvre du présent accord de branche, notamment dans le cadre des négociations annuelles obligatoires telles que définies à l'article L. 2242-13 du code du travail.

Article 4

Plan d'insertion et de formation des personnes en situation de handicap dans l'entreprise

Pour permettre l'insertion des personnes en situation de handicap, différentes actions doivent être menées :

Article 4.1

Accueil personnalisé du travailleur handicapé dans l'entreprise

Avant la prise de poste, un accueil personnalisé est mis en place par l'employeur conjointement avec la personne en situation de handicap en vue de son intégration dans l'entreprise et afin d'identifier les aménagements nécessaires, le cas échéant. Des études peuvent être réalisées, si nécessaire, par des experts. Les recommandations du bilan personnalisé avant embauche prévu à l'article 2.2 du présent accord sont mises en œuvre.

Des actions de formation spécifiques seront prévues pour faciliter l'insertion des personnes en situation de handicap et seront financées sur le budget de l'accord. Ces actions sont destinées tant aux personnes en situation de handicap qu'aux équipes accueillantes de l'entreprise.

Le médecin du travail est consulté lors de ce processus à l'occasion de la visite d'embauche ainsi que le CHSCT, conformément à l'article L. 4642-11 du code du travail.

Un dispositif d'accompagnement est proposé et construit avec la personne en situation de handicap. Celui-ci intègre les questions de sécurité au travail.

Le correspondant handicap de l'entreprise veille à ce que l'encadrement prépare l'accueil de la personne en situation de handicap en lien avec les besoins du collaborateur. Cette préparation doit

prendre en compte la sensibilisation de l'équipe accueillante. Des outils spécifiques sont mis à disposition par HandiEM et sont adaptables par les entreprises (ex. : guide d'accueil, formation avec mise en situation, actions de sensibilisation...).

Au minimum une fois par an, le responsable hiérarchique, le cas échéant le correspondant handicap, et la personne en situation de handicap échangent notamment sur les dispositifs de compensation nécessaires ou mis en place pour la personne en situation de handicap. L'avis du médecin du travail peut être sollicité.

Article 4.2

Amélioration de la vie dans l'entreprise

Les actions décrites ci-après participent à l'insertion mais également au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Les actions incombant aux employeurs au regard des dispositions légales et réglementaires ne peuvent en aucun cas être imputées sur le budget de l'accord, ce dernier n'ayant pas pour objet de les supporter financièrement.

Toutes les actions décrites ci-dessous ne seront imputables au budget de l'accord que si elles ne résultent pas d'une obligation légale ou réglementaire incombant à l'employeur.

4.2.1. Aménagement et accessibilité du poste de travail et à l'information d'un bénéficiaire de l'obligation d'emploi

Les travaux liés à l'accessibilité d'un poste ou à l'aménagement d'un poste de travail (ex. : aménagements techniques et/ou des aides humaines) sont pris en charge par HandiEM. Ces travaux sont réalisés selon les besoins d'un bénéficiaire identifié de l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap (dont la liste figure à l'article L. 5212-13 du code du travail, cf. annexe I) recruté dans le cadre du plan d'embauche ou dans le cadre des actions de maintien dans l'emploi.

Ces aménagements sont étudiés avec le CHSCT qui peut, si nécessaire, prendre conseil auprès du médecin du travail.

Doit également être considérée comme concourant à l'accès personnalisé des personnes en situation de handicap l'adaptation des moyens de transport des intéressés pour accéder de leur domicile à l'entreprise.

4.2.2. Aides individuelles

Les salariés qui initient une demande de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) bénéficient, sur justification et après l'accord de l'entreprise, de journée(s) ou demi-journée(s) d'absence payée(s) nécessaire(s) à l'accomplissement de cette démarche.

En complément des aides de compensation supportées par HandiEM ou des aides de droit commun, l'entreprise peut financer l'achat d'équipements liés au handicap et facilitant son emploi dans l'entreprise (ex. : travaux d'aménagement de véhicules, appareillages spécifiques tels que des fauteuils roulants, des appareils auditifs...). La personne en situation de handicap doit avoir sollicité l'avis de son médecin traitant et, le cas échéant, du médecin du travail, qui accompagne toute demande.

Article 4.3

Aides aux salariés ayant des personnes en situation de handicap à charge

En accord avec l'entreprise, un salarié peut bénéficier d'un aménagement horaire lié à sa présence auprès d'une personne en situation de handicap à charge.

Les salariés de l'entreprise ayant un membre de leur famille à charge au sens de l'article L. 313-3 du code de la sécurité sociale atteint d'un handicap, reconnu par la CDAPH, peuvent bénéficier,

sur justificatif et avec l'accord de l'entreprise, d'autorisations d'absences payées pour accompagner leurs proches dans des démarches de soins.

En cas de naissance ou d'adoption d'un enfant handicapé, ou à défaut dans des circonstances exceptionnelles, l'entreprise et le salarié étudient les aménagements pouvant être apportés.

L'ensemble de ces aménagements n'est pas imputé sur le budget de l'accord.

Article 5

Maintien dans l'emploi

Le maintien dans l'emploi joue un rôle essentiel dans la lutte contre l'exclusion des personnes en situation de handicap confrontées à des situations ou risques d'inaptitude. L'adaptation de la personne en situation de handicap à son emploi peut notamment se poser lorsque :

- le handicap évolue ou peut survenir à l'occasion d'accidents ou de maladies ;
- l'adaptation aux mutations technologiques du poste de travail est rendue nécessaire ;
- l'aptitude médicale peut être remise en cause selon l'évolution du poste de travail ou du handicap.

Article 5.1

Plan de maintien dans l'emploi

Cette démarche de maintien dans l'emploi doit correspondre à la mise en œuvre de mesures qui s'inscrivent dans le cadre d'un plan global intitulé « Plan de maintien dans l'emploi ». Son objectif est de sauvegarder l'emploi des collaborateurs reconnus travailleurs handicapés au sens de l'article L. 5212-13 du code du travail.

Le correspondant handicap de l'entreprise participe à la construction de ce plan. Il associe les compétences pluridisciplinaires nécessaires à la mise en œuvre de ce plan (ex. : un membre du CHSCT, les partenaires médico-sociaux de l'entreprise, la hiérarchie...). Ce plan doit contenir des mesures permettant l'adaptation du poste de travail et de l'emploi des personnes en situation de handicap aux évolutions de leur handicap et une procédure spécifique de reclassement lorsque cela s'avère nécessaire. Le CHSCT et le comité d'entreprise sont consultés sur ce plan à l'issue de son élaboration.

Afin d'initier cette démarche de plan de maintien, des actions de formation ou d'accompagnement sont proposées à l'entreprise par HandiEM, ainsi que des mesures de compensation.

Toute mise en œuvre d'un plan de maintien dans l'emploi nécessite l'avis du médecin du travail et du salarié.

L'entreprise met en place le plan de maintien dans l'emploi sur des axes tels que :

- aménager et adapter le poste de travail et les conditions de travail.

Les aménagements du poste de travail qui s'avèrent nécessaires sont réalisés dans le cadre de la compensation visée au préambule du présent accord ;

- adapter les formations.

Les salariés handicapés bénéficient des formations, adaptées si nécessaire à leur handicap, permettant de maintenir le niveau de compétence et/ou de qualification requis pour la tenue du poste.

Les projets de transformation significative des outils de production doivent prévoir explicitement les aides (formation, accessibilité...) qui peuvent être apportées pour en atténuer ou corriger les conséquences sur le handicap ;

- favoriser les visites de préreprise.

En cas d'absence du salarié pour maladie ou accident, justifiée par un arrêt de travail, supérieure à la durée nécessaire à la mise en œuvre d'une visite médicale de reprise, l'entreprise prend

contact avec le salarié pour organiser, avec son accord, une visite de préreprise dans le cadre de l'article R. 4624-23 du code du travail dans le but d'anticiper les modalités de retour dans l'emploi ou de reclassement ;

- accompagner la personne en situation de handicap sur un projet professionnel et mettre en place un suivi personnalisé.

Afin d'aider le travailleur handicapé à définir son projet professionnel, une démarche d'accompagnement peut être réalisée, avec l'accord du salarié, telle que définie à l'article 4.1 du présent accord. Lorsque le handicap a une incidence sur l'évolution professionnelle, des dispositifs spécifiques et personnalisés peuvent être envisagés (ex. : coaching, formation, aides humaines et/ou techniques, télétravail, bilan de compétences, suivi psychologique...).

Un accompagnement spécifique sera mis en place pour les personnes en situation de handicap dans le cadre de restructurations des entreprises ;

- accompagner la mobilité géographique et/ou professionnelle.

Les entreprises étudient, dans le cadre des dispositifs existant chez elles, les aides à proposer au salarié en situation de handicap qui accepte une mobilité professionnelle et/ou géographique (ex. : aides au déménagement, recherche d'une entreprise d'accueil...).

L'entreprise qui met en place une procédure de reclassement externe peut solliciter l'appui technique et opérationnel de HandiEM, notamment pour diffuser le curriculum vitae du candidat auprès des entreprises du secteur.

En cas de licenciement du travailleur handicapé pour inaptitude, HandiEM étudie la mise en place d'un dispositif d'accompagnement postprofessionnel afin d'aider le salarié en situation de handicap dans sa démarche de reclassement externe. Cette démarche d'accompagnement ne peut être supérieure à 24 mois, à compter de la date de rupture du contrat de travail.

Des aides financières incitatives peuvent également être mises en place pour favoriser le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap en fin de carrière, notamment afin de financer une réduction du temps de travail. Le conseil d'administration fixera les modalités d'attribution de ces aides ainsi que leurs plafonds.

Article 5.2

Plan de formation dans l'entreprise des personnes en situation de handicap

Les personnes en situation de handicap bénéficient prioritairement de l'ensemble des actions mises en place par l'accord de branche applicable sur la formation professionnelle.

Le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap est lié à une politique de formation adaptée leur permettant de développer tout au long de leur carrière leur professionnalisation.

Les actions de formation des personnes handicapées sont prises en charge par l'OPCA DEFI dans les conditions de l'accord de branche applicable sur la formation professionnelle.

Toutefois, afin de développer la professionnalisation (contrats et périodes) des personnes en situation de handicap, HandiEM finance les frais de formation excédant la prise en charge de l'OPCA DEFI. Ce financement du reste à charge ne pourra excéder quatre fois les forfaits de prise en charge de l'OPCA DEFI (tout ou partie des frais pédagogiques, des rémunérations et charges sociales et légales des stagiaires ainsi que les frais de transport et d'hébergement) par heure de formation (forfaits de l'OPCA DEFI non inclus).

Les entreprises font apparaître dans le cadre de leur plan de formation les salariés en situation de handicap ayant bénéficié d'actions de formation et s'assurent que ces personnes bénéficient des formations équivalentes à celles des autres membres du personnel occupant un même emploi.

La validation des compétences mises en œuvre par le salarié handicapé est essentielle pour la reconnaissance de son employabilité. Les entreprises accompagnent, à leur demande, les salariés en situation de handicap dans une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Les organismes de la formation professionnelle sont sollicités pour intégrer dans les cycles de formation des personnes en situation de handicap. HandiEM diffuse l'offre de formation auprès des correspondants handicap.

Article 6

Actions de partenariat avec les organismes et institutions de la formation initiale

La technicité des emplois des entreprises du médicament nécessite de mettre en œuvre une politique de formation professionnalisante au profit des personnes en situation de handicap dès la formation initiale.

Le niveau de qualification des métiers du secteur étant élevé, une bonne formation initiale joue en effet un rôle essentiel pour favoriser l'intégration des personnes en situation de handicap dans les entreprises du médicament.

HandiEM développe des contacts et des projets spécifiques avec le secteur éducatif et les organismes de formation initiale afin de sensibiliser, avec les entreprises, les élèves handicapés aux métiers de la branche.

HandiEM étudie également avec les établissements d'enseignement qui le souhaitent la possibilité de mettre en place un partenariat permettant d'accompagner des jeunes handicapés dans leurs formations qualifiantes, certifiantes et diplômantes.

Les entreprises peuvent accompagner sous forme de parrainage un jeune en formation initiale sur plusieurs années et des bourses d'études pourraient être allouées. Cet accompagnement implique des périodes de stage en milieu ordinaire. Dans ce cadre, l'entreprise étudie les aménagements nécessaires avec le jeune et l'établissement permettant à celui-ci de suivre les enseignements théoriques et pratiques. Le médecin de l'établissement de formation est associé à ce processus.

L'accueil des stagiaires scolaires et universitaires dans le cadre de leur formation initiale et professionnelle continue est un axe de travail important pour faciliter l'accès de ces personnes à l'entreprise. Le correspondant handicap de l'entreprise veille à mettre en place des dispositifs d'accueil spécialisé.

Article 7

Recours au secteur protégé et adapté

Le recours au secteur protégé et adapté constitue un mode alternatif pour satisfaire l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap. Les entreprises pourront satisfaire partiellement leur obligation d'emploi en concluant des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestation de services avec des entreprises du secteur protégé et adapté, conformément à l'article L. 5212-6 du code du travail.

Pour renforcer l'appui au secteur protégé et adapté, HandiEM facilite la mise en relation entre les différents acteurs du secteur et propose la mise en place de certains outils d'accompagnement (ex. : mise à disposition d'une cartographie des achats, construction d'un plan d'action opérationnel...).

Les contrats passés avec le milieu adapté ou le milieu protégé, y compris les mises à disposition considérées comme des contrats de service, ne peuvent être imputés sur le budget du présent accord.

HandiEM aide également les entreprises à conduire des actions de mise à disposition et de détachement de salariés d'établissement et de service d'aide par le travail (ESAT) ou d'entreprise adaptée (EA) afin de favoriser les passerelles et l'intégration dans le milieu ordinaire.

Pour développer les liens entre ce secteur et l'entreprise, des actions de sensibilisation sont mises en œuvre auprès des décisionnaires achats comme la visite d'ESAT et d'EA. Le comité d'entreprise est également sensibilisé, notamment sur les prestations pouvant être proposées dans le cadre des activités sociales et culturelles.

Seules peuvent être imputées les aides en moyens et en compétences aux EA et ESAT par :

- des aides à la formation : des établissements ou des entreprises peuvent former l'encadrement du secteur protégé à leurs méthodes et techniques, contribuant ainsi à une amélioration qualitative et quantitative de leurs prestations. Par ailleurs, des actions de formation dédiées aux usagers/salariés du secteur adapté/protégé peuvent être proposées par HandiEM afin de favoriser notamment la professionnalisation et le développement de l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- des aides techniques : la mise à disposition de matériel, des interventions et conseils dans différents domaines (méthodes, études, gestion de production, qualité, ergonomie, comptabilité...) peuvent aider ces structures à se développer, se stabiliser et se positionner sur de nouveaux marchés.

Par ailleurs, HandiEM étudie les demandes de soutien des projets de création d'établissements adaptés en lien avec le milieu de la santé.

A l'issue du présent accord, les entreprises du médicament auront pour objectif d'augmenter de 30 % le recours au secteur protégé et adapté.

Article 8

Développer des actions expérimentales

HandiEM développe, durant la durée d'application du présent accord, des actions expérimentales et de sensibilisation permettant de créer une dynamique pour l'emploi et l'insertion des personnes en situation de handicap en coordonnant des initiatives locales, dans le domaine de la santé.

Les actions engagées doivent conduire à favoriser notamment des démarches coordonnées et interactives entre les acteurs de l'emploi, de l'insertion et de la formation professionnelle dans les territoires et les entreprises.

HandiEM initie une réflexion afin de proposer aux entreprises des solutions innovantes d'accompagnement pluridisciplinaires pour les personnes en situation de handicap atteintes d'un trouble psychique. Cette réflexion vise à favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi.

Article 9

Fonds social de solidarité

Le fonds social de solidarité est destiné à répondre aux situations difficiles que peuvent connaître, du fait du handicap, les personnes en situation de handicap ou des personnes de leur entourage familial (conjoint, concubins, descendants, ascendants...).

A ce titre, une aide exceptionnelle peut être attribuée aux personnes en situation de handicap ou à l'entourage des collaborateurs des entreprises du médicament pour leur permettre de faire face à tout ou partie des dépenses relatives aux frais d'équipement, de travaux, de déplacement, bourses d'étudiant, adhésion à une plate-forme d'assistance technique... Cette énumération n'est pas limitative. Ces aides s'inscrivent dans un équilibre de vie professionnelle et vie privée.

L'instruction de la demande, dans le respect de l'anonymat du demandeur, et l'attribution de ce type d'aide sont réalisées par HandiEM.

Un règlement intérieur fixe les modalités de fonctionnement du fonds social de solidarité et notamment la procédure de saisine en cas d'urgence.

Le fonds social de solidarité est alimenté par les produits financiers nets des contributions collectées dans le cadre du présent accord, les actions engagées n'ayant pas de lien direct avec l'emploi. Un plafond est fixé annuellement par le conseil d'administration de HandiEM dans la limite des produits financiers.

Article 10

Mise en œuvre de l'accord dans les entreprises

Article 10.1

Réalisation d'un diagnostic préalable

Pour la mise en œuvre du présent accord, chaque entreprise, à défaut d'un diagnostic existant, en réalise un, auquel seront associés HandiEM et le correspondant handicap tel que défini à l'article 10.2 ci-dessous, permettant de faire une analyse de la situation au regard de l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap. Ce diagnostic est réalisé par établissement et consolidé au niveau de l'entreprise et/ou du groupe, et est présenté au comité d'entreprise.

HandiEM propose aux entreprises un guide méthodologique régulièrement mis à jour permettant la réalisation d'un diagnostic. Dans la continuité de celui-ci, avec l'aide du correspondant handicap, un accompagnement opérationnel réalisé par un cabinet expert indépendant est envisagé et financé par HandiEM. Les entreprises à quota zéro devront réaliser en priorité ce diagnostic.

Article 10.2

Correspondant handicap dans l'entreprise

Dès l'entrée en vigueur du présent accord, un ou des correspondants handicap sont nommés par l'entreprise ou par chaque établissement. Son rôle, son périmètre d'intervention ainsi que l'allocation en temps sont décrits dans une lettre de mission. Il s'appuie sur un ou des référents handicap identifiés dans chaque établissement de l'entreprise. Le correspondant handicap a pour rôle de piloter la mise en œuvre de l'accord selon les caractéristiques de son entreprise.

Les missions du correspondant handicap de l'entreprise sont :

- être l'interlocuteur privilégié dans l'entreprise de HandiEM ;
- assurer la coordination dans l'entreprise des personnes en charge de l'insertion des personnes en situation de handicap ;
- mettre en œuvre les actions du présent accord dans l'entreprise ;
- animer et coordonner les actions de sensibilisation, de recrutement, de maintien dans l'emploi et de partenariat ;
- participer au réseau établi dans la branche ;
- assurer le suivi administratif et budgétaire de l'accord de branche ;
- assurer une activité de veille et être force de proposition ;
- assurer l'information prévue par le présent accord auprès des instances représentatives du personnel ;
- partager les bonnes pratiques mises en place dans l'entreprise au sein de groupes de travail.

Les entreprises informent le CE et le CHSCT de la personne désignée en tant que correspondant handicap.

Dans les entreprises d'au moins 200 salariés, le comité d'entreprise constitue une commission de la formation chargée notamment d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des personnes handicapées.

Article 10.3

Suivi de l'accord dans l'entreprise

Chaque entreprise établit, pour chacun de ses établissements assujettis, une déclaration annuelle sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) qui est transmise à HandiEM et à l'AGEFIPH, en faisant référence au présent accord. Les déclarations peuvent être consolidées au niveau de l'entreprise afin de mettre en œuvre la péréquation.

Article 11

Suivi de l'accord au niveau de la branche

Chaque année, HandiEM présente à la commission paritaire nationale de l'emploi des industries de santé (CPNEIS) un bilan de l'année écoulée et les orientations de l'année suivante de la branche sur l'application du présent accord.

A cette occasion, la CPNEIS peut émettre des avis et recommandations sur la politique conduite par HandiEM.

Le suivi du nombre d'embauches des personnes en situation de handicap, par type et durée de contrat, sera présenté annuellement au conseil d'administration de HandiEM.

Article 12

Moyens alloués à l'emploi des personnes en situation de handicap

Article 12.1

HandiEM : une association dédiée

Cette association, créée par les partenaires sociaux le 5 juin 2010, est spécialement dédiée à l'animation, au suivi et à la mise en œuvre du présent accord. Cette association loi 1901 à gestion paritaire, sans but lucratif, est dotée de la personnalité morale. Les statuts sont annexés au présent accord.

