

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



Premier ministre

Direction
de l'information
légale
et administrative



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère du travail,
de l'emploi,
de la formation
professionnelle
et du dialogue social

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

BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2014/33 DU 6 SEPTEMBRE 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	107

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2014/33

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Alimentaires (cinq branches) : avenant n° 3 du 16 avril 2014 relatif à la révision de la convention collective	4
Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie : accord du 4 juin 2014 relatif à la prise en charge par AGEFOS PME de dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis de la branche BJOC.....	11
Carrières et matériaux (industries [Pays de la Loire, ouvriers, ETAM]) : accord du 21 mai 2014 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} mai 2014.....	15
Céramiques (industries) : accord du 13 juin 2014 relatif à la formation professionnelle	19
Céramiques (industries [ouvriers, ETAM, cadres]) : avenant n° 43 du 13 juin 2014 relatif aux salaires mensuels conventionnels et aux primes.....	26
Chaussure (industrie) : accord du 14 mai 2014 relatif au contrat de génération	32
Ciments (industrie [ouvriers, ETAM]) : accord du 16 avril 2014 relatif aux salaires mensuels garantis, aux primes et à la valeur du point au 1^{er} mai 2014.....	44
Cynégétiques (structures associatives) : procès-verbal de désaccord du 20 mai 2014 relatif aux négociations salariales pour l'année 2014	49
Cynégétiques (structures associatives) : avenant n° 3 du 30 juin 2014 à l'accord du 13 décembre 2007 relatif au régime de retraite supplémentaire.....	51
Désinfection, désinsectisation, dératisation (entreprises) : accord du 13 mai 2014 relatif à un nouvel article 31 <i>bis</i> « Indemnité de repas hors des locaux de l'entreprise ».....	53
Fleuristes et animaux familiers : accord « Salaires » du 17 juin 2014.....	55
Grands magasins : accord du 18 juin 2014 relatif aux rémunérations minimales garanties pour l'année 2014	57
Médico-sociaux (établissements) : avenant n° 02-2014 du 23 mai 2014 relatif aux heures complémentaires.....	59
Métallurgie (Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence) : accord du 14 avril 2014 relatif aux taux garantis annuels et aux rémunérations minimales hiérarchiques pour l'année 2014	61
Métallurgie (Côtes-d'Armor) : accord du 20 juin 2014 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques au 1^{er} juillet 2014.....	65

Métallurgie (Côtes-d'Armor) : accord du 20 juin 2014 relatif aux taux effectifs garantis annuels pour l'année 2014.....	69
Métallurgie (Flandres-Douais) : accord du 12 juin 2014 relatif aux salaires (TEGA, RMH) et aux primes pour l'année 2014	72
Métallurgie (Orne) : accord du 12 juin 2014 relatif aux taux effectifs garantis annuels pour l'année 2014.....	86
Métallurgie (Orne) : accord du 12 juin 2014 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques pour l'année 2014.....	89
Pharmaceutique (répartition) : accord du 17 juillet 2014 relatif au temps partiel.....	95
Pôle emploi : avenant du 17 juin 2014 à l'accord du 18 mars 2011 relatif à l'assurance complémentaire santé et à la prévoyance	104
Ports et manutention (Saint-Nazaire) : avenant du 10 juin 2014 à l'accord du 24 juillet 2003 relatif à la « prime grutier »	106

Brochure n° 3384

Convention collective nationale
IDCC : 3109. – CINQ BRANCHES
INDUSTRIES ALIMENTAIRES DIVERSES

AVENANT N° 3 DU 16 AVRIL 2014
RELATIF À LA RÉVISION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1450912M
IDCC : 3109

Entre :

L'Alliance 7 ;

Le SFC ;

Le SCF ;

Le CFC ;

Le SNTPEAV ;

Le SFIG ;

Le SNFBP ;

Le FICF ;

Le CSFL ;

Le STPI,

D'une part, et

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FGA CFDT ;

La FGTA FO,

D'autre part,

suite à l'arrêté d'extension du 24 mai 2013, il a été décidé de conclure le présent avenant portant révision de plusieurs dispositions de la convention collective des cinq branches industries alimentaires diverses du 21 mars 2012.

Article 1^{er}

Le présent avenant règle les rapports entre les employeurs et les salariés relevant du champ d'application territorial et professionnel de la convention collective des cinq branches industries alimentaires diverses du 21 mars 2012.

Article 2

Le premier alinéa de l'article 1.1 « Champ d'application » est modifié comme suit :

« La présente convention règle sur le territoire métropolitain, et les départements d'outre-mer, les rapports entre employeurs et salariés travaillant dans les établissements appartenant à des entreprises dont l'activité principale ressortit aux chapitres suivants de la nomenclature d'activités française (NAF) et de produits :

- 10.39B Transformation et conservation de fruits en qui concerne notamment : la fabrication d'aliments à base de coque (à l'exclusion de châtaignes et marrons autres que confits), arachides et autres graines, notamment consommés à l'apéritif.
- 10.52Z Fabrication de glaces, sorbets et crèmes glacées (NAF rév. 2), il s'agit des entreprises qui ne sont pas immatriculées au répertoire des métiers et réalisent toutes les opérations en vue d'élaborer, de fabriquer, de livrer, de servir à la consommation les différents articles résultant de leur fabrication.
- 10.61B Autres activités du travail des grains : la fabrication de céréales soufflées, grillées ou autrement transformées (pour le petit déjeuner notamment).
- 10.62Z Fabrication de produits amylacés en ce qui concerne le tapioca.
- 10.72Z Biscotterie, biscuiterie, pâtisserie de conservation.
- 10.82Z Chocolaterie, confiserie.
- 10.83Z Transformation du thé et du café.
- 10.84Z Fabrication de condiments (y compris fruits et légumes condimentaires : cornichons, olives... ; sauces condimentaires : mayonnaise, ketchup, moutarde, vinaigres) et assaisonnements (épices).
- 10.86Z Fabrication d'aliments adaptés à l'enfant et diététiques à l'exclusion des laits pour nourrissons.
- 10.89Z Fabrication d'autres produits alimentaires non classés par ailleurs : au titre de la chicorée, des bouillons et potages, de la levure et des infusions. Fabrication pour entremets, desserts lactés de conservation, petits déjeuners en poudres ou granulés... ».

Les autres alinéas de l'article 1.1 restent inchangés.

Article 3

L'article 1.5 « Révision » est modifié comme suit :

« Chaque partie signataire peut demander la révision de tout ou partie de la présente convention et, le cas échéant, de ses annexes. Toute demande de révision devra être portée à la connaissance de toutes les parties par lettre recommandée avec avis de réception. Elle devra comporter l'indication des points dont la révision est demandée et des propositions formulées en remplacement. Les négociations devront commencer au plus tard dans le délai de 1 mois suivant la date d'envoi de la lettre de notification. Pendant toute la durée de la négociation paritaire, les parties s'engagent à ne pas dénoncer la présente convention. »

Article 4

L'antépénultième alinéa de l'article 2.2.2 « Commission de conciliation » est modifié comme suit :

« Celui-ci produit un effet obligatoire et prend force exécutoire dès son dépôt auprès du secrétariat du conseil de prud'hommes territorialement compétent. »

Les autres alinéas de l'article 2.2.2 ne sont pas modifiés.

Article 5

L'alinéa 2 de l'article 3.1.7 « Délégué syndical » est modifié comme suit :

« Dans les établissements groupant de 501 à 1 000 salariés, le délégué syndical peut avoir un suppléant bénéficiant de la même protection que lui, dont le nom est porté par écrit à la connaissance de la direction. Dans les établissements groupant plus de 1 000 salariés, chaque syndicat représentatif peut, dans les mêmes conditions, désigner deux délégués syndicaux suppléants bénéficiant également de la même protection que lui. »

Les autres alinéas de l'article 3.1.7 ne sont pas modifiés.

Article 6

L'alinéa 1 de l'article 4.1 « Dispositions générales » est modifié comme suit :

« Conformément aux articles L. 1132-1 à L. 1132-4 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, ni être sanctionnée, licenciée, ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement et de distributions d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation ou de son identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales, mutualistes ou associatives, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap. »

Les autres alinéas de l'article 4.1 ne sont pas modifiés.

Article 7

L'alinéa 2 de l'article 4.5.1 « Ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise » est modifié comme suit :

« Dans le cas de "promotion", la période probatoire, qui sera celle correspondant au nouveau poste et/ou nouvel emploi, est facultative ; si elle est effectuée et si une insuffisance professionnelle est constatée, le fait que la promotion envisagée n'a en définitive pas lieu ne peut constituer une cause de licenciement. »

Les autres alinéas de l'article 4.5 restent inchangés.

Article 8

L'article 4.9.3 « Cadres » est modifié comme suit :

« En cas de rupture du contrat de travail, la durée du préavis réciproque est de 3 mois, ou accord particulier entre les parties pour une durée différente. En cas d'accord particulier, et dans le cadre d'un licenciement, la durée du préavis ne pourra être inférieure à celles prévues aux dispositions de l'article L. 1234-1 du code du travail. »

Article 9

L'alinéa 1 de l'article 4.10.1 est modifié comme suit :

« De la "présence continue" dans l'établissement, c'est-à-dire du temps écoulé depuis la date d'engagement du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu, telles que :

- période de maladie ou d'accident ;
- périodes militaires obligatoires ;
- congés de maternité et de paternité ou d'adoption ;

- congés individuels de formation ;
- congés de formation économique, sociale et syndicale ;
- congés de présence parentale ;
- congés de solidarité familiale ;
- congés de soutien familial ;
- congés de solidarité internationale ;
- délais accordés dans certains cas par l'employeur aux immigrés pour faciliter leurs congés dans leur pays d'origine ;
- périodes de repos des travailleurs intermittents ;
- autres autorisations d'absence prévues par la présente convention collective. »

Les autres alinéas de l'article 4.10.1 ne sont pas modifiés.

Article 10

Le dernier alinéa de l'article 4.11 « Emploi et mutations technologiques » est modifié comme suit :

« Les salariés licenciés pour raison économique bénéficient d'une priorité de réembauchage durant un délai de 1 an à compter de la date de la rupture de leur contrat, s'ils en font la demande au cours de ce même délai. Dans ce cas, l'employeur informera les salariés concernés de tout emploi devenu disponible dans leur qualification. »

Les autres alinéas de l'article 4.11 restent inchangés.

Article 11

L'article 4.13.1 « Techniciens, agents de maîtrise » est modifié comme suit :

« Lors du départ à la retraite d'un TAM, le salarié devra respecter un délai de préavis conformément à l'article L. 1234-1 du code du travail.

Lors de la mise à la retraite d'un TAM, l'employeur devra respecter un délai de préavis de 3 mois. »

Article 12

L'article 4.13.2 « Cadres » est ainsi modifié :

« Lors du départ à la retraite d'un cadre, le salarié devra respecter un délai de préavis conformément à l'article L. 1234-1 du code du travail.

Lors de la mise à la retraite d'un cadre, l'employeur devra respecter un délai de préavis de 6 mois. »

Article 13

L'alinéa 1 de l'article 7.1.1 « Equipes de suppléance » est modifié comme suit :

« Dans le cadre des textes législatifs, réglementaires en vigueur, et après consultation des représentants du personnel, les entreprises peuvent avoir recours à des horaires réduits spéciaux de fin de semaine dans le cadre d'une durée forfaitaire de 24 heures réparties sur 2 ou 3 jours. Les entreprises peuvent faire appel pour ces horaires réduits soit à des salariés volontaires faisant déjà partie de l'entreprise et qui seront dédiés aux équipes de suppléances, soit à des salariés embauchés à cet effet. »

Les autres alinéas de l'article 7.1.1 ne sont pas modifiés.

Article 14

Le paragraphe « Repos compensateur » du e de l'article 7.1.8 « Travail de nuit » est modifié comme suit :

« La durée de ce repos est modulée proportionnellement et à due concurrence de la durée de travail effectif accomplie sur l'année par le salarié. Ce repos n'est pas cumulable avec des avantages de

même nature, servis par les entreprises avant le 8 mai 2002. Ce repos compensateur ne peut pas être remplacé par une contrepartie salariale. Il est pris dans la mesure du possible par journée entière, la date étant fixée d'un commun accord en fonction des nécessités de production. »

Article 15

Le paragraphe « Transfert à un poste pour raisons familiales » du *f* de l'article 7.1.8 « Travail de nuit » est ainsi modifié :

« Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, telles que la garde d'un enfant ou la prise en charge par le salarié d'une personne dépendante, le salarié peut demander son affectation sur un poste de jour. »

Article 16

L'alinéa 2 de l'article 7.2 « Travail intermittent » est modifié comme suit :

« Cette forme de travail peut concerner les emplois de fabrication, de conditionnement et de logistique, quelle que soit leur qualification. »

Article 17

L'alinéa 1 de l'article 7.3.4 « Compte épargne-temps » est modifié comme suit :

« La mise en place du compte épargne-temps fera l'objet d'un accord d'entreprise. »

Les autres alinéas de l'article 7.3.4 ne sont pas modifiés.

Article 18

L'alinéa 3 du point *b* de l'article 8.5.6 « Absence pour maladie ou accident » est modifié comme suit :

« Une visite de reprise est obligatoire après une absence pour maladie professionnelle, un congé de maternité, une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel au plus tard dans les 8 jours de la reprise du travail. Elle a pour but d'apprécier l'aptitude du salarié à reprendre son ancien emploi, la nécessité d'une adaptation des conditions de travail ou d'une réadaptation du salarié ou, éventuellement, de l'une ou de l'autre de ces mesures. Le médecin du travail devra être informé de tout arrêt de travail d'une durée inférieure à 30 jours pour cause d'accident du travail. »

Les autres points de l'article 8.5.6 ne sont pas modifiés.

Article 19

Il est ajouté sous le tableau de l'article 9.1 « Dispositions communes » ainsi qu'à la fin des articles 9.2.3 et 9.2.4 la phrase suivante :

« Ces dispositions conventionnelles sont à comparer avec les dispositions légales (art. L. 1226-1 et D. 1226-1 et suivants du code du travail) qui peuvent s'avérer plus favorables à partir d'une certaine ancienneté. »

Article 20

L'alinéa 3 du point *a* de l'article 11.2.1 « Actions préventives » est modifié comme suit :

« La démarche d'évaluation des risques, l'établissement du plan de prévention et le suivi de sa mise en œuvre devront associer l'ensemble des acteurs de la santé au travail : CHSCT, délégués du personnel (en l'absence de CHSCT), service de santé au travail, agent de la prévention de la CRAM, inspecteur du travail, personnes chargées de la prévention et de la sécurité au sein de l'entreprise, etc. (...) »

Les autres alinéas du point *a* ne sont pas modifiés.

Article 21

L'alinéa 1 du point « Modalités de la surveillance renforcée » du c de l'article 11.2.1 « Actions préventives » est modifié comme suit :

« La surveillance médicale renforcée se traduit par un ou des examens de nature médicale selon une périodicité n'excédant pas 24 mois et comportant, si nécessaire, des examens complémentaires spécifiés au titre de la surveillance médicale spéciale ou particulière pour les personnes ou les travaux mentionnés. »

Article 22

L'alinéa 2 du point « Modalités de la surveillance renforcée » du c de l'article 11.2.1 « Actions préventives » est modifié comme suit :

« Les salariés obligatoirement concernés par la surveillance médicale renforcée sont :

1° Les travailleurs âgés de moins de 18 ans ;

2° Les femmes enceintes ;

3° Les salariés exposés :

a) A l'amiante ;

b) Aux rayonnements ionisants ;

c) Au plomb dans les conditions prévues à l'article R. 4412-160 ;

d) Au risque hyperbare ;

e) Au bruit dans les conditions prévues au 2° de l'article R. 4434-7 ;

f) Aux vibrations dans les conditions prévues à l'article R. 4443-2 ;

g) Aux agents biologiques des groupes 3 et 4 ;

h) Aux agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction de catégories 1 et 2 ;

4° Les travailleurs handicapés. »

Le dernier alinéa du point « Modalités de la surveillance renforcée » du c de l'article 11.2.1 reste inchangé.

Article 23

Le point « Visite de préreprise » du c de l'article 11.2.1 « Actions préventives » est modifié comme suit :

« Visite de préreprise :

En vue de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en arrêt de travail d'une durée de plus de 3 mois, une visite de préreprise est organisée par le médecin du travail à l'initiative du médecin traitant, du médecin-conseil des organismes de sécurité sociale ou du salarié.

La visite de préreprise ne constitue pas la visite de reprise visée à l'alinéa 1 de l'article R. 4624-21 du code du travail et n'en dispense pas. Par conséquent, le contrat de travail demeure suspendu et l'employeur doit demander un nouvel examen médical lors de la reprise effective du travail.

Le présent article ne fait pas obstacle aux dispositions des articles R. 4624-21 et R. 4624-31 du code du travail. »

Article 24

L'alinéa 1 du point « Rôle du médecin du travail » du c de l'article 11.2.1 « Actions préventives » est modifié comme suit :

« Rôle du service de santé au travail et du médecin du travail :

Le rôle du service de santé au travail est d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail.

Le rôle du médecin du travail est préventif.

Le médecin du travail est le conseiller de l'employeur, des salariés et de leurs représentants en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. »

Le 9^e alinéa, lequel dispose « Pour tous les salariés dont l'activité présente des risques spécifiques, les visites périodiques ont une périodicité maximale de 12 mois. Pour les salariés dont l'activité ne présente pas de risques spécifiques, les visites périodiques ont une périodicité de 24 mois », est supprimé.

Le reste de ce point demeure inchangé.

Article 25

L'alinéa 3 de l'article 12.3 « Jeunes salariés » est modifié comme suit :

« Il est expressément rappelé que les jeunes de moins de 18 ans doivent être soumis à une surveillance médicale renforcée selon les modalités définies à l'article R. 4624-19 du code du travail. »

Article 26

Le présent avenant entre en vigueur au jour de sa signature.

Article 27

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

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

Fait à Paris, le 16 avril 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3051

Convention collective nationale
IDCC : 567. – BIJOUTERIE, JOAILLERIE, ORFÈVRE
ET ACTIVITÉS QUI S'Y RATTACHENT

ACCORD DU 4 JUIN 2014
RELATIF À LA PRISE EN CHARGE PAR AGEFOS PME
DE DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT DES CENTRES
DE FORMATION D'APPRENTIS DE LA BRANCHE BJOC

NOR : ASET1450927M
IDCC : 567

Entre :

La FFBJOC ;

La FNAMAC,

D'une part, et

La CFDT métallurgie ;

La FCM FO ;

La FM CFE-CGC ;

La FNSM CFTC ;

La FTM CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Considérant l'avenant du 1^{er} juillet 2011 visant à modifier et à compléter l'accord paritaire du 26 janvier 2005 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle qui prévoit :

A l'article 2.1 « Contributions des entreprises de 10 à 19 salariés » :

« La contribution de 0,15 % destinée au financement des contrats de professionnalisation, des périodes de professionnalisation, du tutorat et de la formation interne, de l'observatoire des métiers et des qualifications, des dépenses de formation des DIF prioritaires, et portables, puis des frais de fonctionnement des établissements dispensant des formations en apprentissage en fonction des fonds restant disponibles. »

A l'article 2.2 « Contributions des entreprises de 20 salariés et plus » :

« La contribution de 0,50 % destinée au financement des contrats de professionnalisation, des périodes de professionnalisation, du tutorat et de la formation interne, de l'observatoire des métiers et des qualifications, des dépenses de formation des DIF prioritaires, puis des frais de fonctionnement des CFA en fonction des fonds restant disponibles. »

A l'article 2.3 « Contributions des entreprises de moins de 10 salariés » :

« La contribution de 0,15 % destinée au financement des contrats de professionnalisation, des périodes de professionnalisation, du tutorat et de la formation interne, de l'observatoire des métiers et des qualifications, des dépenses de formation des droits individuels à la formation prioritaires puis des frais de fonctionnement des centres de formation des apprentis en fonction des fonds restant disponibles. » ;

Considérant les dispositions réglementaires visées aux articles R. 6332-78 et R. 6332-81 du code du travail prévoyant que les dépenses de fonctionnement des centres de formation des apprentis seront prises en charge par les organismes collecteurs dans le cadre d'un accord de branche,

les parties signataires du présent accord précisent que l'apprentissage constitue l'un des moyens d'accès aux emplois de la profession grâce à l'obtention d'une qualification référencée par un diplôme.

Les parties signataires rappellent les faits suivants :

1. La section professionnelle paritaire BJOC en sa séance du 12 décembre 2013 a souhaité affecter la somme de 250 000 € pour le financement des centres de formations des apprentis (annexe I) ;

2. Le conseil d'administration national d'AGEFOS PME a donné une réponse favorable au versement de 250 000 € au financement des centres de formation des apprentis, avant le 30 juin 2014 (annexe II) ;

3. La commission paritaire nationale de l'emploi en sa séance du 18 mars 2014, suite à la demande de financement du CFA de la rue du Louvre et à l'interrogation de CFA complémentaires, a émis un avis favorable à la réservation de cette somme selon la répartition suivante (annexes III et IV) :

– CFA bijouterie-joaillerie BJOP : 241 583,20 € ;

– CFA d'Eschau : 8 416,80 €.

Il est à noter que, conformément à la loi, les centres de formation des apprentis désignés ci-dessus possèdent un conseil de perfectionnement paritaire dûment constitué.

Article 1^{er}

Bilan annuel

Un bilan relatif aux conditions de mise en œuvre des dispositions du présent accord sera soumis à la commission paritaire nationale de l'emploi ainsi qu'au conseil de perfectionnement paritaire des centres de formation des apprentis désignés.

Article 2

Disposition particulière

La commission paritaire nationale de l'emploi examinera les évolutions en effectifs d'apprentis.

Article 3

Exécution du présent accord

La commission paritaire nationale de l'emploi charge AGEFOS PME de l'exécution du présent accord conformément aux textes légaux en vigueur.

Article 4

Durée

Le présent accord entre en vigueur à la date de sa signature.

Il est conclu pour une durée de 1 an à dater de sa signature. Les parties signataires examineront avant le 30 juin 2015 les conditions de sa reconduction éventuelle.

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues par la loi.

Fait à Paris, le 4 juin 2014.

(Suivent les signatures.)

ANNEXES

ANNEXE I. – DEMANDE DE CONTRIBUTION COMPLÉMENTAIRE SUR LES FONDS DE PROFESSIONNALISATION
AFIN DE SOUTENIR LE DÉVELOPPEMENT DES CENTRES DE FORMATION D'APPRENTIS DE LA BRANCHE

ANNEXE II. – AVIS FAVORABLE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION NATIONAL D'AGEFOS PME AU REVERSE-
MENT DE 250 000 € AU FINANCEMENT DES CENTRES DE FORMATION DES APPRENTIS

ANNEXE III. – EXTRAIT DU COMPTE RENDU DE LA CPNE DU 18 MARS 2014

ANNEXE IV. – DEMANDES DE FINANCEMENT DES CFA BÉNÉFICIAIRES

Les annexes I à IV ont été transmises à la DGT mais ne seront pas publiées.

Brochure n° 3081

Conventions collectives nationales
INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX

IDCC : 87. – **Ouvriers**

IDCC : 135. – **Employés, techniciens et agents de maîtrise**

IDCC : 211. – **Cadres**

ACCORD DU 21 MAI 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} MAI 2014
(PAYS DE LA LOIRE)

NOR : ASET1450923M
IDCC : 87, 135

Entre :

L'UNICEM Pays de la Loire,

D'une part, et

L'UR CFDT Pays de la Loire ;

La CGT-FO ; -La CFE-CGC BTP,

D'autre part,

se référant à la convention collective nationale du 22 avril 1955, à la convention collective nationale du 12 juillet 1955, à l'accord national du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel

Le présent accord concerne l'ensemble des industries entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la convention collective nationale des ETAM du 12 juillet 1955.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Loire-Atlantique, Maine-et-Loire, Mayenne, Sarthe et Vendée.

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

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

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	VALEUR mensuelle
I	1	1 452,20
	2	1 462,30
II	1	1 467,40
	2	1 487,60
	3	1 532,20
III	1	1 540,30
	2	1 564,60
	3	1 611,10
IV	1	1 619,20
	2	1 645,50
	3	1 705,20
V	1	1 710,30
	2	1 763,90
	3	1 885,40
VI	1	1 918,80
	2	1 992,60
	3	2 151,50
VII	1	2 195,00
	2	2 327,60
	3	2 535,00

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

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

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

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

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

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

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

Article 5

Date d'entrée en vigueur

Cet accord s'applique à compter du 1^{er} mai 2014.

Article 6

Adhésion

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

Article 7

Dépôt

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

Article 8

Délai d'opposition

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

Fait à Orvault, le 21 mai 2014.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Liste des activités économiques relevant du champ d'application des conventions collectives des industries de carrières et de matériaux de construction et entrant dans le champ du présent accord

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

Classe 14. – Minéraux divers

Groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie, y compris la silice pour l'industrie.

Classe 15. – Matériaux de construction

Groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.

Groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier.

Groupe 15.03 : pierres de construction.

Groupe 15.05 : plâtres et produits en plâtre.

Groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

Classe 87. – Services divers (marchands)

Groupe 87.05 : pour partie, services funéraires (marbrerie funéraire).

Brochure n° 3238

Convention collective nationale
IDCC : 1558. – INDUSTRIES CÉRAMIQUES DE FRANCE

ACCORD DU 13 JUIN 2014
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1450919M

IDCC : 1558

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux constatent que l'Education nationale remet de plus en plus en cause l'existence des formations initiales diplômantes préparant aux métiers de la céramique.

Cela implique de :

- se prémunir contre la disparition des formations céramiques, qui serait préjudiciable aux intérêts des entreprises et des salariés ;
- permettre la professionnalisation reconnue des salariés en place.

Ces objectifs ont conduit les partenaires sociaux à développer, depuis plusieurs années, des certificats de qualification professionnelle (CQP) dans les différents domaines correspondant aux métiers de la céramique.

Il est apparu nécessaire, d'une part, de réformer le dispositif de certification professionnelle et d'obtention d'un CQP par la voie de la formation et par la validation des acquis de l'expérience (VAE), pour le rendre plus lisible et plus accessible auprès des entreprises, d'autre part, d'engager une réflexion globale sur l'évolution des CQP existants.

Ces orientations, en discussion depuis plusieurs années entre les membres de la CPNE, ont fait l'objet de décisions prises lors des CPNE des industries céramiques de France du 16 avril 2013 et du 1^{er} avril 2014.

Le présent avenant a pour objet de formaliser, d'une part, les évolutions des CQP et, d'autre part, de définir les nouvelles modalités d'accès à ces certifications, dans le cadre de la formation ou de la validation des acquis de l'expérience.

Article 1^{er}

Processus de certification professionnelle

La création et la procédure de validation des CQP mis en place par la CPNE des industries céramiques datent de 1996.

Le développement des cycles et des promotions, la mise en place de la VAE et l'évolution des besoins des entreprises ont participé au constat d'une évolution nécessaire des modalités d'obtention des CQP. Un groupe de travail et un comité de pilotage composés paritairement et mis en place par la CNPE ont élaboré un nouveau dispositif de certification commun à l'ensemble des CQP de

la branche des industries céramiques. Ce dernier se substitue à toutes dispositions conventionnelles existantes ayant le même objet.

Les partenaires sociaux rappellent au préalable que l'obtention d'un CQP consiste à certifier la maîtrise de situations professionnelles sur la base de critères préalablement définis qui indiquent formellement que les activités et les compétences sont maîtrisées par le candidat.

Qu'il s'agisse de l'accès au CQP par la formation ou par la VAE, le référentiel d'activités et de compétences est l'outil clé à partir duquel le processus est structuré et peut se déployer. Il fournit en effet aux candidats et aux acteurs de la certification des grilles de présentation et des outils d'évaluation des compétences clés, des savoirs et des savoir-faire rencontrés en situation professionnelle. Il décrit, par domaine d'activité : les activités, les compétences, les savoirs et les savoir-faire.

Article 1.1

Accès à la certification CQP par la formation

Les cycles de formation CQP sont organisés en modules qui comportent des séquences de formation théoriques réalisées en centre de formation et des apprentissages pratiques effectués en entreprise. Le système d'évaluation du processus d'accès à la certification par la formation s'appuie sur des acteurs et des outils d'évaluation mobilisables tout au long du cycle CQP en centre et en entreprise. Le système se fonde sur trois types d'évaluateur : le formateur, le tuteur et le jury.

Article 1.1.1

Rôle du formateur

Le formateur a pour rôle, dans le cadre de la certification, d'évaluer les savoirs de chaque domaine d'activité ainsi que les compétences contenues dans les référentiels.

L'évaluation du formateur se fait en plusieurs temps :

- des évaluations intermédiaires portant sur les savoirs déjà traités en formation afin de repérer les niveaux des candidats, leur permettre de se situer, et d'ajuster en conséquence leurs progressions pédagogiques ;
- une évaluation finale portant sur les savoirs contenus dans le référentiel de compétences.

L'outil d'évaluation du formateur est constitué de questionnaires écrits permettant d'évaluer chacun des savoirs par une ou plusieurs questions. La moyenne des notes des évaluations liées à un domaine d'activité donne la note globale de ce domaine d'activité.

Article 1.1.2

Rôle du tuteur

Le tuteur a un rôle d'accompagnement du candidat en entreprise : il met notamment le candidat en situation de réaliser toutes les activités nécessaires à l'acquisition des savoir-faire.

Le tuteur a également un rôle d'évaluateur. L'évaluation se fait en plusieurs temps :

- des évaluations intermédiaires portant sur les savoir-faire déjà mis en œuvre afin de permettre au tuteur de faire des préconisations de progression au candidat ;
- une évaluation finale portant sur les savoir-faire contenus dans le référentiel de compétences.

L'évaluation se fait par l'observation du candidat mis en situation à partir d'une grille déclinée par domaine d'activité et les savoir-faire attachés. Pour certains savoir-faire non intégrés à l'activité du poste de travail du candidat, les évaluations des formateurs, à la condition qu'elles fassent l'objet d'une séquence de formation, peuvent se substituer à celles du tuteur.

Pour être légitime, le tuteur doit avoir été formé à transmettre et à évaluer. Cette formation doit être renouvelée si le tuteur n'a pas exercé la fonction depuis au moins 5 ans. Des formations au tutorat sont organisées par l'organisme de formation qui met en œuvre le CQP.

Le tuteur est choisi par l'employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

L'entreprise prend les mesures d'organisation et d'aménagement de la charge de travail nécessaires à l'accomplissement de la mission du tuteur.

Le tuteur ne peut pas suivre plus de 3 salariés, tous contrats confondus.

La relation entre le tuteur et l'organisme de formation permettant de garantir la qualité de la mission du tuteur est assurée par un suivi lors d'un bilan intermédiaire.

Article 1.1.3

Rôle et composition du jury

Le jury a deux rôles :

- il participe à l'évaluation pour constater le degré de maîtrise globale des compétences et des activités de l'emploi en rapport avec le CQP ;
- il délibère et attribue le CQP en consolidant les évaluations réalisées par le formateur et le tuteur.

Sans avoir connaissance des notes attribuées par les formateurs et les tuteurs, l'évaluation est réalisée, selon le CQP, au travers d'un dossier descriptif d'activités (ou action de progrès) présenté par le candidat au cours d'un entretien.

Composition et fonctionnement du jury :

Les fonctions de membre du jury demandent des connaissances du métier en rapport avec le CQP visé ainsi que des compétences en matière d'évaluation et de délibération. Les membres du jury sont formés aux techniques d'évaluation et de délibération et disposent d'un guide leur permettant de mener à bien leur mission.

Le jury est composé :

- de deux membres représentant le collège employeurs ;
- de deux membres représentant le collège salariés, désignés pour une durée de 2 ans afin de permettre une rotation entre chaque organisation syndicale ;
- à titre consultatif : d'un représentant de l'organisme de formation qui en assure le secrétariat.

Les membres du jury doivent tous exercer ou avoir exercé (cessation d'activité depuis 5 ans maximum) dans le secteur professionnel de la céramique. La CPNE valide l'ensemble des membres du jury proposés par chaque collège ; à cet effet, les organisations patronales et syndicales font connaître la liste de leurs membres du jury désignés précisant, pour chacun, leurs coordonnées.

Chaque fois que des salariés sont appelés à participer à un jury de CQP ou de validation des acquis de l'expérience, le temps de travail perdu est payé par l'employeur comme temps de travail effectif dans les limites qui sont arrêtées par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés. La confédération assurera par ailleurs l'indemnisation des frais de séjour et de voyage de ces salariés, conformément aux règles prévues à l'article G 15 de la convention collective, applicables pour les réunions paritaires.

Lorsqu'un collège, salariés ou employeurs, n'est pas représenté, le jury ne peut pas se tenir.

Les membres du jury élisent parmi eux un président pour chaque session. La présidence du jury est assurée alternativement par un représentant de chacun des deux collèges.

Enfin, une même personne ne peut pas être tuteur du candidat et membre du jury lors de l'évaluation et de la délibération du jury pour ce candidat.

Critères d'attribution du CQP et délibération :

Les critères d'attribution du CQP se caractérisent par le poids respectif de chaque évaluation et la délibération du jury.

Par domaine, la note globale est constituée à :

- 25 % par l'évaluation du tuteur ;
- 25 % par l'évaluation du formateur ;
- 50 % par l'évaluation du jury.

La note finale du CQP est la moyenne arithmétique des notes par domaine. Le CQP est attribué si la note finale est supérieure ou égale à 12/20 et si chaque note globale par domaine est supérieure ou égale à 10/20.

Le jury délibère de façon souveraine sur tous les cas où les notes sont à la limite de ces moyennes.

Article 1.2

Accès à la certification CQP par la VAE

Les parties signataires ont souhaité rénover la démarche d'obtention d'un CQP par la VAE afin de prendre en compte les évolutions du dispositif et d'en développer l'utilisation.

La VAE permet, pour rappel, de faire reconnaître une expérience professionnelle afin d'obtenir un CQP. La durée minimale d'expérience requise en rapport avec le CQP dont la validation est demandée est de 3 ans.

Article 1.2.1

Système d'évaluation de la VAE

Le système d'évaluation repose sur deux éléments :

- l'expérience du candidat : l'évaluateur de l'entreprise (responsable hiérarchique par exemple) et le régulateur de l'organisme de formation évaluent l'expérience du candidat. Un positionnement du candidat est réalisé sur la base d'une grille de positionnement issue du référentiel d'activités et de compétences et centrée sur les activités exercées, les savoirs et les savoir-faire mis en œuvre et constatés par des documents justificatifs ;
- le dossier d'activités : le candidat remplit un dossier descriptif d'activités (ou action de progrès) qui est transmis au jury paritaire. Son contenu est identique à celui présenté dans le cadre du processus d'accès aux CQP par la formation. Ce dossier sert de base à l'entretien avec le jury.

Article 1.2.2

Procédure de certification des CQP par la VAE

La procédure est la suivante :

- le candidat effectue une demande de dossier de recevabilité à son entreprise qui se le procure auprès de la CICEF. Il s'agit d'un dossier qui doit être rempli par le candidat et qui doit permettre à la CICEF de vérifier que les critères d'éligibilité sont réunis et que le dossier est recevable ;
- si le dossier n'est pas recevable, la procédure s'arrête. S'il est recevable, le candidat doit démontrer que les activités qu'il a exercées relèvent du référentiel de certification visé. Pour cela, il doit compléter un dossier descriptif d'activités (ou action de progrès) et/ou démontrer qu'il a exercé ces activités dans le cadre d'une situation de travail reconstituée ;
- sur la base du dossier descriptif d'activités (ou action de progrès) et d'un entretien avec le candidat, l'évaluateur en entreprise (responsable hiérarchique par exemple) et le régulateur de l'organisme de formation valident les acquis sur la base d'une grille de positionnement découlant du référentiel d'activités et de compétences du CQP ;
- le dossier descriptif d'activités (ou action de progrès) et le positionnement sont transmis au jury qui apprécie le degré de maîtrise des compétences professionnelles au regard du référentiel de certification. Pendant l'entretien, deux cas de figure peuvent se présenter :
 - si l'ensemble du dossier montre que les activités par domaine sont maîtrisées, le jury délivre le CQP avec, le cas échéant, des préconisations de perfectionnement ;

- si le dossier révèle que les activités par fonction sont maîtrisées de façon insuffisante, il est proposé un parcours de formation individualisé sur la base des seules séquences du cycle CQP dont le candidat a besoin (le reste est acquis). Le cas échéant le candidat dispose de 5 ans pour valider la partie manquante de la certification. Le candidat intègre la promotion CQP sur la base de son parcours individualisé. A l'issue de la formation, le stagiaire se présente devant le jury CQP qui délivre le CQP sur la base des critères d'attribution définis.

Article 1.2.3

Critères d'attribution du CQP par la VAE et délibération

Les critères d'attribution d'un CQP se caractérisent par le poids respectif de chaque évaluation et la délibération du jury.

Le jury est constitué et délibère selon les mêmes modalités que dans le cadre d'un accès à la certification par la formation.

Comme pour l'attribution d'un CQP par la formation, la note finale du CQP est la moyenne arithmétique des notes par domaine. Le CQP est attribué si la note finale est supérieure ou égale à 12/20 et si chaque note globale par domaine est supérieure ou égale à 10/20.

Le jury délibère de façon souveraine sur tous les cas où les notes sont à la limite de ces moyennes.

Article 1.3

Validation finale

L'ensemble des décisions de jury de CQP est transmis à la CPNE pour validation et enregistrement.

Article 2

Evolution des certificats de qualification professionnelle

Article 2.1

Refonte globale des CQP

Les partenaires sociaux ont engagé, suite à l'avis de la CPNE en date du 16 avril 2013, une refonte globale de l'offre de CQP de la branche, dont la nécessité a été mise en avant face à l'inadéquation de l'offre existante aux besoins des entreprises.

L'objectif de cette refonte a été de rendre les CQP plus opérationnels, transversaux et adaptés aux besoins actuels des entreprises de la branche.

Les travaux liés à cette refonte ont été finalisés et validés lors de la CPNE du 1^{er} avril 2014.

Article 2.2

Nouvelle liste des CQP de branche

En application de l'article 6 de l'accord relatif à la formation professionnelle du 5 novembre 1996, il est porté création des CQP suivants :

- CQP « Agent techniques céramiques » ;
- CQP « Façonnier céramiste » ;
- CQP « Emailleur céramiste » ;
- CQP « Décorateur céramiste ».

Parmi les CQP déjà existants, il a été décidé de conserver le CQP « Décoration manuelle sur porcelaine », le CQP « Conducteur d'équipements thermiques » et le CQP « Technicien de production des industries céramiques », dont le référentiel a été rénové.

La nouvelle liste des CQP de la branche est donc désormais la suivante :

- CQP « Agent techniques céramiques » ;
- CQP « Façonnier céramiste » ;

- CQP « Emailleur céramiste » ;
- CQP « Décorateur céramiste » ;
- CQP « Décoration manuelle sur porcelaine » ;
- CQP « Conducteur d'équipements thermiques » ;
- CQP « Technicien de production des industries céramiques ».

De ce fait, les CQP créés auparavant dans la branche et ne figurant pas dans cette liste sont supprimés.

Les positionnements de ces nouveaux CQP sur les niveaux de classification, tels que validés lors de la CPNE du 1^{er} avril 2014, sous réserve que le salarié occupe l'emploi correspondant, sont les suivants :

CQP	NIVEAU SUR LA GRILLE OETAM
CQP « Agent techniques céramiques »	III
CQP « Façonnier céramiste »	
CQP « Emailleur céramiste »	
CQP « Décorateur céramiste »	
CQP « Décoration manuelle sur porcelaine »	
CQP « Conducteur d'équipements thermiques »	
CQP « Technicien de production des industries céramiques »	V

Les parties conviennent enfin d'engager les démarches nécessaires à l'inscription de ces CQP au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

L'institut de céramique française est seul maître d'œuvre des formations liées à ces CQP.

Article 3

Modalités d'application

Article 3.1

Entrée en vigueur. – Dépôt. – Extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions relatives au présent accord entreront en vigueur à la date de signature.

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes, et pour le dépôt à la direction des relations du travail et au conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions légales et réglementaires.

Il fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Article 3.2

Adhésion

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

Article 3.3

Force obligatoire

Le présent accord ne remet pas en cause les usages, les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe plus favorables aux salariés conclus avant son entrée en vigueur. Les accords d'établissement, d'entreprise ou de groupe ne pourront déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable aux salariés.

Article 3.4

Révision. – Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail. Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires.

Fait à Paris, le 13 juin 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CICE.

Syndicats de salariés :

FNTVC CGT ;

BATIMAT-TP CFTC ;

FNCB CFDT.

Brochure n° 3238

Convention collective nationale

IDCC : 1558. – INDUSTRIES CÉRAMIQUES DE FRANCE

AVENANT N° 43 DU 13 JUIN 2014

RELATIF AUX SALAIRES MENSUELS CONVENTIONNELS ET AUX PRIMES

NOR : ASET1450917M

IDCC : 1558

Le présent accord a pour objet de revaloriser dans l'industrie céramique les salaires mensuels conventionnels des salariés ouvriers, ETAM et cadres, sans distinction entre les femmes et les hommes.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises visées dans le champ d'application de la convention collective des industries céramiques de France (art. G 1).

Article 2

*Suppression de la grille du barème minimum conventionnel de base
des personnels ouvriers et ETAM*

Le barème minimum conventionnel de base, prévu aux articles O 13 et E 16 de la convention collective des industries céramiques de France, a été instauré par l'avenant n° 39 du 21 octobre 2008 pour servir uniquement de référence aux calculs des dispositions insérées à l'article O 2 de ladite convention collective, sur le travail de nuit et le travail du dimanche.

De ce fait, coexistaient jusqu'à présent deux grilles au profit des salariés ouvriers et ETAM :

- le barème minimum conventionnel de base tel que défini ci-dessus ;
- la grille du salaire minimum conventionnel garanti servant de comparaison aux salaires réels puisqu'il était prévu la disposition suivante : « aucun salarié travaillant effectivement sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures ne pourra percevoir un salaire mensuel brut inférieur au salaire minimum conventionnel garanti ».

Il est convenu de supprimer la grille du barème minimum conventionnel de base. En conséquence, à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant, il n'existera plus qu'une seule grille unique applicable aux salariés ouvriers et ETAM, la « grille du salaire minimum conventionnel garanti », qui servira à la fois :

- de référence aux calculs des dispositions insérées à l'article O 2 de la convention collective des industries céramiques de France, sur le travail de nuit et le travail du dimanche ;

- de comparaison aux salaires réels, puisque « aucun salarié travaillant effectivement sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures ne pourra percevoir un salaire mensuel brut inférieur au salaire minimum conventionnel garanti ».

Les articles O 13 *a* et E 16 *a* de la convention collective sont modifiés en conséquence et désormais rédigés de la manière suivante :

« La grille du salaire minimum conventionnel garanti servant de référence aux réels et celle relative à la prime d'ancienneté sont annexées aux présentes clauses particulières. Pour toute référence horaire, le salaire minimum conventionnel garanti est divisé par 151,67 heures ou l'horaire affiché équivalent. »

Article 3

Modification des modalités de calcul prévues pour le travail de nuit et du dimanche à l'article O 2 de la convention collective

En contrepartie de la suppression de la grille du barème minimum conventionnel de base, les parties conviennent de modifier les modalités de calcul prévues à l'article O 2 de la convention collective pour le travail de nuit et du dimanche.

Ainsi, à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant, les dispositions de l'article O 2 précité prévoyant des aménagements de salaire pour le travail de nuit et du dimanche sont modifiées de la manière suivante :

« En ce qui concerne les salariés effectuant les postes en continu ou en semi-continu comprenant un travail de nuit, la rémunération comporte des aménagements de salaire, de taux ou de prime dont l'ensemble rapporté aux heures de nuit assure pour celles-ci une rémunération au moins égale à 120 % du taux horaire minimum conventionnel du coefficient du salarié, tel que défini au paragraphe *a* de l'article O 13.

En ce qui concerne les salariés effectuant les postes en continu comprenant un travail les dimanches et les jours fériés légaux, la rémunération comporte des aménagements de salaire, de taux ou de prime dont l'ensemble rapporté aux heures de dimanche ou de jour férié assure pour celles-ci une rémunération au moins égale à 165 % du taux horaire minimum conventionnel du coefficient du salarié, tel que défini au paragraphe *a* de l'article O 13. »

Les parties conviennent que ces modifications de taux de majoration ne doivent en aucun cas conduire à réduire les taux horaires majorés conventionnels de référence pour le travail de nuit, le travail du dimanche et des jours fériés légaux visés à l'article O 2 de la convention collective, applicables à la date d'entrée en vigueur du présent avenant.

Par conséquent, les salariés concernés par cette diminution continueront de bénéficier des taux horaires majorés conventionnels de référence applicables, pour le travail de nuit, le travail du dimanche et des jours fériés légaux visés à l'article O 2 de la convention collective, antérieurement à l'entrée en vigueur du présent accord, tant que ces derniers s'avéreront plus favorables que ceux résultant du nouveau mode de calcul.

Article 4

Revalorisation du salaire minimum garanti des personnels ouvriers et ETAM

Le « salaire minimum conventionnel garanti » est fixé par le barème figurant en annexe I du présent avenant, établi sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures, soit 151,67 heures par mois.

Pour toute référence horaire, le barème du salaire minimum conventionnel garanti est divisé par 151,67 heures ou l'horaire affiché équivalent.

Article 5

Revalorisation de la grille des appointements mensuels minima des personnels cadres

Les appointements mensuels minima garantis de la grille des personnels cadres sont fixés selon le barème figurant en annexe II.

La grille des appointements mensuels minima correspond à un horaire mensuel de 151,67 heures.

Article 6

Revalorisation de l'indemnité de panier prévue aux articles O 3 et E 5 de la convention collective des industries céramiques de France

A compter de l'entrée en vigueur du présent avenant, le montant de l'indemnité de panier conventionnelle prévue aux articles O 3 et E 5 de la convention collective des industries céramiques de France est porté à 10 €.

Article 7

Egalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes

Il est rappelé que les partenaires sociaux ont conclu, le 14 janvier 2014, un accord national de branche relatif à la diversité et à l'égalité professionnelle. En application de l'article 3 de cet accord, la branche examine annuellement, lors de la CPNE, les données statistiques élaborées par l'observatoire des métiers et des qualifications, orientées sur l'égalité entre les hommes et les femmes.

Par ailleurs, les parties signataires rappellent que, conformément à l'article 5 de ce même accord, les employeurs doivent assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois dans les entreprises.

Article 8

Modalités d'application

Article 8.1

Entrée en vigueur. – Dépôt. – Extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions relatives au présent accord entreront en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté portant son extension.

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et pour le dépôt à la direction des relations du travail et au conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions légales et réglementaires.

Il fera l'objet d'une demande d'extension en urgence auprès du ministère du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente. Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire du Premier ministre du 23 mai 2011 relative aux dates d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises ne soit pas appliqué dans le cadre de la dérogation prévue par cette même circulaire.

Article 8.2

Adhésion

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

Article 8.3

Force obligatoire

Le présent accord ne remet pas en cause les usages, les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe plus favorables aux salariés conclus avant son entrée en vigueur. Les accords d'établissement, d'entreprise ou de groupe ne pourront déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable aux salariés.

Article 8.4

Révision. – Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail. Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires.

Fait à Paris, le 13 juin 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CICF.

Syndicats de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

FNCB CFDT.

ANNEXE I

Grille de salaire minimum garanti des personnels ouvriers et ETAM des industries céramiques

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM garanti mensuel (pour 151,67 heures)
I	125	1 445,38
	130	1 448,26
	135	1 452,39
	140	1 453,64
II	145	1 455,38
	155	1 458,15
	160	1 459,89
III	175	1 461,61
	190	1 482,94
	200	1 498,67
IV	210	1 522,96
	230	1 548,66
	240	1 603,16
V	250	1 659,71
	260	1 718,31
	270	1 778,98
VI	280	1 845,81
	290	1 914,69
	300	1 986,67
VII	310	2 062,75
	330	2 138,84
	350	2 219,04

ANNEXE II

Grille des appointements mensuels minima des cadres

La grille des appointements mensuels minima garantis correspondant à un horaire mensuel de 151,67 heures, est fixée comme suit :

ANNÉE D'EXPÉRIENCE	COEFFICIENT	SALAIRE (pour 151,67 heures)
Position 1		
Avant 1 an	78	2 011,32
1 an	86	2 186,11
2 ans	93	2 337,89
3 ans	100	2 492,36
Position 2		
Position 2 (catégories A, B et C)	100	2 492,36
Après 3 ans en position 2	108	2 673,33
Après 3 ans au coefficient 108	114	2 808,79
Après 3 ans au coefficient 114	120	2 943,16
Après 3 ans au coefficient 120	126	3 078,61
Après 3 ans au coefficient 126	132	3 214,06
Après 3 ans au coefficient 132	138	3 318,64
Position 3		
3 A	138	3 318,64
3 B	180	4 234,49

Les appointements réels sont déterminés dans chaque établissement ou entreprise. Les appointements mensuels bruts réels d'un cadre sont constitués comme suit :

- d'une part, d'une partie fixe correspondant aux derniers appointements mensuels bruts perçus ;
- d'autre part, d'une partie variable correspondant au douzième des primes, gratifications ou indemnités habituelles de l'entreprise, à caractère contractuel ou faisant partie intégrante de la rémunération ; ainsi que les avantages en nature perçus durant les 12 derniers mois.

Brochure n° 3163

Convention collective nationale
IDCC : 1580. – INDUSTRIE DE LA CHAUSSURE
ET DES ARTICLES CHAUSSANTS

ACCORD DU 14 MAI 2014
RELATIF AU CONTRAT DE GÉNÉRATION
NOR : ASET1450928M
IDCC : 1580

PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la négociation prévue par l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 relatif au contrat de génération et la loi du 1^{er} mars 2013 portant création du contrat de génération.

Dans un contexte économique difficile, les parties signataires réaffirment leur volonté d'accompagner le développement des entreprises de la branche en alliant formation des jeunes, anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges, et compétitivité des entreprises. Situés sur un marché globalisé, les entreprises industrielles et leurs salariés doivent en permanence, à la fois, maintenir le niveau de leurs compétences et de savoir-faire, et innover sans cesse pour accompagner les évolutions de leur environnement.

Malgré un contexte particulièrement difficile, les signataires souhaitent permettre aux entreprises de préparer l'avenir. Ils marquent, par le présent accord, leur volonté de répondre aux enjeux de renouvellement des compétences, de préservation et de développement de l'emploi. Les parties signataires partagent ainsi la nécessité de rajeunir la population salariée de la branche, en facilitant l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, sans pour autant se priver des compétences et savoir-faire des salariés les plus âgés.

Le présent accord national prend la suite de l'accord du 8 octobre 2009 en faveur de l'emploi des salariés âgés et, selon le diagnostic préalablement établi, répond à trois objectifs :

- améliorer l'accès des jeunes à un emploi durable en contrat de travail à durée indéterminée ;
- maintenir et développer l'emploi des salariés âgés ;
- assurer la transmission des savoirs et des compétences entre les générations.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des articles L. 5121-6 et suivants du code du travail.

TITRE I^{ER}
CADRE JURIDIQUE

Article 1.1

Champ d'application

Le présent accord est conclu dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et de l'avenant du 7 juillet 2008 relatif à l'adhésion de la chambre

syndicale nationale des podo-orthésistes (CSNPO) et de la chambre syndicale nationale des bottiers (CSNB) à ladite convention.

Article 1.2

Entreprises concernées

Conformément à l'article L. 5121-8 du code du travail, à compter de son entrée en vigueur, le présent accord permet aux entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés ou qui appartiennent à un groupe, au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail, dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés de bénéficier de l'aide de l'Etat mentionnée à l'article L. 5121-17 du même code.

Les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés peuvent bénéficier d'une aide de l'Etat dès lors qu'elles remplissent les conditions fixées à l'article L. 5121-17 du code du travail. Le « contrat de génération » constitue, pour ces entreprises, un dispositif pour accompagner le recrutement de jeunes salariés en contrat à durée indéterminée et le maintien dans l'emploi des salariés âgés.

Les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés ou qui appartiennent à un groupe, au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail, dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés, et qui sont couvertes par un accord collectif d'entreprise ou de groupe, ou par un plan d'action relatif au contrat de génération ne sont pas couvertes par le présent accord.

TITRE II

DIAGNOSTIC PRÉALABLE

Le 8 octobre 2009, un accord en faveur de l'emploi des salariés âgés dans l'industrie de la chaussure a été signé. Les différents objectifs fixés dans cet accord, qui a fait l'objet d'un suivi annuel, ont été atteints. Ainsi, l'objectif global de maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus au niveau de 2009, soit 18 % des effectifs de la branche, a été dépassé puisque ce taux était de 24,8 % au terme de l'accord. Les objectifs des autres mesures prises dans le cadre du maintien dans l'emploi des salariés âgés ont également été remplis.

Article 2.1

Eléments du diagnostic

Sur les 3 dernières années ⁽¹⁾, la population salariée de l'industrie de la chaussure se caractérise par une moyenne d'âge de 47,3 ans en 2011, de 47 ans en 2012 et de 47,25 ans en 2013.

S'agissant de la pyramide des âges ⁽¹⁾ :

- la tranche d'âge des moins de 30 ans représentait 4,4 % des salariés en 2011, 7,6 % des salariés en 2012 et 8,1 % des salariés en 2013 ;
- les salariés de 30 à 54 ans représentaient 67,1 % des effectifs en 2011, 67,6 % en 2012 et 67,9 % en 2013 ;
- les salariés âgés de 55 ans et plus représentaient 28,5 % des effectifs en 2011, 24,8 % en 2012 et 24 % en 2013.

Sur la période 2013-2016, selon les dispositions résultant de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, 7,1 % des salariés auront atteint l'âge légal de départ à la retraite (sur un échantillon de 1 165 salariés en 2013), hors les cas de départ avant 60 ans.

(1) Données issues des enquêtes réalisées par la FFC en 2011 sur un échantillon de 1 089 salariés, en 2012 sur un échantillon de 1 666 salariés et en 2013 sur un échantillon de 1 463 salariés.

Si les perspectives de recrutement sont liées aux départs à la retraite, elles dépendent surtout fortement de la conjoncture économique.

Les caractéristiques des contrats de travail de la branche font apparaître qu'en 2013 ⁽¹⁾ 97 % des salariés étaient sous contrat à durée indéterminée et 3 % sous contrat à durée déterminée. Les salariés sous contrat à durée déterminée représentaient 5,4 % des salariés en 2010 (données DADS).

En 2011, 10 contrats d'apprentissage ont été signés, 11 en 2012 ainsi qu'en 2013. S'agissant des contrats de professionnalisation, 35 ont été conclus en 2011, 27 en 2012 et 64 en 2013.

En 2010, 11,4 % des salariés travaillaient à temps partiel (données DADS 2010). En 2013 ⁽¹⁾, ces salariés représentaient 5 % des effectifs, hors contrats en alternance.

Les ouvriers et employés ⁽¹⁾ représentaient 84 % des salariés en 2011, 80,5 % en 2012 et 80 % en 2013. Les effectifs comprenaient 10 % de techniciens et agents de maîtrise ⁽¹⁾ en 2011, 10,3 % en 2012 et 11 % en 2013. Les cadres ⁽¹⁾ représentaient 6 % des effectifs en 2011, 9,2 % en 2012 et 7 % en 2013.

Les compétences considérées comme essentielles pour la branche sont celles des métiers de la fabrication et en particulier le montage. Les métiers du bureau d'études, comme patronnier et agent des méthodes, représentent également des compétences clés pour les entreprises.

Les situations de pénibilité concernent la plupart des métiers de la production.

S'agissant des métiers dans lesquelles la proportion de femmes et d'hommes est déséquilibrée, il apparaît que les activités de piqure, finition et mise en boîte sont très majoritairement exercées par des femmes, alors que celles du montage, de la maintenance ou relatives à l'injection le sont par des hommes.

Article 2.2

Tranches d'âge prioritaires

Compte tenu du diagnostic, l'action de la branche doit prioritairement cibler le recrutement des jeunes âgés de moins de 30 ans en contrat à durée indéterminée. S'agissant des salariés âgés, la priorité est le recrutement et le maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus.

TITRE III

ENGAGEMENTS

Article 3.1

Engagements en faveur de la formation et de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi

Article 3.1.1

Objectifs chiffrés en matière de recrutements de jeunes en CDI

Sur la période 2011-2013, les salariés âgés de moins de 30 ans représentaient en moyenne 6,7 % des salariés des entreprises de la branche.

Dans un contexte mondial difficile et de mutation, l'objectif est d'augmenter progressivement le taux de recrutement des salariés de moins de 30 ans en contrat à durée indéterminée pour rééquilibrer la pyramide des âges dans la branche. L'objectif est que 25 % des embauches réalisées par les entreprises de la branche, sur la durée de l'accord, soient celles de jeunes de moins de 30 ans en contrat à durée indéterminée.

(1) Données issues d'une enquête réalisée par la FFC en 2013 sur un échantillon de 1 463 salariés.

Article 3.1.2

Modalités d'intégration, d'accompagnement et d'accès des jeunes, en particulier les moins qualifiés

Afin de redynamiser le recrutement des jeunes dans le secteur et d'attirer leurs talents, les parties signataires s'engagent à poursuivre la valorisation des métiers et des entreprises de la branche auprès des jeunes. Un partenariat avec le monde de l'éducation a en effet été noué par la signature d'une convention de coopération avec le ministère de l'Education nationale. Dans ce cadre, la fédération française de la chaussure participe et organise des actions de promotion des métiers de la branche. Ainsi, elle participe notamment à des salons des métiers et organise une rencontre annuelle entre élèves de BTS et professionnels.

En outre, les signataires du présent accord souhaitent contribuer à l'orientation professionnelle des jeunes, à l'amélioration de leur insertion professionnelle, à leur professionnalisation et au développement de leur taux d'emploi. Ainsi, il est mis en place un parcours d'accueil, avec la désignation d'un référent, à l'entrée dans l'entreprise, ainsi qu'un entretien de suivi.

Mise en place d'un parcours d'accueil dans l'entreprise, désignation d'un référent et description de ses fonctions

Pour que les jeunes embauchés bénéficient des éléments indispensables à une bonne intégration dans l'entreprise, un parcours d'accueil est organisé.

Ainsi, l'employeur présente l'activité de l'entreprise et son environnement, ses différents métiers, et les procédures internes (hygiène, sécurité...). Une visite comprenant la présentation des équipes, et notamment celle avec laquelle le nouvel embauché va travailler, est organisée dans les deux premières semaines de son arrivée.

Un salarié « référent », présenté au jeune dès son arrivée, l'accompagne dès les premiers jours.

Le référent, choisi par l'employeur sur la base du volontariat, est chargé d'accueillir et d'aider à l'intégration du jeune dans l'entreprise. Il a notamment pour mission de présenter au jeune le poste de travail et ses collègues et de répondre à ses questions. Compte tenu de son rôle, le référent est choisi, en priorité, parmi les personnes facilement accessibles par le jeune en termes de poste (même service ou équipe), sans considération du lien hiérarchique, si l'organisation le permet.

Le référent disposera du temps nécessaire pour accueillir le jeune embauché. Le temps qu'il consacra à l'intégration et au suivi du jeune sera considéré comme du temps de travail effectif et l'employeur adaptera l'organisation de sa charge de travail.

Afin d'accompagner les entreprises dans cette démarche, il sera élaboré et proposé par la branche, à titre indicatif, un modèle de document présentant le rôle et les missions du référent dans l'entreprise. Ce document, ou tout autre outil utile à l'accompagnement du jeune pour son intégration dans l'entreprise, sera remis au référent.

Mise en place d'un entretien de suivi

Afin de poursuivre l'accompagnement du jeune au-delà de son intégration immédiate et de faire un point d'étape sur son intégration, un entretien de suivi est organisé entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent. Cet entretien porte en particulier sur l'évaluation de la maîtrise des compétences du jeune.

Les modalités de mise en œuvre de l'entretien de suivi sont déterminées au niveau de chaque entreprise, selon les fonctions confiées au jeune et l'organisation de l'entreprise.

Toutefois, afin d'accompagner les entreprises dans cette démarche, la branche proposera un guide relatif à la préparation et à la conduite de cet entretien.