12.1.1. Missions de cette association

HandiEM a notamment pour fonctions :

- d'apporter une aide opérationnelle au recrutement et au maintien dans l'emploi ;
- de mettre en œuvre les actions de sensibilisation et de communication en faveur de l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap ;
- d'animer et de coordonner le réseau d'entreprises pour capitaliser et mutualiser les bonnes pratiques avec l'ensemble des correspondants handicap d'entreprise. Un compte rendu des manifestations organisées par HandiEM sera transmis aux membres du conseil d'administration ;
- de développer les partenariats et d'accompagner la mise en œuvre des actions expérimentales ;
- de fixer les règles de collecte et de gestion de la contribution, de financement des actions ;
- de contrôler les dépenses prévues dans le cadre du présent accord ;
- de faire connaître l'accord auprès de l'ensemble des entreprises du médicament, du monde de l'éducation et de tout acteur intéressé par la thématique du handicap ;
- d'assurer le suivi des résultats obtenus en réalisant le bilan d'activité annuel et pluriannuel ;
- de prendre toutes les décisions nécessaires à la réalisation des actions prévues par le présent accord ;
- d'organiser des réunions avec les correspondants handicap pour mutualiser les bonnes pratiques ;
- de mettre à la disposition des entreprises un guide pratique sur les modalités d'application du présent accord ;

- d’informer les différents partenaires sur les résultats des actions, notamment l’administration, la CPNEIS, les signataires du présent accord...

Cette association est dotée des moyens nécessaires à son fonctionnement.

12.1.2. Composition du conseil d’administration de HandiEM

Le conseil d’administration de l’association comprend deux collèges respectivement composés :

- de deux représentants par organisation syndicale de salariés signataire du présent accord ;
- d’un nombre égal de représentants du LEEM.

12.1.3. Pouvoirs du conseil d’administration

Le conseil d’administration dispose des pouvoirs les plus étendus pour faire et autoriser tout acte conforme aux missions de l’association énumérées ci-dessus à l’article 12.1.1 et dans les conditions statutaires :

- il suit la mise en œuvre du présent accord ;
- il donne les grandes orientations d’action ;
- il suit l’avancement des actions collectives ;
- il fixe les règles de collecte, de gestion et d’utilisation des sommes que HandiEM est habilitée à percevoir dans le cadre du présent accord ;
- il définit :
 - les modalités selon lesquelles les dépenses sont éligibles au titre du budget handicap au niveau des entreprises dans le respect des obligations légales et réglementaires ;
 - les conditions de prise en charge des dépenses par le budget handicap dans les entreprises ;
 - les règles de contrôle des dépenses effectuées par l’entreprise, et les met en œuvre ;
- il détermine les critères et montants de prise en charge des dépenses par HandiEM sur le budget de l’accord, et notamment les plafonds des aides versées dans le cadre du fonds social de solidarité ou des aides incitatives à l’embauche ;
- il approuve l’exercice ;
- il valide les demandes de financement des entreprises à HandiEM supérieures à un plafond qu’il fixe.

Article 12.2

Financement des actions du présent accord

12.2.1. Budget des actions de l’accord

Les actions mises en œuvre dans le cadre du présent accord sont financées par le budget handicap.

Ce budget correspond au montant total des contributions dues par les entreprises ou les établissements entrant dans le champ d’application du présent accord, défini à l’article 1.2, au titre du financement des fonds de développement pour l’insertion professionnelle des personnes handicapées pour les années 2015 à 2019, calculées conformément aux articles D. 5212-19 et suivants du code du travail. Le budget est versé à HandiEM.

Le niveau de prise en compte des actions de fonctionnement, de pilotage et de suivi dans la pesée financière de l’accord doit se situer au maximum dans une fourchette de 8 % à 12 % du budget de l’accord.

Afin de permettre à HandiEM de poursuivre le financement des actions prévues au présent accord, il est convenu de reporter une partie du budget non utilisé de l’accord initial du 25 septembre 2008 en faveur de l’insertion et du maintien dans l’emploi des personnes atteintes d’un handicap sur le budget du présent accord. Le montant du report est fixé à 7 millions d’euros, soit en moyenne une année de collecte des contributions versées par les entreprises au titre de l’obligation d’emploi.

12.2.2. Budget du suivi et de la coordination de l'accord au niveau de la branche

Les dépenses de fonctionnement de HandiEM sont imputables sur le budget dans la limite du plafond défini à l'article 12.2.1 du présent accord. Les règles d'engagement et de contrôle des dépenses (plafonnement et modalités de dépenses) sont fixées par le conseil d'administration de HandiEM ou par le bureau sur délégation confiée par le conseil d'administration.

Article 13

Entrée en vigueur et durée de l'accord

L'entrée en vigueur du présent accord est subordonnée à son agrément par le ministre chargé de l'emploi. En cas de non-agrément, cet accord sera réputé non écrit.

Un bilan intermédiaire de l'exécution de l'accord doit être effectué tous les ans et doit être présenté à la DGEFP-METH, précisant notamment le nombre de contrats en alternance et les stages conclus.

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée limitée de 5 ans, soit du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2019.

A l'issue de cette période, les partenaires sociaux se réunissent pour faire le bilan de cet accord. Il ne peut y avoir de reconduction tacite.

Article 14

Extension, dépôt et agrément

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

Les parties signataires saisiront la mission pour l'emploi des travailleurs handicapés de la délégation générale de l'emploi et de la formation professionnelle afin d'obtenir l'agrément du présent accord par le ministre chargé du travail.

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

Fait à Paris, le 21 mai 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

LEEM.

Syndicats de salariés :

UNSA ;

FNIC CGT ;

FCE CFDT ;

FNP FO ;

FCMTE CFTC ;

CFE-CGC chimie.

ANNEXE I

BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

L'article L. 5212-13 du code du travail dispose que :

« Bénéficient de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 5212-2 :

1° Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;

2° Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;

3° Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;

4° Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 394 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;

5° Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 395 et L. 396 du même code ;

6° *Abrogé* ;

7° *Abrogé* ;

8° *Abrogé* ;

9° Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;

10° Les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;

11° Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés. »

ANNEXE II

Budget prévisionnel de l'accord collectif du 21 mai 2014 en pourcentage de la contribution

(En euros.)

	EN % de budget	2015	2016	2017	2018	2019
Plan d'embauche en milieu ordinaire (art. 2)	15 %	1 040 000	990 000	890 000	800 000	720 000
Sensibilisation et communication (art. 3)	15 %	1 040 000	990 000	890 000	800 000	720 000
Plan d'insertion et de formation (art. 4)	15 %	1 040 000	990 000	890 000	800 000	720 000
Maintien dans l'emploi (art. 5)	20 %	1 390 000	1 320 000	1 190 000	1 070 000	960 000
Actions de partenariat avec les organismes et institutions de la formation initiale (art. 6)	5 %	350 000	330 000	300 000	270 000	240 000
Recours au secteur protégé et adapté (art. 7)	10 %	690 000	660 000	590 000	530 000	480 000
Développer des actions expérimentales (art. 8)	5 %	350 000	330 000	300 000	270 000	240 000
Fonds social de solidarité (*) (art. 9)	0 %	–	–	–	–	–
Mise en œuvre de l'accord (art. 10)	Diminution de 7 % à 3 %	490 000	400 000	240 000	160 000	140 000
Budget de l'association (art. 12)	Progression de 8 % à 12 %	560 000	590 000	650 000	640 000	580 000
Total budget	100 %	6 940 000	6 590 000	5 930 000	5 340 000	4 810 000
		100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
(*) Hors budget de l'accord, basé sur les produits financiers.						

Brochure n° 3364

Convention collective nationale
RÉGIME SOCIAL DES INDÉPENDANTS
IDCC : 2796. – **Personnels de direction**

Brochure n° 3365

Convention collective nationale
RÉGIME SOCIAL DES INDÉPENDANTS
IDCC : 2797. – **Praticiens-conseils**

Brochure n° 3366

Convention collective nationale
RÉGIME SOCIAL DES INDÉPENDANTS
IDCC : 2798. – **Employés et cadres**

PROCÈS-VERBAL DE DÉSACCORD DU 11 JUIN 2014
RELATIF AUX SALAIRES POUR L'ANNÉE 2014

NOR : ASET1450899M
IDCC : 2796, 2797, 2798

La négociation salariale au titre de l'année 2014 pour le personnel du régime social des indépendants a été menée par la caisse nationale du RSI, agissant pour elle-même et pour les caisses du RSI en application des dispositions du code de la sécurité sociale.

A l'issue des discussions menées au cours des réunions de la commission paritaire nationale de négociation des 20 février, 24 mars et 16 avril 2014, le présent procès-verbal de désaccord est établi conformément à l'article L. 2242-4 du code du travail.

1. Dernier état des propositions respectives des parties

1.1. Position de l'employeur

L'examen a été fait des hypothèses envisageables dans le cadre de la norme d'évolution de la rémunération moyenne du personnel fixée à 2,25 % et qui ne peut être dépassée. La masse disponible, rapportée à la masse salariale du personnel, est de 1 282 K€. La mise en œuvre d'une mesure pérenne, compte tenu de l'importance du report existant, apparaît impossible.

En conséquence, la délégation employeurs propose une prime exceptionnelle applicable aux employés et cadres selon l'une des trois hypothèses suivantes, qui représentent un montant analogue :

- première proposition : les salariés présents au 30 avril 2014 et justifiant à cette date d'une présence effective de 3 mois, relevant des niveaux I à VI de la classification des employés et cadres du 2 juin 2009, bénéficient d'une prime exceptionnelle de 150 € ;
- deuxième proposition : les salariés présents au 30 avril 2014 et justifiant à cette date d'une présence effective de 3 mois, relevant des niveaux I à V de la classification des employés et cadres du 2 juin 2009, bénéficient d'une prime exceptionnelle de 175 € ;
- troisième proposition : les salariés présents au 30 avril 2014 et justifiant à cette date d'une présence effective de 3 mois, relevant de la classification des employés et cadres du 2 juin 2009, bénéficient d'une prime exceptionnelle de 135 €.

Le reste de la masse disponible serait affecté à des augmentations individuelles (GT) pour les salariés relevant de la convention collective du personnel des employés et cadres.

1.2. Position des organisations syndicales

1.2.1. Organisation CFDT :

Reconduction *a minima* des mesures pérennes de l'année 2013.

1.2.2. Organisation CGT :

- augmentation de la valeur du point de 8,5 % ;
- prise en charge du titre de transport en commun par l'employeur à hauteur de 80 % minimum ;
- réévaluation du plafond de la majoration d'ancienneté de 30 points minimum.

1.2.3. Organisation CGT-FO :

Augmentation de la valeur du point de 7,5 %.

1.2.4. Délégation syndicale CFTC :

Demande de mesures en début d'année pour éviter l'effet report ; pas de négociation possible au vu des propositions de l'employeur.

1.2.5. Délégation syndicale IPRC CFE-CGC :

Pas de négociation possible au vu des propositions de l'employeur ; il appartient à ce dernier de prendre ses responsabilités.

En conséquence, il est constaté l'échec des négociations menées.

2. Mesures unilatérales faisant suite au constat de désaccord

La délégation employeurs proposera au conseil d'administration de la caisse nationale du RSI, lors de sa plus prochaine réunion, d'adopter une décision unilatérale portant sur une prime exceptionnelle parmi les trois possibilités visées ci-dessus.

Au vu de la décision du conseil devenue exécutoire dans le cadre des dispositions du code de la sécurité sociale, et dans la limite disponible après cette mesure, la direction notifiera à chaque caisse du RSI les autorisations et crédits permettant l'application d'augmentations individuelles (glissement-technicité).

Cette décision ne concerne que l'année 2014.

3. Publicité

Le présent procès-verbal donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail, à savoir dépôt en deux exemplaires, dont l'un sous forme électronique, à la direction générale du travail et un exemplaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion du procès-verbal.

Fait à Saint-Denis, le 11 juin 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

RSI.

Syndicats de salariés :

CFTC ;

IPRC CFE-CGC ;

CFDT.

Convention collective
IDCC : 2891. – INDUSTRIE DE ROQUEFORT
(15 juillet 2009)

ACCORD DU 17 DÉCEMBRE 2013
RELATIF AU PERSONNEL LAITIER SAISONNIER
AU 1^{ER} JANVIER 2014
NOR : ASET1450885M
IDCC : 2891

Entre :

La FSIR,

D'une part, et

La CGT ;

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Grille des salaires laitiers à compter du 1^{er} janvier 2014

Valeur du point : 9,44487.

Smic : 9,53.

(Voir tableaux pages suivantes.)

Laitiers embauchés après le 1^{er} octobre 1997

(En euros.)

	À L'EMBAUCHE	DU 4 ^e MOIS à la 2 ^e saison	DE LA 3 ^e à la 5 ^e saison	À PARTIR de la 6 ^e saison	LABO, QUAI	SECOND	CHEF ÉQUIPE
Coefficient	Smic	161,50	162,00	166,00	171,00	172,00	176,00
Salaire de référence	1 445,42	1 525,35	1 530,07	1 567,85	1 615,07	1 624,52	1 662,30
Base horaire	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67
Taux horaire	10,95950	11,56557	11,60137	11,88785	12,24586	12,31753	12,60401
Salaire horaire 151,67 heures	1 662,23	1 754,15	1 759,58	1 803,03	1 857,33	1 868,20	1 911,65
Forfait dimanches et pauses 37,89 heures	415,26	438,22	439,58	450,43	464,00	466,71	477,57
Reliquat heures développées 0,41457 % + ancienneté	8,61	9,09	9,12	9,34	9,62	9,68	9,90
Total mensuel en fin de saison	2 086,10	2 201,46	2 208,28	2 262,80	2 330,95	2 344,59	2 399,12
Paiement banque heures 22,59 heures	247,58	261,27	262,07	268,55	276,63	278,25	284,72
Reliquat heures développées 0,41457 %	1,03	1,08	1,09	1,11	1,15	1,15	1,18
Total général	2 334,71	2 463,81	2 471,44	2 532,46	2 608,73	2 623,99	2 685,02

Laitiers embauchés avant le 1^{er} octobre 1997

(En euros.)

	À PARTIR de la 6 ^e saison	LABO, quai	SECOND	CHEF équipe
Coefficient	166,00	171,00	172,00	176,00
Salaire de référence	1 567,85	1 615,07	1 624,52	1 662,30
Base horaire	151,67	151,67	151,67	151,67
Taux horaire	11,88785	12,24586	12,31753	12,60401
Salaire horaire 151,67 heures	1 803,03	1 857,33	1 868,20	1 911,65
Forfait dimanches et pauses 37,89 heures	450,43	464,00	466,71	477,57
Reliquat heures développées 4,33182 % + ancien- neté	97,62	100,56	101,14	103,50
Total mensuel en fin de saison	2 351,08	2 421,89	2 436,05	2 492,72
Paiement banque heures 22,59 heures	268,55	276,63	278,25	284,72
Reliquat heures développées 4,33182 %	11,63	11,98	12,05	12,33
Total général	2 631,26	2 710,50	2 726,35	2 789,77

(Suivent les signatures.)

Convention collective
IDCC : 2891. – INDUSTRIE DE ROQUEFORT
(15 juillet 2009)

ACCORD DU 17 DÉCEMBRE 2013
RELATIF AU PERSONNEL LAITIER SAISONNIER
AU 1^{ER} FÉVRIER 2014
NOR : ASET1450886M
IDCC : 2891

Entre :

La FSIR,

D'une part, et

La CGT ;

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Grille des salaires laitiers à compter du 1^{er} février 2014

Valeur du point : 9,50154.

Smic : 9,53.

(Voir tableaux pages suivantes.)

Laitiers embauchés après le 1^{er} octobre 1997

(En euros.)

	À L'EMBAUCHE	DU 4 ^e MOIS à la 2 ^e saison	DE LA 3 ^e à la 5 ^e saison	À PARTIR de la 6 ^e saison	LABO, QUAI	SECOND	CHEF ÉQUIPE
Coefficient	Smic	161,50	162,00	166,00	171,00	172,00	176,00
Salaire de référence	1 445,42	1 534,50	1 539,25	1 577,26	1 624,76	1 634,26	1 672,27
Base horaire	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67
Taux horaire	10,95950	11,63500	11,67100	11,95919	12,31931	12,39138	12,67957
Salaire horaire 151,67 heures	1 662,23	1 764,68	1 770,14	1 813,85	1 868,47	1 879,40	1 923,11
Forfait dimanches et pauses 37,89 heures	415,26	440,85	442,21	453,13	466,78	469,51	480,43
Reliquat heures développées 0,41457 % + ancienneté	8,61	9,14	9,17	9,40	9,68	9,74	9,96
Total mensuel en fin de saison	2 086,10	2 214,67	2 221,52	2 276,38	2 344,93	2 358,65	2 413,50
Paiement banque heures 22,59 heures	247,58	262,83	263,65	270,16	278,29	279,92	286,43
Reliquat heures développées 0,41457 %	1,03	1,09	1,09	1,12	1,15	1,16	1,19
Total général	2 334,71	2 478,59	2 486,26	2 547,66	2 624,37	2 639,73	2 701,12

Laitiers embauchés avant le 1^{er} octobre 1997

(En euros.)

	À PARTIR DE la 6 ^e saison	LABO, quai	SECOND	CHEF équipe
Coefficient	166,00	171,00	172,00	176,00
Salaire de référence	1 577,26	1 624,76	1 634,26	1 672,27
Base horaire	151,67	151,67	151,67	151,67
Taux horaire	11,95919	12,31931	12,39138	12,67957
Salaire horaire 151,67 heures	1 813,85	1 868,47	1 879,40	1 923,11
Forfait dimanches et pauses 37,89 heures	453,13	466,78	469,51	480,43
Reliquat heures développées 4,33182 % + ancienneté	98,20	101,16	101,75	104,12
Total mensuel en fin de saison	2 365,18	2 436,41	2 450,66	2 507,66
Paiement banque heures 22,59 heures	270,16	278,29	279,92	286,43
Reliquat heures développées 4,33182 %	11,70	12,06	12,13	12,41
Total général	2 647,04	2 726,76	2 742,71	2 806,50

(Suivent les signatures.)

Convention collective
IDCC : 2891. – INDUSTRIE DE ROQUEFORT
(15 juillet 2009)

ACCORD DU 17 DÉCEMBRE 2013
RELATIF AU PERSONNEL LAITIER SAISONNIER
AU 1^{ER} JUIN 2014
NOR : ASET1450887M
IDCC : 2891

Entre :

La FSIR,

D'une part, et

La CGT ;

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Grille des salaires laitiers à compter du 1^{er} juin 2014

Valeur du point : 9,53004.

Smic : 9,53.

(Voir tableaux pages suivantes.)

Laitiers embauchés après le 1^{er} octobre 1997

(En euros.)

	À L'EMBAUCHE	DU 4 ^e MOIS à la 2 ^e saison	DE LA 3 ^e à la 5 ^e saison	À PARTIR de la 6 ^e saison	LABO, QUAI	SECOND	CHEF ÉQUIPE
Coefficient	Smic	161,50	162,00	166,00	171,00	172,00	176,00
Salaire de référence	1 445,42	1 539,10	1 543,87	1 581,99	1 629,64	1 639,17	1 677,29
Base horaire	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67
Taux horaire	10,95950	11,66988	11,70601	11,99506	12,35637	12,42863	12,71761
Salaire horaire 151,67 heures	1 662,23	1 769,97	1 775,45	1 819,29	1 874,09	1 885,05	1 928,88
Forfait dimanches et pauses 37,89 heures	415,26	442,17	443,54	454,49	468,18	470,92	481,87
Reliquat heures développées 0,41457 % + ancien-neté	8,61	9,17	9,20	9,43	9,71	9,77	9,99
Total mensuel en fin de saison	2 086,10	2 221,31	2 228,19	2 283,21	2 351,98	2 365,74	2 420,74
Paiement banque heures 22,59 heures	247,58	263,62	264,44	270,97	279,13	280,76	287,29
Reliquat heures développées 0,41457 %	1,03	1,09	1,10	1,12	1,16	1,16	1,19
Total général	2 334,71	2 486,02	2 493,73	2 555,30	2 632,27	2 647,66	2 709,22

Laitiers embauchés avant le 1^{er} octobre 1997

(En euros.)

	À PARTIR de la 6 ^e saison	LABO, quai	SECOND	CHEF équipe
Coefficient	166,00	171,00	172,00	176,00
Salaire de référence	1 581,99	1 629,64	1 639,17	1 677,29
Base horaire	151,67	151,67	151,67	151,67
Taux horaire	11,99506	12,35637	12,42863	12,71761
Salaire horaire 151,67 heures	1 819,29	1 874,09	1 885,05	1 928,88
Forfait dimanches et pauses 37,89 heures	454,49	468,18	470,92	481,87
Reliquat heures développées 4,33182 % + ancienneté	98,50	101,46	102,06	104,43
Total mensuel en fin de saison	2 372,28	2 443,73	2 458,03	2 515,18
Paiement banque heures 22,59 heures	270,97	279,13	280,76	287,29
Reliquat heures développées 4,33182 %	11,74	12,09	12,16	12,44
Total général	2 654,99	2 734,95	2 750,95	2 814,91

(Suivent les signatures.)

Convention collective
IDCC : 2891. – INDUSTRIE DE ROQUEFORT
(15 juillet 2009)

ACCORD DU 17 DÉCEMBRE 2013
RELATIF AU PERSONNEL LAITIER SAISONNIER
AU 1^{ER} OCTOBRE 2014
NOR : ASET1450888M
IDCC : 2891

Entre :

La FSIR,

D'une part, et

La CGT ;

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Grille des salaires laitiers à compter du 1^{er} octobre 2014

Valeur du point : 9,55863.