Article 3.1.3

Perspectives de développement de l'alternance et conditions de recours aux stages

Les parties signataires considèrent que la formation professionnelle des jeunes et leur adaptation aux emplois sont déterminantes pour leur insertion professionnelle. Les contrats en alternance et les stages permettent aux jeunes de se familiariser avec le monde du travail et d'acquérir des compétences professionnelles opérationnelles, favorisant ainsi leur accès à un emploi.

Le petit nombre d'apprentis (10 apprentis en 2011 et 11 apprentis en 2012 et 2013) s'explique par le fait que le CAP chaussures n'est plus enseigné et qu'il ne reste que trois CFA dédiés aux métiers de la chaussure, au sens large. En ce qui concerne les contrats de professionnalisation ⁽¹⁾, 35 ont été conclus en 2011, 27 en 2012 et 64 en 2013.

Les salariés en alternance sont formés à des métiers spécifiques à l'industrie de la chaussure comme ceux du bureau d'études et de la fabrication, ou bien à des métiers qui ne sont pas spécifiques à nos activités, comme les métiers du commerce, de la logistique ou de la maintenance...

La branche considère que le recours à l'alternance représente une opportunité pour ses métiers dont le savoir-faire à acquérir, les gestes à accomplir représentent une part importante des compétences à maîtriser. C'est pourquoi les parties signataires incitent les entreprises à augmenter le recours à l'apprentissage et au contrat de professionnalisation, en favorisant la communication autour de ces dispositifs. Pour développer la formation en alternance, il sera également communiqué sur les certificats de qualification professionnelle mis en place par la branche.

Conditions de recours aux stages

Les stages en entreprise permettent aux jeunes qui sont autorisés à en bénéficier d'acquérir une expérience pratique directement en lien avec leurs études. Ils constituent une période privilégiée de transition vers la vie professionnelle, et témoignent de l'engagement des entreprises en faveur de la formation et de l'emploi des jeunes.

L'accueil de stagiaires suppose que l'entreprise dispose des moyens d'encadrement nécessaires afin de favoriser l'atteinte des objectifs du stage et que des engagements réciproques soient pris.

Ainsi, l'entreprise s'engage à accueillir le stagiaire et à lui donner les moyens de réussir sa mission, à désigner un responsable de stage dont la tâche sera de le guider et de le conseiller, à l'informer sur les règles de l'entreprise, à favoriser son intégration au sein de l'entreprise, à assurer un suivi et à évaluer la qualité du travail effectué. Une attestation de stage décrivant les missions effectuées sera rédigée.

En contrepartie, le stagiaire s'engage à réaliser sa mission et à être disponible pour les tâches qui lui sont confiées, à respecter les règles de l'entreprise, à effectuer l'intégralité de son stage et à faire preuve d'assiduité tout au long de son stage, à respecter les exigences de confidentialité fixées par l'entreprise, à rédiger, lorsqu'il est exigé, un rapport ou un mémoire dans les délais prévus. Ce document devra être présenté aux responsables de l'entreprise avant d'être soutenu.

L'entreprise et l'établissement d'enseignement veilleront à échanger les informations nécessaires au bon déroulement du stage, avant, pendant et après le stage.

Modalités d'accueil des alternants et des stagiaires

Pour accompagner leur arrivée et leur intégration dans l'entreprise, les jeunes en alternance et les stagiaires dans l'entreprise bénéficient d'un parcours d'accueil, tel qu'il est prévu pour les nouveaux embauchés par le présent accord.

(1) Rapports d'activité du Forthac et d'OPCALIA TMC.

Toutefois, le rôle du référent sera assuré par :

- un maître de stage pour les stagiaires ;
- un tuteur pour les contrats de professionnalisation ;
- un maître d'apprentissage pour les contrats d'apprentissage.

A leur arrivée dans l'entreprise, il sera remis aux jeunes en alternance et stagiaires une documentation présentant les métiers de la chaussure.

Un document présentant le parcours d'intégration de l'alternant élaboré par la branche, sera proposé, à titre indicatif, aux entreprises.

Les signataires précisent que les outils mentionnés à l'article 3.1.2 sont de nature à faciliter l'intégration des alternants.

Article 3.1.4

Mobilisation d'outils existant dans l'entreprise permettant de lever les freins matériels à l'accès à l'emploi, tels que les difficultés de transport ou de garde d'enfants

L'entreprise informera les jeunes sur les aides au logement mises en place par Action logement, pour aider les jeunes à accéder à un logement ou le financer, ainsi que sur les modes de garde d'enfants existant dans la commune où est située l'entreprise.

Article 3.1.5

Modalités d'accès à la formation

Les salariés recrutés dans le cadre du contrat de génération ont accès aux dispositifs de formation et de qualification, au même titre que les autres salariés de l'entreprise. Une attention particulière sera apportée aux salariés les moins qualifiés.

Par ailleurs, afin d'apporter aux jeunes en recherche d'emploi les compétences attendues par les entreprises, et compte tenu du faible nombre d'écoles qui préparent aux métiers de la chaussure et de leur répartition géographique, les entreprises sont amenées à recruter des demandeurs d'emploi qu'elles forment par la suite en interne ou par le biais d'un organisme de formation. C'est dans ces conditions que la CPNEFP de la branche a décidé de rendre éligible à la préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC) l'ensemble des métiers de la fabrication, notamment coupe, piquê et montage.

Article 3.2

Engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés

Article 3.2.1

Objectifs d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés

Sur la période 2011-2013, les salariés âgés de plus de 55 ans représentaient en moyenne 25,7 % des salariés des entreprises de la branche.

Les parties signataires se fixent les objectifs suivants :

- que la part de salariés âgés de plus de 55 ans atteigne 28 % ;
- que 5 % des salariés embauchés soient âgés de 55 ans et plus.

L'atteinte des objectifs chiffrés est fixée pour l'ensemble de la branche et pour la durée du présent accord. Toutefois, la mise en œuvre des mesures qu'il prévoit fera l'objet d'un suivi annuel.

Article 3.2.2

Amélioration des conditions de travail et prévention de la pénibilité, notamment par l'adaptation et l'aménagement du poste de travail

Soucieuses de l'amélioration des conditions de travail et de la prévention des situations de pénibilité, pour maintenir les salariés âgés dans l'emploi et limiter, dans la mesure du possible, les effets de l'usure professionnelle, les parties signataires ont conclu un accord le 26 février 2013 relatif à la prévention de la pénibilité. Elles considèrent en effet que l'amélioration des conditions de travail, facteur de qualité de vie professionnelle pour les salariés et de progrès pour les entreprises, est la première condition de la prévention de la pénibilité du travail. Le 13 septembre 2013, la fédération française de la chaussure a signé avec la CNAMTS une convention nationale d'objectifs fixant un programme d'actions de prévention spécifique aux activités de la filière cuir et notamment à celles de la chaussure. Parmi les objectifs de cette convention figure la prévention des risques de survenue de troubles musculo-squelettiques (TMS).

Amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel

La répétitivité d'un même geste étant la cause principale des affections périarticulaires, les entreprises veilleront à diversifier l'activité des salariés en leur confiant des travaux différents, dans la mesure des possibilités et des impératifs de production de l'entreprise. L'exécution des différents travaux sera répartie sur une période de deux semaines consécutives.

Lorsqu'un temps d'adaptation à l'exécution d'une nouvelle tâche est nécessaire, le montant du salaire versé au salarié sera calculé sur la moyenne des 3 derniers mois, hors éléments exceptionnels de rémunération. Il sera maintenu pendant une durée raisonnable à déterminer avec l'employeur, en tenant compte des nouveaux gestes à acquérir. Les modalités sont préalablement formalisées par écrit.

Les partenaires sociaux incitent également les salariés à diversifier leurs activités, dans la mesure des possibilités des entreprises.

Si cela s'avère nécessaire, les salariés bénéficieront d'une formation leur permettant d'exécuter des travaux différents.

Dans le cadre de cette mesure, le DIF pourra être mobilisé, en accord avec l'employeur, et, à compter du 1^{er} janvier 2015, le compte personnel de formation (CPF), selon les conditions et modalités prévues par ce dispositif.

Objectif chiffré : 35 % des salariés accompliront au moins deux tâches différentes.

Indicateur : part des salariés accomplissant au moins deux tâches différentes.

Adaptation et aménagement du poste de travail

Etant donné l'importance de la prévention pour préserver la santé des salariés, notamment l'apparition de troubles musculo-squelettiques (TMS), première cause des maladies professionnelles dans la branche, il est essentiel d'en intégrer les impératifs en amont.

Ainsi, lors de l'acquisition ou du renouvellement de matériels, lors de la création, l'agrandissement ou la rénovation des lieux de travail, les entreprises porteront leur choix sur des machines, outillages ou équipements, aménagements de postes de travail en prenant en compte les avancées réalisées en termes de conditions de travail (ergonomie, bruit, vibrations...).

Objectif chiffré : 100 % des matériels achetés ou renouvelés, postes de travail ayant bénéficié de cette mesure parmi les postes de travail exposés à un facteur de pénibilité et concernés par l'acquisition ou le renouvellement d'un matériel, la création, l'agrandissement ou la rénovation des lieux de travail.

Indicateur : part des matériels achetés ou renouvelés, postes de travail ayant bénéficié d'une amélioration.

Article 3.2.3

Actions pertinentes dans les domaines suivants :

- développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ;
- aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite ;
- anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges.

Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Afin de développer l'appétence des salariés à se former, de les aider à être acteurs de leur évolution professionnelle, et de permettre aux entreprises d'identifier et de capitaliser l'ensemble des connaissances et compétences de leurs salariés, le modèle de passeport formation élaboré par le comité paritaire national de l'emploi et la formation professionnelle sera diffusé aux entreprises couvertes par le présent accord.

Ce passeport, destiné notamment aux salariés de 45 ans, permettra à chaque salarié qui le souhaite et sur son initiative de répertorier ses connaissances, compétences et aptitudes professionnelles acquises au cours de sa formation initiale et continue ou dans le cadre de ses expériences professionnelles.

Objectif chiffré : diffusion du passeport formation à 80 % des entreprises couvertes par le présent accord.

Indicateur : part des entreprises couvertes par le présent accord ayant reçu le passeport formation.

Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite

Dans le cadre de l'aménagement des fins de carrière et afin de préparer, et ainsi de faciliter, la transition entre activité et retraite, une documentation relative aux dispositions nouvelles en matière de retraite et de cumul emploi-retraite sera réalisée et diffusée aux entreprises, à destination de leurs salariés.

Objectif chiffré : diffusion de cette documentation à 80 % des entreprises couvertes par le présent accord.

Indicateur : part des entreprises couvertes par le présent accord ayant reçu la documentation d'information sur les dispositions nouvelles en matière de retraite.

Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges

L'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles suppose la mise en œuvre de parcours professionnels.

En tenant compte des aspirations du salarié et des possibilités existantes dans l'entreprise, l'entretien professionnel permet d'envisager les perspectives d'évolution professionnelle du salarié.

Cet entretien permet, en fonction des objectifs définis, d'informer le salarié de ses droits existants en matière de formation professionnelle, et de faciliter la mise en œuvre des dispositifs les mieux adaptés.

Cet entretien a lieu au minimum tous les deux ans et donne lieu à une formalisation écrite allégée, dont un modèle sera proposé par la fédération française de la chaussure. La formalisation de cet entretien peut être mentionnée par le salarié dans une annexe à son passeport formation.

Un guide relatif à l'entretien professionnel sera mis à la disposition des entreprises sur le site de la fédération française de la chaussure. Les entreprises seront informées par e-mail de la mise à disposition de ce guide téléchargeable.

Objectif chiffré : accès au modèle de formalisation écrite allégée de l'entretien professionnel et à l'outil d'aide à la conduite de cet entretien par 80 % des entreprises couvertes par le présent accord.

Indicateur : part des entreprises couvertes par le présent accord ayant eu accès au modèle de formalisation écrite allégée et à l'outil d'aide à la conduite de l'entretien professionnel.

Article 3.2.4

Modalités d'intégration, d'accompagnement et d'accès des salariés âgés et des référents

Les salariés recrutés dans le cadre du contrat de génération ont accès aux dispositifs de formation et de qualification, au même titre que les autres salariés de l'entreprise. Une attention particulière sera portée aux salariés les moins qualifiés. Ils bénéficieront, comme les jeunes, du parcours d'accueil.

Article 3.3

Engagements en faveur de la transmission des savoirs et des compétences

Article 3.3.1

Actions permettant la transmission des savoirs et des compétences en direction des jeunes

La transmission des savoirs et des compétences était traditionnellement pratiquée dans les métiers de main-d'œuvre. Elle retrouve toute sa place, face au manque de formations spécifiques aux métiers de la fabrication de la chaussure. Elle permet aux entreprises de pérenniser et de développer leur activité, en capitalisant et démultipliant les compétences détenues par leurs salariés. De nombreuses tâches relevant en outre des savoir-faire d'une entreprise.

La transmission, en direction des jeunes, des savoirs et compétences les plus sensibles pour l'entreprise et pour la branche est celle des « compétences clés » identifiées par chaque entreprise, selon ses spécificités de fabrication et de produits.

Pour aider les entreprises à identifier ces compétences clés, l'outil « Action compétences » mis en place par OPCALIA pourra être utilisé. Pour assurer la transmission des savoir-faire, le cursus labellisé « Savoir-faire » a été développé par OPCALIA TMC.

Pour assurer une bonne diffusion de ces outils auprès des entreprises, la fédération française de la chaussure mettra à disposition des entreprises sur son site Internet les documents d'information relatifs à ces dispositifs. Par ailleurs, pour leur mise en œuvre notamment, les conseillers OPCALIA TMC ont pour mission d'informer et de conseiller les entreprises.

Objectif : diffusion des documents d'information relatifs à « Action compétences » et au cursus labellisé « Savoir-faire » à 80 % des entreprises couvertes par le présent accord.

Indicateur : part des entreprises couvertes par le présent accord ayant accès à ces documents.

Article 3.3.2

Modalités de la transmission des savoirs et des compétences

La transmission des savoirs et des compétences permet également de créer et/ou de renforcer le lien entre les générations, de faciliter les coopérations intergénérationnelles. Elle favorise le partage et la transmission des compétences, ainsi que l'assimilation de la culture d'entreprise.

Pour transmettre leurs compétences clés, les entreprises mettront en place des « binômes » de transmission de compétences entre salariés expérimentés et jeunes. Ce type de dispositif permet en effet le maintien et le transfert au sein de l'entreprise des compétences clés, lesquelles ne sont géné-

ralement pas formalisées. Pour constituer ces binômes, et selon les compétences clés à transmettre, il sera tenu compte de l'âge et du nombre de salariés les détenant et amenés à quitter l'entreprise dans un avenir proche, de la légitimité professionnelle de ces salariés et de leur souhait de s'impliquer dans des relations intergénérationnelles. Le binôme ainsi constitué sera maintenu le temps nécessaire à la transmission du savoir et de la compétence.

Pendant le temps nécessaire à la transmission du savoir et de la compétence, le montant du salaire versé au salarié, calculé sur la moyenne des 3 derniers mois hors éléments exceptionnels de rémunération, sera maintenu. Pour la répartition de la charge de travail, il sera tenu compte du temps passé par le binôme à la transmission du savoir et de la compétence.

Afin d'aider les salariés à la transmission de leur savoir et compétence, ils seront formés dans le cadre du cursus labellisé « Savoir-faire » pour apprendre à formaliser leur savoir-faire et à le transmettre, sauf s'ils ont déjà suivi cette formation et assuré une telle transmission au cours des 3 dernières années.

Par ailleurs, pour développer la coopération intergénérationnelle, les entreprises veilleront à diversifier les âges des salariés au sein des équipes, ateliers ou services, dans la mesure des possibilités des entreprises (contraintes de fabrication, d'organisation...). Ainsi, salariés expérimentés et jeunes pourront plus facilement échanger, ce qui permettra le partage des connaissances et favorisera la transmission de la culture d'entreprise.

Objectifs chiffrés : mettre en place ces binômes pour chaque compétence clé, dès qu'elle est détenue par moins de 3 salariés dans l'entreprise, et en particulier lorsqu'elle est détenue par des salariés âgés proches de la retraite. Les entreprises veilleront, dans la mesure du possible, à constituer des binômes entre salariés jeunes et salariés âgés.

En outre, les entreprises veilleront à diversifier, selon les compétences et dans la mesure du possible, les âges au sein des équipes, ateliers ou services, dès lors que ces équipes, ateliers ou services comprennent au moins 3 salariés.

Indicateurs : part des binômes constitués pour les compétences clés, détenues par moins de 3 salariés, à transmettre. Part des équipes, ateliers ou services dont l'âge est diversifié.

Article 3.4

Engagements visant à aider les petites et moyennes entreprises à mettre en œuvre une gestion active des âges

Pour accompagner les entreprises dans la gestion active des âges, OPCALIA propose et prend en charge le diagnostic « Stratégie compétences ». Ce dispositif leur permet d'effectuer un diagnostic approfondi et global de leurs besoins en compétences (formation, recrutement...). Il est réalisé à partir d'un état des lieux des atouts et axes de développement de l'entreprise, qui lui permet de mettre en place un plan d'actions comprenant notamment la gestion des ressources humaines.

En outre, afin de favoriser la mise en place dans les entreprises de démarches de gestion des emplois et des compétences, OPCALIA propose l'application « Action compétences », qui met à disposition des entreprises les bases de données métiers de Pôle emploi et des observatoires des métiers des branches afin de leur permettre de créer des outils opérationnels de gestion des compétences.

Par ailleurs, les entreprises de moins de 300 salariés peuvent bénéficier d'un appui-conseil dans la mise en œuvre d'une gestion active des âges. Cet accompagnement les aidera à réaliser un diagnostic des ressources humaines de l'entreprise. Pour bénéficier de ce dispositif, les entreprises s'adressent à la DIRECCTE de leur région.

Les parties signataires s'engagent à promouvoir ces dispositifs auprès des entreprises.

Article 3.5

Egalité professionnelle et lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de carrière

Pour la mise en œuvre des objectifs du présent accord, les entreprises veilleront à prendre en compte l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et s'engagent à respecter les dispositions légales et conventionnelles, ainsi que les engagements pris dans le cadre de l'accord ou du plan d'action mentionné aux articles L. 2242-5 et L. 2242-5-1 du code du travail.

S'agissant de l'embauche, une attention particulière sera portée à l'équilibre des recrutements entre les femmes et les hommes. Ainsi, l'entreprise veillera à ce que la part des femmes et des hommes parmi les candidats retenus reflète, à compétences, expériences et profils équivalents, celle relevée dans les candidatures reçues. Les entreprises sensibiliseront les managers dans le cadre de leurs actions de recrutement sur la nécessité d'assurer un traitement équitable entre les femmes et les hommes.

En ce qui concerne la formation, les entreprises veilleront à l'équilibre d'accès à la formation entre les femmes et les hommes. Ainsi, selon l'activité et les besoins de l'entreprise et des salariés, si un déséquilibre est constaté, il sera proposé en priorité une action de formation aux femmes ou aux hommes qui n'ont suivi aucune action de formation les dernières années.

En matière de déroulement de carrière, les femmes et les hommes doivent, à compétences égales, être en mesure d'avoir les mêmes possibilités d'évolution. Les critères de promotion doivent être les mêmes pour l'ensemble des salariés et ne doivent pas être discriminatoires. Les entreprises veilleront à l'accès des femmes aux postes où elles sont faiblement représentées, notamment aux postes à responsabilité, pour une représentation la plus équilibrée possible des femmes et des hommes à ces postes.

TITRE IV

SUIVI ET ÉVALUATION

Article 4.1

Calendrier prévisionnel de la mise en œuvre des engagements

Les engagements seront mis en œuvre selon le calendrier suivant :

- guide relatif aux rôle et mission du référent (art. 3.1.2) : second semestre 2014 ;
- guide relatif à la préparation et la conduite de l'entretien de suivi (art. 3.1.2) : second semestre 2014 ;
- action de communication sur les CQP par la branche : une fois par an ;
- document relatif au parcours d'intégration des alternants (art. 3.1.3) : premier semestre 2015 ;
- passeport formation (art. 3.2.3) : second semestre 2014 ;
- guide sur les dispositions nouvelles en matière de retraite (art. 3.2.3) : second semestre 2015 ;
- guide relatif à l'entretien professionnel (art. 3.2.3) : second semestre 2015 ;
- mise en ligne sur le site de la fédération française de la chaussure des documents d'information relatif à l'outil « Action compétences » et au cursus labellisé « Savoir-faire » (art. 3.3.1) : second semestre 2014 ;
- mise en ligne sur le site de la fédération française de la chaussure du document d'information relatif à l'outil « Stratégie compétences » (art. 3.4) : second semestre 2014.

Article 4.2

Modalités de suivi et d'évaluation des engagements

Le présent accord fera l'objet d'un suivi annuel, dans le cadre de la commission paritaire. A son échéance, un bilan complet sera réalisé.

Les indicateurs généraux de suivi permettant l'évaluation annuelle des engagements sont :

- part des salariés de moins de 30 ans dans les salariés recrutés en contrat à durée indéterminée ;
- part des salariés de 55 ans et plus dans les salariés recrutés en contrat à durée indéterminée ;
- part des salariés de moins de 30 ans et des salariés de 55 ans et plus dans l'ensemble des effectifs ;
- nombre de contrats d'apprentissage et de contrats de professionnalisation conclus.

Les indicateurs spécifiques aux engagements pris sont indiqués dans les dispositions relatives à ces engagements.

Article 4.3

Modalités de publicité de l'accord, notamment auprès des salariés

Le présent accord fera l'objet d'une communication de la fédération française de la chaussure auprès des entreprises couvertes par ses dispositions, il sera mis en ligne sur son site.

Dans les entreprises couvertes par le présent accord, il devra faire l'objet d'un affichage.

TITRE V

AUTRES DISPOSITIONS

Article 5.1

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans. A l'échéance de son terme, il ne continuera pas à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée.

Il prendra effet au lendemain de la publication de son arrêté d'extension.

Article 5.2

Dépôt, extension et entrée en vigueur

Le présent accord sera notifié à toutes les parties conformément à l'article L. 2232-2 du code du travail.

A l'issue d'un délai de 15 jours, il sera déposé en application de l'article L. 2231-6 du code du travail et son extension sera demandée conformément aux articles L. 2261-15 et suivants du même code.

Le présent accord entrera en vigueur à compter du lendemain du jour de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 14 mai 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FFC ;
CSNB ;
CSNPO.

Syndicats de salariés :

FNAA CFE-CGC ;
FCMTE CFTC ;
CTH FO ;
THC CGT.

Brochure n° 3280

**Conventions collectives nationales
et accords nationaux**

INDUSTRIE DE LA FABRICATION DES CEMENTS

IDCC : 832. – **Ouvriers**

IDCC : 833. – **Employés, techniciens et agents de maîtrise**

IDCC : 363. – **Cadres**

ACCORD DU 16 AVRIL 2014

RELATIF AUX SALAIRES MENSUELS GARANTIS, AUX PRIMES

ET À LA VALEUR DU POINT AU 1^{ER} MAI 2014

NOR : ASET1450915M

IDCC : 832, 833

PRÉAMBULE

Dans le cadre de la commission mixte paritaire qui s'est réunie entre les 27 septembre 2013 et 16 avril 2014, les délégations des organisations syndicales et professionnelles de la branche ont acté les constats partagés suivants :

- le dispositif conventionnel relatif à la fixation et à l'évolution des salaires de la branche présente des rigidités, liées à sa complexité, qui rendent problématique l'aboutissement des négociations ;
- certains emplois répertoriés, ainsi que leur correspondance avec le barème de rémunération conventionnel, nécessitent d'être adaptés pour mieux répondre aux réalités actuelles de la profession et aux transformations en cours ;
- il y a lieu dès lors d'envisager de ne plus faire usage du coefficient de correspondance entre salaire mensuel de base et salaire mensuel garanti, afin de redonner à ce niveau une autonomie de la négociation entre partenaires de la branche, assortie de propositions chiffrées pour l'ensemble de la grille ;
- le point 100 doit toutefois demeurer une référence conventionnelle de base dans la fixation des niveaux de rémunérations et celles-ci doivent refléter une progression hiérarchique en fonction de l'appréciation des qualifications retenues.

Sur la base de ces constats, les organisations syndicales et professionnelles de la branche conviennent :

- d'échanger des propositions s'inscrivant dans ces orientations, en vue de parvenir, dans un cadre renouvelé, à la conclusion d'un accord de branche sur les rémunérations, traitant également des modalités de calcul du 13^e mois et de l'allocation de fin d'année ;
- de s'engager ultérieurement dans un travail partagé d'analyse des activités et des emplois, de sorte que ceux-ci soient mieux appropriés aux évolutions constatées dans la profession, cette question se situant dans le cadre ordinaire de la négociation de branche tel que prévu par les dispositions légales applicables ;

- de s'accorder pour reconnaître que la hiérarchisation des salaires est indispensable et, en conséquence, d'éviter le tassement des salaires entre les différents coefficients ou, pour le moins, le minimiser ;
- de maintenir cette dynamique pour les prochaines négociations.

En conséquence, entre les parties signataires,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant, établi en vertu des articles L. 2231-1 et L. 2231-3 du code du travail, s'applique aux entreprises qui relèvent des conventions collectives nationales de l'industrie de la fabrication des ciments du personnel ouvrier et du personnel ETDAM du 2 février 1976.

Le présent avenant s'appliquera sans préjudice des dispositions légales et notamment des articles L. 2241-1, L. 3232-1 et L. 3232-3 du code du travail.

Article 2

Revalorisation du point 100 de la profession

La valeur du point 100 de la profession, telle que visée aux articles 3 des conventions collectives nationales du personnel ouvrier et du personnel ETDAM du 2 février 1976 sera portée au 1^{er} mai 2014 à 4,8702 €, soit une revalorisation de 1 % par rapport à la dernière valeur connue du point 100 de la profession.

En outre, l'évolution du point 100 s'inscrira de façon pérenne dans une cohérence avec l'évolution des salaires mensuels garantis.

De plus, le point 100 sera augmenté exceptionnellement au 1^{er} septembre 2014 pour être porté à 4,9040 €, ce rattrapage permettant de diminuer l'écart entre le salaire mensuel garanti et le salaire mensuel de base.

Article 3

Grille des salaires mensuels garantis

A compter du 1^{er} mai 2014, les coefficients de correspondance entre les salaires mensuels de base et les salaires mensuels garantis, qui avaient été mis en place avec l'accord du 30 avril 2009, sont supprimés.

En conséquence, les salaires mensuels garantis des différents coefficients seront définis chaque année.

A compter du 1^{er} mai 2014, les valeurs sont les suivantes :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL garanti
140	1 452
150	1 456
160	1 461
170	1 467
180	1 474
190	1 482
205	1 587

COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL garanti
215	1 663
225	1 744
235	1 821
245	1 903
255	1 980
270	2 095
290	2 252
310	2 414
335	2 609
360	2 820

Il est convenu que, la hiérarchisation des salaires étant indispensable, il est nécessaire de façon durable d'éviter le tassement des salaires entre les différents coefficients ou, pour le moins, le minimiser.

Article 4

Prime de vacances

Le montant de la prime de vacances telle que visée aux articles 10 (convention collective nationale du personnel ouvrier) et 9 (convention collective nationale du personnel ETDAM) est porté à 755 €.

Article 5

Prime de 13^e mois et allocation de fin d'année

Les parties étaient convenu en 2009 que la prime de 13^e mois dont bénéficient les personnels ouvrier et ETDAM, qui était égale aux « appointements mensuels de base du mois de paiement », évoluerait pour correspondre à terme, après trois paliers successifs et à chaque fois que les partenaires sociaux l'auront décidé, au salaire mensuel garanti conventionnel du coefficient hiérarchique de l'intéressé.

Le premier palier a été atteint en 2009, le deuxième en 2010.

Cette année, à l'issue du troisième palier, la prime de 13^e mois sera donc définitivement égale au salaire mensuel garanti conventionnel du coefficient hiérarchique de l'intéressé.

L'allocation de fin d'année (conventions collectives nationales du personnel ouvrier et du personnel ETDAM) suivra la même évolution que la prime de 13^e mois.

Ainsi, le calcul s'effectuera comme suit :

Allocation de fin d'année = 30 % du salaire mensuel garanti conventionnel.

Article 6

Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Conformément à l'accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui a été signé le 20 mai 2009, les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur doit garantir, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale (au sens de l'article L. 3221-4 du code du travail) et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Dès lors, les entreprises prendront les actions correctives dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (avec les délégués syndicaux ou à défaut avec les institutions représentatives du personnel), afin de supprimer, à situation comparable, les écarts constatés, et qui ne peuvent s'expliquer de manière objective, à partir de leur propre rapport annuel.

Article 7

Révision et dénonciation

Le présent accord a un caractère impératif.

L'avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Il pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Article 8

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent avenant pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.

Elle devra également en aviser, par lettre recommandée, toutes les parties signataires.

Conformément aux termes de l'article L. 2261-3 du code du travail, cette adhésion fera l'objet d'un dépôt dans les conditions fixées par l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 9

Notification

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenant notifie, par lettre recommandée avec avis de réception, le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Article 10

Dépôt, entrée en vigueur et extension

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et sera déposé conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail en vue de son extension.

Cet accord est à durée indéterminée. Ses dispositions entreront en vigueur à compter du 1^{er} mai 2014.

Fait à Paris - La Défense, le 16 avril 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SFIC.

Syndicats de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

FNCB CFDT ;
SICMA CFE-CGC ;
FG FO construction.

Brochure n° 3327

Convention collective nationale

**IDCC : 2697. – PERSONNELS DES STRUCTURES
ASSOCIATIVES CYNÉGÉTIQUES**

**PROCÈS-VERBAL DE DÉSACCORD DU 20 MAI 2014
RELATIF AUX NÉGOCIATIONS SALARIALES POUR L'ANNÉE 2014**

NOR : ASET1450909M

IDCC : 2697

PRÉAMBULE

Le 30 juin 2005 les partenaires à la négociation ont signé le texte de la convention collective des personnels des structures associatives cynégétiques.

Différents avenants sont intervenus ultérieurement, et notamment deux avenants portant sur l'INM (indice négocié majorable) (avenant n° 1 du 18 mai 2006 et avenant n° 3 du 2 octobre 2007).

Ces avenants ont été intégrés dans la version consolidée de la convention collective à la date du 13 décembre 2007.