Smic : 9,53.

(Voir tableaux pages suivantes.)

Laitiers embauchés après le 1^{er} octobre 1997

(En euros.)

	À L'EMBAUCHE	DU 4 ^e MOIS à la 2 ^e saison	DE LA 3 ^e à la 5 ^e saison	À PARTIR de la 6 ^e saison	LABO, QUAI	SECOND	CHEF ÉQUIPE
Coefficient	Smic	161,50	162,00	166,00	171,00	172,00	176,00
Salaire de référence	1 445,42	1 543,72	1 548,50	1 586,73	1 634,53	1 644,08	1 682,32
Base horaire	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67
Taux horaire	10,95950	11,70489	11,74115	12,03099	12,39342	12,46581	12,75579
Salaire horaire 151,67 heures	1 662,23	1 775,28	1 780,78	1 824,74	1 879,71	1 890,69	1 934,67
Forfait dimanches et pauses 37,89 heures	415,26	443,50	444,87	455,85	469,59	472,33	483,32
Reliquat heures développées 0,41457 % + ancienneté	8,61	9,20	9,23	9,45	9,74	9,80	10,02
Total mensuel en fin de saison	2 086,10	2 227,98	2 234,88	2 290,04	2 359,04	2 372,82	2 428,01
Paiement banque heures 22,59 heures	247,58	264,41	265,23	271,78	279,97	281,60	288,15
Reliquat heures développées 0,41457 %	1,03	1,10	1,10	1,13	1,16	1,17	1,19
Total général	2 334,71	2 493,49	2 501,21	2 562,95	2 640,17	2 655,59	2 717,35

Laitiers embauchés avant le 1^{er} octobre 1997

(En euros.)

	À PARTIR de la 6 ^e saison	LABO, quai	SECOND	CHEF équipe
Coefficient	166,00	171,00	172,00	176,00
Salaire de référence	1 586,73	1 634,53	1 644,08	1 682,32
Base horaire	151,67	151,67	151,67	151,67
Taux horaire	12,03099	12,39342	12,46581	12,75579
Salaire horaire 151,67 heures	1 824,74	1 879,71	1 890,69	1 934,67
Forfait dimanches et pauses 37,89 heures	455,85	469,59	472,33	483,32
Reliquat heures développées 4,33182 % + ancienneté	98,79	101,77	102,36	104,74
Total mensuel en fin de saison	2 379,38	2 451,07	2 465,38	2 522,73
Paiement banque heures 22,59 heures	271,78	279,97	281,60	288,15
Reliquat heures développées 4,33182 %	11,77	12,13	12,20	12,48
Total général	2 662,93	2 743,17	2 759,18	2 823,36

(Suivent les signatures.)

Convention collective
IDCC : 2891. – INDUSTRIE DE ROQUEFORT
(15 juillet 2009)

ACCORD DU 14 FÉVRIER 2014
RELATIF AUX CLASSIFICATIONS AGENTS DE MAÎTRISE ET CADRES

NOR : ASET1450889M
IDCC : 2891

PRÉAMBULE

En juillet 2006, les signataires de la convention collective des industries de Roquefort ont institué une nouvelle classification. Cette nouvelle classification a permis une classification des emplois d'ouvriers et d'employés, via notamment la création d'emplois repères et leur classement en catégorie et l'affectation de coefficient correspondant. Cependant, concernant la classification des postes de l'encadrement, l'analyse des emplois n'a pas été aussi aboutie.

Il est donc convenu de mettre en place le présent accord pour créer un système de classification pour les emplois des agents de maîtrise et des cadres. Le système de classification des emplois des ouvriers et des employés continuant à exister en l'état. Les signataires du présent accord se réservant la possibilité de faire évoluer également cette classification, mais ultérieurement.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet

Le présent accord a pour objet de préciser les modalités d'un nouveau dispositif de classification des emplois de l'encadrement soit des postes dits agent de maîtrise ou cadre. Il prévoit aussi les modalités de mise en œuvre de cette nouvelle classification au sein des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie de Roquefort.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord concerne l'ensemble des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie de Roquefort (IDCC : 2891).

Article 3

Nouvelles classifications professionnelles encadrant

Le nouveau dispositif de classification professionnelle des emplois d'agent de maîtrise et de cadre est un dispositif global et commun conçu sur la base du système de classification mis en place par la convention collective nationale de la FNIL par accord du 31 octobre 2012.

Ce dispositif de classification professionnelle prévoit des niveaux de qualification pour les emplois et un positionnement des salariés en échelons à l'intérieur de chacun de ces niveaux.

Le nouveau système de classification ne comporte plus de coefficients hiérarchiques. Le salarié, de part l'emploi tenu, sera désormais classé sous un niveau et un échelon.

Pour rappel, les principales mesures prévues par l'accord de la FNIL du 31 octobre 2012 sont les suivantes.

3.1. Principes de mise en œuvre

L'opération de classement d'un emploi dans la classification consiste à caractériser cet emploi et non pas la personne qui l'occupe. Il convient en conséquence d'analyser la nature et le contenu de cet emploi pour déterminer son positionnement dans la classification en utilisant la grille des critères classants (cf. annexe).

- identifier les emplois existant dans l'entreprise. Un emploi est un ensemble d'activités et de missions pouvant regrouper plusieurs postes de travail de nature comparable ;
- déterminer les caractéristiques de l'emploi occupé et non pas celles de la personne qui occupe l'emploi ;
- c'est le contenu de l'emploi qui détermine son positionnement dans la classification.

3.2. Niveaux de compétences

La grille de classification des emplois comprend 12 niveaux établis en fonction des compétences requises. Ces 12 niveaux de compétences se répartissent de la manière suivante :

- niveaux I à V : définissent les postes ouvriers employés donc non utilisés car ces emplois sont définis par le système de classification mis en place en 2005 ;
- niveaux VI à VIII : techniciens, agents de maîtrise ;
- niveaux IX à XII : cadres.

Les niveaux de compétences ont pour objet de permettre le positionnement des emplois et de garantir l'égalité de positionnement des titulaires d'un même emploi ou d'un emploi de compétence identique.

3.3. Echelons

Les échelons ont pour objet de prendre en compte la situation individuelle de chaque salarié au regard de l'emploi qu'il occupe et de garantir une équité entre les salariés. En effet, la progression du salarié au sein des échelons est fonction de l'évolution de ses compétences dans l'exercice de son activité professionnelle.

Les niveaux VI à VIII définissant les emplois de technicien et d'agent de maîtrise, comportent trois échelons par niveau.

Le niveau IX comporte deux échelons.

Les niveaux X à XII ne comportent pas d'échelon.

3.4. Critères classants

Afin de déterminer le positionnement des emplois au sein des niveaux de compétences, des critères classants sont définis pour les niveaux I à VIII et pour les niveaux IX à XII.

Les huit critères classants des emplois techniciens et agents de maîtrise sont les suivants :

1. Connaissances théoriques.
2. Savoir-faire pratiques.
3. Technicité, complexité.
4. Qualité, hygiène, sécurité, environnement.
5. Autonomie, initiative.
6. Suivi du travail du titulaire de l'emploi.

7. Transmission des savoirs et technicité des relations.

8. Fréquence et enjeux des relations professionnelles.

A ces critères s'ajoutent deux critères spécifiques pour les emplois concernés :

- animation permanente ;
- ou encadrement permanent (intégrant l'animation).

A partir d'une analyse de son contenu, chaque emploi non cadre est positionné sur un niveau de compétence en procédant à son évaluation, de manière objective, à partir des critères classants ci-dessus énoncés, valorisés de 6 à 8 pour le statut technicien, agent de maîtrise. Le niveau de l'emploi est déterminé en divisant le total des valeurs obtenues par 8. Le niveau est acquis dès la décimale 0,7 du niveau inférieur. Pour obtenir le statut technicien, agent de maîtrise, il faudra donc avoir obtenu au minimum un total égal ou supérieur à 5,7.

Les cinq critères classants des emplois cadres sont les suivants :

1. Technicité, expertise.
2. Responsabilités, enjeux.
3. Autonomie, suivi.
4. Communication.
5. Management.

A partir d'une analyse de son contenu, chaque emploi cadre est positionné sur un niveau de compétence en procédant à son évaluation, de manière objective, à partir des critères classants ci-dessus énoncés, valorisés de 9 à 12. Le niveau de l'emploi est déterminé en divisant le total des valeurs obtenues par 5. Compte tenu du nombre de critères, le niveau est acquis dès la décimale 0,5 du niveau inférieur. Pour obtenir le statut cadre, il faudra donc avoir obtenu au minimum un total égal ou supérieur à 8,5.

3.5. Grilles des critères classants

Les grilles complètes des critères classants des emplois d'agent de maîtrise et de cadre sont reproduites en annexe du présent accord. Un lexique pour chacune des grilles et des exemples d'application seront annexés au présent accord.

3.6. Evolution des salariés au sein des niveaux et des échelons

3.6.1. Principe

L'évolution professionnelle des salariés au sein de l'entreprise, au travers des niveaux et des échelons, nécessite une appréciation régulière de leurs compétences.

Le passage d'un niveau à un niveau supérieur est fonction du développement des missions exercées par le salarié dans son emploi, rendu possible à la suite d'une action de formation professionnelle, ou grâce à l'expérience acquise et à la maîtrise d'une ou de plusieurs autres compétences.

Le passage d'un échelon à un autre est fonction de l'évolution des compétences et des aptitudes du salarié dans l'exercice de son activité professionnelle.

Il est convenu que l'échelon 1 de chaque niveau constitue le seuil d'accueil dans le niveau correspondant.

A l'issue d'une période de pratique professionnelle effective dans cet échelon, le salarié bénéficie de l'accès à l'échelon 2, sous réserve qu'il assure une tenue complète et autonome de son emploi. A défaut, la validation de cette aptitude peut nécessiter une analyse concertée de la situation et la mise en œuvre d'actions préalables. A cet effet, un entretien professionnel spécifique sera réalisé par l'employeur avec le salarié pour analyser la situation et prendre les mesures permettant à ce dernier d'accéder à l'échelon 2.

Cette période de pratique professionnelle effective dans l'échelon 1 est de :

- 6 mois pour les niveaux I et II ;
- 12 mois pour les niveaux III, IV et V ;
- 24 mois pour les niveaux VI, VII, VIII et IX.

Les conditions d'accès à l'échelon 2 s'apprécieront en tenant compte de la période de pratique professionnelle effective du salarié dans son emploi, antérieure à la mise en place de la nouvelle classification.

Le passage à l'échelon 3 est subordonné :

- soit à la maîtrise d'une expertise particulière par le salarié ;
- soit à l'élargissement du champ d'employabilité du salarié (polyvalence/polycompétence complète et autonome).

3.6.2. Modalités

La situation individuelle des salariés fait l'objet d'examens périodiques, dont les modalités sont définies au sein de chaque entreprise.

Ces examens, qui peuvent être réalisés à l'occasion de l'entretien professionnel, permettent à chaque salarié de faire le point avec l'employeur, ou son représentant habilité, sur ses possibilités d'évolution dans la classification professionnelle au regard des compétences acquises et du développement de ses aptitudes et responsabilités, et compte tenu des opportunités existant dans l'entreprise. Il est également l'occasion d'envisager les actions de formation propres à favoriser l'évolution professionnelle du salarié au sein de l'entreprise.

3.6.3. Cas particulier de l'accès à un emploi de cadre

Les parties signataires souhaitent organiser l'articulation des statuts de TAM et de cadre, à cet effet, les emplois pesés au moins à 8 dans la grille applicable aux salariés non cadres, sans critère spécifique d'animation permanente ou d'encadrement permanent, ou à compter de 8,7 avec ces deux critères, doivent faire l'objet d'une pesée de validation à l'aide du système applicable aux cadres.

Article 4

Procédure de mise en œuvre dans les entreprises

4.1. Délai de mise en place dans les entreprises

Les présentes classifications entreront progressivement en vigueur et seront mises en place dans les entreprises des industries de Roquefort, au plus tard pour le 31 décembre 2015.

Durant la période transitoire, et en attendant la notification aux salariés de sa nouvelle classification, les dispositions antérieures continueront de s'appliquer.

4.2. Procédure de mise en œuvre au sein des entreprises

Selon la représentation du personnel présente dans l'entreprise, l'employeur devra assurer l'information et la consultation des délégués syndicaux, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ou du CHSCT sur :

- le dispositif d'ensemble et son application dans l'entreprise, notamment au moyen du guide de mise en place ;
- les modalités d'information des salariés sur les conditions de mise en place des nouvelles classifications dans l'entreprise ;
- le calendrier de mise en œuvre dans l'entreprise ;
- les conditions dans lesquelles les catégories d'emplois existant dans l'entreprise seront positionnées dans la classification ;

- les modalités d’information personnalisée des salariés quant à leur nouvelle classification ;
- les modalités de recours des salariés.

Les représentants élus du personnel seront informés, pour avis, tout au long de la phase de mise en place des classifications.

4.3. Composition et formation des membres de la commission de suivi classification dans les entreprises pour accompagner la mise en place des classifications

Dans chaque périmètre de gestion sociale d’entreprises, périmètre organisé selon la représentation sociale, notamment du comité d’entreprise quand il existe, une commission de suivi classification et d’accompagnement des salariés sera créée. Elle sera composée de deux salariés, disposant d’un mandat d’élu du personnel, pour 100 salariés dont l’emploi est à peser et à coter.

Les membres composant cette commission bénéficieront de 2 journées de formation préalable aux opérations de mise en place des nouvelles classifications. Cette formation pourra être assurée par exemple par le cabinet ALTEDIA.

Les frais afférents à cette formation (coûts pédagogiques, salaires, déplacements et hébergements) seront intégralement pris en charge selon les règles en vigueur dans l’entreprise.

Les entreprises alloueront le temps nécessaire à la préparation de la commission technique sous forme d’heures de délégation spécifiques.

A cet effet, les membres de la commission, associés à la démarche, bénéficieront d’un temps forfaitaire selon les modalités suivantes, et durant la période de mise en place de la nouvelle grille de classification dans l’entreprise :

- durant le premier semestre 2014 : 4 heures par mois et par membre ;
- durant le second semestre 2014 : 24 heures par trimestre et par membre.

Ces heures exclusivement affectées aux membres de la commission au sein de l’entreprise ne sont pas reportables sur d’autres personnes, ou au-delà de la période d’allocation (mois ou trimestre).

Dans les entreprises dépourvues de représentants du personnel, l’employeur devra assurer l’information des salariés sur :

- le dispositif d’ensemble et son application dans l’entreprise, notamment au moyen d’une mise à disposition du présent accord et du guide de mise en place par voie d’affichage ;
- le calendrier de mise en œuvre ;
- les modalités d’information personnalisée des salariés quant à leur nouvelle classification ;
- les modalités de recours des salariés.

4.4. Information des salariés

L’employeur devra informer par écrit chaque salarié de sa nouvelle classification telle qu’elle résulte du nouveau dispositif conventionnel, ainsi que de ses possibilités de recours, au plus tard 1 mois avant l’entrée en vigueur du nouveau système de classification dans l’entreprise.

En cas de contestation individuelle de la nouvelle classification, le salarié pourra demander à l’employeur un réexamen de sa situation. Sa demande devra être motivée et formulée par écrit dans les 30 jours de la notification de la classification de son emploi.

Dans un délai de 1 mois à compter de sa saisine, l’employeur devra faire connaître, par écrit, sa décision motivée, après avoir eu avec le salarié un entretien. Lors de cet entretien, le salarié pourra se faire assister par une personne de son choix appartenant à l’entreprise.

Les litiges individuels éventuels devront être traités en priorité au sein de l’entreprise.

4.5. Conséquences du changement de système de classification

Les parties soulignent qu'il n'existe aucune concordance entre l'ancien et le nouveau système de classification.

Toutefois, lors de la mise en application de la nouvelle classification professionnelle, le salaire et le statut résultant de la classification précédente seront garantis au salarié. Il lui sera cependant notifié le classement de son emploi selon les critères de la nouvelle classification.

Article 5

Commission paritaire de suivi

Une commission paritaire de suivi au niveau de la convention collective de l'industrie de Roquefort a été mise en place afin de préparer le présent accord. Elle continuera à exercer son activité selon les modalités évoquées ci-dessous.

Les membres composant cette commission paritaire bénéficieront de 2 journées de formation préalablement aux opérations de mise en place des nouvelles classifications. Cette formation sera assurée par le même cabinet que la formation prévue à l'article 4.3, alinéa 2.

Les frais afférents à cette formation (coûts pédagogiques, salaires, déplacements et hébergements) seront intégralement pris en charge selon les règles en vigueur dans l'entreprise d'appartenance du membre de la commission.

La commission paritaire de suivi sera réunie :

- le 21 octobre 2014 à 9 heures, pour faire un point sur l'avancement et les éventuelles difficultés rencontrées au sein des différentes entreprises ;
- en mai 2015, pour faire un point sur l'avancement et les éventuelles difficultés rencontrées au sein des différentes entreprises.

Au cours de ces réunions, la commission aura pour mission de s'assurer de la mise en application de l'accord dans les entreprises, et au besoin :

- de veiller au respect de la méthode de classification définie par l'accord ;
- d'interpréter les textes sur la demande motivée de l'un des partenaires sociaux.

Article 6

Date d'effet. – Dépôt

Les dispositions du présent accord prendront effet le 1^{er} mars 2014, sous réserve de l'absence d'opposition et de l'accomplissement des formalités de dépôt.

L'accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès de la DIRECCTE de Rodez en deux exemplaires, dont un électronique.

Il sera également déposé au secrétariat du conseil de prud'hommes de Millau.

Fait à Roquefort, le 14 février 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FSIR.

Syndicats de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC.

ANNEXE

Classification des emplois cadres

NIVEAUX				
	IX	X	XI	XII
Technicité, expertise	Fonction technique ou d'études impliquant un premier niveau d'expertise dans son domaine	Le titulaire dispose d'une expertise permettant d'apporter une réponse pertinente aux situations professionnelles habituelles	Le titulaire exerce une double mission d'expertise et de management dans une dimension et une amplitude supplémentaires Il peut définir, proposer et mettre en œuvre après accord, des solutions globales touchant son domaine d'activité	Emplois de direction générale intégrant une prise en charge globale de projets pluridisciplinaires et la participation à la définition de la stratégie de l'entreprise et de ses objectifs à long terme
Responsabilité	La responsabilité du titulaire est limitée à la réalisation des missions confiées	Le titulaire est garant du respect des règles de l'art de son métier dans la prise en charge de son emploi	La délégation demeure limitée à son domaine de responsabilité	Le titulaire engage l'entreprise par une large délégation
Autonomie	Le titulaire de l'emploi dispose d'une large autonomie au regard des missions confiées et des objectifs préalablement définis	Le titulaire participe à la définition des politiques et des objectifs de son activité. Il doit être réactif, s'approprier tous les aspects de sa fonction et savoir anticiper. Il doit veiller au bon déploiement des moyens humains, techniques et financiers	Le périmètre de son action est indiqué par des orientations stratégiques et des objectifs, pour la réalisation desquels il prend toutes les décisions utiles	Le titulaire contrôle et organise le travail dans le cadre général de son périmètre de responsabilité

NIVEAUX				
	IX	X	XI	XII
Communication	Le titulaire peut avoir des relations de travail régulières avec des interlocuteurs variés dans un cadre précis et limité	Le titulaire peut assurer des relations suivies avec des interlocuteurs variés, internes et externes	Le titulaire entretient des relations régulières avec des partenaires internes et externes (capacité de persuasion, adhésion aux projets, signature d'accords, de contrats...)	Le titulaire gère des relations complexes internes/externes. Conduite de négociation à forts enjeux (signatures d'accords et de contrats...)
Management	Coordination de salariés affectés au même projet ou service que lui	Le cadre de ce niveau peut assurer la direction d'un service	Le titulaire manage et anime des équipes hiérarchiques des différentes spécialités. Dans son rôle de manager, il veille au développement des compétences de ses équipes et au maintien d'un bon climat social. Encadrement de site de taille petite et moyenne	Encadrement et management d'unité

NIVEAUX					
		I	II	III	IV
Compétences	Niveau des connaissances théoriques	Savoirs généraux de base	Brevet des collèges/CQP de niveau équivalent/expérience équivalente	CAP/BEP/CQP/expérience équivalente	CAP/BEP/CQP/expérience équivalente et formation théorique complémentaire
	Savoir-faire pratique (produit, processus, procédures)	Première pratique professionnelle permettant la prise en charge de travaux simples	Capacité à identifier et à réaliser une étape de processus dans le respect des procédures	Capacité à identifier et à réaliser plusieurs étapes d'un processus dans le respect des procédures	Capacité à réaliser des missions combinant un processus et des règles professionnelles
	Technicité/complexité (complexité et diversité des situations rencontrées)	Travaux simples et répétitifs	Travaux successifs encadrés par des instructions et des modes opératoires précis	Travaux justifiant d'un premier niveau de technicité et supportant la combinaison de savoir-faire pratiques et théoriques	Recours à des techniques connexes et incluant la prise en compte de contraintes ponctuelles liées à l'environnement direct de l'emploi
	QHSE (qualité, hygiène, sécurité, environnement)	Connaissance et respect des consignes de sécurité	Connaissance et respect des consignes QHSE applicables dans l'emploi	Connaissance et respect des consignes QHSE applicables dans le secteur d'activité	Prise en compte des risques que l'activité du titulaire de l'emploi peut créer pour lui-même et pour les autres. Pro-même et pour les autres. Pro-activité concernant le QHSE
	Autonomie/initiative	Le titulaire de l'emploi ne dispose d'aucune initiative technique dans l'exercice de son emploi	On attend du titulaire de l'emploi des initiatives élémentaires simples nécessaires au maintien du bon déroulement de son activité (alimentation de la machine, approvisionnement du poste de travail...)	Le titulaire de l'emploi dispose d'une autonomie technique limitée permettant le maintien des standards prévus	Le titulaire de l'emploi a la possibilité de sélectionner les modes opératoires adaptés dans le cadre de procédures existantes
	Suivi du travail du titulaire de l'emploi	Le suivi est continu	Le suivi est régulièrement exercé en fin d'étape ou de séquence de travail selon une temporalité précise et connue	Le suivi est occasionnel, le titulaire est en auto-contrôle	Le suivi porte sur la pertinence de la procédure choisie parmi des procédures existantes
	Transmission des savoirs et technicité des relations	Aucune technicité ni transmission attendue	Applicative (reproduction du geste)	Explicative (explication d'une consigne)	Démonstrative (raisonnement logique)

NIVEAUX					
		I	II	III	IV
	Fréquence et enjeux des relations professionnelles	Rares	Ponctuelles	Régulières	Régulières avec enjeux occasionnels
	Animation permanente uniquement	Aucune			Supervision de 1 à 3 personnes rattachées opérationnellement à la ligne, ou incluses dans le cadre de l'emploi
	ou				
	Encadrement permanent	Aucun			

NIVEAUX					
	V	VI	VII	VIII	
Niveau des connaissances théoriques	BAC/ CQP/ expérience équivalente	Bac + 2/ CQP/ expérience équivalente	Bac + 2 avec spécialisation complémentaire/expérience équivalente	Licence/expérience équivalente	
Savoir-faire pratique (produit, processus, procédures)	Capacité à réaliser des missions impliquant une combinaison de processus et règles professionnelles complexes	Capacité à prendre en charge des missions à partir d'objectifs déterminés (ponctuels et liés à un besoin déterminé) et cadrés	Capacité à prendre en charge des missions à partir d'objectifs génériques ou d'un cahier des charges	Capacité à créer et/ou à concevoir en partant d'objectifs génériques ou d'un cahier des charges	
Technicité/complexité (complexité et diversité des situations rencontrées)	Situations rencontrées impliquant la prise en compte de complexités liées à l'environnement de l'emploi	Prise en compte permanente des contraintes de l'environnement	Prise en compte de la diversité et de la complexité des situations dans les organisations et les procédures	Mise en œuvre et/ou coordination d'activités complexes en partant d'objectifs opérationnels	
QHSE (qualité, hygiène, sécurité, environnement)	Contrôle de la bonne application des consignes QHSE	Vérification de la bonne application des consignes QHSE applicables dans le secteur d'activité	Responsabilité de la bonne application des consignes QHSE applicables dans le secteur d'activité	Evaluation et optimisation de l'application des règles QHSE applicables dans le secteur d'activité	
Autonomie/initiative	Le titulaire de l'emploi a la possibilité d'adapter ses modes opératoires en partant d'informations diverses	Le titulaire de l'emploi dispose d'une marge d'initiatives dans le cadre de la mission confiée, celle-ci lui permet de réaliser ses missions en partant d'informations diverses et en fonction d'objectifs déterminés	Le titulaire de l'emploi dispose d'une marge d'initiatives dans le cadre des missions confiées, celles-ci lui permettent de réaliser ses missions en partant d'informations complexes et d'objectifs génériques	Le titulaire de l'emploi dispose d'une autonomie/initiatives de moyens et de méthodes au regard des objectifs à atteindre	
Suivi du travail du titulaire de l'emploi	Le suivi porte sur les approches et méthodes choisies	Le suivi porte sur les moyens choisis (moyens humains, techniques, matières, etc.) et les informations retenues	Le suivi porte sur les résultats à court terme – quotidien, hebdomadaire, (périmètre et durée)	Le suivi porte sur les résultats élargis à moyen et long terme – mensuel, trimestriel (périmètre et durée)	
Transmission des savoirs et technicité des relations	Transfert de méthode	Recherche d'informations et évaluation	Explicitation et capacité de convaincre	Intégration	

Compétences

NIVEAUX				
	V	VI	VII	VIII
	Régulières et fonctionnelles	Incluant un partenariat interne régulier avec des enjeux limités	Incluant un partenariat interne et externe avec des enjeux élargis	Incluant un partenariat interne et externe avec des enjeux élargis
Fréquence et enjeux des relations professionnelles	Animation permanente uniquement	Coordination d'un flot ou d'une zone d'activité (ou supervision de type N IV supérieure à 3 personnes)	Animation et coordination d'un service	Animation et coordination d'un service
	Encadrement permanent	Aucun	Conduite de projets transverses et/ou pluridisciplinaires	Conduite de projets transverses et/ou pluridisciplinaires
		Encadrement d'une équipe (moins de 10) Hiérarchie directe (le titulaire est N + 1)	Encadrement d'une équipe (de 10 à 20) Hiérarchie directe (le titulaire est N + 1)	Encadrement d'une équipe en hiérarchie directe (supérieure à 20)
<p>Le niveau de positionnement de l'emploi s'obtient par la moyenne des valeurs choisies sur les items (total/8). Le seuil de déclenchement de chaque niveau se situe à 0,7 du niveau inférieur. Exemple, le N4 est acquis de 3,7 à 4,6. La valeur des critères complémentaires « animation permanente » ou « encadrement permanent » s'ajoute au total de points déjà acquis (le diviseur restant sur 8).</p> <p>A partir de 8,7 l'emploi est considéré comme un emploi cadre et doit donc être pesé avec la grille cadre.</p>				

LEXIQUE

Termes et définitions

Ci-dessous une définition commune des terminologies les plus courantes utilisées dans les travaux de classification.

TERME	DÉFINITION	EXEMPLE
Poste de travail	Lieu unitaire, physique et géographique d'exercice de l'activité (être à son poste de travail). 1 personne = 1 poste.	Opérateur sur la machine C1.
Emploi	Regroupement cohérent d'un ou plusieurs postes de travail de même niveau de compétence dans la même filière professionnelle.	Magasinier cariste. Conducteur d'installations.
Métier	Le métier permet la gestion, l'évolution et favorise la mobilité naturelle des salariés sur des emplois dans un même espace professionnel.	Comptable Soudeur
Filière professionnelle	Un champ d'activité regroupant des métiers concourant à la même finalité. La filière peut regrouper des emplois de métiers différents quand la filière est fonctionnelle (filière maintenance, par exemple).	Administrative. Conditionnement. Maintenance.
Tâche	Opération élémentaire à effectuer, pour réaliser une activité donnée.	Ranger des cartons.
Activité	Une activité sera appréhendée comme regroupant différentes tâches homogènes. L'activité sera le niveau de précision utilisé dans les descriptions d'emploi.	Maintenance de 1 ^{er} niveau, conduite d'un équipement.
Compétence	Une compétence est un savoir (savoir/savoir-faire) dont dispose le salarié et qu'il met en œuvre dans le cadre de son emploi.	Savoir régler une machine. Savoir organiser une livraison.
Process	Le process est une étape d'élaboration sens technique du terme.	Process de pasteurisation, de conditionnement, de thermoformage, etc.
Processus	Le processus se définit comme un enchaînement d'étapes (ou procédures).	Processus de facturation, processus de paie, etc.
Procédure	La procédure est un document reprenant les règles à appliquer (elle s'applique aussi bien à la mise en œuvre d'un process que d'un processus).	Procédure paie, procédures comptables, etc.
Polycompétence	La polycompétence s'identifie par la maîtrise de compétences complémentaires à celle de l'emploi de base, pour assurer les missions confiées au titulaire.	Base du droit du travail pour un agent de maîtrise. Le système comptable américain pour un comptable.

TERME	DÉFINITION	EXEMPLE
Polyvalence	La polyvalence se définit comme la pratique autonome et complète de plusieurs emplois dans un champ de compétence identique.	Conduite de plusieurs lignes de production.
Générique	Général, indicatif, qui concerne un ensemble.	Le niveau de satisfaction clients, le taux de marche d'un équipement.
Complexe	Qui comprend plusieurs éléments ayant des rapports ou des interactions entre eux. Difficile à appréhender, à saisir le sens.	Interactions entre équipements, certaines procédures ou process.
Récurrent	Répétitif, qui revient régulièrement.	Le nombre de visites commerciales par semaine.
Successif	L'un après l'autre.	L'ordre des tâches dans une procédure.
Connexe	Etroitement lié, en rapport à quelque chose.	Les compétences complémentaires.
Contrôle	Vérification, surveillance attentive.	Contrôle qualité.
Ponctuel	Au sens unique.	Une intervention ponctuelle.
Vérification	Un contrôle, une surveillance.	La vérification des badges à l'entrée.
Fonctionnel	Pratique, opérationnel.	Le lien fonctionnel.
Occasionnel	Episodique, fortuit.	Un remplacement imprévu.
Curatif	Guérison, solution.	Un dépannage.
Enjeu limité	Enjeu restreint, bordé, cadré.	Un ordre de production journalier, gérer un litige client.
Enjeu élargi	Enjeu étendu.	Un objectif commercial.

Lexique des critères classants

Avertissement : les indications reprises en italique ont pour objectif d'aider à la bonne compréhension du critère. Les exemples présentés doivent donc être pris comme tels sans autre élément de valeur et d'interprétation. Ces exemples ne sont qu'indicatifs et présentés, isolés de leur contexte. Ils ne présument donc en aucun cas du positionnement final que retiendra chaque entreprise.

1. Niveaux des connaissances théoriques

Définition : ce critère sert à évaluer le niveau des connaissances théoriques nécessaires au titulaire pour tenir l'emploi, et lui permettre de dominer les missions et/ou les problèmes inhérents à celui-ci. Ces connaissances peuvent être acquises par une formation, un diplôme (y compris CQP ⁽¹⁾) ou une pratique professionnelle équivalente.

Il ne constitue pas une exigence de diplôme pour les titulaires des emplois.

Niveau I	Savoirs généraux de base. <i>Nous retiendrons ici les trois savoirs de base : lire, écrire et compter.</i>
Niveau II	Brevet des collèges/ CQP/ expérience équivalente. <i>Le titulaire de l'emploi doit connaître le vocabulaire nécessaire à l'exécution des travaux demandés pouvant comporter un certain nombre de mots, d'expressions techniques, ou de caractéristiques identifiant les produits, les techniques et le process (ou processus).</i>
Niveau III	CAP/ BEP/ CQP/ expérience équivalente. <i>Le titulaire de l'emploi doit disposer des connaissances de base du métier lui permettant de mener à bien les premiers niveaux de travaux confiés.</i>
Niveau IV	CAP/ BEP/ CQP/ expérience équivalente et formation théorique complémentaire. <i>La notion de formation théorique complémentaire prend en compte les compétences connexes nécessaires à la bonne tenue de l'emploi.</i> <i>Exemples :</i> <i>Formation en hydraulique ou le pneumatique, en langue étrangère, pour le traitement des eaux.</i>
Niveau V	Bac/ CQP/ expérience équivalente. <i>Le titulaire de l'emploi dispose d'une expertise opérationnelle représentée par la capacité à mener l'analyse d'un problème ou d'une mission donnée et d'en dégager les conditions optimales de réalisation.</i>
Niveau VI	Bac + 2/ CQP/ expérience équivalente. <i>Maîtrise technique du métier limitée à la famille professionnelle. Le titulaire de l'emploi a la faculté de passer d'un stade d'exécution à un stade d'analyse et d'études.</i>
Niveau VII	Bac + 2 avec spécialisation complémentaire/expérience équivalente. <i>Maîtrise technique du métier élargie et applicable à la filière laitière permettant de conduire et de transcrire les analyses et les études, dans leurs environnements spécifiques.</i>
Niveau VIII	Licence avec expérience équivalente. <i>Expertise technique du métier élargie et applicable à la filière laitière, permettant de conduire des missions sur des sujets complexes.</i>

2. Savoir-faire pratiques (produit et services, process techniques, processus et procédures)

Définition : ce critère évalue le niveau de savoir-faire et de pratique professionnelle nécessaire à la bonne tenue de l'emploi. Il intègre tout aussi bien le produit à réaliser que le service à rendre, les process techniques que les processus et procédures à mettre en œuvre.

(1) CQP : certificat de qualification professionnelle.

Savoir-faire manuel	Niveau I	<p>Première pratique professionnelle permettant la prise en charge de travaux simples.</p> <p><i>Activités de la vie courante.</i></p> <p><i>Exemples : rangement, tri, manutention, nettoyage non technique.</i></p>
	Niveau II	<p>Capacité à identifier et à réaliser une étape de processus dans le respect des procédures.</p> <p><i>Le savoir-faire attendu doit permettre au titulaire d'identifier les produits et/ou la pratique d'une étape dans un processus.</i></p> <p><i>Exemple : l'une des étapes suivantes, moulage manuel, ou cendrage, salage, ou approvisionnement d'une ligne, saisie de données.</i></p>
	Niveau III	<p>Capacité à identifier et à réaliser plusieurs étapes d'un processus dans le respect des procédures.</p> <p><i>Le savoir-faire attendu doit donc permettre au titulaire de mener à bien plusieurs étapes de son processus de travail.</i></p> <p><i>Exemples d'étapes (attention, les citations ci-après ne constituent pas en soi un regroupement à retenir mais des exemples) :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – moulage manuel, cendrage, salage, nettoyage... ; – mise en picking de produits, préparation de commandes, édition documentaire pour l'expédition (étiquette, bon d'expédition par exemple), inventaire... ; – gestion d'informations incluant le sourcing, la mise à jour et la mise à disposition des données aux utilisateurs (fichiers clients, données administratives et sociales, etc.).
Savoir-faire technique	Niveau IV	<p>Capacité à réaliser des missions combinant un processus et des règles professionnelles.</p> <p><i>La pratique professionnelle attendue à ce niveau nécessite tout à la fois la pratique courante d'un process ou d'un processus et la mise en œuvre de règles professionnelles attachées à son métier.</i></p> <p><i>Il s'agit par exemple de la gestion combinée d'un process et d'un équipement, ce qui suppose de connaître le process technique et les résultats attendus tout en s'appuyant sur une pratique confirmée de conduite d'un équipement. Cette combinaison existe également lorsque le titulaire d'un emploi administratif gère les dossiers du personnel, ou si un emploi administratif intègre une dimension logistique.</i></p> <p><i>Le cas de l'administration des ventes est un bon exemple car croisant utilement le processus ADV de l'entreprise et les règles (et compétences) commerciales générales.</i></p>
	Niveau V	<p>Capacité à réaliser des missions impliquant une combinaison de processus et de règles professionnelles complexes.</p> <p><i>L'évolution avec le niveau précédent porte sur le nombre de process (ou processus) concernés et une complexité accrue, liée à une plus grande variété de situations, de variables et de règles à gérer.</i></p> <p><i>L'exemple de la préparation des éléments de paie (collationnement, contrôle d'intégrité) combine bien un processus et des règles professionnelles (gestion des temps et des absences qui peuvent être complexes).</i></p>
	Niveau VI	<p>Capacité à prendre en charge des missions à partir d'objectifs déterminés (ponctuels et liés à un besoin déterminé) et cadrés.</p> <p><i>Le savoir-faire à ce niveau suppose une maîtrise professionnelle confirmée permettant une bonne prise en compte des contraintes techniques, organisationnelles, et procédurales liées à l'objectif à atteindre.</i></p> <p><i>Pour exemple, le responsable posté (chef de poste) intervient dans ce type de savoir-faire pratique. La production attendue et les moyens à disposition sont cadrés. Cela peut correspondre aussi à des objectifs commerciaux (phoning, etc.).</i></p>

	Niveau VII	Capacité à prendre en charge des missions à partir d'objectifs génériques ou d'un cahier des charges. <i>La maîtrise professionnelle approfondie de son secteur d'activité et de son environnement doit permettre au titulaire de l'emploi de prendre en charge des objectifs génériques (c'est-à-dire récurrents/permanents) tels que des résultats de production, la clôture des comptes, études techniques, etc.</i> <i>Tels que : objectifs commerciaux, études, audits, etc.</i>
	Niveau VIII	Capacité à créer et/ou à concevoir en partant d'objectifs génériques ou d'un cahier des charges. <i>Le titulaire doit disposer ici d'une maîtrise professionnelle approfondie tant au niveau procédurale que conceptuelle dans son secteur d'activité.</i>

3. Technicité, complexité (complexité des situations rencontrées)

Définition : ce critère sert à évaluer le niveau de technicité et de complexité des situations rencontrées dans le cadre de l'exercice de l'emploi considéré.

Niveau I	Travaux simples et répétitifs. <i>A ce premier niveau, l'emploi ne présente pas de complexité particulière et les travaux relèvent de la vie courante.</i> <i>Ménage (hors installation technique), manutention, etc.</i>
Niveau II	Travaux successifs encadrés par des instructions et des modes opératoires précis. <i>La complexité repose ici sur un enchaînement de tâches simples dans un périmètre technique limité.</i> <i>S'appliquerait à un emploi de base de standardiste par exemple.</i>
Niveau III	Travaux justifiant d'un premier niveau de technicité et supposant la combinaison de savoir-faire pratiques et théoriques. <i>La technicité repose ici sur la bonne combinaison d'une pratique et de savoirs théoriques. Prélever un échantillon (savoir pratique) et assurer un contrôle simple (savoir théorique). Réaliser une étape de production (savoir pratique) à l'aide d'un équipement qu'il convient de conduire (savoir théorique).</i> <i>Exemple d'un employé qui ne ferait que du rapprochement bon de commande/bon de livraison et la saisie.</i>
Niveau IV	Recours à des techniques connexes et incluant la prise en compte de contraintes ponctuelles liées à l'environnement direct de l'emploi. <i>La complexité s'entend ici sous un double constat :</i> – prise en compte de variables et de contraintes liées à l'environnement de son emploi dans l'exercice de son activité ; – nécessité de mettre en œuvre des compétences connexes. <i>Evolution de l'emploi précédent vers la recherche et le solutionnement des écarts et la gestion administrative des litiges.</i>
Niveau V	Situations rencontrées impliquant la prise en compte de complexités liées à l'environnement de l'emploi. <i>La complexité s'entend ici par la confrontation à une variété de situations, de variables et de règles à intégrer dans la prise de décision.</i> <i>Exemples :</i> – collationnement d'informations, contrôle et élaboration de la paie ; – préparation d'un planning de production, organisation des expéditions. <i>Exemple de l'évolution de l'emploi précédent avec gestion de données dans un cadre européen.</i>

Niveau VI	<p>Prise en compte permanente des contraintes de l'environnement.</p> <p><i>A ce niveau, la technicité/complexité de l'emploi suppose la prise en compte d'une relation client/fournisseur (interne ou externe) dans les missions confiées.</i></p> <p><i>Exemples :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – programmation d'interventions techniques, etc. ; – organisation de l'intervention d'un sous-traitant ; – préparation d'un programme d'approvisionnement matière première, etc. ; – réajustement de planning de visites commerciales en temps réel. <p><i>Exemple de l'évolution de l'emploi précédent avec gestion de données dans un cadre international (grand export).</i></p>
Niveau VII	<p>Prise en compte de la diversité et de la complexité des situations dans les organisations et les procédures.</p> <p><i>A ce niveau, la prise de décision inclut les enjeux et les contraintes organisationnelles et procédurales. Exemple : contraintes réglementaires (techniques, environnementales ou sociales), cahier des charges client, etc.</i></p> <p><i>Exemple d'un animateur qualité ou sécurité qui doit faire partager les règles et les bonnes pratiques en s'adaptant au public concerné.</i></p>
Niveau VIII	<p>Mise en œuvre et/ou coordination d'activités complexes en partant d'objectifs opérationnels.</p> <p><i>A ce niveau, la prise de décision inclut les enjeux de la relation client/fournisseur (interne ou externe) et les arbitrages nécessaires pour réaliser les objectifs.</i></p> <p><i>Exemple : préparation, organisation d'un évènement d'entreprise, coordination entre missions/objectifs transversaux et les opérationnels sur site.</i></p>

4. Qualité, hygiène, sécurité, environnement

Définition :

Ce critère est utilisé pour évaluer le niveau des connaissances requises dans les domaines de la qualité, de l'hygiène, de la sécurité et de l'environnement (ci-après désigné QHSE).