Cinq nouveaux avenants à durée indéterminée relatifs aux rémunérations et notamment à la fixation de la valeur du point INM et à l'avantage familial conventionnel ont été signés entre les parties les 22 mai 2008, 18 juin 2009, 18 décembre 2009, 24 juin 2010 et 31 mai 2011.

Deux procès-verbaux de désaccord ont par ailleurs été signés en date du 11 septembre 2012 et du 4 septembre 2013.

Les cinq avenants précités ont fait l'objet d'une extension par arrêté du 17 décembre 2010, du 16 octobre 2009, du 21 octobre 2011 et du 18 septembre 2012.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-1, alinéa 1, du code du travail, les partenaires à la négociation ont entendu se réunir le 20 mai 2014 aux fins de négocier sur les salaires au titre de la négociation annuelle sur les salaires.

A cet égard, il a été tenu compte de l'ensemble des dispositions prévues par les articles L. 2241-1 et L. 2241-2 du code du travail.

Par ailleurs, conformément à l'article 5.1 de la convention collective, il était convenu que la valeur du point INM est négociée au moins une fois par an par les partenaires sociaux après examen par la CPNP conformément aux dispositions de l'article 3.2.1.5 de la même convention.

A cet égard, et conformément à ce texte, la commission paritaire nationale permanente s'est réunie aux fins de préparer les travaux en vue de ladite négociation.

Dans le cadre des négociations qui ont suivi, les parties ne sont toutefois pas parvenues à un accord.

En conséquence, il est établi, à la suite de la réunion de négociation qui a eu lieu ce jour, le présent procès-verbal de désaccord. Celui-ci fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par le code du travail en matière de dépôt des accords collectifs.

DERNIER ÉTAT DES PROPOSITIONS RESPECTIVES DES PARTIES

Le syndicat national des chasseurs de France :

Compte tenu du contexte économique actuel et des contraintes auxquelles se trouvent confrontées les fédérations, le syndicat national des chasseurs de France n'a pas été en mesure de proposer de revaloriser la valeur du point INM.

Toutefois, le syndicat précise que la problématique des bas salaires de même que la révision des grilles de classification et de salaire et la définition des postes dans la convention collective pourront être revues ultérieurement dans le cadre de nouvelles négociations portant spécifiquement sur ces questions.

Les organisations syndicales :

Les représentants des salariés prennent acte de ces positions des employeurs et précisent qu'ils sont totalement opposés au principe d'une modification des grilles de salaires.

A l'argument budgétaire avancé par les employeurs pour refuser l'augmentation du point INM, la FGTA FO oppose le fait que des solutions d'économies autres que salariales sont possibles, notamment par une meilleure mutualisation des moyens.

Considérant que les salariés des fédérations ne peuvent faire les frais une fois de plus de la situation économique actuelle, les partenaires sociaux (3 syndicats salariés) refusent symboliquement, afin de marquer leur désapprobation, de signer le présent procès-verbal de désaccord.

CONSTAT D'ÉCHEC DES NÉGOCIATIONS

Les parties n'ont, dans ce contexte, pas pu parvenir à un accord.

L'accord du 31 mai 2011 demeure donc applicable dans toutes ses dispositions. Notamment la valeur du point INM demeure donc fixée à 4,654 €.

Il est toutefois précisé, dans un souci de respecter les dispositions relatives au Smic, que le traitement de base correspondant au produit de l'indice défini dans la grille de l'article 5.1 de la convention collective par la valeur du point INM ne peut être inférieur à 311 points INM depuis le 1^{er} janvier 2014.

Le présent procès-verbal a pour objet d'entériner l'absence d'accord entre les parties.

Par ailleurs, il est précisé que le syndicat national des chasseurs de France n'entend, à ce jour, prendre aucun engagement unilatéral sur les questions soumises à la négociation.

Fait à Rodez, le 20 mai 2014.

Organisation patronale :

SNCF.

Brochure n° 3327

Convention collective nationale

**IDCC : 2697. – PERSONNELS DES STRUCTURES
ASSOCIATIVES CYNÉGÉTIQUES**

AVENANT N° 3 DU 30 JUIN 2014

À L'ACCORD DU 13 DÉCEMBRE 2007

RELATIF AU RÉGIME DE RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE

NOR : ASET1450920M

IDCC : 2697

Après avoir rappelé que :

- le régime de retraite supplémentaire des salariés relevant de la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques résulte d'un accord collectif du 13 décembre 2007 ;
- l'objectif des parties a été de faire profiter le personnel des dispositions favorables de l'article 83, 1° *quater*, du code général des impôts et de l'article L. 242-1, alinéas 6 et 8, du code de la sécurité sociale qui permettent de déduire, dans certaines limites, de l'assiette de l'impôt sur le revenu les cotisations afférentes au régime de retraite supplémentaire et d'exclure le financement patronal de l'assiette des cotisations de sécurité sociale ;
- le décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 a modifié les règles d'exclusion d'assiette du financement patronal des régimes de protection sociale complémentaire ;
- le libellé des catégories retenues doit donc être modifié conformément aux critères admis par le décret précité du 9 janvier 2012,

il a donc été décidé ce qui suit, en application de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Article 1^{er}

A l'article 3 de l'accord du 13 décembre 2007, il est ajouté la phrase suivante :

« Le personnel non cadre est entendu comme les salariés ne relevant pas des articles 4 et 4 *bis* de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et de l'article 36 de l'annexe I de cette convention. »

A l'article 4 de l'accord du 13 décembre 2007, il est ajouté la phrase suivante :

« Le personnel cadre est entendu comme les salariés cadres relevant de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et salariés « assimilés cadres » définis par l'article 4 *bis* de cette convention, ainsi que les salariés non cadres définis par l'article 36 de l'annexe I de cette convention. »

Article 2

Le présent avenant s'incorpore à l'accord à durée indéterminée du 13 décembre 2007 et prendra effet le 1^{er} juillet 2014.

Il pourra être dénoncé ou renouvelé dans les mêmes conditions que l'accord auquel il se rapporte.

Dès sa signature, le présent avenant sera, à la diligence du SNCF, déposé dans les conditions prévues par la loi.

Il sera porté à la connaissance des salariés conformément aux dispositions prévues à cet effet dans l'accord auquel il se rapporte.

Fait à Issy-les-Moulineaux, le 30 juin 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SNCF.

Syndicats de salariés :

SNPFDC FGTA FO ;

UPTEC UNSA ;

FGA CFDT.

Brochure n° 3260

Convention collective nationale

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

ACCORD DU 13 MAI 2014

RELATIF À UN NOUVEL ARTICLE 31 *BIS*

« INDEMNITÉ DE REPAS HORS DES LOCAUX DE L'ENTREPRISE »

NOR : ASET1450929M

IDCC : 1605

Les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

1. Les parties conviennent de la rédaction d'un nouvel article 31 *bis* de la convention collective nationale des 3D, relatif à l'instauration d'une indemnité de repas hors des locaux de l'entreprise.
2. Date d'application : au premier jour du mois suivant la date d'arrêté d'extension.

Fait à Courbevoie, le 13 mai 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CS3D.

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FNST CGT ;

FEETS FO.

ANNEXE

« Article 31 *bis*

Indemnité de repas hors des locaux de l'entreprise

Cet article est applicable aux salariés qui ne bénéficient pas d'autres systèmes d'indemnisation de repas et ne peut en aucun cas se substituer à d'autres dispositions plus favorables.

A ce titre, cet article s'applique au personnel de production dont l'activité quotidienne, imposée par les prestations sur chantier, le contraint de prendre un repas hors des locaux de l'entreprise ou du domicile. Il perçoit une indemnité de repas dont le montant est forfaitairement fixé à 6 €.

Le montant du forfait sera porté à 7 € au 1^{er} janvier 2016.

Les accords de niveau inférieur ne peuvent pas déroger aux dispositions de l'article.

Les partenaires sociaux s'engagent à réviser chaque année après 2016 ce montant dans la limite du plafond de l'indemnité repas hors des locaux de l'entreprise fixé par l'ACOSS. »

Ce plafond atteint, le montant évoluera comme le plafond ACOSS.

Brochure n° 3010

Convention collective nationale

**IDCC : 1978. – FLEURISTES, VENTE
ET SERVICES DES ANIMAUX FAMILIERS**

ACCORD « SALAIRES » DU 17 JUIN 2014

NOR : ASET1450921M

IDCC : 1978

Vu la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 étendue ;

Vu l'accord national sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 13 juin 2000 étendu ;

Vu l'accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers du 9 décembre 2009 étendu,

Vu l'article L. 2241-2-1 du code du travail,

Les partenaires sociaux réunis en commission nationale paritaire le 17 juin 2014 sont convenus des dispositions suivantes :

Article 1^{er}

Les salaires minimaux conventionnels de la branche (base 151,67 heures) sont revalorisés.

Ces montants sont applicables à compter du premier jour du mois civil suivant la parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent accord.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE minimal
I	1	110	1 455,80
	2	120	1 461,32
	3	130	1 470,39
II	1	210	1 480,53
	2	220	1 485,60
	3	230	1 495,75
III	1	310	1 505,89
	2	320	1 516,03
	3	330	1 561,65

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE minimal
IV	1	410	1 597,12
	2	420	1 622,50
	3	430	1 652,92
V	1	510	1 784,75
	2	520	1 886,15
	3	530	1 987,56
VI	1	610	2 109,25
	2	620	2 261,56
	3	630	2 484,45
VII	1	710	3 123,31
	2	720	3 285,56
	3	730	3 447,81

Article 2

Les salaires minimaux fixés par le présent accord sont applicables sous réserve du respect du Smic en vigueur, lorsque celui-ci leur est supérieur.

Article 3

Conformément aux dispositions de l'article L. 2253-3, alinéa 1, du code du travail, des accords collectifs d'entreprise, d'établissement ou de groupe du champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord, sauf dans un sens plus favorable aux salariés.

Article 4

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées à l'article L. 2232-6 du code du travail, le présent accord fera l'objet de la procédure relative au dépôt et à la demande d'extension conformément aux dispositions légales en vigueur.

Fait à Paris, le 17 juin 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNFF ;
PRODAF ;
UNSSAC.

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;
FGTA FO.

Brochure n° 3082

Convention collective nationale

IDCC : 2156. – GRANDS MAGASINS ET MAGASINS POPULAIRES

ACCORD DU 18 JUIN 2014
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES GARANTIES
POUR L'ANNÉE 2014

NOR : ASET1450913M

IDCC : 2156

Les partenaires sociaux de la branche des grands magasins et des magasins populaires se sont réunis pour négocier sur les rémunérations minimales garanties au titre de l'année 2014 en commission mixte paritaire les 11 mars, 30 avril et 10 juin 2014.

A l'issue des négociations, ils conviennent des dispositions ci-après, qui modifient l'accord du 10 juillet 2009 ayant le même objet.

Article 1^{er}

Barème des rémunérations minimales garanties

Les rémunérations minimales garanties des salariés des grands magasins et des magasins populaires sont fixées selon le barème ci-dessous, qui remplace le barème de l'article 2 de l'accord du 10 juillet 2009.

Barème des rémunérations minimales garanties (RMG)

Employés, agents de maîtrise

(En euros.)

NIVEAU	RMG MENSUELLE échelon 1	RMG MENSUELLE échelon 2
Employés		
I	1 445,38	1 446
II	1 450,00	1 460
III	1 470,00	1 475
IV	1 500,00	1 550
Agents de maîtrise		
V	1 680,00	

Cadres

(En euros.)

NIVEAU	RMG MENSUELLE	RMG ANNUELLE
Cadres		
VI	2 020,00	26 750
VII	2 620,00	34 700
VIII	3 450,00	45 700

Article 2

Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes

Les parties signataires conviennent de rappeler aux entreprises qu'il leur appartient de corriger les écarts de rémunération qu'elles pourraient éventuellement constater entre leurs salariés femmes et hommes.

Article 3

Application. – Extension. – Révision

Le présent accord est applicable à compter du premier jour du mois civil qui suit son dépôt.

Le présent accord est notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément aux dispositions prévues par le code du travail.

A l'expiration du délai d'opposition, il sera déposé à la direction générale du travail conformément aux dispositions législatives en vigueur. Un exemplaire sera communiqué au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Chacune des parties signataires pourra demander la révision du présent accord conformément aux dispositions prévues par le code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander, sans délai, l'extension du présent accord auprès du ministre chargé du travail, conformément aux dispositions du code du travail, l'UCV étant chargée des formalités à accomplir.

Fait à Paris, le 18 juin 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UCV.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;

FS CFDT.

Convention collective nationale

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

AVENANT N° 02-2014 DU 23 MAI 2014
RELATIF AUX HEURES COMPLÉMENTAIRES

NOR : ASET1450911M

IDCC : 405

Entre :

L'UNISSS ;

Le SNAMIS ;

Le SISMES,

D'une part, et

La CGT ;

La CFDT ;

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

La FNAS CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu et décidé le changement suivant :

« Article 22

Heures complémentaires

Sont considérées comme heures complémentaires les heures effectuées au cours d'une même semaine ou d'un même mois qui ne peuvent excéder 1/3 de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue dans le contrat.

Les heures complémentaires sont majorées à 25 % au-delà de 1/10 de la durée prévue dans le contrat.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée de travail accomplie par un salarié au niveau d'un temps complet. »

Est remplacé par :

« Article 22

Heures complémentaires

Sont considérées comme heures complémentaires les heures effectuées au cours d'une même semaine ou d'un même mois qui ne peuvent excéder 1/3 de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue dans le contrat.

Les heures complémentaires sont majorées à 10 % dès la première heure et à 25 % au-delà de 1/10 de la durée prévue dans le contrat.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée de travail accomplie par un salarié au niveau d'un temps complet. »

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

Fait à Charenton-le-Pont, le 23 mai 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3344

Convention collective

IDCC : 2630. – MÉTALLURGIE
(Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence)

ACCORD DU 14 AVRIL 2014
RELATIF AUX TAUX GARANTIS ANNUELS ET AUX RÉMUNÉRATIONS
MINIMALES HIÉRARCHIQUES POUR L'ANNÉE 2014

NOR : ASET1450918M

IDCC : 2630

PRÉAMBULE

Au-delà de la fixation des minima conventionnels et primes d'ancienneté, objet du présent accord, les parties signataires tiennent à affirmer leur attachement au principe d'égalité entre les hommes et les femmes, qu'elles souhaitent promouvoir.

Dans ce cadre, les entreprises de la métallurgie des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence sont encouragées à prendre dès que possible toute mesure visant à supprimer les écarts de rémunération qui pourraient être constatés.

Article 1^{er}

Taux garantis annuels à compter de l'année 2014

En application de l'article 6 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence du 19 décembre 2006 modifiée, les signataires décident d'instaurer, à compter de l'année 2014, des taux garantis annuels (TGA), applicables à l'ensemble des catégories de personnel fixées dans l'accord national du 21 juillet 1975 sur les classifications.

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

Le présent barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal de 35 heures ou de 151,67 heures par mois.

Ce barème s'applique conformément à l'article 6 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence.

Les règles de vérification s'appliquent de droit au présent avenant.

Article 2

Rémunérations minimales hiérarchiques au 1^{er} mars 2014

En application de l'article 7 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence du 19 décembre 2006 modifiée, les signataires conviennent de modifier la valeur du point.

Les rémunérations minimales hiérarchiques serviront de base au calcul de la prime d'ancienneté tel que prévu par l'article 9 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence.

A compter du 1^{er} mars 2014, la valeur du point servant à déterminer les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH), base de calcul de la prime d'ancienneté, et les accessoires s'y rapportant, telles que définies par l'accord national du 21 juillet 1975 et l'article 7 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence, est fixée à 4,79 € pour un horaire hebdomadaire de 35 heures ou de 151,67 heures par mois.

Article 3

Il est convenu que, sur demande d'une des parties signataires, une réunion paritaire pourra se tenir en vue d'étudier les conséquences éventuelles de l'évolution de la situation.

Article 4

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

Fait à Marseille, le 14 avril 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UIMM Provence.

Syndicats de salariés :

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

ANNEXE

Barème des taux garantis annuels pour l'année 2014

(Base 35 heures)

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	TGA
I	140	17 390
	145	17 405
	155	17 417
II	170	17 426
	180	17 440
	190	17 535
III	215	18 141
	225	18 741
	240	20 243
IV	255	20 673
	270	21 779
	285	23 088
V	305	24 063
	335	26 449
	365	28 834
	395	31 199

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques au 1^{er} mars 2014

Valeur du point : 4,79 €.

COEFFICIENT	OUVRIER	ADMINISTRATIF et technicien	AGENT de maîtrise d'atelier
140	842,38	842,38	1 101,94
145	846,95	846,95	
155	851,53	851,53	
170	856,09	856,09	
180		860,66	
190	955,61	910,10	
215	1 081,34	1 029,85	
225		1 077,75	

COEFFICIENT	OUVRIER	ADMINISTRATIF et technicien	AGENT de maîtrise d'atelier
240	1 207,08	1 149,60	1 230,07
255	1 282,52	1 221,45	1 306,95
270	1 357,97	1 293,30	
285	1 433,41	1 365,15	1 460,71
305		1 460,95	1 563,22
335		1 604,65	1 716,98
365		1 748,35	1 870,73
395		1 892,05	2 024,49

Convention collective

IDCC : 1634. – **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
MÉCANIQUES, ÉLECTRONIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES
(Côtes-d'Armor)
(5 avril 1991)**

(Bulletin officiel n° 1991-11 bis)
(Etendue par arrêté du 11 mars 1992,
Journal officiel du 24 mars 1992)

ACCORD DU 20 JUIN 2014
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES
AU 1^{ER} JUILLET 2014
NOR : ASET1450907M
IDCC : 1634

Entre :

L'UIMM Côtes-d'Armor,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFE-CGC ;

La CFTC,

D'autre part,

il a été convenu des dispositions suivantes :

Article 1^{er}

En application des accords nationaux de la métallurgie du 13 juillet 1983 et du 17 janvier 1991 relatifs à la fixation des rémunérations minimales hiérarchiques, la valeur du point mensuel minimum est fixée à 4,56 € à compter du 1^{er} juillet 2014.

Article 2

Les ouvriers bénéficieront d'une majoration de 5 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques.

Article 3

Les agents de maîtrise d'atelier bénéficieront d'une majoration de 7 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques.

Article 4

Les rémunérations minimales hiérarchiques des personnels mensuels de la métallurgie des Côtes-d'Armor servent pour le calcul de la prime d'ancienneté et des accessoires prévus par l'article 16

de l'avenant mensuel du 5 avril 1991 de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électroniques, connexes et similaires des Côtes-d'Armor.

Article 5

Le barème reproduit ci-après est établi sur la base de la durée légale du travail de 35 heures par semaine ou de 151,67 heures par mois.

Les primes d'ancienneté qui découlent de cette valeur du point doivent être adaptées proportionnellement à l'horaire effectif de chaque salarié et supporter, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

Article 6

Le présent avenant sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires s'emploieront à en demander l'extension à toutes les entreprises des Côtes-d'Armor relevant du champ d'application professionnel des accords nationaux de la métallurgie.

L'union des industries et métiers de la métallurgie des Côtes-d'Armor (UIMM 22) se chargera de formuler cette demande auprès des services du ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social.

Fait à Saint-Brieuc, le 20 juin 2014.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) au 1^{er} juillet 2014

Base : 151,67 heures mensuelles.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	ADMINISTRATIF et technicien	OUVRIER (majoration de 5 % incluse)	MAÎTRISE	MAÎTRISE (majoration de 7 % incluse)
I	1	140	638,40	O1 670,32		
	2	145	661,20	O2 694,26		
	3	155	706,80	O3 742,14		
II	1	170	775,20	P1 813,96		
	2	180	820,80			
	3	190	866,40	P2 909,72		
III	1	215	980,40	P3 1 029,42	AM1 980,40	1 049,03
	2	225	1 026,00			
	3	240	1 094,40	TA1 1 149,12	AM2 1 094,40	1 171,01
IV	1	255	1 162,80	TA2 1 220,94	AM3 1 162,80	1 244,20
	2	270	1 231,20	TA3 1 292,76		
	3	285	1 299,60	TA4 1 364,58	AM4 1 299,60	1 390,57

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	ADMINISTRATIF et technicien	OUVRIER (majoration de 5 % incluse)	MAÎTRISE	MAÎTRISE (majoration de 7 % incluse)
V	1	305	1 390,80		AM5 1 390,80	1 488,16
	2	335	1 527,60		AM6 1 527,60	1 634,53
	3	365	1 664,40		AM7 1 664,40	1 780,91
		395	1 801,20			

Ce barème doit être adapté, le cas échéant, à l'horaire de travail effectivement pratiqué.

La présente grille correspond à une revalorisation de 0,5 % de la valeur du point RMH résultant du précédent accord en date du 2 mai 2012.

Convention collective

**IDCC : 1634. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
MÉCANIQUES, ÉLECTRONIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES
(Côtes-d'Armor)
(5 avril 1991)**

(Bulletin officiel n° 1991-11 bis)
(Etendue par arrêté du 11 mars 1992,
Journal officiel du 24 mars 1992)

ACCORD DU 20 JUIN 2014

**RELATIF AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS ANNUELS
POUR L'ANNÉE 2014**

NOR : ASET1450906M
IDCC : 1634

Entre :

L'UIMM Côtes-d'Armor,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFE-CGC ;

La CFTC,

D'autre part,

il a été convenu des dispositions suivantes :

Article 1^{er}

En application de l'accord du 5 avril 1991 portant création d'un barème de taux effectifs garantis annuels (TEGA) annexé à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électroniques, connexes et similaires des Côtes-d'Armor, le barème de TEGA applicable à partir de l'année 2014 pour la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires est fixé en annexe au présent avenant.

Article 2

Les modalités d'application de ces taux effectifs garantis annuels (TEGA) sont celles définies par l'accord départemental susvisé du 5 avril 1991.

Article 3

Aucune rémunération ne pourra être inférieure au taux horaire du Smic en vigueur au moment de la conclusion et pendant l'application du présent accord.

Certains mensuels bénéficieront de majorations de leur taux effectif garanti annuel (TEGA) du fait de la conclusion d'un forfait en heures ou en jours sur l'année, en application des articles 13.3

et 14.3 de l'accord national de la métallurgie du 28 juillet 1998, modifié par l'accord national de la métallurgie du 3 mars 2006.

Les dispositions du présent accord concernant les taux effectifs garantis annuels (TEGA) prendront effet le 1^{er} juillet 2014 mais, pour les salariés qui ont un contrat de travail en cours à cette date, les taux effectifs garantis annuels (TEGA) s'appliqueront pour l'ensemble de l'année 2014 dès lors que leur présence dans l'entreprise est antérieure au 1^{er} juillet 2014.

En cas d'arrivée en cours d'année 2014 et s'ils sont toujours présents au 1^{er} juillet 2014, les taux effectifs garantis annuels (TEGA) s'appliqueront *pro rata temporis*. De même, en cas d'arrivée dans l'entreprise après le 1^{er} juillet 2014, les taux effectifs garantis annuels (TEGA) s'appliqueront *pro rata temporis*.

L'indemnité de panier fixée à l'article 23 de l'avenant mensuel du 5 avril 1991 de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électroniques, connexes et similaires des Côtes-d'Armor est revalorisée au 1^{er} juillet 2014 eu égard à la présente révision du barème des taux effectifs garantis annuels (TEGA).

Article 4

Les dispositions du présent accord demeureront applicables tant qu'un nouvel accord territorial ne sera pas conclu sur le même objet des taux effectifs garantis annuels (TEGA).

Article 5

Le présent avenant sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires s'emploieront à en demander l'extension à toutes les entreprises des Côtes-d'Armor relevant du champ d'application professionnel des accords nationaux de la métallurgie.

L'union des industries et métiers de la métallurgie des Côtes-d'Armor (UIMM 22) se chargera de formuler cette demande auprès des services du ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social.

Fait à Saint-Brieuc, le 20 juin 2014.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des taux effectifs garantis annuels (TEGA) pour l'année 2014

Base : 151,67 heures mensuelles pour 35 heures de travail hebdomadaires.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TEGA
I	1	140	17 432
	2	145	17 484
	3	155	17 642
II	1	170	17 768
	2	180	17 908
	3	190	18 304
III	1	215	18 807
	2	225	18 993
	3	240	19 716
IV	1	255	20 454
	2	270	21 593
	3	285	22 658
V	1	305	24 087
	2	335	26 228
	3	365	28 517
		395	30 818

La présente grille correspond à une revalorisation de 2,6 % des taux effectifs garantis annuels (TEGA) résultant du précédent accord en date du 15 octobre 2012.

Convention collective d'arrondissement

**IDCC : 1387. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
(Flandres-Douais)
(20 mai 1986)**

(Etendue par arrêté du 31 décembre 1986,
Journal officiel du 13 janvier 1987)

**ACCORD DU 12 JUIN 2014
RELATIF AUX SALAIRES (TEGA, RMH) ET AUX PRIMES
POUR L'ANNÉE 2014**

NOR : ASET1450908M

IDCC : 1387

PRÉAMBULE

Les organisations patronales et syndicales représentatives dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques des Flandres déclarent attacher une grande importance à ce que le barème des TEGA, qui est la référence pour l'accueil des nouveaux embauchés et une garantie pour les salariés en fonctions, dans le respect de la hiérarchie des emplois, reste d'un niveau compatible avec la nécessité de préserver à la fois l'attractivité des métiers de la métallurgie et la compétitivité des entreprises industrielles.

Les parties signataires soulignent le caractère spécifique des négociations professionnelles et rappellent que le présent accord conclu, notamment, sur les rémunérations minimales garanties (TEGA) obéit à une logique propre et ne peut servir de base à la revalorisation des salaires effectifs telle qu'elle est définie dans les entreprises.

En conséquence, il a été convenu entre elles ce qui suit :

Article 1^{er}

Taux effectifs garantis annuels (TEGA)

1.1. Garanties 2014

Les barèmes des taux effectifs garantis annuels (TEGA) valables pour l'ensemble de l'année civile à partir de l'année 2014 fixent, pour chaque niveau et échelon de la classification résultant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, la rémunération annuelle brute au-dessous de laquelle aucun mensuel ne peut être rémunéré pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures (annexe I).

Ces rémunérations tiennent compte de toutes les compensations pour réduction du temps de travail.

Elles doivent être adaptées à l'horaire réellement pratiqué par l'entreprise (ou, s'il est différent, par le salarié) au cours de l'année en tenant compte des coefficients correcteurs correspondants.

Les coefficients correcteurs figurant dans l'annexe III au présent accord sont donnés à titre indicatif. Ils correspondent aux taux légaux de majoration des heures supplémentaires applicables au jour de la signature du présent accord.

1.2. Bénéficiaires de la garantie

Bénéficient de la garantie instituée à l'article 1.1 du présent accord tous les mensuels à l'exception des titulaires d'un contrat de travail régi par des dispositions spécifiques en matière de rémunération.

En outre, les barèmes mentionnés aux articles 1.1 et 2 du présent accord doivent être adaptés aux situations propres à certaines catégories de travailleurs pour lesquels la réglementation institue des abattements de rémunération (jeunes de moins de 18 ans...).

1.3. Modalités de vérification

Pour vérifier si un mensuel a bénéficié sur l'ensemble de l'année 2014 d'une rémunération brute au moins égale, pour l'horaire considéré, aux garanties constituées par le présent accord, il sera tenu compte des éléments définis par l'article 9.2.1 *bis* de la convention collective des industries métallurgiques des Flandres ainsi que des indemnités représentant tout ou partie des compensations salariales de la réduction d'horaire que les entreprises ont, le cas échéant, instituées notamment au titre de la réduction du temps de travail, et ce même si cette indemnité figure à part sur le bulletin de paie.

1.4. Durée de validité de la garantie

La garantie instituée par l'article 1.1 du présent accord est valable pour une année complète.

Il s'ensuit que cette garantie doit être adaptée *pro rata temporis* lorsque intervient un changement de classification ainsi qu'en cas d'entrée ou de départ en cours d'année.

1.5. Adaptation de la garantie

Les périodes pendant lesquelles l'entreprise ne supporte pas elle-même l'intégralité de la rémunération, par exemple en cas de maladie, d'accident ou d'absence quelconque non indemnisée, ne sont pas prises en compte. Le taux effectif garanti annuel est alors adapté en proportion des périodes effectivement travaillées.

1.6. Régularisation

Dans le cas où la comparaison entre les sommes effectivement versées au titre de l'année et la garantie instituée par l'accord laisserait apparaître qu'un mensuel n'a pas été rempli de ses droits, celui-ci recevra, à l'échéance de la paie la plus proche, le complément de rémunération brute correspondant.

Article 2

Rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)

Le barème des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) servant exclusivement à la détermination des primes d'ancienneté est revalorisé au 1^{er} juillet 2014.

La valeur du point RMH est fixée à cette date à 4,07 €.

Les parties précisent que cette revalorisation s'applique pour la première fois à la prime d'ancienneté versée au titre du mois de juillet 2014.

Les montants mensuels indiqués dans le barème des RMH figurant en annexe II au présent accord s'appliquent pour la durée légale du travail. Ils tiennent compte de toutes les compensations pour réduction du temps de travail.

Les montants figurant dans le barème des RMH sont arrondis à l'euro supérieur dès lors que le nombre de centimes après la virgule est égal ou supérieur à 50, à l'euro inférieur dans le cas contraire.

Ces montants sont donnés à titre indicatif. En effet, les valeurs de primes d'ancienneté sont calculées par le produit de la valeur du point par le coefficient et le taux d'ancienneté applicable sans arrondi pour éviter le cumul d'arrondis. Les valeurs qui en découlent sont arrondies au centime supérieur si le troisième chiffre après la virgule est égal ou supérieur à 5, au centime inférieur dans le cas contraire.

Les valeurs de primes d'ancienneté qui résultent de ce calcul figurent en annexe IV pour les administratifs, techniciens et maîtrises hors atelier, en annexe V pour les travailleurs manuels et en annexe VI pour les maîtrises d'atelier.

Ces valeurs de primes d'ancienneté doivent être adaptées à l'horaire pratiqué par l'entreprise ou, s'il est différent, par le salarié, en tenant compte des coefficients correcteurs (annexe III).

Article 3

Allocation complémentaire de vacances

Le montant de l'allocation complémentaire de vacances définie aux articles 11.1.14 à 11.1.18 de la convention collective des industries métallurgiques des Flandres est porté à 451 € brut pour la période allant du 1^{er} mai 2014 au 30 avril 2015 (annexe VII).