Ce critère prend en compte également l'impact des habilitations et les connaissances en matière d'amélioration des conditions de travail.

Ce critère se décline en trois grands volets :

Niveaux I à III : il s'agit pour ces niveaux de l'application de consignes progressivement plus élaborées, mais portant uniquement sur le contrôle réalisé par le titulaire sur son travail.

Niveau IV : ce niveau met en valeur le fait que le titulaire de l'emploi peut engager la sécurité ou la fiabilité de son environnement par ses actions (conduite d'engin, réactivité qualité, proactivité et signalement).

Niveaux V à VIII : à partir du niveau V, les niveaux mettent en évidence le contrôle sur le travail des autres (audits et contrôles) puis la responsabilité de la bonne mise en œuvre pour aboutir à des missions d'évaluation et d'évolution des procédures en place.

Pour les fonctions supports, moins contraintes par des problématiques d'hygiène, de sécurité et d'environnement, ce critère s'apprécie plus au regard du respect des procédures applicables.

Niveaux I à III : (identiques à ci-dessus).

Niveau IV : ce niveau met en valeur le fait que le titulaire de l'emploi peut engager la fiabilité de son processus par ses actions. Les attentes passent donc du niveau contrôle et signalement (niveaux I à III) à une proactivité nécessitant des actions curatives et/ou préventives.

Niveaux V à VIII : à partir du niveau V, les niveaux mettent en évidence le contrôle sur le travail des autres (audits et contrôles d'intégrité des données) puis la responsabilité de la bonne mise en œuvre pour aboutir à des missions d'évaluation et d'évolution des procédures en place comme pour les autres fonctions.

Contrôles portant sur son action	Niveau I	Connaissance et respect des consignes de sécurité. <i>Le titulaire de l'emploi doit connaître et respecter les consignes de sécurité applicables à ses activités.</i>
	Niveau II	Connaissance et respect des consignes QHSE applicables dans l'emploi. <i>Le titulaire de l'emploi doit connaître et respecter les consignes relatives à la qualité, l'hygiène, la sécurité et l'environnement applicables à son emploi.</i>
	Niveau III	Connaissance et respect des consignes QHSE applicables dans le secteur d'activité. <i>Le titulaire de l'emploi doit connaître et respecter les consignes relatives à la qualité, l'hygiène, la sécurité et l'environnement dans son secteur d'activité. Ce niveau est requis lorsque le titulaire exerce son activité dans des environnements de travail variables (salle blanche ou salle grise, par exemple).</i>
Niveau pivot	Niveau IV	Prise en compte des risques que l'activité du titulaire de l'emploi peut créer pour lui-même et pour les autres. Proactivité concernant le QHSE. <i>Exemples :</i> – conduite d'engins, utilisation d'un pont roulant, pouvant affecter la sécurité des autres salariés ; – demande de litige sur une livraison, demande d'avoir sur une facturation.
Contrôles et suivi portant sur le travail d'autres salariés	Niveau V	Contrôle de la bonne application des consignes QHSE. <i>Le titulaire de l'emploi veille à la présence et à l'état des équipements dans une zone définie et/ou veille aux bonnes pratiques des autres membres de l'équipe (îlot, zone...). Le titulaire de l'emploi a la charge de signaler les dysfonctionnements et anomalies constatés tant dans les domaines de la qualité, de l'hygiène, de l'environnement que de la sécurité.</i> <i>Contrôleur qualité, ou tout emploi impliquant le contrôle du respect des procédures appliquées par d'autres salariés.</i> <i>Recherche d'information sur un litige client dans un dossier de non-qualité.</i>
	Niveau VI	Vérification de la bonne application des consignes QHSE applicables dans le secteur d'activité. <i>Le titulaire de l'emploi a la charge de s'assurer de la bonne application des consignes QHSE dans son secteur d'activité.</i> <i>En cas de dysfonctionnements ou d'anomalies constatées, le titulaire de l'emploi a la charge de déclencher les actions correctives adéquates.</i> <i>Exemples :</i> – rappel des consignes, interruption de la production, tri, etc. ; – mission d'audit, d'analyse et mesures conservatoires incluses dans l'emploi ; – technicien qui vérifie que la maintenance de 1 ^{er} niveau est correctement effectuée sur les postes.
	Niveau VII	Responsabilité de la bonne application des consignes QHSE applicables dans le secteur d'activité. <i>Ce niveau se rattache à la fonction hiérarchique de l'emploi. En cas de dysfonctionnements ou d'anomalies constatées, le titulaire de l'emploi intervient et veille à ce que les actions correctives soient menées.</i>
	Niveau VIII	Evaluation et optimisation de l'application des règles QHSE applicables dans le secteur d'activité. <i>Le titulaire de l'emploi est en charge d'évaluer et de faire évoluer les règles QHSE sur le secteur d'activité.</i>

5. Autonomie, initiative

Définition : ce critère sert à mesurer le degré d'autonomie et la marge d'initiative dont dispose le titulaire dans l'exercice de son emploi. Il évalue le degré de précision des instructions que le titulaire de l'emploi reçoit dans l'exercice de ses activités, et les marges de manœuvre qui lui sont laissées.

Ce critère laisse apparaître trois formes d'autonomie et d'initiative :

1. L'autonomie d'action : elle concerne les niveaux I à III et permet au titulaire de l'emploi de garantir, par ses initiatives, le maintien du bon déroulement de son travail ;
2. L'autonomie de méthodes : elle concerne les niveaux IV et V et laisse au titulaire de l'emploi l'initiative de choisir ou de déterminer les modes opératoires les mieux adaptés ;
3. L'autonomie de décision : elle concerne les niveaux VI à VIII et laisse une liberté d'action, voire de moyens, au titulaire de l'emploi pour mener à bien les missions qui lui sont confiées.

Autonomie d'action	Niveau I	Le titulaire de l'emploi ne dispose d'aucune initiative technique dans l'exercice de son emploi. <i>Les initiatives attendues relèvent du signalement.</i>
	Niveau II	On attend du titulaire de l'emploi des initiatives élémentaires simples nécessaires au maintien du bon déroulement de son activité. <i>Exemples :</i> – <i>alimentation de la machine, approvisionnement du poste de travail, appel de composants ou de consommables pour continuer son travail, etc. ;</i> – <i>faire aboutir un appel téléphonique.</i>
	Niveau III	Le titulaire de l'emploi dispose d'une autonomie technique limitée permettant le maintien des standards prévus. <i>L'autocontrôle exercé sur ses activités permet au titulaire de garantir la continuité des missions confiées.</i> <i>Il s'agit par exemple :</i> – <i>d'effectuer un réglage simple sur une machine, ou de déterminer les conditions de confection d'une palette en partant d'une commande, etc. ;</i> – <i>d'appeler un transporteur pour régler une erreur de facturation, de rechercher un véhicule ou un hôtel, d'organiser un déplacement.</i>
Autonomie de méthode	Niveau IV	Le titulaire de l'emploi a la possibilité de sélectionner les modes opératoires adaptés dans le cadre de procédures existantes. <i>A ce niveau, le titulaire de l'emploi doit être à même de déterminer seul le mode opératoire adapté au travail à réaliser parmi les modes opératoires à sa disposition. Il commence à appréhender également le traitement des aléas tels que retards, pannes, incidents divers et dégager les solutions adaptées parmi les procédures existantes.</i> <i>Exemples : travaux administratifs supposant de choisir les modes opératoires et les supports adaptés aux travaux confiés (gestion des visites médicales, gestion administrative des réclamations clients, mise à jour de données commerciales, etc.).</i>
	Niveau V	Le titulaire de l'emploi a la possibilité d'adapter ses modes opératoires en partant d'informations diverses. <i>La complexité et la diversité des sujets à traiter supposent que le titulaire de l'emploi dispose d'une autonomie de méthode pour assurer les missions confiées.</i> <i>Exemples : diagnostic et dépannage d'installation, gestion de production, etc.</i> <i>A ce niveau, le commercial dispose d'une latitude pour organiser une livraison partielle pour « dépanner » un client. Le logisticien commande un camion supplémentaire, etc. L'assistante de direction a l'autonomie de décaler une réunion pour permettre à son responsable d'aller à un rendez-vous prioritaire.</i>

Autonomie de décision	Niveau VI	<p>Le titulaire de l'emploi dispose d'une marge d'initiatives dans le cadre de la mission confiée, celle-ci lui permet de réaliser ses missions en partant d'informations diverses et en fonction d'objectifs déterminés.</p> <p><i>Le titulaire de l'emploi dispose d'une autonomie de décision limitée mais suffisante pour mener à bien les objectifs confiés. Exemples : suivi commercial, encadrement d'équipe, modification d'une installation, etc.</i></p> <p><i>Autonomie dans la démarche de prospection commerciale en partant des objectifs fixés. Audits techniques, etc.</i></p> <p><i>Recherche, collationnement et mise en de forme de données sociales, techniques, économiques ou financières dans un cadre précis.</i></p>
	Niveau VII	<p>Le titulaire de l'emploi dispose d'une marge d'initiative dans le cadre des missions confiées, celles-ci lui permettent de réaliser ses missions en partant d'informations complexes et d'objectifs génériques.</p> <p><i>Le titulaire dispose d'une autonomie de décision élargie rapportée à la dimension des objectifs confiés. Exemple : définition et mise en place d'une maintenance préventive sur une installation, appui et suivi technique et pédagogique vers les producteurs, etc.</i></p> <p><i>Exemple d'un assistant de direction intervenant sur un large spectre technique (préparation de tableaux de bord, de rapports, gestion amont aval, des relations internes et externes à fort enjeu, etc.).</i></p>
	Niveau VIII	<p>Le titulaire de l'emploi dispose d'une autonomie/initiative de moyens et de méthodes au regard des objectifs à atteindre.</p> <p><i>L'autonomie de moyens et de méthodes s'entend ici dans le cadre des choix et des options retenues pour la réussite de la mission confiée. Elle n'entraîne pas à ce niveau de délégation (sociale ou financière), mais permet de proposer et de mettre en œuvre après validation, les orientations retenues (recours à de l'intérim, réponses à un client/fournisseur).</i></p> <p><i>Ce type d'autonomie se retrouve souvent dans des emplois de responsable opérationnel de service support sur de petits sites (RH, maintenance, qualité, etc.).</i></p>

6. Suivi du travail du titulaire de l'emploi

Définition : ce critère permet de déterminer la nature et la fréquence du suivi et des contrôles réalisés sur le travail du titulaire de l'emploi dans le cadre de l'organisation en place.

Ce critère est étroitement lié au critère précédent « autonomie/initiative », car d'une certaine manière il définit le cadre dans lequel il s'exerce. Cette forme de redondance entre le contenu (l'autonomie) et le contenant (le suivi) a pour objectif de mieux valoriser l'autonomie professionnelle sans recourir à un système de pondération des critères.

Il ne porte que sur les conditions de la mise en œuvre des compétences professionnelles nécessaires à la bonne tenue de l'emploi et n'a aucun lien ni aucune relation avec le contrôle, au sens hiérarchique du terme. Le suivi évoqué peut donc être assuré tout aussi bien par le hiérarchique, par le service qualité ou toutes autres approches (informatique, autres collègues, etc.).

Contrôle sur l'action	Niveau I	<p>Le suivi est continu.</p> <p><i>C'est-à-dire que le travail effectué par le titulaire est intégralement contrôlé directement ou indirectement.</i></p>
	Niveau II	<p>Le suivi est régulièrement exercé en fin d'étape ou de séquence de travail selon une temporalité précise et connue.</p> <p><i>Par exemple : les commandes préparées par le titulaire sont contrôlées par un contrôleur de commandes (ou la hiérarchie) avant expédition.</i></p>
	Niveau III	<p>Le suivi est occasionnel. Le titulaire est en auto-contrôle.</p> <p><i>Le suivi est éventuellement assuré par des prélèvements ou des contrôles statistiques.</i></p>

Contrôle sur les moyens	Niveau IV	Le suivi porte sur la pertinence de la procédure choisie parmi des procédures existantes. <i>A ce niveau, le suivi porte sur les choix et les options retenus dans le cadre encore limité des modes opératoires existants.</i>
	Niveau V	Le suivi porte sur les approches et méthodes choisies. <i>A ce niveau, le suivi porte sur les choix faits dans le cadre des règles professionnelles.</i>
	Niveau VI	Le suivi porte sur les moyens choisis (moyens humains, techniques, matières, etc.) et les informations retenues. <i>A ce niveau, le suivi porte sur les premiers arbitrages faits dans le cadre des règles professionnelles/organisationnelles et sociales.</i>
Contrôle sur les résultats	Niveau VII	Le suivi porte sur les résultats à court terme quotidien, hebdomadaire (périmètre et durée). <i>Le suivi porte ici sur les résultats obtenus. Ils doivent être limités dans leur périmètre et leur durée. Par exemple : le résultat sur un poste en 3 x 8 en terme de production, le respect d'un planning de visite pour un commercial ou un technicien. La compétence et le champ méthodologique étant considérés comme acquis.</i>
	Niveau VIII	Le suivi porte sur les résultats élargis à moyen, long terme, mensuel, trimestriel (périmètre et durée). <i>Certains emplois, de part les missions confiées ou leurs conditions d'exercice ne permettent un suivi à court terme. Le suivi porte donc sur les résultats obtenus dans un périmètre et/ou une durée élargie. Exemples : missions commerciales, missions d'accompagnement, conduite de projet lourd...).</i>

7. Transmission des savoirs et technicité des relations

Définition : ce critère est utilisé pour mesurer la nature et le degré de technicité des relations que le titulaire de l'emploi entretient au sein ou à l'extérieur de l'entreprise. Il s'agit ici des relations professionnelles (vers un intérimaire, un nouvel arrivant et/ou un autre partenaire extérieur : client, fournisseur, sous-traitant...).

Ce critère met en valeur deux qualités attendues et reconnues par la branche :

1. Le niveau attaché à la transmission des savoirs des emplois pour les titulaires des emplois de niveaux de I à V.

2. La technicité des relations à développer dans l'emploi pour les niveaux de VI à VIII.

Transmission des savoirs	Niveau I	Aucune technicité ni transmission attendue.
	Niveau II	Applicative (reproduction du geste). <i>Le titulaire de l'emploi est en mesure de montrer les bons gestes et la bonne pratique sur le poste de travail.</i>
	Niveau III	Explicative (explication d'une consigne). <i>Le titulaire de l'emploi est en mesure d'expliquer le sens et les objectifs recherchés par la pratique attendue, ainsi que le choix de la bonne consigne.</i>
	Niveau IV	Démonstrative (raisonnement logique). <i>Le titulaire de l'emploi doit démontrer les choix qu'il fait et transmettre les informations dans le cadre d'un raisonnement logique : diagnostic, appui technique.</i> <i>Exemple : agent administratif présentant à un autre salarié la démarche à suivre pour la gestion d'une procédure interne.</i>

	Niveau V	<p>Transfert de méthode.</p> <p><i>A ce niveau, le titulaire de l'emploi doit être à même de transmettre les règles professionnelles et les approches méthodologiques nécessaires à la prise en main d'une installation ou d'un processus complet.</i></p> <p><i>Exemples : conduite d'installation, procédures techniques et administratives, etc.</i></p> <p><i>Le transfert de méthode entend une capacité au transfert de compétences permettant à un autre salarié d'assurer ou de gérer tout ou partie du processus concerné.</i></p>
Technicité des relations	Niveau VI	<p>Recherche d'informations et évaluation.</p> <p><i>A partir de ce niveau, le titulaire de l'emploi doit être à même d'évaluer les besoins, de rechercher les informations, et de les mettre en regard avec les programmes et les objectifs attendus. Il prend en compte également les contraintes et cherche à dégager les compromis possibles.</i></p>
	Niveau VII	<p>Explicitation et capacité de convaincre.</p> <p><i>A ce niveau, le titulaire maîtrise la conduite de projets et intègre les enjeux parfois contradictoires des participants. Il est amené pour cela à élaborer les supports nécessaires pour transmettre les savoirs et convaincre ses interlocuteurs, et synthétiser une solution commune.</i></p>
	Niveau VIII	<p>Intégration.</p> <p><i>La dimension d'intégration suppose de proposer et de mener des arbitrages pluridisciplinaires, de structurer les moyens et de mettre en place une communication adaptée aux acteurs concernés.</i></p>

8. Fréquence et enjeux des relations professionnelles

Définition : ce critère est utilisé afin d'évaluer la fréquence des relations que le titulaire de l'emploi entretient au sein ou à l'extérieur de l'entreprise.

Niveau I	Rares.
Niveau II	Ponctuelles.
Niveau III	<p>Régulières.</p> <p><i>Généralement liées à l'environnement de l'emploi (ex. : l'accueil des visiteurs...).</i></p> <p><i>Standard, expédition.</i></p>
Niveau IV	<p>Régulières avec enjeux occasionnels.</p> <p><i>Le titulaire de l'emploi doit échanger des informations opérationnelles sur les techniques et/ou les flux (état des stocks, avancement de planning...).</i></p> <p><i>Les enjeux portent sur le niveau d'anticipation et de réaction.</i></p> <p><i>Le titulaire de l'emploi informe son environnement de manière régulière.</i></p> <p><i>Prise de commandes auprès de clients.</i></p>
Niveau V	<p>Régulières et fonctionnelles.</p> <p><i>Le titulaire de l'emploi développe des relations régulières avec plusieurs services (ex. : interventions de maintenance, gestion de la paie...)</i></p> <p><i>Les informations échangées sont nécessaires à la bonne gestion des activités.</i></p> <p><i>Le titulaire doit se procurer l'information auprès de son environnement interne pour mener à bien les travaux confiés.</i></p> <p><i>Administration logistique en relations fonctionnelles avec la production et le commercial.</i></p>

Niveau VI	<p>Incluant un partenariat interne régulier avec des enjeux limités.</p> <p><i>Le recueil et l'exploitation des informations constituent une part importante de la fonction du titulaire de l'emploi et sont nécessaires à l'exécution des missions confiées dans son métier (informations commerciales, techniques...).</i></p> <p><i>Le partenariat s'entend ici comme une relation régulière et indispensable induisant une réciprocité.</i></p>
Niveau VII	<p>Incluant un partenariat interne et externe avec des enjeux limités.</p> <p><i>Le recueil et l'exploitation des informations, incluant, par exemple et tout à la fois, des données techniques, commerciales et sociales, constituent une part importante de la fonction du titulaire de l'emploi. Elles sont nécessaires à l'exécution des missions confiées. Les enjeux du partenariat restent limités.</i></p>
Niveau VIII	<p>Incluant un partenariat interne et externe avec des enjeux élargis.</p> <p><i>L'importance et la fréquence des relations, dans lesquelles est intégré le titulaire de l'emploi, se justifient par la complexité, l'intensité et le caractère aléatoire des informations à gérer. Capacité à représenter et/ou à engager l'entreprise de manière limitée et précise.</i></p> <p><i>Exemple : relations clients, relations producteurs de lait, etc.</i></p>

9. Animation permanente

Définition : ce critère sert à évaluer le périmètre de l'animation pour l'emploi considéré. L'animation est entendue ici au sens des actions d'organisation et de répartition du travail sans disposer d'une autorité hiérarchique.

Le terme « permanent » s'entend comme une attribution continue ou discontinue mais prévue par l'organisation.

Niveau I	Aucune.
Niveau II	Aucune.
Niveau III	Aucune.
Niveau IV	<p>Supervision de 1 à 3 personnes rattachées opérationnellement à la ligne, ou incluent dans le cadre de l'emploi.</p> <p><i>Le titulaire de l'emploi veille sur la mise à disposition et la répartition de moyens sur cette zone limitée.</i></p> <p><i>Il assure à ce niveau la continuité de l'activité et/ou le signalement des problèmes. Il agit comme un facilitateur afin de favoriser le travail au sein de l'équipe.</i></p>
Niveau V	<p>Coordination d'un îlot ou d'une zone d'activité.</p> <p><i>Le titulaire de l'emploi a pour mission d'assurer la bonne combinaison des interventions et des actions individuelles au sein d'une équipe afin d'obtenir un résultat collectif.</i></p> <p><i>Le titulaire de l'emploi assure la mise à disposition des moyens et la répartition du personnel sur une zone limitée. Il assure à ce niveau la continuité de l'activité et la coordination avec l'environnement de la zone d'activité (qualité, maintenance, logistique...).</i></p>
Niveau VI	<p>Animation et coordination d'un îlot, d'une zone d'activité.</p> <p><i>Le titulaire de l'emploi coordonne les moyens et le personnel sur sa zone. Il peut assurer à ce titre :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>– la continuité de l'activité et la coordination avec l'environnement de la zone d'activité (qualité, maintenance, logistique...) ;</i> <i>– l'intégration et la formation des nouveaux arrivants sur sa zone d'activité ;</i> <i>– il participe au maintien et au développement des compétences de ses collègues ;</i> <i>– il participe au suivi professionnel.</i>

Niveau VII	Animation et coordination d'une équipe ou d'un secteur. <i>Le titulaire peut être amené à animer ponctuellement des groupes de travail ou de projet dans son domaine d'activité.</i> <i>Exemple : travaux neufs, changement de procédure, phase de test pour nouveaux produits et/ou process...</i>
Niveau VIII	Animation et coordination d'un service, conduite de projets transverses et/ou pluridisciplinaires. <i>Adjoint de service, chef de projet par exemple, les titulaires de ce niveau doivent être à même d'animer et de coordonner des équipes pluridisciplinaires autour d'un projet ou d'un objectif.</i>

10. Animation et encadrement permanent

Définition : ce critère est utilisé afin de mesurer le périmètre de responsabilité hiérarchique. (Les effectifs repris entre parenthèses concernent les salariés de l'entreprise et les personnes mises à disposition. L'encadrement se définit par le lien de subordination du personnel encadré envers le titulaire. Le caractère permanent sous-entend une attribution continue ou discontinue mais prévue par l'organisation.

Ce critère est pris en compte uniquement pour les emplois intégrant une mission d'animation et d'encadrement permanent.

Niveau I	Aucun.
Niveau II	Aucun.
Niveau III	Aucun.
Niveau IV	Aucun.
Niveau V	Aucun.
Niveau VI	Encadrement d'une équipe (moins de 10). Hiérarchie directe (position N + 1 du titulaire).
Niveau VII	Encadrement d'une équipe (de 10 à 20). Hiérarchie directe (position N + 1 du titulaire).
Niveau VIII	Encadrement d'une équipe en hiérarchie directe (supérieur à 20). <i>Le titulaire encadre une équipe de 20 personnes ou plus dans une relation de hiérarchie directe ou des personnes ayant elles-mêmes une responsabilité d'encadrement.</i>

Convention collective nationale

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

Convention collective nationale

**IDCC : 2793. – ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE
ET D'ALLOCATIONS FAMILIALES
(25 juin 1968)**

ACCORD DU 30 DÉCEMBRE 2013

**RELATIF AUX GARANTIES CONVENTIONNELLES
APPORTÉES DANS LE CADRE DE L'ÉVOLUTION DES RÉSEAUX**

**NOR : ASET1450893M
IDCC : 218, 2793**

PRÉAMBULE

Les signataires entendent réaffirmer les principes quant aux garanties apportées aux salariés dans le cadre de l'évolution des réseaux.

Dans le prolongement des protocoles d'accord du 5 septembre 2006 et du 26 janvier 2010, l'UCANSS et les organisations syndicales nationales ont souhaité reprendre et améliorer les dispositions antérieures visant à accompagner les salariés dans le cas de mises en commun entre plusieurs organismes d'une mission, d'une fonction ou d'une activité, ou lorsqu'il y a création de nouvelles structures juridiques.

Les signataires souhaitent garantir aux salariés concernés la poursuite de leur activité professionnelle dans des conditions équilibrées tenant compte des impératifs de gestion et des souhaits d'évolutions professionnelles auxquelles ils peuvent légitimement aspirer dans le cadre de ces réorganisations.

Dans cette perspective, et au terme d'une négociation qui a permis notamment de mettre en place un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, les parties signataires ont entendu réaffirmer leur conviction selon laquelle la réussite des évolutions en cours et à venir suppose, en tout état de cause, l'existence d'un dialogue social de qualité tant au plan national qu'au plan local, en adéquation en toutes circonstances avec les valeurs du service public.

Les signataires considèrent que les dispositions incluses dans le présent protocole sont à même d'assurer, en amont, à la mise en œuvre effective des décisions, puis tout au long du processus, l'information et la concertation indispensables à une bonne appréhension des enjeux. Ils considèrent que la gestion des ressources humaines doit être fondée sur les compétences professionnelles développées par les salariés, telles que définies par les qualifications acquises et la convention collective.

L'employeur s'engage à tout mettre en œuvre pour que les conditions d'emploi des salariés ne se trouvent pas altérées du fait de ces évolutions. En conséquence, il est convenu qu'aucun licenciement économique individuel n'interviendra dans ce cadre.

A cette fin, les parties signataires conviennent de ce qui suit :

TITRE I^{ER}

CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er}

Personnels concernés

Les dispositions du présent accord s'appliquent, dans le respect des dispositions conventionnelles, aux personnels relevant de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957 (employés et cadres, informaticiens, personnel soignant, éducatif et médical des établissements et œuvres, ingénieurs-conseils) relevant des situations décrites à l'article 2.

Elles s'appliquent également, sous réserve des adaptations rendues nécessaires par leur propre dispositif conventionnel, aux personnels de direction relevant de la convention collective nationale de travail du 25 juin 1968.

Il leur est notamment garanti que, dans le cadre des situations visées à l'article 2 du présent accord, aucun licenciement économique individuel n'interviendra, et que toute mobilité s'opérera sur la base du volontariat. De ce fait, toutes les clauses de mobilité attachées au contrat de travail ne sont pas applicables à cette occasion.

Article 2

Situations visées

Les dispositions du présent accord s'appliquent dans les cas suivants :

- mise en commun entre plusieurs organismes d'une mission, d'une fonction ou d'une activité ;
- réorganisation structurelle de plusieurs organismes pouvant conduire à la création d'une nouvelle entité juridique,

réalisées dans le cadre de l'évolution des réseaux décidée au plan national, et ayant pour conséquence une évolution importante de la nature de l'activité des personnels concernés, après la prise d'effet du présent protocole d'accord.

TITRE II

MESURES D'ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL DES SALARIÉS

Article 3

Accompagnement de l'évolution des emplois

3.1. Entretien d'information et d'orientation

Quand une évolution ou une reconversion doit être envisagée, le salarié est informé précisément des incidences des changements mis en œuvre par rapport à son activité professionnelle au cours d'un entretien avec un responsable du secteur des ressources humaines.

L'information la plus complète doit être délivrée sur les possibilités d'évolution professionnelle dans l'organisme d'appartenance, ou dans les organismes voisins, quelle que soit leur branche de législation.

A cet effet, des contacts sont établis avec les organismes géographiquement proches.

Les propositions d'évolution ou de reconversion professionnelle formulées par le salarié sont recensées par la direction, qui doit les étudier prioritairement.

En l'absence de souhait d'évolution professionnelle émis par le salarié, ou dans l'impossibilité d'y satisfaire, l'employeur formule des propositions qui doivent prioritairement porter sur un emploi dans l'organisme identique en termes d'activité et de qualification.

Dans l'hypothèse où de telles possibilités s'avèreraient elles aussi inexistantes, des propositions portant sur un emploi différent en termes de qualification sont alors formulées.

Les propositions d'évolution ou de reconversion sont formulées par écrit et communiquées au salarié qui dispose d'un délai de 1 mois à compter de la date de réception du document pour faire part, par écrit, de son acceptation ou de son refus.

En tout état de cause, le refus du salarié ne peut conduire à son licenciement économique individuel.

Après trois propositions d'évolution professionnelle qui n'ont pu aboutir, un accompagnement RH, qui peut notamment comporter un bilan professionnel ou un bilan de compétences, est obligatoirement proposé à l'intéressé, qui peut cependant le refuser.

3.2. Mesures d'accompagnement personnalisé à la prise de fonctions

En cas d'emploi différent en termes de qualification, y compris lorsque le niveau de qualification reste identique, le salarié concerné bénéficie, sur son temps de travail, de la formation initiale ou de la formation complémentaire nécessaire à la tenue du nouvel emploi.

L'employeur engage alors tous les moyens budgétaires nécessaires à la formation du salarié, le cas échéant avec une dotation spécifique complémentaire au plan de formation continue initial.

S'il est avéré que le projet professionnel du salarié coïncide, dans le cadre d'une mobilité inter-organismes, avec les besoins de l'organisme sollicité, les organismes concernés s'entendent sur les modalités de formation à dispenser.

A tout moment, le salarié peut demander le bénéfice d'un bilan professionnel destiné à rechercher les actions de formation complémentaires qui s'avèreraient nécessaires.

Par ailleurs, les partenaires sociaux représentatifs au plan national, en lien avec la CPNEFP, engageront les démarches nécessaires auprès de l'OPCA pour faciliter l'obtention d'un cofinancement des congés individuels de formation de longue durée pour des salariés placés dans la situation visée à l'article 2 et porteurs d'un projet professionnel.

3.3. Garanties apportées

Le salarié qui change d'emploi bénéficie, en tout état de cause, du maintien de sa rémunération.

Le montant de la rémunération visée ci-dessus tient compte du coefficient de qualification, des points d'expérience, des points de compétence, ainsi que de l'ensemble des primes et indemnités dont le salarié bénéficie de par son précédent emploi.

Cette garantie de maintien de rémunération est assurée à l'aide d'une prime exprimée en points, résorbable en cas de promotion.

Cette prime entre dans la base de calcul de l'ancien salaire dans le cadre de l'application de la règle des 105 % prévue à l'article 33 de la convention collective.

Le salarié qui change d'emploi doit pouvoir conserver son affiliation au même régime de retraite qu'auparavant.

Enfin, ce changement ne doit pas remettre en cause les possibilités d'évolution professionnelle ultérieure.

Le directeur ou l'agent comptable d'un organisme appelé à disparaître à la suite d'une fusion, qui n'est pas désigné pour occuper des fonctions équivalentes, soit au sein d'une entité nouvellement créée, soit au sein d'un autre organisme, est affecté de droit au sein de la nouvelle entité issue de la

fusion sur des fonctions ou une mission, qui peuvent être locales, régionales ou nationales, après concertation entre le directeur de la caisse nationale compétente et le directeur de la nouvelle entité.

Il bénéficie alors de toutes les dispositions conventionnelles afférentes à sa qualification antérieure, notamment en termes de rémunération.

3.4. Mobilité fonctionnelle des employés et cadres

Dans le cadre des situations visées à l'article 2, le salarié, employé ou cadre, qui accepte une mobilité fonctionnelle bénéficie d'une prime dont le montant correspond à :

- 50 % de son salaire brut normal de l'emploi précédent en cas de changement d'emploi générique ;
- 1 mois de son salaire brut normal de l'emploi précédent en cas de changement de famille professionnelle.

Cette prime est versée en une fois lors de sa prise de fonction.

Cet accompagnement de la mobilité fonctionnelle ne se cumule pas avec celui de la mobilité géographique, l'accompagnement le plus favorable s'appliquant.

Article 4

Aide au travail à temps partiel

Dans le cas où des salariés entrant dans le champ d'application du présent accord, âgés d'au moins 57 ans à la date d'effectivité de l'une des situations visées à l'article 2, souhaitent bénéficier d'une autorisation de travail à temps partiel, quelle que soit la durée hebdomadaire de travail, les cotisations patronales et salariales d'assurance vieillesse, y compris de retraite complémentaire, sont calculées sur la base d'un salaire à temps plein jusqu'au départ à la retraite.

Les cotisations patronales ainsi que la part de cotisations salariales correspondant au différentiel entre le montant des cotisations calculées sur la base d'un travail à temps plein et celles calculées sur la base du travail à temps partiel sont prises en charge par l'employeur.

Article 5

Congé de fin de carrière

Le congé de fin de carrière visé par l'article 3.2 du protocole d'accord du 1^{er} mars 2004 relatif à la mise en place d'un compte épargne-temps dans les organismes de sécurité sociale est, dans le cadre des situations visées à l'article 2 du présent accord, ouvert aux salariés âgés de 55 ans et plus.

Pour les intéressés, le nombre de jours épargnés au titre de l'allocation vacances, de la gratification annuelle et de l'indemnité de départ à la retraite ne peut pas dépasser un plafond de 12 mois au total, à la date du début du congé de fin de carrière.

La durée du congé de fin de carrière correspond au solde des jours épargnés dans le compte épargne-temps dans la limite des dispositions légales.

TITRE III

MESURES VISANT À FAVORISER LA MOBILITÉ DES SALARIÉS SUR LA BASE DU VOLONTARIAT

Article 6

Mobilité exercée à l'intérieur de l'organisme

Dans le cadre des situations visées à l'article 2 du présent protocole d'accord, la mobilité du salarié doit s'exercer sur la base du volontariat. En conséquence, une clause de mobilité existant dans le contrat de travail d'un salarié ne peut pas être mise en œuvre, dès lors que l'intéressé est directement concerné par l'une de ces situations.

Article 7

Mobilité exercée entre plusieurs organismes

Pour l'application du présent article, la mobilité s'entend d'un changement significatif de lieu de travail, lié, soit à un changement d'organisme employeur, soit, au sein d'un organisme né d'une fusion, d'une mobilité s'exerçant entre deux sites anciennement rattachés à deux organismes distincts.

Le changement significatif s'entend d'une augmentation du temps de trajet d'au moins 30 minutes aller-retour entre le domicile et le nouveau lieu habituel de travail du salarié. L'augmentation de ce temps de trajet est appréciée sur une base objective (site internet de simulation de kilométrage routier).

7.1. Volontariat

Dans le cadre des situations visées au paragraphe précédent, la mobilité s'opère sur la base du volontariat.

Tout salarié concerné peut inscrire dans la bourse des emplois gérée par l'UCANSS ses souhaits de mobilité.

Dans l'hypothèse où les possibilités d'évolution professionnelle telles qu'énumérées à l'article 3.1 s'avèrent inexistantes dans l'organisme, et sous réserve de l'acceptation du salarié concerné, l'employeur peut prendre contact avec d'autres organismes, quelle que soit la branche de législation, du bassin d'emploi concerné.

7.2. Entretien avec l'organisme d'embauche lors d'une mutation

Afin de faciliter la démarche des salariés désireux d'obtenir une mutation, il est convenu que les intéressés, quand ils font acte de candidature sur un poste déclaré vacant, bénéficient automatiquement d'un entretien au niveau de l'organisme appelant.

7.3. Aides à la mobilité

En cas de mobilité acceptée, telle que définie au 7 du présent accord, le salarié concerné bénéficie d'une prime d'un montant égal à 2 mois de la rémunération brute normale de son ancien emploi. Elle est versée, par l'organisme preneur, dès la prise de fonctions.

En outre, les salariés dont :

- le nouveau lieu de travail est distant d'au moins 35 km du domicile ;
- ou le nouveau lieu de travail induit une augmentation du temps de trajet aller-retour, apprécié sur une base objective (site internet de simulation de kilométrage routier), entre le domicile et le lieu habituel de travail d'au moins 1 heure,

bénéficient des dispositions qui suivent :

Mobilité entraînant un changement de domicile :

- le montant de la prime visée ci-dessus est porté à 3 mois de la rémunération brute normale du nouvel emploi ;
- un crédit de 5 jours ouvrés de congés exceptionnels rémunérés. Ce congé qui peut être fractionné est à prendre dans les 2 mois précédant ou suivant la réalisation effective de la mobilité ;
- le remboursement des frais liés à la recherche d'un logement, soit une prise en charge dans le cadre des dispositions conventionnelles en vigueur des frais inhérents au voyage de reconnaissance (transport, hôtel, repas, dans la limite de trois nuitées maximum) pour le salarié et son conjoint ou situation assimilée, ainsi que pour ses enfants à charge. Les frais d'agence afférents à la location ou à l'achat de la nouvelle résidence sont pris en charge par le nouvel organisme employeur sur présentation de facture, à concurrence d'un montant maximum de 1 500 € ;

- l'aide de l'organisme d'accueil dans la recherche d'un logement, notamment dans le cadre de sa politique de contribution à l'effort de construction employeur ;
- le remboursement pour le salarié et sa famille (conjoint ou situation assimilée et enfants à charge) des frais de transport sur la base des dispositions conventionnelles en vigueur ;
- la prise en charge intégrale des frais de déménagement avec présentation préalable au remboursement de trois devis à l'organisme preneur qui notifie par écrit au salarié concerné son accord sur le devis le plus économique, le remboursement s'effectuant sur présentation d'une facture détaillée et acquittée ;
- les facilités nécessaires à l'insertion professionnelle du conjoint (ou assimilé) dans la zone géographique d'accueil. A cet effet, si le conjoint (ou assimilé) est salarié de l'institution, les caisses nationales étudient, avec le concours des organismes de la région considérée, toutes les possibilités d'un reclassement dans un poste d'un niveau équivalent ; si le conjoint (ou assimilé) n'est pas salarié de l'institution, les possibilités d'emploi existant au sein ou à l'extérieur de l'institution, dans la région concernée, sont explorées et il est mis à la disposition du conjoint (ou assimilé) une assistance à la recherche d'un emploi.

Ces avantages sont également accordés, dès lors qu'il en remplit les conditions, au salarié ayant bénéficié de l'indemnité de double résidence visée ci-dessous, quand il procède à son déménagement dans le cadre de sa mobilité.

Mobilité entraînant une double résidence :

Le salarié qui, du fait d'une situation visée par l'article 2 du présent accord, a une double résidence bénéficie d'une indemnité.

Le montant journalier de cette indemnité correspond pendant 3 mois à celui de l'indemnité conventionnelle qui est servie pour les déplacements entraînant un découcher, majoré de celui d'une indemnité correspondant à un déplacement obligeant à prendre un repas à l'extérieur.

A l'issue de ces 3 mois, le salarié, qui remplit toujours les conditions, bénéficie du remboursement de ses frais supplémentaires d'hébergement liés à sa double résidence, dûment justifiés, dans la limite de 800 € mensuels, pendant 15 mois.

Ce montant est revalorisé au 1^{er} janvier de chaque année en fonction du taux d'évolution annuelle constaté de l'indice Insee « Hôtellerie y compris pension », ou de tout indice qui viendrait à s'y substituer, publié au bulletin mensuel de statistique.

Il bénéficie, en outre, en métropole, du remboursement de ses frais de déplacement, sur la base des tarifs conventionnels, à raison d'un transport aller-retour hebdomadaire entre ses lieux de résidence, et ce pendant une durée de 18 mois.

Mobilité n'entraînant ni changement de domicile, ni double résidence :

Dans ce cas, le salarié bénéficie du remboursement, à la charge de l'employeur, soit d'un abonnement à un mode de transport en commun correspondant au trajet entre son domicile et son nouveau lieu de travail, soit du remboursement des frais engagés sur la base du montant des indemnités kilométriques visées aux articles 6 des protocoles d'accord du 11 mars 1991 et du 26 juin 1990 relatifs aux frais de déplacement.

Cette prise en charge est assurée pendant une durée de 12 mois, qui court à compter de la date de prise des nouvelles fonctions.

Article 8

Mobilité externe

8.1. Bilan de compétences et congé pour validation des acquis de l'expérience

Le salarié souhaitant développer un projet professionnel bénéficie de plein droit, sur sa demande, d'un bilan de compétences.

S'il désire s'engager dans une démarche de validation des acquis de l'expérience, il bénéficie d'un accompagnement de l'employeur qui lui donne toutes les facilités nécessaires à la constitution du dossier.

Les frais inhérents à ces actions ne sont pas à la charge du salarié.

8.2. Création ou reprise d'entreprise

Le salarié porteur d'un projet de création, ou de reprise d'entreprise, peut bénéficier d'un congé, ou d'une période de travail à temps partiel, conformément à la législation en vigueur.

Toutefois, par dérogation aux dispositions du code du travail, ce congé est ouvert au salarié sans condition d'ancienneté, et sans qu'il soit possible de lui opposer un refus fondé sur une précédente demande de création ou de reprise d'entreprise intervenue dans les 3 ans précédents.

Le congé, ou la demande de travail à temps partiel, est de droit.

8.3. Position de détachement

Nonobstant les dispositions de l'article 40 de la convention collective du 8 février 1957, les personnels visés par le présent accord obtiennent, sur leur demande, leur détachement dans un des organismes visés à l'article R. 111-1 du code de la sécurité sociale ou dans un emploi relevant d'une institution visée aux titres II, III et IV du livre 9 du code de la sécurité sociale ou dans un emploi relevant d'une administration publique ou d'une collectivité publique territoriale, dans un organisme chargé d'une mission de service public ou relevant du code de la mutualité, dans une organisation internationale, dans un organisme social d'un territoire d'outre-mer ou d'un pays étranger, dans une entreprise publique ou privée.

La durée de la période de détachement est au maximum de 2 ans.

Au terme de cette période, l'intéressé qui en fait la demande est appelé à occuper un emploi d'un niveau au moins équivalent à celui qu'il tenait précédemment.

Durant la période de détachement, les dispositions de la convention collective ne sont pas applicables aux salariés en position de détachement, sauf celles relatives au régime de prévoyance et aux avantages accordés aux membres de la famille d'un agent décédé.

Article 9

Mise en place d'un suivi des mobilités

Chaque direction de caisse nationale se dotera d'un suivi spécialisé des mobilités destiné à mettre en œuvre les actions nécessaires à la réalisation des opérations liées aux situations visées à l'article 2 du présent accord, notamment en ce qui concerne les mobilités fonctionnelles et géographiques dans le cadre de la région par la coordination ciblée des offres et des demandes.

L'UCANSS assure la coordination du suivi des mobilités organisé par chacune des caisses nationales, permettant de faciliter les mobilités entre branches de législation.