Article 4

Indemnité de panier de nuit

Le montant de l'indemnité de panier de nuit visée par l'article 7.1.8 de la convention collective des industries métallurgiques des Flandres est porté à 6,10 € par repas au 1^{er} juillet 2014 (annexe VII).

Article 5

Durée de validité

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6

Extension

Les parties signataires conviennent de l'intérêt d'assurer au présent accord la plus large application et s'engagent en conséquence, à l'initiative de la délégation patronale, à en demander l'extension.

Article 7

Formalités

Le présent accord fera l'objet des dépôts conformément à la réglementation.

Fait à Faches-Thumesnil, le 12 juin 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UDIMETAL.

Syndicats de salariés :

CFTC métallurgie ;

USM FO ;

CFE-CGC métallurgie ;

CFDT métaux.

ANNEXE I

Barème des taux effectifs garantis annuels 2014

(Base 35 heures)

1. Mensuels âgés de 18 ans accomplis

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEF.	ADMINISTRATIF, technicien, maîtrise hors atelier	TRAVAILLEUR manuel	MAÎTRISE d'atelier
V	3	395	30 125		31 445
		365	27 800		29 010 AM7
	2	335	25 575		26 565 AM6
	1	305	23 355		24 090 AM5
IV	3	285	21 955 TA4		22 605 AM4
	2	270	20 870 TA3		
	1	255	19 750 TA2		20 175 AM3
III	3	240	19 385 TA1		19 525 AM2
	2	225	18 835		
	1	215	18 725 P3		18 865 AM1
II	3	190	18 305 P2		
	2	180	18 195		
	1	170	18 050 P1		
I	3	155	17 365 O3		
	2	145	17 355 O2		
	1	140	17 345 O1		

En toute hypothèse, le mensuel ne peut percevoir une rémunération inférieure au Smic correspondant à l'horaire pratiqué.

Pour vérifier si la rémunération annuelle est au moins égale au TEGA, il convient de tenir compte des éléments définis à l'article 9.2.1 *bis* de la convention collective.

Ce barème est établi sur la base d'un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures. Il doit être adapté en cas d'horaire différent en tenant compte des coefficients correcteurs (annexe III).

Il inclut toutes les compensations pour réductions d'horaires.

L'évolution des barèmes de TEGA et de RMH obéit à une logique propre et ne peut servir de base ou de référence à l'évolution des salaires réels versés par les entreprises.

2. Mensuels âgés de moins de 18 ans

Le taux effectif garanti annuel (TEGA) des mensuels âgés de moins de 18 ans subit un abattement dans les conditions ci-après :

ÂGE	ANCIENNETÉ		
	Moins de 6 mois	De 6 mois à 1 an	Plus de 1 an
16-17 ans	TEGA – 20 % sans être inférieur au Smic – 20 %	TEGA – 20 % sans être inférieur au Smic	Aucun abattement
17-18 ans	TEGA – 10 % sans être inférieur au Smic – 10 %	TEGA – 10 % sans être inférieur au Smic	Aucun abattement

ANNEXE II

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques applicable au 1^{er} juillet 2014

(Base 35 heures)

Ce barème sert exclusivement de base de calcul des primes d'ancienneté.

Il inclut toutes les compensations pour réductions d'horaires.

Valeur du point : 4,07 €.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCH.	COEF.	ADMINISTRATIF, technicien, maîtrise hors atelier	TRAVAILLEUR manuel ⁽¹⁾	MAÎTRISE D'ATELIER ⁽¹⁾
V	3	395	1 608		1 720
		365	1 486		1 590 AM7
	2	335	1 363		1 459 AM6
	1	305	1 241		1 328 AM5
IV	3	285	1 160	TA4 1 218	1 241 AM4
	2	270	1 099	TA3 1 154	
	1	255	1 038	TA2 1 090	1 110 AM3
III	3	240	977	TA1 1 026	1 045 AM2
	2	225	916		
	1	215	875	P3 919	936 AM1
II	3	190	773	P2 812	
	2	180	733		
	1	170	692	P1 726	
I	3	155	631	O3 662	
	2	145	590	O2 620	
	1	140	570	O1 598	

(1) Ces montants incluent les majorations prévues par l'accord national du 30 janvier 1980 (5 % travailleurs manuels et 7 % maîtrise d'atelier).

Ces valeurs de primes d'ancienneté doivent être adaptées à l'horaire pratiqué par l'entreprise ou, s'il est différent, par le salarié, en tenant compte des coefficients correcteurs (annexe III).

Mode de calcul de la prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté est égale au coefficient × valeur du point × taux de la catégorie (voir ligne ci-dessous) × pourcentage d'ancienneté :

- administratifs, techniciens, maîtrise hors atelier : 1 ;
- travailleurs manuels : 1,05 ;
- maîtrise d'atelier : 1,07.

Les valeurs qui en découlent sont arrondies au centime supérieur si le troisième chiffre après la virgule est égal ou supérieur à 5, au centime inférieur dans le cas contraire.

ANNEXE III

Coefficients correcteurs applicables dans les cas où l'horaire constant est différent de 35 heures

Entreprises de toutes tailles

Dans le cas où l'horaire est différent de 35 heures, il y a lieu d'appliquer aux valeurs du barème des taux effectifs garantis annuels et aux valeurs des primes d'ancienneté calculées à partir du barème des rémunérations minimales hiérarchiques le coefficient correcteur correspondant à l'horaire pratiqué.

Attention :

- le coefficient correcteur tient compte d'une majoration payée en espèces. Il n'est pas applicable dans le cas d'une majoration en temps de repos ;
- le coefficient correcteur est calculé à partir de la majoration légale de 25 % pour les heures accomplies entre 35 et 43 heures et de 50 % au-delà.

(En euros.)

	HORAIRE hebdomadaire	NOMBRE D'HEURES effectivement payées ⁽¹⁾	COEFFICIENT correcteur ⁽²⁾
Heures au taux normal	30,00	30,000	0,857143
	30,50	30,500	0,871429
	31,00	31,000	0,885714
	31,50	31,500	0,900000
	32,00	32,000	0,914286
	32,50	32,500	0,928571
	33,00	33,000	0,942857
	33,50	33,500	0,957143
	34,00	34,000	0,971429
	34,50	34,500	0,985714
Durée légale	35,00	35,000	1,000000
Heures majorées à 25 %	35,50	35,625	1,017857
	36,00	36,250	1,035714
	36,50	36,875	1,053571
	37,00	37,500	1,071429
	37,50	38,125	1,089286
	38,00	38,750	1,107143
	38,50	39,375	1,125000

	HORAIRE hebdomadaire	NOMBRE D'HEURES effectivement payées ⁽¹⁾	COEFFICIENT correcteur ⁽²⁾
	39,00	40,000	1,142857
	39,50	40,625	1,160714
	40,00	41,250	1,178571
	40,50	41,875	1,196429
	41,00	42,500	1,214286
	41,50	43,125	1,232143
	42,00	43,750	1,250000
	42,50	44,375	1,267857
	43,00	45,000	1,285714
Heures majorées à 50 %	43,50	45,750	1,307143
	44,00	46,500	1,328571
	44,50	47,250	1,350000
	45,00	48,000	1,371429
	45,50	48,750	1,392857
	46,00	49,500	1,414286
	46,50	50,250	1,435714
	47,00	51,000	1,457143
	47,50	51,750	1,478571
	48,00	52,500	1,500000
<p>(1) C'est-à-dire tenant compte des majorations pour heures supplémentaires payées et non prises en repos. (2) Nombre d'heures effectivement payées divisé par 35.</p>			

ANNEXE IV

Barème des primes d'ancienneté (base 35 heures) ⁽¹⁾ applicable au 1^{er} juillet 2014

Administratifs, techniciens, maîtrise hors atelier

Valeur du point : 4,07 €.

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	MINIMUM hiérarchique (arrondi)	ANCIENNETÉ ET TAUX													
				3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %	20 ans 17 %
V	3	395	1 608	48,23	64,31	80,38	96,46	112,54	128,61	144,69	160,77	176,84	192,92	208,99	225,07	241,15	273,30
		365	1 486	44,57	59,42	74,28	89,13	103,99	118,84	133,70	148,56	163,41	178,27	193,12	207,98	222,83	252,54
	2	335	1 363	40,90	54,54	68,17	81,81	95,44	109,08	122,71	136,35	149,98	163,61	177,25	190,88	204,52	231,79
	1	305	1 241	37,24	49,65	62,07	74,48	86,89	99,31	111,72	124,14	136,55	148,96	161,38	173,79	186,20	211,03
IV	3	285	1 160	34,80	46,40	58,00	69,60	81,20	92,80	104,40	116,00	127,59	139,19	150,79	162,39	173,99	197,19
	2	270	1 099	32,97	43,96	54,95	65,93	76,92	87,91	98,90	109,89	120,88	131,87	142,86	153,85	164,84	186,81
	1	255	1 038	31,14	41,51	51,89	62,27	72,65	83,03	93,41	103,79	114,16	124,54	134,92	145,30	155,68	176,43
III	3	240	977	29,30	39,07	48,84	58,61	68,38	78,14	87,91	97,68	107,45	117,22	126,98	136,75	146,52	166,06
	2	225	916	27,47	36,63	45,79	54,95	64,10	73,26	82,42	91,58	100,73	109,89	119,05	128,21	137,36	155,68
	1	215	875	26,25	35,00	43,75	52,50	61,25	70,00	78,75	87,51	96,26	105,01	113,76	122,51	131,26	148,76

NIV.	ÉCH.	COEF.	MINIMUM hiérarchique (arrondi)	ANCIENNETÉ ET TAUX													
				3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %	20 ans 17 %
II	3	190	773	23,20	30,93	38,67	46,40	54,13	61,86	69,60	77,33	85,06	92,80	100,53	108,26	116,00	131,46
	2	180	733	21,98	29,30	36,63	43,96	51,28	58,61	65,93	73,26	80,59	87,91	95,24	102,56	109,89	124,54
	1	170	692	20,76	27,68	34,60	41,51	48,43	55,35	62,27	69,19	76,11	83,03	89,95	96,87	103,79	117,62
I	3	155	631	18,93	25,23	31,54	37,85	44,16	50,47	56,78	63,09	69,39	75,70	82,01	88,32	94,63	107,24
	2	145	590	17,70	23,61	29,51	35,41	41,31	47,21	53,11	59,02	64,92	70,82	76,72	82,62	88,52	100,33
	1	140	570	17,09	22,79	28,49	34,19	39,89	45,58	51,28	56,98	62,68	68,38	74,07	79,77	85,47	96,87
(1) En cas d'horaire constant différent, voir annexe III.																	

ANNEXE V

**Barème des primes d'ancienneté (base 35 heures) ⁽¹⁾
applicable au 1^{er} juillet 2014**

Travailleurs manuels

Valeur du point : 4,07 € + 5 %.

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEFFICIENT	MINIMUM hiérarchique (arrondi)	ANCIENNETÉ ET TAUX													
				3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %	20 ans 17 %
IV	3	285	TA4	36,54	48,72	60,90	73,08	85,26	97,44	109,62	121,79	133,97	146,15	158,33	170,51	182,69	207,05
	2	270	TA3	34,62	46,15	57,69	69,23	80,77	92,31	103,85	115,38	126,92	138,46	150,00	161,54	173,08	196,15
	1	255	TA2	32,69	43,59	54,49	65,38	76,28	87,18	98,08	108,97	119,87	130,77	141,67	152,56	163,46	185,26
III	3	240	TA1	30,77	41,03	51,28	61,54	71,79	82,05	92,31	102,56	112,82	123,08	133,33	143,59	153,85	174,36
	1	215	P3	27,56	36,75	45,94	55,13	64,32	73,50	82,69	91,88	101,07	110,26	119,44	128,63	137,82	156,20
II	3	190	P2	24,36	32,48	40,60	48,72	56,84	64,96	73,08	81,20	89,32	97,44	105,56	113,68	121,79	138,03
	1	170	P1	21,79	29,06	36,32	43,59	50,85	58,12	65,38	72,65	79,91	87,18	94,44	101,71	108,97	123,50
I	3	155	O3	19,87	26,50	33,12	39,74	46,37	52,99	59,62	66,24	72,86	79,49	86,11	92,73	99,36	112,61
	2	145	O2	18,59	24,79	30,98	37,18	43,38	49,57	55,77	61,97	68,16	74,36	80,56	86,75	92,95	105,34
	1	140	O1	17,95	23,93	29,91	35,90	41,88	47,86	53,85	59,83	65,81	71,79	77,78	83,76	89,74	101,71
(1) En cas d'horaire constant différent, voir annexe III.																	

ANNEXE VI

**Barème des primes d'ancienneté (base 35 heures) ⁽¹⁾
applicable au 1^{er} juillet 2014**

Maîtrise d'atelier

Valeur du point : 4,07 € + 7 %.

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEFF.	MINIMUM hiérarchique (arrondi)	ANCIENNETÉ ET TAUX													
				3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %	20 ans 17 %
V	3	395	AM7	51,61	68,81	86,01	103,21	120,41	137,61	154,82	172,02	189,22	206,42	223,62	240,83	258,03	292,43
		365	AM7	47,69	63,58	79,48	95,37	111,27	127,16	143,06	158,95	174,85	190,74	206,64	222,54	238,43	270,22
	2	335	AM6	43,77	58,36	72,94	87,53	102,12	116,71	131,30	145,89	160,48	175,07	189,66	204,24	218,83	248,01
	1	305	AM5	39,85	53,13	66,41	79,69	92,98	106,26	119,54	132,82	146,11	159,39	172,67	185,95	199,24	225,80
IV	3	285	AM4	37,23	49,65	62,06	74,47	86,88	99,29	111,70	124,11	136,53	148,94	161,35	173,76	186,17	210,99
	1	255	AM3	33,31	44,42	55,52	66,63	77,73	88,84	99,94	111,05	122,15	133,26	144,36	155,47	166,57	188,78
III	3	240	AM2	31,36	41,81	52,26	62,71	73,16	83,61	94,07	104,52	114,97	125,42	135,87	146,32	156,78	177,68
	1	215	AM1	28,09	37,45	46,82	56,18	65,54	74,90	84,27	93,63	102,99	112,36	121,72	131,08	140,45	159,17
(1) En cas d'horaire constant différent, voir annexe III.																	

ANNEXE VII

Indemnités, primes, allocation

1. Indemnités diverses

Indemnité de panier (travaux de nuit) : 6,10 € ⁽¹⁾ (art. 7.1.8 de la convention collective du 20 mai 1986).

Indemnité de repas (petit déplacement) : 2,5 × le minimum légal (accord du 26 février 1976, art. 2.3).

2. Primes pour l'obtention d'un diplôme de l'enseignement technologique

Obtention d'un CAP de la profession par un apprenti sous contrat : 22,87 € (art. 8.2.4 de la convention collective du 20 mai 1986).

Obtention d'un diplôme dans les conditions prévues par l'article 8.4.1 de la convention collective du 20 mai 1986 :

- CAP, BEP, CQP, CQT1, CFPA 1^{er} degré : 76,22 € ;
- CQT2, CQT3, BP, BTN, diplôme AFPA niveau IV : 114,34 € ;
- BTS, DUT, diplôme AFPA niveau III : 152,45 €.

3. Allocation complémentaire de vacances

(art. 11.1.14 et suivants de la convention collective du 20 mai 1986)

Entre le 1^{er} mai 2014 et le 30 avril 2015 : 451 €.

(1) A compter du 1^{er} juillet 2014.

Convention collective départementale

**IDCC : 948. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
MÉCANIQUES ET CONNEXES
(Orne)
(6 octobre 1977)**

(Etendue par arrêté du 24 août 1979,
Journal officiel du 13 novembre 1979)

ACCORD DU 12 JUIN 2014

**RELATIF AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS ANNUELS
POUR L'ANNÉE 2014**

NOR : ASET1450926M
IDCC : 948

PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'accord national du 17 janvier 1991.

Il fixe les taux effectifs garantis annuels applicables à partir de l'année 2014. Ces taux sont sans incidence sur les rémunérations mensuelles et ne serviront pas de base de calcul aux primes d'ancienneté.

Article 1^{er}

Il est institué dans le cadre de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Orne un barème unique des taux effectifs garantis annuels applicable à l'ensemble des catégories de personnels visées à l'accord national du 21 juillet 1975 relatif aux classifications dans les conditions de l'accord du 17 janvier 1991. Les taux effectifs garantis annuels ne s'appliquent donc pas aux travailleurs à domicile.

Le barème institué par le présent accord constitue la rémunération effective annuelle au-dessous de laquelle les salariés ne peuvent être rémunérés et sous réserve des conditions spéciales relatives aux jeunes de moins de 18 ans, aux handicapés lorsque leur handicap ne leur permet pas l'exercice normal de leur activité ainsi qu'à toute autre catégorie que pourrait viser un texte de nature législative, réglementaire ou conventionnelle.

Les taux effectifs garantis annuels étant fixés pour la durée légale de travail en vigueur à la date de conclusion du présent d'accord, leurs montants devront être adaptés en fonction de l'horaire de travail effectif et, en particulier, supporter les majorations légales pour les heures supplémentaires.

La rémunération annuelle minimale sera calculée au prorata du temps de présence en cas d'entrée ou de départ de l'entreprise en cours d'année, de suspension du contrat de travail ou de changement de classification.

S'agissant de salaires annuels minimaux garantis, la vérification interviendra, pour chaque salarié, en fin d'année et, au plus tard, le 31 janvier de l'année suivante ou, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin du contrat.

S'il apparaît que la totalité des éléments de rémunération à prendre en considération aboutit à un résultat inférieur au montant du taux effectif garanti annuel applicable, le salarié percevra un complément de salaire égal à la différence entre la rémunération perçue et la rémunération garantie telle qu'il doit en bénéficier en application du présent accord.

Article 2

Pour la comparaison des sommes réellement perçues par les salariés avec le présent barème, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments de salaire brut quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, y compris les primes et gratifications ayant un caractère périodique ainsi que toutes les compensations pour réduction d'horaire.

A l'exception :

- de la prime d'ancienneté telle que définie par rapport à la valeur du point à l'article 44 de la convention collective ;
- des primes prévues aux articles 47, 48, 49 et 50 de la convention collective ;
- des sommes ayant un caractère de remboursement de frais ;
- des sommes prévues dans le cadre de la législation sur la participation ou l'intéressement.

Article 3

A partir de l'année 2014 et pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, le barème unique, base mensualisée 151,67 heures, pour l'ensemble des différentes catégories professionnelles s'établit comme suit :

(En euros.)

COEFFICIENT	TEGA 2014
140	17 390
145	17 400
155	17 410
170	17 500
180	17 530
190	17 720
215	17 930
225	18 030
240	18 760
255	19 670
270	20 800
285	21 750
305	23 250
335	25 720
365	27 890
395	29 830

Article 4

Le présent accord entrera en vigueur à partir du 1^{er} janvier de l'année 2014.

Article 5

Le présent accord est établi en suffisamment d'exemplaires pour remise à chaque partie signataire et sera déposé au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes d'Alençon et à la DIRECCTE, unité territoriale de l'Orne, à Alençon.

Fait à Alençon, le 12 juin 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UIMM Orne.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CGT-FO ;

CFE-CGC.

Convention collective départementale
IDCC : 948. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
MÉCANIQUES ET CONNEXES
(Orne)
(6 octobre 1977)
(Etendue par arrêté du 24 août 1979,
Journal officiel du 13 novembre 1979)

ACCORD DU 12 JUIN 2014
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES
POUR L'ANNÉE 2014
NOR : ASET1450925M
IDCC : 948

PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'accord national du 17 janvier 1991.

Il fixe la valeur des rémunérations minimales hiérarchiques qui sont retenues désormais simplement comme base de calcul de la prime d'ancienneté et des primes conventionnelles qui y sont rattachées.

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée à 4,30 € au 1^{er} septembre 2014 (paie correspondant aux périodes travaillées à compter du 1^{er} septembre 2014), pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Article 2

Sont annexées au présent barème les primes d'ancienneté pour les différents coefficients des différentes catégories professionnelles pour leur valeur au 1^{er} septembre 2014, pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Article 3

Les rémunérations minimales hiérarchiques de référence incluent toutes les compensations pour réduction d'horaire.

Article 4

Le présent accord est établi en suffisamment d'exemplaires pour remise à chaque partie signataire et sera déposé au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes d'Alençon et à la DIRECCTE, unité territoriale de l'Orne, à Alençon.

Fait à Alençon, le 12 juin 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UIMM Orne.

Syndicats de salariés :

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

ANNEXE

Base mensuelle servant de calcul à la prime d'ancienneté

Valeur du point : 4,30 €.

Base horaire hebdomadaire : 35 heures.

Tableau des rémunérations minimales hiérarchiques

(En euros.)

NIV.	ÉCHELON		COEF.	OUVRIERS	ADMINISTRATIFS et techniciens	AGENTS de maîtrise		AGENTS de maîtrise d'atelier	
I	1	O1	140	632,10	602,00				
	2	O2	145	654,68	623,50				
	3	O3	155	699,83	666,50				
II	1	P1	170	767,55	731,00				
	2		180		774,00				
	3	P2	190	857,85	817,00				
III	1	P3	215	970,73	924,50	AM1	924,50	AM1	989,22
	2		225		967,50				
	3	TA1	240	1 083,60	1 032,00	AM2	1 032,00	AM2	1 104,24
IV	1	TA2	255	1 151,33	1 096,50	AM3	1 096,50	AM3	1 173,26
	2	TA3	270	1 219,05	1 161,00				
	3	TA4	285	1 286,78	1 225,50	AM4	1 225,50	AM4	1 311,29
V	1		305		1 311,50	AM5	1 311,50	AM5	1 403,31
	2		335		1 440,50	AM6	1 440,50	AM6	1 514,34
	3		365		1 569,50	AM7	1 569,50	AM7	1 679,37

Prime d'ancienneté « Ouvriers »

Base horaire hebdomadaire : 35 heures.

Valeur du point : 4,30 €.

(En euros.)

NIVEAU	COEF.	ECH.	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
I	140	1	18,96	25,28	31,61	37,93	44,25	50,57	56,89	63,21	69,53	75,85	82,17	88,49	94,82
	145	2	19,64	26,19	32,73	39,28	45,83	52,37	58,92	65,47	72,01	78,56	85,11	91,65	98,20
	155	3	20,99	27,99	34,99	41,99	48,99	55,99	62,98	69,98	76,98	83,98	90,98	97,98	104,97
II	170	1	23,03	30,70	38,38	46,05	53,73	61,40	69,08	76,76	84,43	92,11	99,78	107,46	115,13
	180	2													
	190	3	25,74	34,31	42,89	51,47	60,05	68,63	77,21	85,79	94,36	102,94	111,52	120,10	128,68
III	215	1	29,12	38,83	48,54	58,24	67,95	77,66	87,37	97,07	106,78	116,49	126,19	135,90	145,61
	225	2													
	240	3	32,51	43,34	54,18	65,02	75,85	86,69	97,52	108,36	119,20	130,03	140,87	151,70	162,54
IV	255	1	34,54	46,05	57,57	69,08	80,59	92,11	103,62	115,13	126,65	138,16	149,67	161,19	172,70
	270	2	36,57	48,76	60,95	73,14	85,33	97,52	109,71	121,91	134,10	146,29	158,48	170,67	182,86
	285	3	38,60	51,47	64,34	77,21	90,07	102,94	115,81	128,68	141,55	154,41	167,28	180,15	193,02
V	305	1													
	335	2													
	365	3													

Prime d'ancienneté « Administratifs, techniciens et agents de maîtrise »

Base horaire hebdomadaire : 35 heures.

Valeur du point : 4,30 €.

(En euros.)

NIVEAU	COEF.	ECH.	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
I	140	1	18,06	24,08	30,10	36,12	42,14	48,16	54,18	60,20	66,22	72,24	78,26	84,28	90,30
	145	2	18,71	24,94	31,18	37,41	43,65	49,88	56,12	62,35	68,59	74,82	81,06	87,29	93,53
	155	3	20,00	26,66	33,33	39,99	46,66	53,32	59,99	66,65	73,32	79,98	86,65	93,31	99,98
II	170	1	21,93	29,24	36,55	43,86	51,17	58,48	65,79	73,10	80,41	87,72	95,03	102,34	109,65
	180	2	23,22	30,96	38,70	46,44	54,18	61,92	69,66	77,40	85,14	92,88	100,62	108,36	116,10
	190	3	24,51	32,68	40,85	49,02	57,19	65,36	73,53	81,70	89,87	98,04	106,21	114,38	122,55
III	215	1	27,74	36,98	46,23	55,47	64,72	73,96	83,21	92,45	101,70	110,94	120,19	129,43	138,68
	225	2	29,03	38,70	48,38	58,05	67,73	77,40	87,08	96,75	106,43	116,10	125,78	135,45	145,13
	240	3	30,96	41,28	51,60	61,92	72,24	82,56	92,88	103,20	113,52	123,84	134,16	144,48	154,80
IV	255	1	32,90	43,86	54,83	65,79	76,76	87,72	98,69	109,65	120,62	131,58	142,55	153,51	164,48
	270	2	34,83	46,44	58,05	69,66	81,27	92,88	104,49	116,10	127,71	139,32	150,93	162,54	174,15
	285	3	36,77	49,02	61,28	73,53	85,79	98,04	110,30	122,55	134,81	147,06	159,32	171,57	183,83
V	305	1	39,35	52,46	65,58	78,69	91,81	104,92	118,04	131,15	144,27	157,38	170,50	183,61	196,73
	335	2	43,22	57,62	72,03	86,43	100,84	115,24	129,65	144,05	158,46	172,86	187,27	201,67	216,08
	365	3	47,09	62,78	78,48	94,17	109,87	125,56	141,26	156,95	172,65	188,34	204,04	219,73	235,43

Prime d'ancienneté « Agents de maîtrise d'atelier »

Valeur du point : 4,30 €.

Base horaire hebdomadaire : 35 heures.

(En euros.)

NIVEAU	COEF.	ECH.	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
I	140	1													
	145	2													
	155	3													
II	170	1													
	180	2													
	190	3													
III	215	1	29,68	39,57	49,46	59,35	69,25	79,14	89,03	98,92	108,81	118,71	128,60	138,49	148,38
	225	2													
	240	3	33,13	44,17	55,21	66,25	77,30	88,34	99,38	110,42	121,47	132,51	143,55	154,59	165,64
IV	255	1	35,20	46,93	58,66	70,40	82,13	93,86	105,59	117,33	129,06	140,79	152,52	164,26	175,99
	270	2													
	285	3	39,34	52,45	65,56	78,68	91,79	104,90	118,02	131,13	144,24	157,35	170,47	183,58	196,69
V	305	1	42,10	56,13	70,17	84,20	98,23	112,26	126,30	140,33	154,36	168,40	182,43	196,46	210,50
	335	2	46,24	61,65	77,07	92,48	107,89	123,31	138,72	154,13	169,55	184,96	200,37	215,79	231,20
	365	3	50,38	67,17	83,97	100,76	117,56	134,35	151,14	167,94	184,73	201,52	218,32	235,11	251,90

Brochure n° 3262

Convention collective nationale
IDCC : 1621. – RÉPARTITION PHARMACEUTIQUE

ACCORD DU 17 JUILLET 2014

RELATIF AU TEMPS PARTIEL

NOR : ASET1450914M

IDCC : 1621

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche de la répartition pharmaceutique conviennent de la nécessité de faire évoluer les salariés à temps partiel vers un temps le plus complet possible, tout en prenant en compte les contraintes organisationnelles des entreprises.

La convention collective nationale de la répartition pharmaceutique prévoit des dispositions relatives au temps partiel dans un certain nombre d'articles et d'accords, notamment dans :

- l'article K.3 de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique ;
- les articles 4 et 5 de l'accord du 11 juin 1999 relatif à la réduction du temps de travail ;
- les articles 2 et 4 de l'accord du 9 février 2005 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- les articles 1.3, 2.1 et 2.2 de l'accord du 19 janvier 2006 relatif à la formation professionnelle ;
- l'article 7.B de l'accord classifications du 22 septembre 2008.

Sauf indications contraires dans le présent accord, l'ensemble des dispositions existantes traitant du temps partiel est maintenu. Cet accord révisé l'article K.3.5 de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique.

En 2012, les salariés à temps partiel dans la branche de la répartition pharmaceutique représentaient près d'un tiers des effectifs. Au regard de l'importance de la question du temps partiel dans les entreprises de la branche de la répartition pharmaceutique, il est apparu indispensable d'encadrer le temps partiel et de fixer un cadre intégrant les nouvelles dispositions légales, issues de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013.

La répartition pharmaceutique se caractérise par une activité répartie sur 6 jours (du lundi au samedi) et par des amplitudes d'ouverture des établissements qui peuvent être larges. Une des spécificités de la répartition pharmaceutique est d'encadrer, depuis 1992, les conditions du repos hebdomadaire des salariés en fonction de leur métier. Par le biais des articles K.1.1.1 (pour les salariés à temps complet), K.1.1.2 (pour le personnel de livraison à temps complet) et K.3.4 (pour les salariés à temps partiel effectuant plus de 18 heures hebdomadaires), la convention collective a permis d'organiser le repos hebdomadaire des salariés, s'efforçant ainsi de concilier vie personnelle et vie professionnelle. De ce fait, une partie de l'activité du samedi a été confiée depuis cette date à des salariés étudiants.

Par ailleurs, les partenaires sociaux souhaitent étendre les dispositions relatives au repos hebdomadaire des salariés à temps plein aux salariés à temps partiel dont la durée du travail est d'au minimum 32 heures par semaine.

Il convient par conséquent d'organiser les différentes formes de travail à temps partiel dans la branche de la répartition pharmaceutique.

TITRE I^{ER}

DURÉE DU TRAVAIL DES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL

Article 1^{er}

Durée hebdomadaire minimale de travail des salariés à temps partiel

Compte tenu des spécificités des activités des entreprises de la répartition pharmaceutique, un temps d'adaptation est nécessaire à ces dernières pour mettre en adéquation leurs organisations avec la durée hebdomadaire minimale de travail fixée par la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

Une durée hebdomadaire minimale de travail pour les salariés à temps partiel est donc fixée dans la branche de la répartition pharmaceutique, sans qu'il soit fait une distinction entre les salariés déjà en poste et les salariés nouvellement embauchés.