TITRE IV

DIALOGUE SOCIAL

Article 10

Dialogue social au niveau national

Dans le cadre du fonctionnement de l'instance nationale de concertation, une séance est obligatoirement consacrée, au moins une fois par an, à une présentation préalable détaillée des opérations relevant du présent accord.

Par ailleurs, la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle procède, conformément à ses missions, à un examen régulier de la situation de l'emploi au regard des situations visées à l'article 2 du présent accord.

Article 11

Dialogue social au niveau local

11.1. Information et consultation des représentants du personnel

Les organismes concernés par les situations visées à l'article 2 du présent accord s'attacheront en permanence à organiser une mise en œuvre de leurs obligations légales en matière d'information et de consultation des instances représentatives du personnel qui permette d'assurer un dialogue social de qualité.

Dans ce cadre, le comité d'entreprise est régulièrement informé de l'application dans l'organisme du présent protocole d'accord.

L'employeur s'engage à communiquer aux représentants du personnel la liste des emplois concernés par les situations visées à l'article 2 du présent accord.

Afin d'assurer, dans les meilleures conditions, une harmonisation optimale de l'information diffusée auprès des personnels, les directions des organismes concernés par une fusion, délivrent une information détaillée sur les conséquences prévisibles de l'opération, au cours d'une réunion qui rassemble les secrétaires des comités d'entreprise ainsi que les délégués syndicaux.

Cette réunion, qui devra intervenir préalablement à toute décision, ne dégage en aucun cas la responsabilité de l'employeur quant à ses obligations en matière d'information et de consultation des représentants du personnel telles que prévues par la réglementation en vigueur.

11.2. Mise en place d'une réflexion associant les délégués syndicaux à l'occasion d'une fusion

Une réflexion est recommandée entre les directions et les délégués syndicaux des organismes concernés par une fusion.

Elle a pour objet d'anticiper les négociations qui, une fois la fusion réalisée, devront éventuellement être engagées pour parvenir à une harmonisation du statut collectif.

11.3. Elections professionnelles

Dans le cadre d'une fusion, afin de permettre que la mise en place de la représentation du personnel soit effective dans les meilleurs délais, il est convenu que le processus électoral doit être engagé, au plus tard, avant la fin du deuxième mois suivant la création du nouvel organisme.

TITRE V

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 12

Suivi paritaire de la mise en place de l'accord

Il est institué au niveau de l'UCANSS une instance nationale de suivi composée, d'une part, du directeur de l'UCANSS et, d'autre part, de dix représentants au total pour les organisations syndicales représentatives au plan national.

Cette instance tient au moins une réunion par an.

Article 13

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 30 juin 2018, terme de ses effets. Six mois avant cette échéance, une évaluation de sa mise en œuvre sera réalisée.

L'UCANSS et les organisations syndicales nationales se rencontreront pour décider d'une éventuelle reconduction et adaptation du texte.

Article 14

Dispositions diverses

Le présent accord s'applique sous réserve de l'agrément prévu par le code de la sécurité sociale.

Il est d'application impérative à l'ensemble des organismes du régime général de la sécurité sociale.

Il entre en vigueur au 1^{er} janvier 2014.

Fait à Paris, le 30 décembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UCANSS.

Syndicats de salariés :

FEC FO ;

SNFOCOS CGT-FO ;

PSE CFTC ;

SNADEOS CFTC ;

PSTE CFDT ;

CFE-CGC.

Convention collective nationale

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

AVENANT DU 29 JANVIER 2014
AU PROTOCOLE D'ACCORD DU 30 DÉCEMBRE 2013
RELATIF AUX GARANTIES CONVENTIONNELLES

NOR : ASET1450895M
IDCC : 218

Entre :

L'UCANSS,

D'une part, et

La CFE-CGC ;

La FEC FO ;

La PSTE CFDT ;

Le SNADEOS CFTC ;

Le SNFOCOS CGT-FO ;

La PSE CFTC,

D'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 3.4 relatif à la mobilité fonctionnelle des employés et cadres est modifié comme suit :

Les termes : « 50 % de son salaire brut normal » sont remplacés par : « 1 demi-mois du salaire brut normal (...) ».

Le reste est sans changement.

Article 2

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 30 juin 2018, terme de ses effets.

Article 3

Le présent avenant s'applique sous réserve de son agrément prévu par le code de la sécurité sociale et de l'agrément du protocole d'accord du 30 décembre 2013 relatif aux garanties conventionnelles apportées dans le cadre de l'évolution des réseaux.

Il est d'application impérative à l'ensemble des organismes du régime général de la sécurité sociale.

Il entre en vigueur au 1^{er} janvier 2014.

Fait à Paris, le 29 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-II

Convention collective nationale

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

Brochure n° 3005-III

Convention collective nationale

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

ACCORD DU 10 JUIN 2014
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS
POUR L'ANNÉE 2014
(SAVOIE)

NOR : ASET1450903M

IDCC : 1702, 2614

Entre :

La fédération BTP Savoie,

D'une part, et

L'UD CGT-FO Savoie ;

L'UD CFE-CGC Savoie ;

L'UD CFTC Savoie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du chapitre VIII.1 de la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (*Journal officiel* du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers des travaux publics de la Savoie à partir du 1^{er} août 2014 sont fixés comme suit :

Indemnité de repas : 9,70 €.

Indemnités de transport et de trajet

(En euros.)

ZONE	TRANSPORT	TRAJET
1	4	1,90
2	8	3,70
3	12	5,70
4	16	7,40
5	20	9,30

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII.2 de la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992, étendue le 29 mai 1993.

Article 2

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

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

Article 3

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

Article 4

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

Article 5

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

Fait à Chambéry, le 10 juin 2014.

(Suivent les signatures.)

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2014/32

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Etablissements horticoles et pépinières (Moselle) : avenant n° 39 du 4 mars 2014 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} mars 2014	92
Exploitations agricoles (Gironde [non-cadres]) : avenant n° 32 du 10 juin 2014 relatif aux salaires minimaux	94
Exploitations agricoles (Gironde [cadres]) : avenant n° 33 du 10 juin 2014 relatif aux salaires minimaux	96
Exploitations agricoles, ETAF et CUMA (Franche-Comté) : avenant n° 26 du 31 janvier 2014 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} février 2014	98
Exploitations agricoles de polyculture et d'élevage et entreprises de travaux agricoles et ruraux (Somme) : avenant n° 59 du 11 janvier 2012 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2012	100
Exploitations forestières, scieries agricoles et propriété forestière (Allier, Cantal, Gard, Haute-Loire, Loire, Lozère et Puy-de-Dôme) : avenant n° 36 du 9 janvier 2014 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} mars 2014	102
Exploitations d'horticulture, de maraîchage et de pépinières (Vosges) : avenant n° 108 du 4 mars 2014 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} mars 2014	105
Exploitations horticoles, maraîchères, de pépinières et de serres (Meuse) : avenant n° 99 du 4 mars 2014 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} mars 2014	107
Exploitations horticoles et pépinières (Maine-et-Loire) : avenant n° 104 du 12 juin 2014 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} juillet 2014	109
Exploitations horticoles et pépinières (Meurthe-et-Moselle) : avenant n° 90 du 4 mars 2014 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} mars 2014	111
Exploitations maraîchères et de serres (Meurthe-et-Moselle et Moselle) : avenant n° 74 du 4 mars 2014 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} mars 2014	113
Exploitations de polyculture et d'élevage (Ile-de-France, Seine-et-Marne exceptée) : avenant n° 141 du 6 juin 2014 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} juin 2014	115
Exploitations de polyculture, d'élevage et de cultures légumières de plein champ (Côtes-d'Armor) : avenant n° 100 du 8 juillet 2014 relatif aux salaires minimaux	117
Exploitations de polyculture-élevage, maraîchères, horticoles et de pépinières et CUMA (Marne), entreprises de travaux agricoles et ruraux (Marne et Aube) : avenant n° 72 du 11 juillet 2013 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} juillet 2013	120

Exploitations viticoles (Champagne délimitée) : avenant n° 194 du 14 mai 2014 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} juin 2014	122
Exploitations viticoles (Champagne délimitée) : avenant n° 195 du 14 mai 2014 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} juin 2014	124
Parcs et jardins zoologiques privés (personnel) : avenant n° 19 du 25 mars 2014 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} avril 2014	126
Scieries agricoles et activités connexes (Franche-Comté) : avenant n° 27 du 7 mars 2014 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} avril 2014.....	128

Convention collective

**IDCC : 9572. – ÉTABLISSEMENTS HORTICOLES ET PÉPINIÈRES
(Moselle)
(5 mai 1970)**

(Etendue par arrêté du 7 décembre 1972,
Journal officiel du 7 janvier 1973)

**AVENANT N° 39 DU 4 MARS 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} MARS 2014**

NOR : AGRS1497276M
IDCC : 9572

Entre :

Le syndicat départemental des horticulteurs et pépiniéristes de la Moselle,

D'une part, et

L'UR CFDT ;

L'UR CFTC ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le Smic est un salaire de référence horaire, garanti par la loi et applicable à tous les emplois.

Aucun salarié ne peut percevoir un salaire inférieur, sous réserve des dispositions légales spécifiques à certains travailleurs.

Le Smic est fixé à 9,53 € depuis le 1^{er} janvier 2014.

Les salaires horaires afférents aux ouvriers et employés de la convention collective sont fixés comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	TARIF HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
I	1	9,53	1 445,41
	2	9,58	1 453,00
II	1	9,74	1 477,26
	2	9,84	1 492,43
III	1	10,00	1 516,70
	2	10,13	1 536,42

NIVEAU	ÉCHELON	TARIF HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
IV	1	10,54	1 598,60
	2	10,60	1 607,70

Article 2

Les salaires afférents aux techniciens/agents de maîtrise et aux cadres sont fixés comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	TARIF HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
TAM I	1	10,79	1 636,52
	2	10,96	1 662,30
TAM II		12,20	1 850,37
Cadres I		14,21	2 155,23
Cadres II		17,82	2 702,76

Article 3

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter du 1^{er} mars 2014.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale 54 de la DIRECCTE Lorraine, en l'absence d'opposition après un délai de 15 jours à compter de la signature.

Fait à Laxou, le 4 mars 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale
IDCC : 9331. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Gironde)
(1^{er} avril 2004)
(Etendue par arrêté du 13 août 2004,
Journal officiel du 4 septembre 2004)

AVENANT N° 32 DU 10 JUIN 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX
(NON CADRES)
NOR : *AGRS1497270M*
IDCC : 9331

Entre :
La FDSEA de la Gironde ;
Les entrepreneurs des territoires de la Gironde,
D'une part, et
Le SGA CFDT de la Gironde ;
L'UD CFTC de la Gironde,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le I de l'annexe II de la convention collective est modifié comme suit :

« I. – Salaires horaires conventionnels correspondant
aux catégories professionnelles

Aucun salaire ne peut être inférieur au Smic : 9,53 € par heure depuis le 1^{er} janvier 2014.

La grille des salaires minimaux s'établit comme suit :

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE HORAIRE
A	9,53
B	9,55
C	9,70
D	9,92
E	10,10
F	11,35

CATÉGORIE	SALAIRE HORAIRE
F (champ.-horti.)	9,92
G (horti.)	9,95
V (vendangeur)	9,55

Article 2

Les dispositions du présent avenant prennent effet le premier jour du mois civil suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale de la Gironde de la DIRECCTE Aquitaine.

Fait à Bordeaux, le 10 juin 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale
IDCC : 9331. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Gironde)
(1^{er} avril 2004)
(Etendue par arrêté du 13 août 2004,
Journal officiel du 4 septembre 2004)

AVENANT N° 33 DU 10 JUIN 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX
(CADRES)
NOR : AGRS1497271M
IDCC : 9331

Entre :
La FDSEA de la Gironde ;
Les entrepreneurs des territoires de la Gironde,
D'une part, et
Le SGA CFDT de la Gironde ;
L'UD CFTC de la Gironde,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le II de l'annexe II de la convention collective est modifié comme suit :

« II. – Salaires des cadres

La grille des salaires concernant les cadres s'établit comme suit :

(En euros.)

GROUPE	SALAIRE MENSUEL
III A	2 035
III	2 586
II	3 115
I	3 550

Article 2

Les dispositions du présent avenant prennent effet le premier jour du mois civil suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale de la Gironde de la DIRECCTE Aquitaine.

Fait à Bordeaux, le 10 juin 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8434. – EXPLOITATIONS AGRICOLES, ETAF ET CUMA
(Franche-Comté)
(1^{er} novembre 1998)**

(Etendue par arrêté du 11 juin 1999,
Journal officiel du 23 juin 1999)

**AVENANT N° 26 DU 31 JANVIER 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} FÉVRIER 2014**

NOR : AGRS1497267M
IDCC : 8434

Entre :

La FRSEA de Franche-Comté ;

La FRCUMA de Franche-Comté ;

Les entrepreneurs des territoires de Franche-Comté,

D'une part, et

L'UR CFDT ;

L'UR CFTC ;

L'UR CGT-FO ;

L'UR CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La grille de salaires contenue en annexe de la convention collective est modifiée comme suit à effet
au 1^{er} février 2014 :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
I	1	9,53	1 445,42
	2	9,78	1 483,33
II	1	10,05	1 524,28
	2	10,27	1 557,65
III	1	10,82	1 641,07
	2	11,03	1 672,92
IV	1	11,45	1 736,62
	2	11,71	1 776,06

NIVEAU	ÉCHELON	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
TAM I		13,02	1 974,74
TAM II		14,06	2 132,48
Cadres I		15,81	2 397,90
Cadres II		16,86	2 557,16

Aucun salaire ne peut être inférieur au Smic.

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès de l'unité territoriale du Doubs de la DIRECCTE de Franche-Comté. Un exemplaire papier sera adressé par la partie la plus diligente au greffe du conseil de prud'hommes de Besançon.

Fait à Besançon, le 31 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective
IDCC : 9802. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
DE POLY CULTURE ET D'ÉLEVAGE
ET ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES
ET RURAUX
(Somme)
(16 juin 1982)

(Etendue par arrêté du 2 mars 1983,
Journal officiel du 27 mars 1983)

AVENANT N° 59 DU 11 JANVIER 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2012

NOR : AGRS1497278M
IDCC : 9802

Entre :

La FDSEA de la Somme ;

Les entrepreneurs des territoires du Nord - Pas-de-Calais et Picardie,

D'une part, et

L'UD CFTC ;

L'UD CGT-FO ;

L'UD CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 29 de la convention collective, les salaires correspondant à la grille de classification établie par son avenant n° 42 sont fixés ainsi qu'il suit :

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUALISÉ (base 151,67 heures)
I	11	9,22	1 398,40
	12	9,31	1 412,05
II	21	9,43	1 430,25
	22	9,64	1 462,10
III	31	10,01	1 518,22
	32	10,37	1 572,82

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUALISÉ (base 151,67 heures)
IV	41	10,83	1 642,59
	42	11,55	1 751,79

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2012. Il sera déposé en deux exemplaires au siège de la DIRECCTE de Picardie, unité territoriale de la Somme.

Fait à Amiens, le 11 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 8831. – **EXPLOITATIONS FORESTIÈRES, SCIERIES AGRICOLES
ET PROPRIÉTÉ FORESTIÈRE**

(Allier, Cantal, Gard, Haute-Loire, Loire, Lozère et Puy-de-Dôme)

(16 septembre 1986)

(Etendue par arrêté du 6 février 1987,
Journal officiel du 1^{er} mars 1987)

AVENANT N° 36 DU 9 JANVIER 2014

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} MARS 2014

NOR : AGRS1497268M
IDCC : 8831

Entre :

Les syndicats des exploitants forestiers et scieurs des départements suivants : Allier, Cantal, Gard, Haute-Loire, Loire, Lozère, Puy-de-Dôme ;

Les syndicats des propriétaires forestiers sylviculteurs des départements suivants : Allier, Cantal, Gard, Haute-Loire, Loire, Lozère, Puy-de-Dôme,

D'une part, et

Les syndicats de la FGA CFDT des départements suivants : Allier, Cantal, Gard, Haute-Loire, Loire, Lozère, Puy-de-Dôme ;

Les syndicats de la CFTC des départements suivants : Allier, Cantal, Gard, Haute-Loire, Loire, Lozère, Puy-de-Dôme ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'annexe I de la convention collective sont remplacées par les dispositions suivantes :

*Grille des salaires des travailleurs au temps
à compter du 1^{er} mars 2014*

Base 151,67 heures (35 heures hebdomadaires)

A. – Personnel ouvrier

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
I	A B	100	9,53	1 445,42

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
II	1 C	105	9,55	1 448,45
	2 D	110	9,58	1 453,00
III	1 E	115	9,61	1 457,55
	2 F	125	9,63	1 460,58
	3 G	135	9,65	1 463,62
IV	1 H	150	9,69	1 469,68
	2 I	170	9,97	1 512,15
	3 J	200	10,81	1 639,55

B. – Personnel administratif, commercial et technique

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
ACT1		100	9,53	1 445,42
ACT2	1	110	9,58	1 453,00
	2	120	9,62	1 459,07
ACT3	1	135	9,65	1 463,62
	2	150	9,69	1 469,68
ACT4		170	9,97	1 512,15
ACT5	1	190	10,64	1 613,77
	2	210	11,18	1 695,67
ACT6	1	240	12,13	1 839,76
	2	270	13,09	1 985,36

C. – Agents de maîtrise

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
AM1		190	10,64	1 613,77
AM2	1	230	11,81	1 791,22
	2	270	13,09	1 985,36
AM3	1	320	14,69	2 228,03
	2	370	16,31	2 473,74

D. – Cadres

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
C1	280	13,41	2 033,89
C2	360	15,99	2 425,20
C3	420	17,92	2 717,93
C4	460	19,23	2 916,61
C5	480	19,86	3 012,17
C6	510	20,83	3 159,29

NIVEAU	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
C7	550	22,11	3 353,42
C8	600	23,72	3 597,61

Article 2

Aucun salaire ne peut être inférieur au Smic et en tout état de cause il convient, pour déterminer la rémunération, de faire application de l'article 32 de la loi du 19 janvier 2000 modifiée instaurant une garantie mensuelle de rémunération et de l'article 6.6 de l'accord national du 23 décembre 1981 relatif à la garantie de rémunération lors du passage aux 35 heures.

Article 3

Le présent avenant prend effet au 1^{er} mars 2014.

Article 4

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Lempdes, le 9 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9882. – EXPLOITATIONS D'HORTICULTURE,
DE MARAÎCHAGE ET DE PÉPINIÈRES
(Vosges)
(27 juin 1969)**

(Etendue par arrêté du 16 octobre 1971,
Journal officiel du 12 décembre 1971)

**AVENANT N° 108 DU 4 MARS 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} MARS 2014**

NOR : AGRS1497277M
IDCC : 9882

Entre :

Le syndicat des exploitations d'horticulture, de maraîchage et de pépinières du département des Vosges,

D'une part, et

L'UR CFDT ;

L'UR CFTC ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le Smic est un salaire de référence horaire, garanti par la loi et applicable à tous les emplois.

Aucun salarié ne peut percevoir un salaire inférieur, sous réserve des dispositions légales spécifiques à certains travailleurs.

Le Smic est fixé à 9,53 € depuis le 1^{er} janvier 2014.

Les salaires horaires afférents aux ouvriers et employés de la convention collective sont fixés comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	TARIF HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
I	1	9,53	1 445,41
	2	9,58	1 453,00
II	1	9,74	1 477,26
	2	9,84	1 492,43

NIVEAU	ÉCHELON	TARIF HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
III	1	10,00	1 516,70
	2	10,13	1 536,42
IV	1	10,54	1 598,60
	2	10,60	1 607,70

Article 2

Les salaires afférents aux techniciens/agents de maîtrise et aux cadres sont fixés comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	MONTANT HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
TAM I	1	10,79	1 636,52
	2	10,96	1 662,30
TAM II		12,20	1 850,37
Cadres I		14,21	2 155,23
Cadres II		17,82	2 702,76

Article 3

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter du 1^{er} mars 2014.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale 54 de la DIRECCTE Lorraine, en l'absence d'opposition après un délai de 15 jours à compter de la signature.

Fait à Laxou, le 4 mars 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9552. – EXPLOITATIONS HORTICOLES, MARAÎCHÈRES,
DE PÉPINIÈRES ET DE SERRES**

(Meuse)

(9 septembre 1969)

(Etendue par arrêté du 4 juillet 1972,
Journal officiel du 8 septembre 1972)

AVENANT N° 99 DU 4 MARS 2014

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} MARS 2014

NOR : AGRS1497275M

IDCC : 9552

Entre :

Le syndicat des horticulteurs, fleuristes, pépiniéristes et des maraîchers serristes de la Meuse,

D'une part, et

L'UR CFDT ;

L'UR CFTC ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le Smic est un salaire de référence horaire, garanti par la loi et applicable à tous les emplois.

Aucun salarié ne peut percevoir un salaire inférieur, sous réserve des dispositions légales spécifiques à certains travailleurs.

Le Smic est fixé à 9,53 € depuis le 1^{er} janvier 2014.

Les salaires horaires afférents aux ouvriers et employés de la convention collective sont fixés comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	TARIF HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
I	1	9,53	1 445,41
	2	9,58	1 453,00
II	1	9,74	1 477,26
	2	9,84	1 492,43
III	1	10,00	1 516,70
	2	10,13	1 536,42

NIVEAU	ÉCHELON	TARIF HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
IV	1	10,54	1 598,60
	2	10,60	1 607,70

Article 2

Les salaires afférents aux techniciens/agents de maîtrise et aux cadres sont fixés comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	MONTANT HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
TAM I	1	10,79	1 636,52
	2	10,96	1 662,30
TAM II		12,20	1 850,37
Cadres I		14,21	2 155,23
Cadres II		17,82	2 702,76

Article 3

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter du 1^{er} mars 2014.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale 54 de la DIRECCTE Lorraine, en l'absence d'opposition après un délai de 15 jours à compter de la signature.

Fait à Laxou, le 4 mars 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9492. – **EXPLOITATIONS HORTICOLES ET PÉPINIÈRES**
(Maine-et-Loire)
(23 novembre 1970)

(Etendue par arrêté du 15 juin 1972,
Journal officiel du 13 juillet 1972)

AVENANT N° 104 DU 12 JUIN 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JUILLET 2014

NOR : AGRS1497272M
IDCC : 9492

Entre :

La FNPHP de l'Anjou et du Maine,

D'une part, et

Le SGA CFDT Agro 49 ;

L'UD FO ;

Le SNCEA CFE-CGC ;

L'UD CFTC de Maine-et-Loire,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I à la convention collective est modifiée comme suit :

« ANNEXE I

Barème des rémunérations fixées en application des articles 19 et 20
de la convention collective

(Base horaire : 151,67 heures)

(En euros.)

EMPLOI	NIVEAU	SALAIRE HORAIRE ET MENSUEL au 1 ^{er} juillet 2014	
I. – Personnel d'exécution des exploitations Niveau 1. – Emplois d'exécutants – échelon 1	N1	9,53	1 445,42

EMPLOI	NIVEAU	SALAIRE HORAIRE ET MENSUEL au 1 ^{er} juillet 2014	
Niveau 2. – Emplois spécialisés			
– échelon 1	N2E1	9,54	1 446,93
– échelon 2	N2E2	9,55	1 448,45
Niveau 3. – Emplois qualifiés			
– échelon 1	N3E1	9,60	1 456,03
– échelon 2	N3E2	9,72	1 474,23
Niveau 4. – Emplois hautement qualifiés			
– échelon 1	N4E1	9,90	1 501,53
– échelon 2	N4E2	10,12	1 534,90
II. – Personnel d’encadrement			
Niveau 5			
Responsable de travaux	N5	10,46	1 586,47
Niveau 6			
Contremaître	N6E1	13,10	1 986,88
Responsable de ventes	N6E1	13,10	1 986,88
Chef de cultures	N6E2	14,60	2 214,38
Chefs des services administratifs, comptables et commerciaux	N6E2	14,60	2 214,38

Article 2

Les parties signataires demandent l’extension du présent avenant, qui sera déposé à l’unité territoriale de Maine-et-Loire de la DIRECCTE Pays de la Loire, inspection du travail, section agricole, 7, rue Bouché-Thomas, BP 23607, 49036 Angers Cedex 01.

Fait à Angers, le 12 juin 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9542. – **EXPLOITATIONS HORTICOLES ET PÉPINIÈRES,
(Meurthe-et-Moselle)
(19 juin 1969)**

(Etendue par arrêté du 4 juillet 1972,
Journal officiel du 25 août 1972)

AVENANT N° 90 DU 4 MARS 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} MARS 2014

NOR : AGRS1497274M
IDCC : 9542

Entre :

Le syndicat des exploitations d'horticulture de Meurthe-et-Moselle,

D'une part, et

L'UR CFDT ;

L'UR CFTC ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le Smic est un salaire de référence horaire, garanti par la loi et applicable à tous les emplois.

Aucun salarié ne peut percevoir un salaire inférieur, sous réserve des dispositions légales spécifiques à certains travailleurs.

Le Smic est fixé à 9,53 € depuis le 1^{er} janvier 2014.

Les salaires horaires afférents aux ouvriers et employés de la convention collective sont fixés comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	TARIF HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
I	1	9,53	1 445,41
	2	9,58	1 453,00
II	1	9,74	1 477,26
	2	9,84	1 492,43
III	1	10,00	1 516,70
	2	10,13	1 536,42

NIVEAU	ÉCHELON	TARIF HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
IV	1	10,54	1 598,60
	2	10,60	1 607,70

Article 2

Les salaires afférents aux techniciens/agents de maîtrise et aux cadres sont fixés comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	MONTANT HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
TAM I	1	10,79	1 636,52
	2	10,96	1 662,30
TAM II		12,20	1 850,37
Cadres I		14,21	2 155,23
Cadres II		17,82	2 702,76

Article 3

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter du 1^{er} mars 2014.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale 54 de la DIRECCTE Lorraine, en l'absence d'opposition après un délai de 15 jours à compter de la signature.

Fait à Laxou, le 4 mars 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8414. – EXPLOITATIONS MARAÎCHÈRES ET DE SERRES
(Meurthe-et-Moselle et Moselle)
(22 février 1972)**

(Etendue par arrêté du 8 mars 1973,
Journal officiel du 25 avril 1973)

**AVENANT N° 74 DU 4 MARS 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} MARS 2014**

NOR : AGRS1497273M
IDCC : 8414

Entre :

Le syndicat des maraîchers de Meurthe-et-Moselle ;

Le syndicat des maraîchers de Moselle,

D'une part, et

L'UR CFDT ;

L'UR CFTC ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le Smic est un salaire de référence horaire, garanti par la loi et applicable à tous les emplois.

Aucun salarié ne peut percevoir un salaire inférieur, sous réserve des dispositions légales spécifiques à certains travailleurs.

Le Smic est fixé à 9,53 € depuis le 1^{er} janvier 2014.

Les salaires horaires afférents aux ouvriers et employés de la convention collective sont fixés comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	TARIF HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
I	1	9,53	1 445,41
	2	9,58	1 453,00
II	1	9,74	1 477,26
	2	9,84	1 492,43

NIVEAU	ÉCHELON	TARIF HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
III	1	10,00	1 516,70
	2	10,13	1 536,42
IV	1	10,54	1 598,60
	2	10,60	1 607,70

Article 2

Les salaires afférents aux techniciens/agents de maîtrise et aux cadres sont fixés comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	MONTANT HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
TAM I	1	10,79	1 636,52
	2	10,96	1 662,30
TAM II		12,20	1 850,37
Cadres I		14,21	2 155,23
Cadres II		17,82	2 702,76

Article 3

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter du 1^{er} mars 2014.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale 54 de la DIRECCTE Lorraine, en l'absence d'opposition après un délai de 15 jours à compter de la signature.

Fait à Laxou, le 4 mars 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8112. – EXPLOITATIONS DE POLYCLTURE
ET D'ÉLEVAGE**

(Ile-de-France, Seine-et-Marne exceptée)

(6 décembre 1963)

(Etendue par arrêté du 7 septembre 1964,
Journal officiel du 8 octobre 1964)

AVENANT N° 141 DU 6 JUIN 2014

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JUIN 2014

NOR : AGRS1497262M

IDCC : 8112

Entre :

La FDSEA Ile-de-France ;

La FCUMA,

D'une part, et

Le SFPAH CFDT ;

La CFTC-Agri ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I « Salaires » est remplacée par la suivante :

« ANNEXE I

Salaires

Les salaires du personnel d'exécution des exploitations de polyculture et d'élevage entrant dans le champ d'application de la convention collective sont les suivants, à compter du 1^{er} juin 2014 :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
I	1	Smic en vigueur	Smic en vigueur
	2	9,63	1 460,58
II	1	9,66	1 465,13
	2	9,70	1 471,20

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
III	1	10,05	1 524,28
	2	10,69	1 621,35
IV	1	11,23	1 703,25
	2	11,54	1 750,27

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 6 juin 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9221. – EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE, D'ÉLEVAGE
ET DE CULTURES LÉGUMIÈRES DE PLEIN CHAMP
(Côtes-d'Armor)
(26 octobre 1982)**

(Etendue par arrêté du 15 mars 1983,
Journal officiel du 29 mars 1983)

AVENANT N° 100 DU 8 JUILLET 2014

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX

NOR : *AGRS1497269M*

IDCC : 9221

Entre :

La FDSEA,

D'une part, et

Le SDA CFDT ;

L'UD CFE-CGC des Côtes-d'Armor ;

L'UD CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I à la convention collective est remplacée par l'annexe I ci-jointe.

Article 2

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension ou le premier jour du mois de cette publication si celle-ci a lieu avant le 15 de ce mois.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à la DIRECCTE de Bretagne, unité territoriale des Côtes-d'Armor.

Fait à Saint-Brieuc, le 8 juillet 2014.

(Suivent les signatures.)

« ANNEXE I

Salaires et avantages en nature

A. – Personnel ouvrier

En application des articles 14 et 15 de la convention collective, et sous réserve des dispositions légales relatives au Smic, le salaire afférent à chaque emploi défini à l'article 12 de ladite convention est fixé ainsi qu'il suit :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
I	1	11	9,53	1 445,42
	2	12	9,74	1 477,27
II	1	21	9,86	1 495,47
	2	22	10,30	1 562,20
III	1	31	11,01	1 669,89
	2	32	11,36	1 722,97
IV	1	41	12,20	1 850,37
	2	42	13,34	2 023,28

Ramassage des “cocos de Paimpol” (campagne 2014)

Salaire à la tâche : 0,44 € net par kilogramme.

La pesée devra désormais se dérouler selon les modalités suivantes :

- le salarié devra faire face à la balance au moment de la pesée ;
- le poids retenu pour le calcul du salaire à la tâche est celui constaté sur la balance, le jour de la pesée, auquel on aura retranché le poids de la tare ;
- la tare, si elle est constituée de la caisse habituellement utilisée, en plastique bleu, ajourée, est de 3 kilos.

Ramassage des “pois potagers” (campagne 2014)

Salaire à la tâche : 0,44 € net par kilogramme.

B. – Personnel d'encadrement

Le salaire horaire du personnel d'encadrement, prévu par l'article 2 de l'annexe IV de la convention collective, est fixé ainsi qu'il suit :

(En euros.)

EMPLOI	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
Contremaître	240	13,94	2 114,28
Responsable adjoint d'exploitation	300	17,40	2 639,06

EMPLOI	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
Responsable d'exploitation	350	20,30	3 078,90
Directeur d'exploitation	400	23,21	3 520,26

C. – Valeur des avantages en nature

La valeur des avantages en nature alloués par l'employeur est fixée comme suit :

Nourriture :

– à la journée complète : 9 €

– à la demi-journée : 6 €.

Blanchissage :

– par mois : 25 €.

Rappel : aucun salaire ne peut être inférieur au Smic. »

Convention collective

**IDCC : 8214. – EXPLOITATIONS DE POLYCULTURE-ÉLEVAGE,
MARAÎCHÈRES, HORTICOLES ET DE PÉPINIÈRES ET CUMA
(Marne)
ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX
(Marne et Aube)
(12 février 1991)**

(Etendue par arrêté du 25 juin 1991,
Journal officiel du 18 juillet 1991)

**AVENANT N° 72 DU 11 JUILLET 2013
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JUILLET 2013**

NOR : AGRS1497263M

IDCC : 8214

Entre :

La FDSEA de la Marne ;

Les EDT de la Marne et de l'Aube ;

La FDCUMA de la Marne,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La rémunération minimale pour chacun des emplois de la classification est définie comme suit :

Salaires au 1^{er} juillet 2013

Non-cadres

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	TARIF HORAIRE
I	1	9,43
	2	9,65
II	1	9,84
	2	10,05

NIVEAU	ÉCHELON	TARIF HORAIRE
III	1	10,47
	2	11,19
IV	1	12,10
	2	13,05

Cadres

(En euros.)

NOUVELLE CLASSIFICATION		SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
TM I	E1	13,97	
	E2	15,00	
TM II			2 768,17
C I			3 708,31
C II			4 538,77

Article 2

Le présent avenant, qui prend effet au 1^{er} juillet 2013, sera déposé à la DIRECCTE de Champagne-Ardenne, unité territoriale de la Marne, section agricole.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Châlons-en-Champagne, le 11 juillet 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective
IDCC : 8216. – EXPLOITATIONS VITICOLES
(Champagne délimitée)
(2 juillet 1969)
(Etendue par arrêté du 25 février 1972,
Journal officiel du 19 mars 1972)

AVENANT N° 194 DU 14 MAI 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JUIN 2014
NOR : AGRS1497264M
IDCC : 8216

Entre :
Le syndicat général des vignerons de la Champagne,
D'une part, et
La FGA CFDT de la Marne, de l'Aisne et de l'Aube ;
La CFTC-Agri de Champagne-Ardenne,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I, prévue à l'article 20 de la convention collective, est remplacée par le document annexé au présent avenant.

Article 2

L'avenant n° 185 du 26 juin 2012 est abrogé.

Article 3

Le présent avenant, qui prend effet au 1^{er} juin 2014, sera déposé à l'unité territoriale de la Marne de la DIRECCTE de Champagne-Ardenne.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Châlons-en-Champagne, le 14 mai 2014.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Barème des salaires minimaux à compter du 1^{er} juin 2014

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	ÉCHELON	IDENTIFIANT MSA	SALAIRE horaire	SALAIRE mensuel (pour 151,67 heures)
Personnel d'exploitation	A	1	101	9,53	1 445,42
		2	102	9,68	1 468,17
	B	1	201	9,84	1 492,43
		2	202	10,16	1 540,97
	C	1	301	11,46	1 738,14
		2	302	12,30	1 865,54
	D	1	401	12,91	1 958,06
		2	402	13,71	2 079,40
Personnel administratif	A	2	102	9,68	1 468,17
		2	202	10,16	1 540,97
	C	1	301	11,46	1 738,14
		2	302	12,30	1 865,54
	D	1	401	12,91	1 958,06
		2	402	13,71	2 079,40

Sur la base du minimum garanti ou MIG au 1^{er} juillet 2013 :

Nourriture par jour (total) : 19,20 €.

Petit déjeuner (0,5 MIG) : 1,75 €.

Déjeuner (3 MIG) : 10,47 €.

Dîner (2 MIG) : 6,98 €.

Logement de célibataire (par mois 12 MIG) : 41,88 €.

Aucun salaire ne saurait être inférieur au Smic, soit 9,53 € par heure au 1^{er} janvier 2014.

Le minimum garanti (MIG) en vigueur au 1^{er} juillet 2013 est de 3,49 €.

Le minimum garanti (MIG) à partir du 1^{er} janvier 2014 est de 3,51 €.

Pour la nourriture et le logement, le minimum garanti retenu est celui en vigueur au 1^{er} juillet précédant le mois travaillé (art. 28 et 29 de la convention).

Convention collective
IDCC : 8216. – EXPLOITATIONS VITICOLES
(Champagne délimitée)
(2 juillet 1969)
(Etendue par arrêté du 25 février 1972,
Journal officiel du 19 mars 1972)

AVENANT N° 195 DU 14 MAI 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JUIN 2014
NOR : AGRS1497265M
IDCC : 8216

Entre :
Le syndicat général des vignerons de la Champagne,
D'une part, et
La FGA CFDT de la Marne, de l'Aisne et de l'Aube ;
La CFTC-Agri de Champagne-Ardenne,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I, prévue à l'article 20 de la convention collective, est remplacée par le document annexé au présent avenant.

Article 2

L'avenant n° 186 du 26 juin 2012 est abrogé.

Article 3

Le présent avenant prend effet au 1^{er} juin 2014 et sera déposé à l'unité territoriale de la Marne, DIRECCTE de Champagne-Ardenne.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Châlons-en-Champagne, le 14 mai 2014.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Barème des salaires minimaux à compter du 1^{er} juin 2014

(En euros.)

CATÉGORIE	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE horaire	SALAIRE mensuel (pour 151,67 heures)
Technique				
Technicien	1	185	14,84	2 250,78
Agent de maîtrise	2	195	15,42	2 338,75
Responsable technique	1	210	16,61	2 519,24
Responsable technique	2	250	20,05	3 040,98
Cadres				
Responsable d'exploitation		270	21,36	3 239,67
Responsable d'exploitation		300	24,06	3 649,18
Administratif				
Secrétaire responsable	1	185	14,84	2 250,78
Assistant administratif	1	210	16,61	2 519,24
Commercial				
Assistant commercial	1	210	16,61	2 519,24
Attaché commercial	2	250	20,05	3 040,98

Brochure n° 3613

Convention collective nationale
IDCC : 7017. – PERSONNEL DES PARCS ET JARDINS
ZOOLOGIQUES PRIVÉS

AVENANT N° 19 DU 25 MARS 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} AVRIL 2014

NOR : AGRS1497261M
IDCC : 7017

Entre :

L'AFDPZ,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La CFTC-Agri ;

La FNAF CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I « Salaires » est modifiée et modulée en fonction des valeurs de point à compter du 1^{er} avril 2014 ainsi qu'il suit :

« ANNEXE I

Salaires (bruts)

1. Personnel hors encadrement

Première valeur de point : 0,0953.

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
100	9,53	1 445,42

Deuxième valeur de point, du coefficient 120 au coefficient 160 inclus : 0,00738.

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
120	9,68	1 468,17
140	9,83	1 490,92

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
160	9,97	1 512,15

Troisième valeur de point : 0,0168.

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
175	10,79	1 636,52

2. Personnel d'encadrement

(En euros.)

AGENT de maîtrise	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
Coefficient 225	11,63	1 763,92

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
IV	250	12,05	1 827,62
III	300	12,89	1 955,03
II	350	13,73	2 082,43
I	400	14,57	2 209,83

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 25 mars 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8432. – PERSONNEL DES SCIERIES AGRICOLES
ET ACTIVITÉS CONNEXES
(Franche-Comté)
(17 avril 1989)**

(Etendue par arrêté du 14 novembre 1989,
Journal officiel du 24 novembre 1989)

**AVENANT N° 27 DU 7 MARS 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} AVRIL 2014**

NOR : AGRS1497266M

IDCC : 8432

Entre :

Le syndicat des résineux de Franche-Comté ;

Le syndicat des feuillus de Franche-Comté,

D'une part, et

L'UR CFDT de Franche-Comté ;

Le SNCEA CFE-CGC ;

La CFTC-Agri ;

L'UR CGT-FO de Franche-Comté,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La grille de salaires, contenue à l'annexe I de la convention collective, est modifiée comme suit à effet du 1^{er} avril 2014 :

« ANNEXE I

Salaires minimaux
(sous réserve de l'application du Smic)

Pour 151,67 heures correspondant à 35 heures hebdomadaires, les salaires minimaux prévus à l'article 54 sont les suivants (sous réserve de la garantie de rémunération à l'occasion du passage aux 35 heures telle que prévue à l'article 6.6 de l'accord national du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles).

CLASSIFICATION		TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
Ouvriers			
A-B	100	9,53	1 445,42
C	105	9,54	1 446,93
D	110	9,57	1 451,48
E	115	9,60	1 456,03
F	125	9,77	1 481,82
G	135	10,00	1 516,70
H	150	10,36	1 571,30
I	170	10,84	1 644,10
J	200	11,88	1 801,84
Personnel administratif, commercial, technique			
ACT 1	100	9,53	1 445,42
ACT 2-1	110	9,57	1 451,48
ACT 2-2	120	9,64	1 462,10
ACT 3-1	135	10,00	1 516,70
ACT 3-2	150	10,36	1 571,30
ACT 4	170	10,83	1 642,59
ACT 5-1	190	11,49	1 742,69
ACT 5-2	210	12,08	1 832,17
ACT 6-1	240	13,33	2 021,76
ACT 6-2	270	14,44	2 190,11
Agents de maîtrise			
AM 1	190	11,49	1 742,69
AM 2	230	12,79	1 939,86
AM 2-2	270	14,44	2 190,11
AM 3-1	320	16,07	2 437,34
AM 3-2	370	17,92	2 717,93
Cadres			
C 1	280	14,60	2 214,38
C 2	360	17,52	2 657,26
C 3	420	19,70	2 987,90
C 4	460	21,14	3 206,30
C 5	480	21,88	3 318,54
C 6	510	22,95	3 480,83
C 7	550	24,41	3 702,26
C 8	600	26,23	3 978,30

Article 2

La valeur du point de la prime d'ancienneté prévue à l'article 57 est fixée à 5,45 € à compter du 1^{er} avril 2014.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support

électronique, auprès de l'unité territoriale du Doubs de la DIRECCTE de Franche-Comté. Un exemplaire papier sera adressé par la partie la plus diligente au greffe du conseil de prud'hommes de Besançon.

Fait à Besançon, le 7 mars 2014.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou

165140320-000814

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