Les partenaires sociaux conviennent d'adopter un calendrier progressif permettant d'atteindre la durée minimale fixée par la loi. La durée minimale de travail des salariés à temps partiel des entreprises relevant du présent accord sera :

- de 20 heures par semaine à compter du 1^{er} juillet 2014 jusqu'au 30 juin 2015 inclus ;
- de 24 heures par semaine à compter du 1^{er} juillet 2015.

Une durée minimale du travail à temps partiel différente est prévue à l'article 9 du présent accord pour les salariés à temps partiel travaillant uniquement le samedi.

Article 2

Dérogations à la durée hebdomadaire minimale de travail des salariés à temps partiel

Le législateur a prévu différents cas de dérogation à la durée hebdomadaire minimale de travail des salariés à temps partiel, qu'il convient de rappeler et de préciser.

Article 2.1

Salarié âgé de moins de 26 ans poursuivant ses études

L'article L. 3123-14-5 du code du travail prévoit qu'une durée de travail inférieure à celle prévue à l'article 1^{er} du présent accord, compatible avec ses études, est fixée de droit au salarié âgé de moins de 26 ans poursuivant ses études.

Les entreprises de la répartition pharmaceutique doivent s'assurer, à l'embauche puis chaque année, que ces salariés bénéficient du statut étudiant. Cette vérification se fait par tout moyen, notamment par la production de pièces justificatives (par exemple : carte d'étudiant, certificat de scolarité, justificatif d'affiliation à la sécurité sociale étudiante...).

Il appartient aussi, néanmoins, aux étudiants âgés de moins de 26 ans d'informer leur employeur de leur volonté de mettre fin à leurs études ou de la perte de leur statut d'étudiant, y compris en cours d'année.

Article 2.2

Demande du salarié écrite et motivée

2.2.1. Principe

Le salarié a la possibilité de demander à bénéficier d'une durée de travail inférieure à celle prévue à l'article 1^{er} du présent accord.

Cette demande, qui doit être écrite et motivée, peut être faite :

- soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles ;
- soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée fixée à l'article L. 3123-14-1 du code du travail.

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

2.2.2. Modalités

Afin de gérer l'organisation du travail à l'intérieur des entreprises, les partenaires sociaux conviennent de définir la forme et les modalités que doit prendre la demande du salarié pour passer à une durée du travail hebdomadaire inférieure à la durée définie à l'article 1^{er} du présent accord et pour revenir à cette durée.

La demande du salarié de bénéficier d'une durée du travail inférieure à celle prévue à l'article 1^{er} du présent accord est faite par écrit.

Ensuite, ce choix est formalisé et contractualisé dans le contrat de travail du salarié.

Dans le cas où le salarié souhaite modifier ce choix pour augmenter sa durée du travail et atteindre la durée minimale prévue à l'article 1^{er} du présent accord, il doit porter sa demande, par écrit, à la connaissance de l'employeur. Cette demande doit être formulée en respectant un délai de prévenance de 6 mois minimum. Au terme de ces 6 mois, le salarié passe à la durée minimale prévue à l'article 1^{er} du présent accord.

Dans le cas d'un événement familial grave ou d'une perte substantielle des revenus du foyer fiscal (exemple : perte d'emploi du conjoint), les entreprises s'engagent à traiter sous 2 mois la demande du salarié portant sur un retour à la durée minimale de travail hebdomadaire prévue à l'article 1^{er}.

Article 2.3

Autres situations

Il est possible de déroger à la durée hebdomadaire minimale du travail à temps partiel prévue à l'article 1^{er} du présent accord pour les salariés qui bénéficient des dispositifs légaux tels que (liste non exhaustive) :

- le temps partiel thérapeutique ;
- l'invalidité ;
- le congé parental d'éducation à temps partiel ;
- le congé de solidarité familiale.

Les partenaires sociaux invitent les entreprises à accorder une attention particulière à ces situations pour l'organisation du travail.

Article 2.4

Remplacement des salariés absents

Il est également possible de déroger à la durée hebdomadaire minimale du travail à temps partiel prévue à l'article 1^{er} du présent accord pour un remplacement en CDD d'un salarié absent (notamment pour un salarié à temps partiel thérapeutique, en invalidité, en congé parental d'éducation à temps partiel, en congé de solidarité familiale), sur la durée de son absence.

Article 3

Fiche de souhaits

Afin de permettre aux salariés à temps partiel de signaler leur souhait d'ajuster leur durée du travail, la branche conseille aux entreprises d'utiliser une fiche de souhaits au moins tous les 2 ans.

Un modèle de fiche de souhaits est annexé au présent accord.

Les partenaires sociaux rappellent néanmoins que le salarié a la possibilité de signaler à tout moment à son employeur son souhait de modifier sa durée de travail.

TITRE II

AVENANTS COMPLÉMENTS D'HEURES

Article 4

Avenants compléments d'heures

Article 4.1

Recours aux avenants compléments d'heures

En vue de limiter le recours aux contrats à durée déterminée et pour répondre aux souhaits des salariés à temps partiel, les entreprises de la branche de la répartition pharmaceutique peuvent augmenter temporairement la durée du travail prévue par le contrat du salarié à temps partiel, en accord avec ce dernier, par la signature d'un avenant à son contrat de travail.

Cet avenant doit préciser :

- le nombre d'heures prévues dans le cadre de l'avenant ;
- la répartition des heures sur la semaine ou sur le mois ;
- la période concernée.

A l'issue de cet avenant, le salarié retourne à la durée du travail contractuelle initiale.

Les entreprises veilleront à proposer les avenants compléments d'heures en priorité aux salariés à temps partiel ayant déclaré souhaiter en bénéficier.

Les heures effectuées dans le cadre de ces avenants ne donnent pas lieu à majoration. Elles sont payées au taux normal.

En application de l'article L. 3123-25 du code du travail, les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant donnent lieu à une majoration de salaire qui ne peut être inférieure à 25 %.

Article 4.2

Avenants compléments d'heures pour remplacement d'un salarié absent

Le nombre d'avenants compléments d'heures pour remplacer un salarié absent n'est pas limité en nombre dans l'année civile et par salarié.

L'avenant doit, outre les éléments énumérés à l'article 4.1, désigner nommément le salarié absent.

Les salariés en CDI ayant bénéficié, sur l'année civile, de plus de huit avenants de remplacement ou d'un ou plusieurs avenants de remplacement dont la durée cumulée du ou des avenants de remplacement atteint 4 mois bénéficient d'un droit de repos supplémentaire de 1 journée, ou d'une autre contrepartie négociée en entreprise.

Article 4.3

Avenants compléments d'heures hors motif de remplacement d'un salarié absent

Le nombre d'avenants compléments d'heures pour un autre motif que le remplacement d'un salarié absent est limité à quatre par année civile et par salarié.

TITRE III

DISPOSITIONS RELATIVES À L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Article 5

Rappel des dispositions conventionnelles relatives à l'organisation du travail à temps partiel

Les articles K.3.7 « Aménagement du travail des salariés à temps partiel » de la convention collective de la répartition pharmaceutique et 5.3 de l'accord du 11 juin 1999 relatif à la réduction du temps de travail prévoient un certain nombre de dispositions relatives à l'organisation du travail à temps partiel (durée quotidienne, amplitude, coupures).

La durée quotidienne de travail effectif (déduction faite des temps de pause) des salariés à temps partiel ne peut être inférieure à 3 heures, ni excéder 9 h 30. Toutefois, en cas de travail sur moins de 5 jours, cette durée peut être portée à 10 heures.

L'amplitude journalière (total des temps de travail et des temps de repos) ne peut pas être supérieure à 12 heures.

La journée de travail ne peut pas être interrompue, hors pauses d'au maximum 30 minutes, plus de 1 fois et pour un maximum de 4 heures.

Les entreprises qui appliquent une coupure quotidienne supérieure aux 2 heures prévues par la loi doivent, par accord, prévoir une contrepartie.

Cette contrepartie, dont les modalités d'application sont précisées par accord d'entreprise, prend la forme de 2 jours de repos supplémentaires par année civile. Par accord d'entreprise antérieur à la signature du présent accord de branche, une solution alternative peut lui être substituée.

Si la journée de travail est inférieure à 4 heures, elle ne peut pas être interrompue.

Article 6

Priorité de passage à temps plein d'un salarié à temps partiel

Le présent article révisé l'article K.3.5 « Priorité de réembauchage à temps plein ou à temps partiel » de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique, en le complétant comme suit :

« L'employeur a également la possibilité de proposer aux salariés à temps partiel ayant émis le souhait d'occuper ou de reprendre un emploi à temps complet, notamment par le biais de la fiche de souhaits mentionnée à l'article 3 de l'accord sur le temps partiel :

- un emploi à temps complet ne relevant pas de sa catégorie professionnelle ;
- ou un emploi à temps complet non équivalent.

Dans la mesure où une adéquation existe entre les compétences des salariés à temps partiel souhaitant occuper ou reprendre un emploi à temps plein et les compétences nécessaires à la tenue dudit emploi à temps complet, les entreprises peuvent proposer en priorité cet emploi aux salariés à temps partiel, avant ouverture d'un éventuel recrutement externe. »

Article 7

Encadrement du temps partiel

Article 7.1

Ensemble des salariés à temps partiel

Les entreprises veillent à proposer aux salariés à temps partiel une durée minimale du travail, qui prendra en compte les impératifs familiaux du salarié et les impératifs de production de l'entreprise.

Article 7.2

Salariés à temps partiel dont la durée du travail déroge à la durée hebdomadaire minimale

Les entreprises veilleront à regrouper, sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes, les horaires de travail du salarié à temps partiel dont la durée du travail déroge à la durée hebdomadaire minimale fixée à l'article L. 3123-14-1 du code du travail.

Les entreprises doivent accorder une attention particulière, dans l'organisation et la répartition des tâches de travail, aux contraintes familiales des salariés à temps partiel dont la durée du travail déroge à la durée minimale prévue à l'article 1^{er} du présent accord.

Les salariés à temps partiel dont la durée du travail est, par dérogation, inférieure à la durée minimale hebdomadaire prévue à l'article 1^{er} du présent accord ne peuvent pas travailler sur plus de 5 jours dans la semaine.

Les salariés à temps partiel dont la durée de travail hebdomadaire est inférieure à 16 heures ne peuvent pas avoir de coupure dans leur(s) journée(s) de travail.

Article 8

Repos hebdomadaire des salariés à temps partiel dont la durée du travail est d'au minimum 32 heures par semaine

Les salariés à temps partiel dont la durée du travail hebdomadaire est d'au moins 32 heures par semaine se voient appliquer les mêmes dispositions conventionnelles relatives au repos hebdomadaire que les salariés à temps complet. Ces dernières sont définies à l'article K.1.1 « Repos et pauses » de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique.

TITRE IV

SALARIÉS À TEMPS PARTIEL TRAVAILLANT UNIQUEMENT LE SAMEDI

Les obligations de service public de la répartition pharmaceutique inscrites dans le code de la santé publique conduisent les entreprises à répartir leur activité sur 6 jours, du lundi au samedi inclus.

Afin de permettre une continuité de l'activité le samedi et de satisfaire aux obligations conventionnelles sur le repos hebdomadaire, les entreprises de la répartition pharmaceutique emploient fréquemment des salariés dédiés au travail du samedi.

Les salariés, majoritairement des étudiants, relèvent d'une situation spécifique que les partenaires sociaux conviennent d'encadrer par des règles adaptées.

Ces dispositions doivent permettre de favoriser l'emploi salarié là où cela est possible, plutôt que le recours à d'autres formes d'activité, telles que la sous-traitance.

Article 9

Durée hebdomadaire minimale de travail des salariés à temps partiel travaillant uniquement le samedi

Une durée minimale du travail à temps partiel différente est prévue pour les salariés à temps partiel travaillant uniquement le samedi.

A compter du 1^{er} juillet 2014, par dérogation à l'article 1^{er} du présent accord, de par la spécificité de l'activité du samedi, la durée hebdomadaire minimale des salariés travaillant uniquement le samedi est fixée à 4 heures.

Article 10

Encadrement du temps partiel des salariés travaillant uniquement le samedi

Les entreprises doivent accorder une attention particulière, dans l'organisation et la répartition des tâches de travail, aux contraintes familiales des salariés à temps partiel travaillant uniquement le samedi.

Par dérogation à l'article 7.2 du présent accord, le salarié travaillant uniquement le samedi et dont la durée de travail journalière est supérieure à 4 heures et inférieure ou égale à 10 heures peut avoir une coupure dans sa journée de travail.

TITRE V

CADRE JURIDIQUE DE L'ACCORD

Article 11

Suivi du temps partiel dans la branche de la répartition pharmaceutique

Un suivi du nombre de salariés à temps partiel dans l'effectif total de la branche est réalisé annuellement durant les 3 premières années suivant la signature du présent accord, dans le cadre de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle. Un indicateur spécifique sera créé, permettant un suivi du nombre de salariés à temps partiel travaillant uniquement le samedi dans la branche.

Une première réunion de suivi de l'accord aura lieu au cours du second semestre 2015, lors d'une réunion restreinte ou d'une réunion de la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP).

Une seconde réunion de suivi aura lieu 3 ans après l'entrée en vigueur du présent accord, afin d'étudier les éventuelles nécessités d'aménagement de l'accord. Ce suivi se fera lors d'une réunion restreinte.

Article 12

Révision

En cas de modifications des dispositions législatives ou réglementaires, notamment en matière de durée ou d'aménagement du temps partiel, qui auraient des effets directs sur les dispositions du présent accord, des négociations s'ouvriraient à l'initiative de la partie la plus diligente, afin d'examiner les possibilités de réviser le présent accord pour l'adapter à la situation nouvelle ainsi créée.

Article 13

Durée. – Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Son entrée en vigueur est subordonnée à son extension intégrale. Il entrera en vigueur au lendemain de la parution de son arrêté d'extension.

Article 14

Champ d'application

Cet accord est applicable aux entreprises relevant du champ d'application tel que défini par l'article A.2 de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique.

Article 15

Formalités de dépôt et d'extension

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

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

Fait à Paris, le 17 juillet 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CSRP.

Syndicats de salariés :

FCE CFDT ;

CFE-CGC chimie ;

FCMTE CFTC ;

FNP FO.

ANNEXE

Modèle de fiche de souhaits

Fiche de souhaits

Période : du au

Identification de l'entreprise et de l'établissement

Nom de l'entreprise :

Etablissement de rattachement :

Identification du salarié

Civilité : ☐ Madame ☐ Monsieur

Nom :

Prénom :

Durée du travail hebdomadaire actuelle et répartition des horaires :

.....
.....
.....

Aspects familiaux (exemple : nombre d'enfant[s] à charge, nombre d'ascendant[s] à charge...) :

.....

Avez-vous d'autres employeurs ? ☐ oui ☐ non

Souhaits relatifs au temps de travail dans l'entreprise

Durée du travail hebdomadaire souhaitée :

Souhaitez-vous que des avenants complémentaires d'heures vous soient proposés ? ☐ oui ☐ non

Signature du salarié

Brochure n° 3367

Convention collective nationale

IDCC : 2847. – PÔLE EMPLOI

AVENANT DU 17 JUIN 2014

À L'ACCORD DU 18 MARS 2011

RELATIF À L'ASSURANCE COMPLÉMENTAIRE SANTÉ ET À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1450930M

IDCC : 2847

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi a modifié le dispositif de portabilité des régimes obligatoires de frais de soins de santé et de prévoyance selon des dispositions décrites dans l'article L. 911-8 du livre IX, titre I^{er}, du code de la sécurité sociale.

La portabilité des régimes de frais de soins de santé et de prévoyance était issue de l'accord national interprofessionnel étendu du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail, accord auquel Pôle emploi n'était pas assujéti.

Afin que les agents de Pôle emploi puissent bénéficier d'un dispositif comparable à celui instauré par l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, la direction générale et les organisations syndicales ont prévu dans l'article 1.3 de l'accord du 18 mars 2011 un système de portabilité des droits pour les régimes de frais de soins de santé et de prévoyance spécifique à Pôle emploi.

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 s'applique à Pôle emploi et le dispositif spécifique est abandonné au bénéfice du dispositif de droit commun.

Les modifications principales portent sur :

- l'allongement de la durée maximale de portabilité de 9 à 12 mois ;
- le maintien gratuit des garanties pendant la période de portabilité.

Pôle emploi envisage, conformément à ce qu'autorise l'article 1^{er}, paragraphe 10, de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, d'adapter le dispositif en deux temps : au titre des garanties frais de soins de santé à compter du 1^{er} juin 2014, au titre des garanties prévoyance à compter du 1^{er} juin 2015.

De ce fait, les parties à négociation conviennent de réviser l'accord du 18 mars 2011 afin de le mettre en conformité avec la réglementation.

D'autre part, le présent accord intègre, pour les agents sous contrat à durée déterminée, la possibilité d'être dispensés de l'affiliation aux régimes obligatoires sous certaines conditions.

Article 1^{er}

Portant modification de l'article 1.1 « Agents en activité »

L'article 1.1 de l'accord du 18 mars 2011 est modifié comme suit :

« Les bénéficiaires de ces garanties sont les agents en activité, en contrat à durée indéterminée ou déterminée ou en contrat de travail aidé, régis par la convention collective nationale de Pôle emploi

et ceux relevant du décret statutaire de 2003, ainsi que les fonctionnaires détachés. Ces garanties s'appliquent quelle que soit la nature du contrat de l'agent, sans condition d'ancienneté.

Selon les dispositions de la loi du 13 août 2004 et dans le cadre du contrat responsable, les agents concernés doivent cotiser au titre des garanties obligatoires instituées par le présent accord. Conformément à l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, les agents sous contrat à durée déterminée peuvent bénéficier, sur leur demande expresse, d'une dispense d'affiliation sous réserve qu'ils justifient être couverts, pour les mêmes risques, par une assurance individuelle. Les agents sous contrat à durée déterminée doivent formuler leur demande de dispense auprès de Pôle emploi à la signature de leur contrat de travail et après qu'ils ont reçu les notices d'information sur les régimes frais de soins de santé et prévoyance. L'affiliation et la dispense sont définitives pour toute la durée de celui-ci. »

Cette modification s'applique à compter du 1^{er} juillet 2014.

Article 2

Portant modification de l'article 1.3

« Anciens agents indemnisés au titre du chômage »

L'article 1.3 de l'accord du 18 mars 2011 est modifié comme suit :

« Selon les dispositions prévues à l'article L. 911-8 du livre IX, titre I^{er} du code de la sécurité sociale, les anciens agents de Pôle emploi, dont la rupture du contrat de travail, hors cas de licenciement pour faute lourde, ouvre droit au bénéfice de l'allocation pour perte d'emploi, précédemment affiliés au présent régime, conservent sauf renonciation expresse, après leur départ définitif, le bénéfice à titre gratuit de leurs garanties de frais de soins de santé et de prévoyance pendant une durée égale à celle de leur dernier contrat de travail appréciée en mois entiers dans la limite de 12 mois. »

Conformément aux dispositions prévues à l'article 1^{er}, paragraphe 10, de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, la mise en œuvre du dispositif interviendra aux échéances suivantes :

- au 1^{er} juin 2014 pour le régime de frais de soins de santé ;
- au 1^{er} juin 2015 pour le régime de prévoyance.

Fait à Paris, le 17 juin 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Pôle emploi.

Syndicats de salariés :

CFDT ;
CFE-CGC ;
CFTC ;
SNU.

Brochure n° 3375

Convention collective nationale
IDCC : 3017. – PORTS ET MANUTENTION

AVENANT DU 10 JUIN 2014
À L'ACCORD DU 24 JUILLET 2003
RELATIF À LA « PRIME GRUTIER »

NOR : ASET1450922M
IDCC : 3017

Suite aux réunions du 25 février 2014 et du 10 juin 2014 qui se sont déroulées entre les membres de l'UMOP de Nantes - Saint-Nazaire et le syndicat CGT, il a été acté ce qui suit :

Prime grutier

Au regard de la disponibilité et de la souplesse demandées aux grutiers, la « prime grutier » est revalorisée à partir du 1^{er} juillet 2014 au montant de 452,62 € par mois. Les autres dispositions de l'accord restent inchangées.

Il est également convenu de la mise en place d'une réunion début 2015, pour continuer les discussions sur le niveau de cette prime au regard de l'évolution des tonnages manutentionnés.

Fait à Montoir, le 10 juin 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UMOP de Montoir - Saint-Nazaire.

Syndicat de salarié :

CGT.

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2014/33

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre : accord du 21 mai 2014 relatif à la classification des emplois.....	109
Exploitations agricoles de polyculture et d'élevage et entreprises de travaux agricoles et ruraux (Somme) : avenant n° 60 du 26 juin 2012.....	125
Exploitations agricoles de polyculture et d'élevage et entreprises de travaux agricoles et ruraux (Somme) : avenant n° 61 du 26 juin 2012.....	128
Exploitations et entreprises agricoles (Alsace [salariés non cadres]) : avenant n° 4 du 3 septembre 2013.....	134
Exploitations et entreprises agricoles (Alsace [salariés non cadres]) : avenant n° 5 du 12 décembre 2013.....	137
Exploitations de polyculture-élevage, maraîchères, horticoles et de pépinières et CUMA (Marne), entreprises de travaux agricoles et ruraux (Marne et Aube) : avenant n° 73 du 11 mars 2014	139
Parcs et jardins zoologiques privés (personnel) : avenant n° 20 du 3 juin 2014 portant accord relatif au travail à temps partiel.....	144

Brochure n° 3614

Convention collective nationale

IDCC : 7006. – **COOPÉRATIVES AGRICOLES,
UNIONS DE COOPÉRATIVES AGRICOLES
ET SICA DE FLEURS, DE FRUITS
ET LÉGUMES ET DE POMMES DE TERRE
(Métropole)**

ACCORD DU 21 MAI 2014
RELATIF À LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS

NOR : AGRS1497282M

IDCC : 7006

Entre :

La FELCOOP,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La FGA CFDT ;

La CFTC-Agri ;

Le SNCOA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux se sont réunis pour actualiser la méthode de classification dans le but de moderniser les termes employés et de la rendre ainsi plus lisible. Cela a abouti à une nouvelle rédaction de la classification, les principes restant cependant inchangés.

Article préliminaire

Abrogation et remplacement de l'avenant n° 45 du 23 juin 2000

L'avenant n° 45 du 23 juin 2000 à la convention collective nationale de travail du 18 septembre 1985 concernant les sociétés coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre, portant classification des personnels d'exécution, technique et d'encadrement, est abrogé et remplacé par le présent accord et ses annexes.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est applicable sur le territoire de la France métropolitaine à l'ensemble des employeurs et salariés relevant de la convention collective nationale de travail du 18 septembre 1985 concernant les sociétés coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (IDCC 7006).

Il s'applique également aux sociétés créées par les entreprises visées à l'article L. 722-20 du code rural et de la pêche maritime. En outre, il s'applique aux groupements d'intérêt économique (GIE) exerçant des activités identiques, constitués exclusivement ou en majorité entre des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective précitée.

Il s'applique également aux cadres dirigeants et supérieurs ne bénéficiant pas ou que partiellement de l'accord paritaire national du 18 juillet 1951.

Article 2

Principes généraux de la classification

La classification comprend :

- la méthode de cotation ;
- un recensement des emplois repères (liste non exhaustive) ;
- une définition indicative d'emplois repères ;
- à titre d'exemples, les fiches d'évaluation de trois emplois repères ;
- le tableau récapitulatif de cotation de ces trois emplois repères ;
- la grille de transposition.

Article 3

Méthode

La méthode de classification établie au niveau national permet de tenir compte des spécificités rencontrées au niveau des postes existant dans les coopératives de fleurs, de fruits, de légumes et de pommes de terre : en effet, sous un même intitulé de poste, il peut y avoir des réalités de fonctions tout à fait différentes selon les entreprises, et donc des coefficients hiérarchiques différents.

La méthode de cotation comporte dix critères classants regroupés en quatre thèmes. Chaque critère classant donne lieu à une pondération en fonction du niveau d'exigence requis pour le poste.

Les cotations sont faites en tenant compte des conditions normales et habituelles de travail, du respect des règles légales d'hygiène et de sécurité.

Les emplois définis sont des repères et n'ont qu'une valeur pédagogique ; ils servent uniquement d'exemples. Les trois emplois repères proposés en exemple n'ont également qu'une valeur pédagogique.

Article 4

Mise en œuvre de la classification

L'application pratique de cette classification au niveau de l'entreprise se fera en concertation entre la direction, les délégués syndicaux ou, à défaut de représentation syndicale, avec les représentants du personnel (délégués du personnel, comité d'entreprise) lorsqu'ils existent.

Un accord d'entreprise formalisera les résultats obtenus dans le cadre des discussions paritaires.

A défaut de représentation syndicale ou de représentation du personnel, l'employeur devra appliquer la classification dans son entreprise après en avoir informé le personnel.

La mise en place de la classification dans l'entreprise aura pour objet :

- de recenser les postes existants ;

- de les définir et de les décrire dans le cadre d'une fiche de poste ;
- de les coter avec la méthode de cotation ;
- de leur affecter le coefficient hiérarchique correspondant à l'aide de la grille de transposition.

Les éventuelles divergences d'interprétation seront portées à la connaissance de la commission de conciliation prévue par la convention collective nationale « FELCOOP ».

Article 5

Date d'application

Cet accord entre en vigueur à compter de la date de son extension. Les négociations (ou l'information préalable en cas de carence de représentation) devront être engagées dans les entreprises, pour l'ensemble des salariés, dans un délai de 1 an après l'extension.

Article 6

Durée. – Révision

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée. Néanmoins, en application de l'article L. 2241-7 du code du travail, les partenaires sociaux au niveau de la branche se réuniront, au moins une fois tous les 5 ans, pour examiner la nécessité de réviser la classification.

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision totale ou partielle, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

La demande de révision devra être adressée par l'une des parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement à l'ensemble des signataires et adhérents par lettre recommandée avec avis de réception. Les négociations devront être ouvertes dans les 3 mois suivant la saisine.

Article 7

Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de l'accord. Elle est déposée dans des conditions prévues par voie réglementaire.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel accord ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration d'un délai de préavis de 3 mois.

Article 8

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 21 mai 2014.

(Suivent les signatures.)

ANNEXES

Méthode de cotation

A. – Exigences professionnelles du poste et de l'emploi

1. Connaissances générales

Facteur définissant le degré de connaissances générales ou techniques nécessaires à l'exercice de la fonction.

Les connaissances résultent soit d'une instruction reconnue par un diplôme, soit par l'expérience, soit d'un enseignement complémentaire acquis au cours de la vie professionnelle (formation professionnelle continue...).

	PONDÉRATION
a) Fin de 5 ^e ou niveau correspondant	34
b) BEPC ou niveau correspondant	51
c) CAP, CAPA ou niveau correspondant	68
d) Brevet d'études professionnelles, BEPA ou niveau correspondant	102
e) Baccalauréat (toutes options), brevet de technicien, BTA ou niveau correspondant	136
f) BTS, BTSA, IUT ou niveau correspondant	187
g) Licence, master 1 ou maîtrise universitaire, 1 ^{er} niveau d'ingénieur ou niveau correspondant	221
h) Master 2, diplôme universitaire 3 ^e cycle ou ingénieur d'enseignement supérieur ou ingénieur d'enseignement supérieur agricole ou niveau correspondant	255

2. Adaptation. – Durée de mise au courant

Facteur définissant le temps nécessaire au titulaire de la fonction pour s'y adapter complètement, c'est-à-dire pour exercer dans des conditions normales de qualité et de rendement, et ce sous une supervision normale.

	PONDÉRATION
a) Durée de mise au courant inférieure à 15 jours	15
b) Durée de mise au courant de 15 jours à 1 mois	30
c) Durée de mise au courant de 1 mois à 3 mois	45
d) Durée de mise au courant de 3 mois à 6 mois	60
e) Durée de mise au courant de 6 mois à 1 an	75
f) Durée de mise au courant supérieure à 1 an	90

3. Complexité du travail. – Méthode. – Organisation

Facteur définissant l'importance de la complexité du poste, du jugement, de la décision, ainsi que le degré d'autonomie dans l'accomplissement du travail.

Il apprécie d'une façon générale l'habileté, l'ingéniosité, ainsi que la complexité du travail.

	PONDÉRATION
a) Travail simple exigeant de suivre des instructions simples	17
b) Travail d'après des instructions données en détail, exigeant un minimum de jugement et d'appréciation	34
c) Travaux d'après des instructions données en détail, nécessitant la prise de décisions simples, l'application des méthodes de travail et le respect des qualités et normes	51
d) Travaux exigeant la capacité d'établir et de réaliser un processus d'opération	68
e) Travaux exigeant l'entière appréciation, l'ingéniosité, le jugement de l'exécutant	102
f) Travaux exigeant une capacité d'organisation concernant des activités homogènes, faisant appel à des techniques simples	136
g) Travaux exigeant une capacité d'organisation et de coordination concernant soit des activités homogènes ou spécialisées et faisant appel à des techniques complexes, soit des activités différentes faisant appel à des techniques simples	170
h) Travaux exigeant une capacité d'organisation et de coordination concernant des activités différentes faisant appel à des techniques complexes	204
i) Travaux exigeant, en plus du critère précédent, un haut degré de conception	238

B. – Exigences physiques et mentales du poste

4. Efforts physiques ou dextérité

Facteur appréciant l'importance et la continuité des efforts physiques, la répétitivité des gestes, l'habileté manuelle exigée par le poste, sans faire intervenir cependant les conditions de travail et risques d'accidents.

NB. – La dextérité recouvre à la fois la répétitivité des gestes et l'habileté manuelle (tour de main).

	PONDÉRATION
a) Efforts légers ou dextérité normale	14
b) Efforts physiques moyens ou bonne dextérité	21
c) Efforts physiques importants occasionnels ou très bonne habileté manuelle	28
d) Efforts physiques importants fréquents	35
e) Efforts physiques très importants occasionnels	49
f) Efforts physiques très importants fréquents	63

5. Efforts de concentration

Facteur appréciant le degré de contrainte sur le système nerveux, découlant du rythme de travail, du degré de concentration exigé par la fonction.

	PONDÉRATION
a) Travaux exigeant une concentration minime ou discontinue	14
b) Travaux exigeant une concentration normale et continue	21
c) Travaux exigeant une concentration soutenue	28
d) Travaux exigeant une concentration élevée et permanente	42
e) Activité qui exige une disponibilité d'esprit permanente du titulaire du poste	56

6. Relations avec autrui

Facteur concernant l'environnement relationnel du poste et appréciant la faculté, dans l'exercice de la fonction, de réussir dans les relations humaines afin d'aboutir à une coordination nécessaire dans l'entreprise et/ou à des résultats propres à favoriser le développement de l'entreprise sur le plan extérieur.

	PONDÉRATION
a) Très peu de relations avec d'autres équipes ou d'autres unités de travail de l'entreprise	12
b) Relations régulières avec d'autres équipes ou d'autres unités de travail de l'entreprise	18
c) Relations exigeant du tact	24
d) Relations visant à convaincre	36
e) Relations avec des personnes de l'entreprise en vue de les informer sur des sujets importants ou relations avec des personnes extérieures à l'entreprise dans le but, par exemple, de traiter une affaire, argumenter, convaincre...	60
f) Relations fréquentes avec la direction pour informer, expliquer et discuter des sujets influençant directement la politique de l'entreprise, à un niveau exigeant : habileté, diplomatie, sens de la négociation, permettant de traiter avec des personnes extérieures ou de tout niveau hiérarchique de l'entreprise	84
g) Poste exigeant du titulaire l'aptitude à gérer l'ensemble des relations complexes pour lesquelles il est nécessaire de posséder un sens développé de la stratégie	108

C. – Responsabilité

NB. – 7x et 7y : ces deux critères de responsabilité se cumulent ou non selon les postes.

8x et 8y : ces deux critères se cumulent ou non selon les postes.

7x. Responsabilité envers le matériel, l'équipement et les produits

Facteur définissant la valeur probable des dégâts pouvant résulter du manque de soin ou d'attention vis-à-vis du matériel et de l'équipement utilisés, la valeur probable des matières premières brutes ou transformées.

	PONDÉRATION
a) Dommages évitables, contrôle intermittent possible	14
b) Incidents possibles coûteux et évitables (contrôle non immédiat)	21
c) Incidents probables, attention soutenue, contrôle difficile	28
d) Pratiquement aucun contrôle ; poste impliquant une grande responsabilité, une entière confiance de son supérieur hiérarchique	35

7y. Responsabilité pour les tâches administratives

Facteur tendant à faire ressortir les exigences de la fonction en minutie et exactitude, dans la prévision, l'organisation ou la réalisation des tâches administratives.

	PONDÉRATION
a) Erreurs normalement détectées, dommages peu onéreux	14
b) Erreurs en général décelées : cependant, les conséquences sont importantes, les dommages entraînent des pertes de temps ou de matière	21
c) Erreurs difficiles à déceler car le contrôle n'est fait que par sondages : dommages importants	28
d) Erreurs très difficiles à déceler par manque de moyens de contrôle : dommages très importants	35

8x. Responsabilité de sécurité : risques liés au poste

Facteur tenant compte, toutes précautions étant prises, des possibilités d'accidents, de leur éventuel caractère de gravité, tant pour les titulaires du poste que pour les tiers, ainsi que des possibilités de maladies.

	PONDÉRATION
a) Travaux peu dangereux	14
b) L'inattention pendant le travail peut entraîner un accident	21
c) Ambiance dangereuse par intermittence : attention soutenue par période	28
d) Ambiance dangereuse en permanence : attention soutenue en permanence	35

8y. Responsabilité de l'information

Facteur appréciant le degré de confidentialité des informations qu'exige la fonction.

	PONDÉRATION
a) Travail comportant la connaissance d'informations spécifiques dont la divulgation aurait peu de conséquences	14
b) Travail avec renseignements confidentiels occasionnels	21
c) Travail habituel sur des documents confidentiels	28
d) Travail comportant la connaissance d'un grand nombre d'informations confidentielles	35

9. Responsabilité d'autonomie et de management

Ce facteur tient compte de la structure et de la dimension de l'entreprise, qu'il s'agisse d'une responsabilité hiérarchique ou fonctionnelle.

Ce facteur apprécie tout d'abord le degré d'autonomie, qui fait appel à la réflexion et au sens de l'initiative du titulaire qui doit prendre une décision sans référence à des consignes préétablies.

Ce facteur apprécie également la nature et l'importance du management et celui des responsabilités requises.

	PONDÉRATION
a) Décisions ou initiatives occasionnelles	12
b) Décisions ou initiatives fréquentes	24
c) Décisions ou initiatives fréquentes et à caractères différents	36
d) Management sur des équipes d'employés ou d'ouvriers impliquant le contrôle de l'application des méthodes de travail	60
e) Management sur des chefs d'équipe impliquant l'organisation, la distribution et le contrôle du travail suivant un plan donné	108
f) Management sur des chefs d'atelier ou assimilés impliquant la mise en œuvre de programmes ou de directives en qualité et quantité	156
g) Responsabilité d'un ou de plusieurs services et/ou établissement des programmes et la bonne marche de leur exécution	204
h) Participation à la détermination de la politique de l'entreprise et à la supervision de sa mise en œuvre	252

D. – Conditions de travail

10. Conditions générales de travail : environnement du poste

Facteur appréciant le degré de confort et la diversité des tâches et, d'une manière générale, l'environnement dans lequel s'exerce la fonction.

	PONDÉRATION
a) Travail dans des conditions satisfaisantes	11
b) Travail dans un environnement satisfaisant avec des conditions désagréables par intermittence ou travail occasionnellement monotone	22
c) Environnement de travail moyen, travail indifféremment en plein air, sous abri, en atelier ou en bureau, ou travail fréquemment monotone	33
d) Travail en permanence dans un environnement comprenant un élément désagréable, ou travail monotone	44
e) Travail par intermittence dans un environnement difficile, comprenant plusieurs éléments désagréables (tels que surchauffage, humidité, bruit, poussière ou froid)	55
f) Travail en permanence dans un environnement difficile, comprenant plusieurs éléments désagréables (tels que surchauffage, humidité, bruit, poussière ou froid)	66
g) Travail en permanence dans un environnement difficile, comprenant plusieurs éléments désagréables, nécessitant des équipements spéciaux	77

Recensement des emplois repères

A. – Personnels ouvriers ou ouvrières et employés ou employées

Manœuvre ou opérateur ou opératrice.

Manutentionnaire.

Cariste-manutentionnaire.

Préparateur ou préparatrice de commandes - expéditionnaire.

Conducteur ou conductrice de véhicules (permis C et E).

Conducteur ou conductrice de véhicules - manutentionnaire.

Triage et conditionnement

Opérateur ou opératrice tri-conditionnement.

Conducteur ou conductrice de machines.

Entretien matériel et bâtiment

Agent ou agente d'entretien.

Agent ou agente de maintenance.

Réception. – Agréage. – Qualité

Réceptionnaire.

Agréeur ou agréuse.

Agent ou agente de qualité.

Administratif

Employé ou employée d'accueil.

Employé administratif ou employée administrative.

Secrétaire.

B. – Techniciens ou techniciennes et agents ou agentes de maîtrise

Chef ou cheffe d'équipe.

Chef de station ou cheffe de station.

Conseiller ou conseillère de culture.

Commercial ou commerciale.

Assistant ou assistante de direction.

Comptable.

Technicien ou technicienne de maintenance.

Technicien ou technicienne qualité et/ou hygiène, et/ou sécurité, et/ou environnement.

Technicien ou technicienne en informatique.

C. – Cadres et ingénieurs ou ingénieures

Chef ou cheffe de station cadre, chef ou cheffe d'unité.

Responsable administratif ou commercial ou comptable ou ressources humaines ou logistique ou qualité ou sécurité ou environnement ou contrôle de gestion ou informatique...

Définition indicative d'emplois repères

A. – Personnels ouvriers ou ouvrières et employés ou employées

Manœuvre ou opérateur ou opératrice :

- effectue des opérations manuelles ou mécaniques simples : alimentation des chaînes, empilage de caisses, emballage, nettoyage des locaux, etc.

Manutentionnaire :

- effectue des opérations manuelles ou mécaniques simples exigeant une certaine dextérité : chargement et déchargement, palettisation.

Cariste-manutentionnaire :

- effectue toutes opérations manuelles et mécaniques telles que chargement, déchargement, gerbage, dégerbage des produits... ;
- enregistre les mouvements ;
- est habilité(e) à la conduite de chariots automoteurs de manutention à conducteur porté ;
- doit vérifier le bon état de fonctionnement du matériel qui lui est confié.

Préparateur ou préparatrice de commandes - expéditionnaire :

- est chargé(e) de la préparation et de l'expédition des produits ;
- participe à la manutention pour préparer les commandes, et peut utiliser des chariots automoteurs ;
- effectue tous les enregistrements nécessaires à l'expédition.

Conducteur ou conductrice de véhicules (permis C et E) :

- conduit des véhicules sur le département et les départements limitrophes (ramassage, livraison, etc.) ;
- peut occasionnellement effectuer des parcours de longue distance ;
- est responsable de l'entretien courant de son véhicule et du maintien en bon état de la cargaison et de sa répartition quantitative.

Conducteur ou conductrice de véhicules - manutentionnaire :

- outre les fonctions attribuées au conducteur ou conductrice de véhicules, est amené(e) à effectuer les tâches de manutentionnaire telles que définies au poste « manutentionnaire ».

Triage et conditionnement

Opérateur ou opératrice tri-conditionnement :

- exécute, dans le secteur emballage-triage-conditionnement, des travaux de tri et d'emballage des produits.

Conducteur ou conductrice de machines :

- ouvrier ou ouvrière responsable de la conduite d'une machine ou de plusieurs machines simples.

Entretien matériel et bâtiment

Agent ou agente d'entretien :

- suivant des instructions précises, est chargé(e) de la surveillance, de l'entretien et des petites réparations des matériels de l'entreprise, ainsi que de la surveillance et de l'entretien courant des appareils de réfrigération s'ils existent (niveaux I et II des normes AFNOR).

Agent ou agente de maintenance :

- assure des tâches d'entretien du matériel et est capable de déterminer l'origine des dysfonctionnements courants ou simples sur les véhicules et chariots automoteurs, sur les installations électriques et de réfrigération, et plus généralement du matériel employé dans l'entreprise. Est capable de les réparer (niveau III des normes AFNOR) ;
- peut être chargé(e) de la réalisation d'équipements simples.

Réception. – Agréage. – Qualité

Réceptionnaire :

- est chargé(e) de la réception des produits ;
- contrôle les quantités et enregistre les apports, participe à la manutention et peut utiliser des chariots automoteurs.

Agréeur ou agréuse :

- identifie la marchandise à la réception et/ou à la sortie, et la classe en fonction des critères de qualité définis par l'entreprise.

Agent ou agente de qualité :

- réalise tous prélèvements, tests et analyses conformément au protocole qualité défini par l'entreprise ;
- enregistre les résultats.

Administratif

Employé ou employée d'accueil :

- est chargé(e) de l'accueil, de la tenue du standard téléphonique et de divers travaux administratifs ou comptables d'ordre courant.

Employé administratif ou employée administrative :

- accomplit, selon les directives de son supérieur hiérarchique, différents travaux administratifs ou comptables d'ordre courant.

Secrétaire :

- assure la réalisation et assume la responsabilité de travaux administratifs, commerciaux ou techniques facilitant la mission d'un supérieur hiérarchique.

B. – Techniciens ou techniciennes et agents ou agentes de maîtrise

Chef ou cheffe d'équipe :

- coordonne, organise et gère l'activité d'une équipe selon les directives d'un responsable, par exemple le chef de station ;
- assure le respect des consignes, l'exécution du travail, en y participant éventuellement.

Chef ou cheffe de station :

- est chargé(e) de la coordination, de la surveillance, du contrôle des activités et de l'organisation de la station sous les ordres de son supérieur hiérarchique.

Conseiller ou conseillère de culture :

- donne des conseils aux adhérents, sur le plan technico-économique, qualité et environnement, relatifs à la production existante ou envisagée dans le respect du cahier des charges en vigueur ;
- peut être responsable d'une gamme de produits et/ou d'un secteur géographique déterminé.

Commercial ou commerciale :

- assure les relations commerciales auprès de son portefeuille clients dans le cadre des directives générales fournies par la direction sur le marché national et/ou sur le marché international.

Assistant ou assistante de direction :

- informé(e) des principales décisions concernant les objectifs et la politique générale de l'entreprise, est chargé(e) d'assurer la réalisation de tâches et de dossiers administratifs pour la direction ;
- assiste la direction dans les contacts de l'entreprise avec l'extérieur (organismes professionnels, publics, etc.).

Comptable :

- technicien(ne) placé(e) directement sous les ordres du directeur, ou de son responsable comptable, et/ou recevant les directives d'un expert-comptable, effectue toutes les opérations nécessaires pour établir les comptabilités de l'entreprise.

Technicien ou technicienne de maintenance :

- assure l'installation et la bonne marche de l'ensemble du matériel de l'entreprise qui lui est confié ;
- peut coordonner, organiser et gérer une équipe d'agents ou d'agentes d'entretien ou de maintenance (niveau IV des normes AFNOR).

Technicien ou technicienne qualité et/ou hygiène et/ou sécurité et/ou environnement :

- est chargé(e) de la mise en place de toutes les démarches visant à garantir au client et au consommateur un produit conforme à ses attentes et aux normes qualité, hygiène, sécurité, environnement en vigueur dans l'entreprise ;
- en fonction de ses attributions, assure et anime la politique qualité, hygiène, sécurité, environnement de la coopérative et met en place les plans d'actions nécessaires.

Technicien ou technicienne en informatique :

- assure le pilotage et l'évolution du système informatique de la coopérative (matériels et logiciels) ;
- peut gérer les relations avec les sociétés de prestation de services.

C. – Cadres et ingénieurs ou ingénieures

Chef ou cheffe de station cadre, chef ou cheffe d'unité :

- suivant les orientations générales de la direction, est responsable de l'organisation, de la coordination, de la surveillance et du contrôle des activités d'une station importante ou de plusieurs stations ;
- assure l'encadrement et le management de son équipe ;
- est en relation directe avec la direction générale et peut avoir une délégation de pouvoirs et de responsabilités.

Responsable administratif ou commercial ou comptable ou ressources humaines ou logistique ou qualité ou sécurité ou environnement ou contrôle de gestion ou informatique :

- prend des initiatives et des décisions en assumant les responsabilités qui en découlent, cela dans le cadre des instructions reçues de la direction ; par exemple, pour le ou la responsable comptable, assume la responsabilité de l'élaboration d'un bilan.

Exemple d'évaluation d'un poste de cariste-manutentionnaire

Pour l'établissement de la cotation, chaque fiche de poste de cariste devra être analysée avec soin du fait de la diversité des tâches confiées à des caristes-manutentionnaires.

Dans l'exemple coté ci-dessous, le cariste-manutentionnaire est affecté au déchargement extérieur et à la palettisation dans une chambre froide. Il conduit un chariot automoteur. Il contrôle les livraisons par rapport au bon de commande (nature du produit, quantité) et il enregistre les mouvements.

A1. Connaissances générales (51 points) : le niveau BEPC est requis car le poste coté nécessite des enregistrements précis sur papier ou clavier.

A2. Adaptation, durée de mise au courant (30 points) : ce poste nécessite une durée d'adaptation de 15 jours à 1 mois, sachant que le parcours ou les opérations de manutention sont bien définis.

A3. Complexité du travail. – Méthode. – Organisation (51 points) : le poste implique que les instructions soient données en détail, il nécessite la prise de décisions simples d'après des modes de travail et dans le respect des qualités et normes.

B4. Efforts physiques ou dextérité (28 points) : ce poste entraîne, parfois, compte tenu de l'activité de manipulation manuelle, des efforts physiques importants.

B5. Efforts de concentration (28 points) : ce poste exige une concentration soutenue, compte tenu de l'utilisation d'un chariot élévateur et de la circulation sur le lieu de travail (exemple : gerbage, dégerbage de Palox dans une chambre froide).

B6. Relations avec autrui (18 points) : ce poste entraîne, pour l'activité de cariste, des contacts permanents avec d'autres équipes, lors des opérations de transfert de marchandises.

C7x. Responsabilité envers le matériel, l'équipement et les produits (21 points) : incidents possibles coûteux et évitables car risques de renversement et de dégâts matériels.

C7y. Responsabilité pour les tâches administratives (14 points) : ce poste nécessite la connaissance des caractéristiques des produits pour éviter toute erreur d'approvisionnement.

C8x. Responsabilité de sécurité, risques liés au poste (21 points) : pendant l'exercice de l'activité de cariste, l'inattention peut entraîner un accident.

C9. Responsabilité d'autonomie et de management (12 points) : les instructions données étant claires et bien définies, les décisions ou initiatives sont occasionnelles ; en cas d'événement imprévu, le titulaire du poste a obligation d'en référer à son supérieur.

D10. Conditions de travail, environnement du poste (55 points) : il s'agit d'un poste de déchargement extérieur et palettisation dans une chambre froide.

Total : 329 points.

Exemple d'évaluation d'un poste de conseiller culture

Dans l'exemple décrit ci-dessous, le conseiller culture donne des conseils aux adhérents, sur le plan technico-économique, qualité et environnement, relatifs à la production existante ou envisagée dans le respect du cahier des charges en vigueur. Il peut être responsable d'une gamme de produits et/ou d'un secteur géographique déterminé.

Il n'encadre personne.

Il n'effectue pas de vente aux producteurs.

Il est sur le terrain, en contact avec les adhérents.

A1. Connaissances générales (187 points) : le niveau BTS est requis.

A2. Adaptation, durée de mise au courant (75 points) : le suivi d'un cycle de production (6 mois à 1 an) est nécessaire pour maîtriser, comprendre et intégrer le poste.

A3. Complexité du travail. – Méthode. – Organisation (170 points) : la démarche de conseils aux adhérents implique une capacité d'organisation personnelle et des conseils techniques faisant appel à des connaissances théoriques complexes personnalisées aux producteurs.

B4. Efforts physiques ou dextérité (14 points) : ce poste nécessite des efforts légers.

B5. Efforts de concentration (21 points) : ce poste demande une capacité d'observation des cultures afin d'établir le diagnostic. Ce poste exige une concentration soutenue pendant les temps de conduite.

B6. Relations avec autrui (36 points) : il est en relation avec l'adhérent en vue de lui prodiguer des conseils technico-économiques, la décision et la responsabilité restant au producteur.

Il n'est pas chargé de vendre des produits intrants au service.

Le poste pourrait être coté à 60 points si, dans cet exemple, le salarié était en charge de la promotion d'une stratégie ou d'un portefeuille commercial.

C7x. Responsabilité envers le matériel, l'équipement et les produits (35 points) : les conseils ayant une forte incidence potentielle sur la valeur des matières premières, ce poste implique une grande responsabilité et une entière confiance de son supérieur hiérarchique.

C7y. Responsabilité pour les tâches administratives (14 points) : les tâches administratives sont limitées à du reporting. Les erreurs éventuelles peuvent être détectées et corrigées facilement.

C8x. Responsabilité de sécurité, risques liés au poste (21 points) : le poste nécessite de nombreux déplacements en voiture. La notion d'accident fait surtout référence aux risques routiers.

C8y. Responsabilité de l'information (14 points) : travail comportant la connaissance d'informations spécifiques dont la divulgation aurait peu de conséquences.

C9. Responsabilité d'autonomie et de management (36 points) : dans le cadre du conseil, le poste nécessite la prise de décisions ou d'initiatives fréquentes et à caractères différents. Ce poste n'implique aucune responsabilité hiérarchique sur d'autres personnes ou services.

D10. Conditions de travail, environnement du poste (22 points) : conditions météorologiques pouvant être désagréables.

Total : 645 points.

Exemple d'évaluation d'un poste de chef d'unité

Dans l'exemple décrit ci-dessous, le chef d'unité est responsable dans une station importante comprenant :

- 60 permanents et 40 saisonniers ;
- 2 sites de conditionnement ;
- 15 000 tonnes de pommes.

Il est responsable :

- du fonctionnement de la station ;
- de l'embauche des saisonniers ;
- des chambres froides et du service maintenance.

Il assure la logistique (2 camions).

Il est en relation directe avec la direction générale.

Il a une délégation de pouvoirs et de responsabilités (sécurité, discipline).

Il n'est pas responsable de la relation avec les adhérents ni du commercial.

Il est secondé par un encadrement intermédiaire.

A1. Connaissances générales (221 points) : ce poste nécessite des connaissances générales et techniques reconnues par un diplôme d'ingénieur ou niveau équivalent.

A2. Adaptation, durée de mise au courant (75 points) : ce poste nécessite une période d'adaptation de 6 mois à 1 an pour acquérir l'expérience d'une campagne.

A3. Complexité du travail. – Méthode. – Organisation (204 points) : ce poste recouvrant plusieurs activités de nature différente justifie une capacité d'organisation, de coordination et la maîtrise de techniques complexes.

B4. Efforts physiques ou dextérité (14 points) : ce poste nécessite peu d'efforts physiques.

B5. Efforts de concentration (42 points) : la diversité des tâches et des actions demande un effort intellectuel soutenu.

B6. Relations avec autrui (60 points) : tant au niveau interne qu'au niveau externe, ce poste oblige à de nombreux contacts nécessitant des capacités d'argumentation, de négociation et de persuasion.

Cependant, ce poste n'influence pas la politique de l'entreprise.

C7x. Responsabilité envers le matériel, l'équipement et les produits (35 points) : ce poste entraîne une entière confiance de la part de la direction et donne la pleine responsabilité envers le matériel, l'équipement et les produits.

C7y. Responsabilité pour les tâches administratives (21 points) : le titulaire du poste applique les procédures arrêtées et contrôlées par le service administratif de l'entreprise.

C8x. Responsabilité de sécurité, risques liés au poste (14 points) : la présence du titulaire étant ponctuellement requise sur les chantiers et les différents postes de travail, son inattention peut entraîner un accident.

C8y. Responsabilité de l'information (28 points) : travaillant parfois sur différents documents confidentiels.

C9. Responsabilité d'autonomie et de management (204 points) : il a la délégation de responsabilité sur plusieurs services et sites. Il a la responsabilité d'établir notamment les plannings de fabrication en y incluant les aspects d'hygiène et de sécurité.

D10. Conditions de travail, environnement du poste (22 points) : environnement satisfaisant mais peut être amené à avoir des désagréments ponctuels.

Total : 940 points.

Tableau récapitulatif de cotation de trois emplois repères

(En points.)

	CARISTE- manutentionnaire	CONSEILLER culture	CHEF D'UNITÉ
A1. Connaissances générales	51	187	221
A2. Adaptation, durée de mise au courant	30	75	75
A3. Complexité du travail. – Méthode. – Organisation	51	170	204
B4. Efforts physiques ou dextérité	28	14	14
B5. Efforts de concentration	28	21	42
B6. Relations avec autrui	18	36	60
C7x. Responsabilité envers le matériel, l'équipement et les produits	21	35	35
C7y. Responsabilité pour les tâches administratives	14	14	21
C8x. Responsabilité de sécurité	21	21	14
C8y. Responsabilité de l'information	–	14	28
C9. Responsabilité d'autonomie et de management	12	36	204
D10. Conditions de travail	55	22	22
Total	329	645	940

Grille de transposition

PLAGE DE COTATION	COEFFICIENT
0-239	200
240-270	210
271-300	220
301-330	250
331-370	270
371-410	290
411-450	320
451-500	350

PLAGE DE COTATION	COEFFICIENT
501-550	380
551-600	410
601-650	440
651-700	470
701-750	500
751-800	550
801-850	610
851-900	720
901 et plus	840

Convention collective

**IDCC : 9802. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
DE POLYCLTURE 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° 60 DU 26 JUIN 2012

NOR : AGRS1497279M
IDCC : 9802

Entre :

La FDSEA de la Somme ;

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

D'une part, et

La CFTC-Agri de Picardie ;

L'UD CGT-FO ;

L'UD CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

A l'article 7, l'article L. 132-17 du code du travail est remplacé par l'article L. 2232-9 du code du travail.

Article 2

A l'annotation (1) de l'article 8, les articles L. 132-17 et L. 523-1 du code du travail sont respectivement remplacés par les articles L. 2232-8 et L. 2522-1 du code du travail.

Article 3

A l'article 10, l'article L. 412-2 du code du travail est remplacé par l'article L. 2141-5 du code du travail.

Article 4

A l'article 13, les articles L. 421-1 et suivants du code du travail sont remplacés par les articles L. 2311-1 et suivants du code du travail.

Article 5

Au 1° de l'article 13, le titre II du livre IV du code du travail est remplacé par le titre I^{er}, livre III de la partie 2 du code du travail.

Article 6

Au 2° de l'article 13, le livre III du livre IV du code du travail est remplacé par le titre II, livre III de la partie 2 du code du travail.

Article 7

Au dernier alinéa de l'article 13, l'article L. 432-8 du code du travail est remplacé par l'article L. 2323-83 du code du travail.

Article 8

A l'article 15, l'article L. 323-1 du code du travail est remplacé par l'article L. 5212-1 du code du travail.

Article 9

A l'article 20, les articles L. 122-1 et suivants du code du travail sont remplacés par les articles L. 1242-1 et suivants du code du travail.

Article 10

A l'article 21, les articles L. 122-14 et suivants du code du travail sont remplacés par les articles L. 1232-2 et suivants du code du travail.

Article 11

A l'article 23, les articles L. 122-14 et suivants du code du travail sont remplacés par les articles L. 1232-2 et suivants du code du travail.

Article 12

A l'article 23.0, les articles L. 122-14 et suivants du code du travail sont remplacés par les articles L. 1232-2 et suivants du code du travail.

Article 13

A l'annotation (1) de l'article 32, l'article R. 141-1 du code du travail est remplacé par l'article D. 3231-3 du code du travail.

Article 14

A l'article 33.1, les articles L. 117-9 et L. 117-13 du code du travail sont respectivement remplacés par les articles L. 6222-11 et L. 6222-12 du code du travail.

Article 15

Au dernier alinéa de l'article 33.1, les articles D. 117-1 à D. 117-4 du code du travail sont remplacés par les articles D. 6222-26 à D. 6222-29, D. 6222-34 et D. 6222-35.

Article 16

A l'annotation (1) de l'article 44, les articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail sont remplacés par les articles L. 3122-31, L. 3122-32, L. 3122-34 et L. 3122-35 du code du travail.

Article 17

Au dernier alinéa de l'article 47, les articles L. 122-4, L. 122-41 et L. 122-14-3 du code du travail sont remplacés par les articles L. 1231-1, L. 1232-1 et L. 1332-1 à L. 1332-3 du code du travail.

Article 18

A l'annotation (1) de l'article 47, les articles L. 122-41 et L. 122-14-3 du code du travail sont remplacés par les articles L. 1332-1 à L. 1332-3 et L. 1232-1 du code du travail.

Article 19

A l'article 64, les articles L. 122-26 et L. 122-26-1 du code du travail sont remplacés par les articles L. 1225-17 et suivants et L. 1225-28 du code du travail.

Article 20

A l'article 65, les articles L. 451-1 et suivants du code du travail sont remplacés par les articles L. 3142-7 et L. 3142-8 du code du travail.

Article 21

A l'article 69.1, l'article R. 233-1 du code du travail est remplacé par les articles R. 4321-1 et R. 4321-2 du code du travail.

Article 22

A l'annotation (1) de l'article 69.1, les articles L. 233-5-1, R. 233-1 et R. 233-42 du code du travail sont remplacés par les articles R. 4321-1, R. 4321-4 et R. 4323-103 du code du travail.

Article 23

A l'article 73, les articles L. 115-1 et suivants et R. 116-1 et suivants du code du travail sont remplacés par les articles L. 6211-1 et suivants et R. 6232-6 et suivants du code du travail.

Article 24

Au premier alinéa de l'article 74, le livre IX du code du travail est remplacé par le livre III du code du travail.

Article 25

Au troisième alinéa de l'article 74, les articles L. 931-13 à L. 931-20-1 du code du travail sont remplacés par les articles L. 6322-25 à L. 6322-52 du code du travail.

Article 26

A l'article 75, le chapitre II du titre II du livre I^{er} et le chapitre I^{er} du titre II du livre III du code du travail sont respectivement remplacés par les chapitre I^{er} du titre IV du livre de la première partie et le chapitre III du titre III du livre II de la première partie du code du travail.

Article 27

A l'article 82, l'article L. 145-1 du code du travail est remplacé par l'article L. 3252-1 du code du travail.

Article 28

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 26 juin 2012.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9802. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
DE POLYCULTURE 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° 61 DU 26 JUIN 2012

NOR : AGRS1497280M

IDCC : 9802

Entre :

La FDSEA de la Somme ;

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

D'une part, et

La CFTC-Agri de Picardie ;

L'UD CGT-FO ;

L'UD CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Au deuxième alinéa de l'article 6, « chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricole » est remplacé par « président de la commission mixte paritaire ».

Article 2

Au premier alinéa de l'article 7, « chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricole » est remplacé par « président de la commission mixte paritaire ».

Article 3

Au premier alinéa de l'article 8, les termes « section départementale agricole de conciliation » sont remplacés par « commission départementale paritaire de conciliation et d'interprétation ».

Article 4

Un deuxième alinéa est inséré au sein de l'article 8 :

« Cette dernière est composée d'un représentant par organisation syndicale de salariés représentative au plan national. Le nombre de représentants des organisations d'employeurs est égal à celui des représentants des salariés. »

Article 5

Un troisième alinéa est inséré au sein de l'article 8 :

« Chaque partie devra désigner un nombre de membres extérieurs au cercle habituel des représentants à la commission mixte au moins pour moitié. »

Article 6

A l'avant-dernier alinéa de l'article 8, « chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricole » est remplacé par « président de la commission mixte » et « section départementale de conciliation » est remplacé par « commission départementale paritaire de conciliation et d'interprétation ».

Article 7

Les dispositions de l'article 18 concernant la période d'essai sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Tout contrat de travail peut débuter par une période initiale d'essai à la condition que cette disposition ait fait l'objet d'une clause explicite du contrat écrit ; à défaut, l'embauchage est considéré comme définitif à compter du premier jour.

1. Pour les contrats à durée déterminée, la période d'essai est fixée à :

- 1 jour ouvré par semaine civile, dans la limite de 2 semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à 6 mois ;
- 1 mois dans les autres cas.

Pour les contrats sans terme précis, cette durée se calcule par rapport à la durée minimale du contrat : soit 1 jour par semaine de travail, avec une durée maximale de 2 semaines pour tout contrat dont la durée minimale ne dépasse pas 6 mois ; 1 mois pour tout contrat dont la durée minimale est égale ou supérieure à 6 mois.

2. Pour les contrats à durée indéterminée :

La période d'essai est fixée à 2 mois. Elle est renouvelable une fois pour une durée au plus égale à la durée initiale et sous condition de respecter les règles suivantes :

- le salarié doit être prévenu par lettre recommandée ou remise en mains propres contre décharge de la prolongation de sa période d'essai ;
- la lettre de notification devra informer le salarié des motifs du renouvellement.

3. Rupture pendant la période d'essai des contrats de travail à durée déterminée et indéterminée (loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail) :

Pour les contrats de travail prévoyant une période d'essai de moins de 1 semaine, aucun délai de prévenance n'est à respecter par les parties.

Lorsque l'employeur met fin au contrat stipulant une période d'essai d'au moins 1 semaine, il doit prévenir le salarié dans un délai qui ne peut être inférieur à :

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

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prorogée du fait de la durée du préavis.

Lorsque c'est le salarié qui met fin au contrat, celui-ci respecte un préavis de 48 heures, délai ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

En cas de séparation au cours ou à l'issue de la période d'essai, le salarié doit être payé en fonction de la qualification professionnelle pour laquelle il aura effectué cet essai. »

Article 8

Un commentaire est ajouté à niveau 2, emploi spécialisé, échelon 2, coefficient 22 de l'article 26.5 :

« Emploi correspondant au référentiel du certificat "Reconnaissance convention collective – salarié agricole polyvalent en agriculture" ».

Article 9

Un commentaire est ajouté à niveau 3, emploi qualifié, échelon 2, coefficient 32 de l'article 26.5 :

« Emploi correspondant au référentiel des certificats de qualification professionnelle "Agent de service de remplacement" et "Salarié agricole qualifié en polyculture" ».

Article 10

Au premier alinéa de l'article 30 *bis*, les termes « non cadre » sont supprimés.

Article 11

Le titre de l'article 34 est remplacé par « Salaires des travailleurs handicapés ».

Article 12

Les dispositions de l'article 34 concernant le salaire des travailleurs handicapés sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Les demandes de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé doivent être présentées à la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

La rémunération versée par l'employeur aux travailleurs handicapés doit être au moins égale au salaire minimum conventionnel correspondant à ses fonctions dans l'entreprise.

Les employeurs pourront solliciter une aide à l'emploi versée par l'association pour la gestion du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés (AGEFIPH).

Ils devront pour cela procéder à une demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap. »

Article 13

A l'article 45, au paragraphe concernant les dérogations soumises à autorisation, « du chef de service régional de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricole, en adressant au chef de service départemental » est remplacé par « de l'inspecteur du travail, en lui adressant ».

Article 14

A l'article 45, au paragraphe concernant la suspension du repos hebdomadaire, « le chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricole » est remplacé par « l'inspecteur du travail ».

Article 15

Le titre du chapitre V « Régime de retraite » est complété par : « , de prévoyance et d'assurance complémentaire frais de santé ».

Article 16

Le titre de l'article 54 « Retraite complémentaire » est complété par : « , de prévoyance et d'assurance complémentaire frais de santé ».

Article 17

Les dispositions de l'article 54.B « Prévoyance » sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Les salariés bénéficient d'un régime de prévoyance obligatoire dans les conditions fixées par l'accord sur le régime de prévoyance des salariés agricoles non cadres des exploitations agricoles et des CUMA de Picardie, des exploitations de cultures spécialisées de l'Aisne, des entreprises des territoires de Picardie et des propriétaires forestiers de l'Aisne, dont une copie est annexée à la présente convention. »

Article 18

L'article 54 est complété d'un « C. – Assurance complémentaire frais de santé » :

« Les salariés bénéficient d'une assurance complémentaire frais de santé dans les conditions fixées par l'accord sur le régime d'assurance complémentaire frais de santé des salariés agricoles non cadres des exploitations agricoles et des CUMA de Picardie, des exploitations de cultures spécialisées de l'Aisne, des entreprises des territoires de Picardie et des propriétaires forestiers de l'Aisne, dont une copie est annexée à la présente convention. »

Article 19

Au troisième alinéa de l'article 56, la durée minimum de « 1 mois de travail effectif » pour l'ouverture du droit à congé est remplacée par une durée minimum de « 10 jours de travail effectif ».

Article 20

A l'article 64, le deuxième cas d'autorisation exceptionnelle d'absence est remplacé par « 2 jours pour le décès d'un conjoint ou du partenaire lié par un Pacs ; » et un troisième cas est inséré : « 2 jours pour le décès d'un enfant ; ».

Article 21

Le chapitre IX « Formation professionnelle et apprentissage » est complété par : « – Formation à la sécurité ».

Article 22

Un cinquième alinéa est ajouté au préambule de l'article 74 :

« L'adresse du FAFSEA est consultable dans les “adresses utiles” placées en annexes à la présente convention. »

Article 23

Le titre « Congé formation » du 2° de l'article 74 est remplacé par « Congé individuel de formation ».

Article 24

Le deuxième alinéa du 2° de l'article 74 concernant le congé individuel de formation est supprimé.

Article 25

L'article 74 est complété d'un 3° « Droit individuel à la formation » :

« Le droit individuel à la formation (DIF) résulte de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation et permet à tout salarié de bénéficier de formations sur la base de 20 heures par an cumulables pendant 6 ans (avec un maximum plafonné à 120 heures).

L'accord agricole du 2 juin 2004 a porté cette durée à 24 heures plafonnée à 144 heures sur 6 ans pour les salariés n'ayant pas de diplôme au moins égal au niveau V ou de certificat de qualification professionnelle (CQP).

Le DIF s'adresse aux salariés en CDI présents depuis plus de 1 an dans l'entreprise ou en CDD à partir du 4^e mois de présence dans l'entreprise (continue ou non au cours des 12 derniers mois).

Il est mis en œuvre à l'initiative du salarié, avec l'accord de l'employeur sur le choix de la formation.

Celle-ci a lieu hors du temps de travail. Toutefois, le droit individuel à la formation peut s'exercer pendant le temps de travail après accord entre les deux parties ; elle est prise en charge par l'employeur selon des modalités particulières.

Le DIF étant un droit reconnu au salarié, celui-ci est libre ou non de l'utiliser. S'il décide de ne pas en bénéficier, il ne peut pas demander de compensation financière à son employeur au titre des heures acquises et non utilisées.

Les conditions dans lesquelles les salariés peuvent accéder au droit individuel à la formation sont précisées par accord national du 2 juin 2004 sur la formation professionnelle en agriculture dont une copie est annexée à la présente convention. »

Article 26

Le premier alinéa de l'article 78.2 est supprimé.

Article 27

L'article 80 concernant le certificat de travail est complété d'un second alinéa :

« L'employeur doit également y faire apparaître le solde des heures acquises par le salarié au titre du droit individuel à la formation, la somme correspondante à ce solde, ainsi que l'organisme paritaire collecteur agréé compétent pour financer les actions de formation réalisées dans le cadre du DIF. »

Article 28

Au premier alinéa de l'article 81, la notion de licenciement est complétée de « , économique ou non, » et le terme « à l'ouvrier » est remplacé par « au salarié » :

« En cas de licenciement, économique ou non, d'un salarié ayant entre 6 mois et 1 an de service continu chez un même employeur, celui-ci doit au salarié licencié une indemnité de licenciement égale à 10 heures de salaire de la catégorie professionnelle. »

Article 29

Le deuxième alinéa de l'article 81 est supprimé. Il est remplacé par deux alinéas ainsi rédigés :

« Les salariés à durée indéterminée ayant 1 an d'ancienneté licenciés pour un motif économique ou non économique bénéficient d'une indemnité minimum de 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté.

A partir de 10 ans d'ancienneté, cette indemnité minimum est de 1/5 de mois de salaire plus 2/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans. »

Article 30

Le dernier alinéa de l'article 81 est complété, en son début, de « Dans le cadre d'un licenciement pour motif non économique, ».

Article 31

L'article 81 est complété d'un alinéa supplémentaire :

« En cas de chômage partiel dans la période précédant le licenciement, économique ou non, la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est celle que les salariés auraient perçue s'ils n'avaient pas été au chômage partiel. »

Article 32

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 26 juin 2012.

(Suivent les signatures.)

Accord collectif
PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ
DES SALARIÉS NON CADRES DES EXPLOITATIONS
ET ENTREPRISES AGRICOLES
(Alsace)
(30 juin 2009)

(Etendu par arrêté du 6 avril 2010,
Journal officiel du 16 avril 2010)

AVENANT N° 4 DU 3 SEPTEMBRE 2013

NOR : AGRS1497284M

Entre :

La FDSEA du Bas-Rhin ;

La FDSEA du Haut-Rhin ;

La fédération des maraîchers d'Alsace ;

L'association des viticulteurs d'Alsace ;

Le syndicat des pépiniéristes viticoles ;

Le groupement des producteurs négociants du vignoble alsacien ;

L'association des fermes-auberges du Bas-Rhin ;

L'association des fermes-auberges du Haut-Rhin ;

Le syndicat des horticulteurs et pépiniéristes d'Alsace ;

Les entrepreneurs des territoires du Bas-Rhin ;

Les entrepreneurs des territoires du Haut-Rhin ;

La COOP de France-Alsace, section CUMA ;

Le groupement syndical des entreprises de travaux forestiers d'Alsace,

D'une part, et

L'UR CFDT d'Alsace ;

L'UR CFTC d'Alsace ;

L'UR CGT-FO d'Alsace,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 4 de l'accord relatif au champ d'application professionnel et territorial est modifié comme suit.

« Les dispositions du présent accord s'appliquent à tout salarié ayant 6 mois d'ancienneté et plus dans l'entreprise et relevant du champ d'application du présent accord.

Pour les dispositions du présent accord, la condition d'ancienneté est réputée acquise au premier jour du mois civil au cours duquel le salarié atteint 6 mois d'ancienneté. »

Article 2

La liste de dispenses d'affiliation prévue à l'article 5 de l'accord est remplacée par la suivante :

« Ont la possibilité de solliciter une dispense afin de ne pas souscrire au présent régime les salariés se trouvant dans l'un des cas ci-dessous :

1. Les salariés qui bénéficient de la CMU complémentaire (CMU-C) ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS). La dispense d'affiliation ne joue que jusqu'à l'échéance du contrat individuel, le salarié devant ensuite obligatoirement être affilié au régime ;

2. Les salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé. La dispense d'affiliation ne joue que jusqu'à l'échéance du contrat individuel, le salarié devant ensuite obligatoirement être affilié au régime ;

3. Les salariés qui bénéficient d'une couverture collective et obligatoire du fait d'une autre activité exercée simultanément et ne relevant pas du champ d'application du présent accord ;

4. Les salariés ou apprentis sous contrat à durée déterminée d'une durée au moins égale à 12 mois qui ont souscrit une couverture individuelle frais de santé par ailleurs ;

5. Les salariés ou apprentis sous contrat à durée déterminée d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;

6. Les salariés à temps partiel ou apprentis qui travaillent pour une seule entreprise, dès lors que la cotisation à leur charge est supérieure à 10 % de leur rémunération brute ;

7. Les salariés couverts pour les mêmes risques à titre collectif et obligatoire en qualité d'ayant droit.

Après l'entrée en vigueur de l'accord, la demande d'exclusion doit être faite par écrit à l'employeur au plus tard avant la fin du premier mois qui suit celui de l'obtention de la condition de 6 mois d'ancienneté. »

Article 3

L'article 10 de l'accord relatif aux demandes de dispense d'affiliation est modifié comme suit :

« 1. Salariés non cadres ne justifiant pas de l'ancienneté prévue à l'article 4

Les travailleurs saisonniers ou les salariés non cadres ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans une entreprise ou exploitation relevant du champ d'application défini par le présent accord, et ne bénéficiant pas de ce fait à titre obligatoire du régime, peuvent demander à bénéficier des garanties prévues par le présent régime moyennant le paiement de la cotisation globale définie à l'article 9. La cotisation globale acquittée sera entièrement financée par le salarié. »

Article 4

Les autres dispositions de l'accord sont inchangées.

Article 5

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

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Article 7

Un exemplaire du présent avenant sera remis à chacune des organisations signataires et cinq autres exemplaires seront déposés à la DIRECCTE d'Alsace.

Fait à Schiltigheim, le 3 septembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Accord collectif

**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ
DES SALARIÉS NON CADRES DES EXPLOITATIONS
ET ENTREPRISES AGRICOLES**

(Alsace)

(30 juin 2009)

(Etendu par arrêté du 6 avril 2010,
Journal officiel du 16 avril 2010)

AVENANT N° 5 DU 12 DÉCEMBRE 2013

NOR : AGRS1497285M

Entre :

La FDSEA du Bas-Rhin ;

La FDSEA du Haut-Rhin ;

La fédération des maraîchers d'Alsace ;

L'association des viticulteurs d'Alsace ;

Le syndicat des pépiniéristes viticoles ;

Le groupement des producteurs négociants du vignoble alsacien ;

L'association des fermes-auberges du Bas-Rhin ;

L'association des fermes-auberges du Haut-Rhin ;

Le syndicat des horticulteurs et pépiniéristes d'Alsace ;

Les entrepreneurs des territoires du Bas-Rhin ;

Les entrepreneurs des territoires du Haut-Rhin ;

La COOP de France-Alsace, section CUMA ;

Le groupement syndical des entreprises de travaux forestiers d'Alsace,

D'une part, et

L'UR CFDT d'Alsace ;

L'UR CFTC d'Alsace ;

L'UR CGT-FO d'Alsace ;

Le syndicat des cadres d'exploitations agricoles, sections du Bas-Rhin et du Haut-Rhin,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit.

Article 1^{er}

Le tableau des garanties « Dentaire » est modifié comme suit :

« Prothèses dentaires acceptées (et inlays core) : 470 % de la base de remboursement (part obligatoire + part complémentaire).

La prise en charge de la part Mutualia est limitée à 800 € par an et par bénéficiaire. »

Article 2

Les cotisations mensuelles du contrat obligatoire de base sont modifiées comme suit :

« Relevant du régime local :

– 22,79 € pour le salarié, réparties à raison de 17 % à la charge de l'employeur, soit 3,87 €, et 83 % à la charge du salarié, soit 18,92 € ;

– 22,79 € pour l'adulte ;

– 19,49 € pour l'enfant.

Relevant du régime général :

– 42,68 € pour l'adulte ;

– 19,49 € pour l'enfant. »

Ces tarifs seront applicables jusqu'au 31 décembre 2015 sous réserve de nouvelles dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles.

Cette modification vaut engagement de la part des deux parties signataires du présent avenant.

Article 3

Les autres dispositions de l'accord sont inchangées.

Article 4

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

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Article 6

Un exemplaire du présent avenant sera remis à chacune des organisations signataires et cinq autres exemplaires seront déposés à la DIRECCTE d'Alsace.

Fait à Schiltigheim, le 12 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

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° 73 DU 11 MARS 2014

NOR : *AGRS1497283M*
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 ;

L'UD CGT-FO ;

La CFTC-Agri ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Afin de se mettre en conformité avec l'avenant n° 3 du 9 juillet 2013 à l'accord national du 10 juin 2008 concernant une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, les partenaires sociaux signataires se sont accordés pour procéder à des aménagements de la convention collective.

Ainsi :

- le calcul de l'ancienneté est modifié ;
- les garanties en cas d'incapacité de travail et d'invalidité sont modifiées et les cotisations évoluent ;
- le principe de la portabilité est intégré à compter de l'entrée en vigueur des dispositions légales qui la concernent.

Article 1^{er}

Garantie en cas de maternité ou d'adoption

Le premier alinéa ainsi que le I de l'article 19 de la convention collective sont abrogés et remplacés par les dispositions suivantes :

« I. – Interruption en cas de grossesse ou d'adoption

En cas d'interruption légale de travail due à l'état de grossesse médicalement constatée ou à l'adoption, une indemnisation complémentaire à celle des assurances sociales agricoles est versée jusqu'à concurrence du salaire complet. »

Article 2

Garantie incapacité de travail

L'intitulé du II ainsi que les trois premiers alinéas du point II et le paragraphe A « Garantie incapacité de travail » du point II de l'article 19 de la convention collective sont abrogés et remplacés par les dispositions suivantes :

« II. – Garanties en cas d'incapacité temporaire et d'invalidité

A. – Garantie incapacité temporaire de travail

En cas d'arrêt de travail pour accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, accident ou maladie de la vie privée, tout salarié non cadre qui justifie de 6 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise à la date de son arrêt de travail perçoit, en complément de ses indemnités journalières légales, des indemnités journalières complémentaires.

La condition d'ancienneté mentionnée ci-dessus est réputée acquise au premier jour du mois civil au cours duquel le salarié acquiert 6 mois d'ancienneté.

La rémunération brute mensuelle prise en compte pour le calcul de ces indemnités journalières complémentaires est celle qui est retenue pour le calcul des indemnités journalières légales.

En cas de rupture du contrat de travail, intervenant avant la fin de la période d'indemnisation, les indemnités journalières complémentaires continuent à être versées.

Les revalorisations de ces prestations sont effectuées en fonction des taux de revalorisation des assurances sociales agricoles.

Le paiement des charges sociales dues sur les indemnités journalières complémentaires est effectué par l'organisme assureur. Les indemnités journalières sont donc versées nettes de charges sociales, de CSG et de CRDS.

Le versement de l'indemnité journalière intervient à condition pour le salarié :

- d'avoir justifié par certificat médical dans les 48 heures de cette incapacité ;
- d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de l'Union européenne ;
- d'être pris en charge et de donner lieu au versement d'indemnités journalières légales par la mutualité sociale agricole (MSA). Lorsque le service des indemnités journalières légales prend fin ou est interrompu, le service des indemnités journalières complémentaires prend également fin ou est interrompu.

En tout état de cause, les indemnités journalières dues au titre du présent accord cumulées avec d'autres indemnités ou prestations de même nature ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

1. Montant des indemnités journalières complémentaires du salarié ayant entre 6 mois et moins de 12 mois d'ancienneté

Pour les salariés ayant entre 6 mois et moins de 12 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise, les indemnités journalières complémentaires sont versées :

- sans carence en cas d'accident du travail, d'accident de trajet ou de maladie professionnelle ;
- à compter du 11^e jour d'arrêt de travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

Cette indemnisation complémentaire est égale à 30 % de la rémunération brute limitée au plafond de la sécurité sociale (tranche A) et 80 % de la rémunération brute comprise entre 1 et 4 fois ledit plafond (tranche B), et ce tant que dure le versement des indemnités journalières légales.

2. Montant des indemnités journalières complémentaires du salarié ayant 12 mois d'ancienneté et plus

Pour les salariés ayant 12 mois d'ancienneté et plus dans l'entreprise, les indemnités journalières complémentaires sont versées :

- sans carence en cas d'accident du travail, d'accident de trajet ou de maladie professionnelle ;
- à compter du 4^e jour d'arrêt de travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

Cette indemnisation complémentaire est égale à :

- pour la "période 1" correspondant à une période de 150 jours par arrêt de travail : 40 % de la rémunération brute limitée au plafond de la sécurité sociale (tranche A) et 90 % de la rémunération brute comprise entre 1 et 4 fois ledit plafond (tranche B) pendant 150 jours par arrêt de travail. La cotisation afférente à cette période est intégralement à la charge de l'employeur ;
- pour la "période 2" correspondant à la période au-delà des 150 jours par arrêt de travail : 30 % de la rémunération brute limitée au plafond de la sécurité sociale (tranche A) et 80 % de la rémunération brute comprise entre 1 et 4 fois ledit plafond (tranche B), et ce tant que dure le versement des indemnités journalières légales.

En tout état de cause, le montant des indemnités journalières complémentaires ne saurait être inférieur à celui résultant de l'application des articles D. 1226-1 et suivants du code du travail. »

Les modifications susmentionnées prennent effet pour tout nouvel arrêt de travail survenu à compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant.

Article 3

Garantie invalidité

Les trois premiers alinéas du paragraphe B « Garantie invalidité » du point II de l'article 19 de la convention collective sont abrogés et remplacés par les dispositions suivantes :

« Tout salarié non cadre qui justifie de 6 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise bénéficie, en cas d'invalidité de catégorie 1, 2 ou 3 reconnue par le régime de base de la sécurité sociale ou en cas d'attribution d'une rente accident du travail pour un taux d'incapacité permanente professionnelle (IPP) au moins égal aux 2/3, d'une pension d'invalidité complémentaire aux prestations versées par le régime de base de la mutualité sociale agricole.

La pension d'invalidité est égale à 80 % du salaire brut du salarié sous déduction de la pension ou de la rente versée par la MSA ainsi que, le cas échéant, de la rémunération d'une activité salariée.

Le salaire brut pris en compte correspond au 1/12 des salaires perçus par le salarié au cours des 12 mois civils précédant la date de l'arrêt de travail. »

Les cinquième et sixième alinéas du paragraphe B « Garantie invalidité » de l'article 19 de la convention collective sont abrogés et remplacés par les dispositions suivantes :

« La pension d'invalidité complémentaire est maintenue, sous réserve que le taux d'incapacité reste au moins égal aux 2/3, aussi longtemps que le salarié perçoit une pension de la caisse de la MSA et est suspendue si la MSA suspend le versement de sa propre pension. Elle prend fin au plus tard à la date d'attribution d'une pension vieillesse à taux plein.

Cette prestation est revalorisée selon les mêmes modalités que les pensions et rentes du régime de base.

La rente complémentaire ne peut se cumuler avec les indemnités journalières que le salarié percevait avant la décision de la MSA relative à l'incapacité permanente, au titre de la garantie incapacité temporaire de travail prévue au présent article.

En tout état de cause, le total des prestations perçues au titre des régimes de base et du présent régime ne peut excéder le salaire net perçu par le salarié en activité. »

Les modifications susmentionnées prennent effet pour toute nouvelle invalidité constatée à compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant.

Article 4

Cotisations

Le point 1 « Cotisations » du paragraphe C « Dispositions communes » du point II de l'article 19 de la convention collective est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« 1. Cotisations

Les garanties incapacité temporaire de travail et invalidité sont financées par une cotisation de 1,56 % de la rémunération brute des salariés atteignant la condition de 6 mois d'ancienneté, ainsi répartie :

- la garantie incapacité temporaire de travail des salariés ayant entre 6 mois et moins de 12 mois d'ancienneté est financée par une cotisation de 0,03 % à la charge exclusive du salarié ;
- la “période 1” de la garantie incapacité temporaire de travail des salariés ayant 12 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise à la date de l'arrêt de travail est financée par une cotisation de 0,55 % à la charge exclusive de l'employeur ;
- les cotisations de la “période 2” de la garantie incapacité temporaire de travail et de la garantie invalidité, soit 0,98 %, sont financées à hauteur de 90 % à la charge du salarié, soit 0,88 %, et 10 % à la charge de l'employeur, soit 0,10 %.

Détail des cotisations par garantie et répartition employeur-salarié

(En pourcentage.)

GARANTIE	TOTAL	EMPLOYEUR	SALARIÉ
Incapacité temporaire de travail dont :	0,88	0,55	0,33
Garantie des salariés ayant entre 6 mois et moins de 12 mois d'ancienneté	0,03	–	0,03
Garantie des salariés ayant 12 mois d'ancienneté :			
– « période 1 »	0,55	0,55	–
– « période 2 »	0,30	–	0,30
Invalidité	0,68	0,10	0,58
Total	1,56	0,65	0,91

En sus de ces cotisations, l'employeur versera une cotisation de 0,20 % (représentant 36 % de la cotisation patronale finançant la garantie incapacité temporaire de travail) exclusivement à sa charge et destinée au financement de l'assurance des charges sociales patronales.

L'assiette des cotisations correspond à la rémunération brute, dans la limite de 4 fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale, servant au calcul de l'assiette des cotisations d'assurances sociales agricoles.

Les cotisations sont appelées aux seuls salariés bénéficiant des prestations, c'est-à-dire aux salariés justifiant de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise. Cette condition d'ancienneté est réputée acquise au premier jour du mois civil au cours duquel le salarié acquiert 6 mois d'ancienneté. »

Article 5

Portabilité

Après le point 4 « Réexamen du régime et du choix de l'organisme gestionnaire » du paragraphe C « Dispositions communes » du point II de l'article 19 de la convention collective, il est ajouté un point 5 « Portabilité légale » rédigé comme suit :

« 5. Portabilité légale

Les salariés bénéficient des dispositions légales (art. L. 911-8 du code de la sécurité sociale) sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions définies par les textes légaux, et ce à compter de la date fixée par la loi.

Pour bénéficier de la portabilité des droits, l'assuré doit fournir le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations demandées sont dues. »

Article 6

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Article 7

Entrée en vigueur. – Dépôt

Les présentes dispositions entreront en vigueur au 1^{er} janvier 2015, sauf l'article 5 qui prendra effet au moment de l'entrée en vigueur des dispositions légales auxquelles cet article fait référence, et sous réserve de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension avant le 15 décembre 2014. A défaut de publication à cette date, l'avenant entrera en vigueur le premier jour du trimestre civil qui suit la publication de l'arrêté d'extension.

Il sera déposé à l'unité territoriale de la Marne de la DIRECCTE de Champagne-Ardenne.

Fait à Châlons-en-Champagne, le 11 mars 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3613

Convention collective nationale

**IDCC : 7017. – PERSONNEL DES PARCS ET JARDINS
ZOOLOGIQUES PRIVÉS**

AVENANT N° 20 DU 3 JUIN 2014

PORTANT ACCORD RELATIF AU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

NOR : AGRS1497281M

IDCC : 7017

Entre :

L'AFDPZ,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La CFTC-Agri ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans le cadre de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, issue de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés, les partenaires sociaux ont signé un accord sur les modalités de mise en œuvre des dispositions prévues pour les salariés à temps partiel.

Compte tenu de la nature des activités exercées, de l'activité saisonnière avec des pics occasionnels de fréquentation pouvant intervenir tout au long de l'année et des besoins spécifiques de la branche dans les services annexes (hôtellerie, restaurant, boutique, accueil...), les entreprises ont la nécessité de recourir à des emplois à temps partiel. La fréquentation de nos établissements est très irrégulière et fortement dépendante des aléas météorologiques ainsi que des calendriers scolaires.

Article 1^{er}

Objet

Le présent accord a pour objet de fixer les conditions d'exercice du travail à temps partiel au sein des établissements de la branche des parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public à la suite de l'entrée en vigueur de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

Article 2

Champ d'application

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de travail du 18 avril 1996 concernant le personnel des parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public.

Article 3

Durée minimale légale d'activité

L'article L. 3123-14-1 du code du travail prévoit qu'à compter du 1^{er} janvier 2014 (reporté au 1^{er} juillet 2014) la durée minimale de travail des salariés à temps partiel est fixée à 24 heures hebdomadaires « ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 ».

Article 4

Dérogation à la durée minimale légale

Compte tenu des contraintes et des spécificités de la branche des parcs zoologiques, la durée minimale d'activité ne pourra être inférieure, sauf demande expresse du salarié, à 14 heures hebdomadaires.

La dérogation à la durée minimale légale ne fait pas obstacle à celles prévues aux articles L. 3123-14-2 (premier alinéa), L. 3123-14-5, L. 1242-2 (3°) du code du travail, dont les termes applicables à la date de signature du présent accord sont les suivants :

Article L. 3123-14-2, premier alinéa : « Une durée de travail inférieure à celle prévue à l'article L. 3123-14-1 peut être fixée à la demande du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée au même article. Cette demande est écrite et motivée. »

Article L. 3123-14-5 : « Par dérogation à l'article L. 3123-14-4, une durée de travail inférieure, compatible avec ses études, est fixée de droit au salarié âgé de moins de 26 ans poursuivant ses études. »

Article L. 1242-2 (3°) : « (Sous réserve des dispositions de l'article L. 1242-3, un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas suivants :) 3° Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ; ».

Article 5

Garanties pour les salariés à temps partiel en cas de dérogation

En contrepartie de la dérogation à la durée minimale légale, le salarié à temps partiel, concerné par cette dernière, bénéficie d'horaires de travail réguliers lui permettant de cumuler plusieurs activités à temps partiel afin d'atteindre une durée globale d'activité égale à un temps complet ou au moins égale à la durée minimale d'activité prévue par la loi. Dans ce cas, les horaires de travail sont regroupés sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes.

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

Les heures perdues par suite d'interruption collective du travail non prévisible font l'objet d'une récupération dans les conditions prévues à l'article 49 de la convention collective.

Article 6

Avenants « compléments d'heures »

Un avenant au contrat de travail peut augmenter, temporairement, la durée contractuelle du travail du salarié à temps partiel. Le refus du salarié d'augmenter sa durée de travail par avenant n'est pas considéré comme une faute et ne saurait entraîner de sanction disciplinaire.

Les heures de travail réalisées dans le cadre de cet avenant seront rémunérées au taux horaire normal.

Les heures complémentaires éventuellement accomplies au-delà de la durée fixée par cet avenant donnent lieu à une majoration de 25 %.

Le nombre maximum d'avenants « compléments d'heures » par an par salarié est fixé à huit, hors cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné, pour lequel le nombre d'avenants n'est pas limité.

L'avenant « complément d'heures » fera l'objet d'un écrit signé par les deux parties, qui en précise le motif, le terme, la durée contractuelle de travail sur la période considérée, la rémunération correspondante, la répartition de cette durée contractuelle de travail. Les autres dispositions restent régies par le contrat initial, sauf si les parties en conviennent autrement.

Les salariés à temps partiel pourront se voir proposer un avenant de complément d'heures en fonction des besoins du service, à condition de remplir les conditions de qualification ou de compétences requises.

Le présent accord annule l'alinéa 6 de l'article 50 de la convention collective.

Article 7

Heures complémentaires

Les heures complémentaires sont celles effectuées à la demande expresse de l'employeur en dépassement de la durée contractuelle de travail selon les modalités précisées dans la convention collective.

Article 8

Entrée en vigueur

Les parties signataires subordonnent l'application du présent accord à la condition de son extension. Il entrera en vigueur à compter de la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté prononçant l'extension.

Article 9

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de son entrée en vigueur.

Article 10

Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Article 11

Dépôt et extension

Le présent accord est établi et déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail. Les parties signataires en demandent l'extension.

Fait à Paris, le 3 juin 2014.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou

165140330-000914

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
