

# 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'agroalimentaire  
et de la forêt

BULLETIN OFFICIEL  
CONVENTIONS COLLECTIVES

# BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

**FASCICULE N° 2014/39 DU 18 OCTOBRE 2014**

	<u>Pages</u>
<b>Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social....</b>	<b>1</b>
<b>Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt .....</b>	<b>60</b>

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

---

# CONVENTIONS COLLECTIVES

## SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2014/39

### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Artistiques et culturelles (entreprises) :</b> accord du 7 juillet 2014 relatif aux salaires minima au 1 <sup>er</sup> avril 2014.....	4
<b>Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie :</b> accord du 1 <sup>er</sup> juillet 2014 relatif aux salaires minimaux et aux primes pour l'année 2014.....	12
<b>Cinéma (exploitation) :</b> avenant n° 53 du 3 juillet 2014 relatif aux salaires minima, aux indemnités et aux primes au 1 <sup>er</sup> août 2014.....	14
<b>Gardiens, concierges et employés d'immeubles :</b> avenant n° 84 du 23 mai 2014 relatif au travail à temps partiel .....	19
<b>Hôtels, cafés, restaurants :</b> avenant n° 2 du 24 juin 2014 à l'accord du 6 octobre 2010 relatif aux frais de santé .....	26
<b>Hôtels, cafés, restaurants :</b> avenant n° 21 du 24 juin 2014 relatif à la prévoyance.....	28
<b>Journalistes :</b> accord du 25 juillet 2014 relatif à l'instauration d'un barème de pigne (presse spécialisée).....	30
<b>Métallurgie (Pas-de-Calais) :</b> adhésion par lettre du 27 août 2014 de la CFTC métallurgie du Pas-de-Calais .....	32
<b>Navigation de plaisance (entreprises) :</b> dénonciation par lettre du 25 juillet 2014 de la fédération des industries nautiques de l'accord du 12 avril 2000.....	33
<b>Prévention et sécurité (entreprises) :</b> accord du 15 juillet 2014 relatif à l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle .....	34
<b>Prévention et sécurité (entreprises) :</b> avenant du 15 juillet 2014 relatif à la prime de performance individuelle (art. 3.06, annexe VIII) .....	38
<b>Sanitaire, social et médico-social (établissements et services à but non lucratif) :</b> dénonciation par lettre du 5 septembre 2014 de l'UNIFED de l'accord n° 2005-06 du 22 avril 2005 relatif aux congés individuels de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience .....	41
<b>Sanitaire, social et médico-social (établissements et services à but non lucratif) :</b> dénonciation par lettre du 5 septembre 2014 de l'UNIFED de l'accord n° 2005-07 du 23 juin 2005 relatif à la mutualisation élargie des enveloppes de plus de 10 salariés et moins de 10 salariés en matière de formation professionnelle tout au long de la vie .....	42

<b>Sanitaire, social et médico-social (établissements et services à but non lucratif) : dénonciation par lettre du 5 septembre 2014 de l'UNIFED de l'accord n° 2006-01 du 12 juillet 2006 relatif à l'apprentissage .....</b>	43
<b>Sanitaire, social et médico-social (établissements et services à but non lucratif) : dénonciation par lettre du 5 septembre 2014 de l'UNIFED de l'accord n° 2008-01 du 31 mars 2008 relatif à la formation professionnelle .....</b>	44
<b>Sanitaire, social et médico-social (établissements et services à but non lucratif) : dénonciation par lettre du 5 septembre 2014 de l'UNIFED de l'accord n° 2010-01 du 19 avril 2010 relatif à la CPNE-FP.....</b>	45
<b>Sanitaire, social et médico-social (établissements et services à but non lucratif) : dénonciation par lettre du 5 septembre 2014 de l'UNIFED de l'accord n° 2011-05 du 9 septembre 2011 relatif à l'OPCA.....</b>	46
<b>Thermiques (équipements [cadres, ingénieurs et assimilés]) : accord du 26 mai 2014 relatif aux rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties au 1<sup>er</sup> juillet 2014 ....</b>	47
<b>Thermiques (équipements [OETAM]) : accord du 26 mai 2014 relatif aux rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties au 1<sup>er</sup> juillet 2014 .....</b>	49
<b>Transports (OPCA) : avenant n° 3 du 8 juillet 2014 à l'accord du 26 mai 2011 portant adhésion du secteur de la propreté et services associés .....</b>	51
<b>Universités et instituts catholiques : procès-verbal de désaccord du 18 avril 2014 relatif à la négociation annuelle obligatoire 2013 .....</b>	54
<b>Universités et instituts catholiques : procès-verbal de désaccord du 23 mai 2014 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.....</b>	57

Brochure n° 3226

**Convention collective nationale**

IDCC : 1285. – **ENTREPRISES ARTISTIQUES ET CULTURELLES**

---

ACCORD DU 7 JUILLET 2014

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2014

NOR : ASET1451067M

IDCC : 1285

---

Entre :

La CPDO ;

Le PROFEDIM ;

Le SNSP ;

Le SYNAVI ;

Le SYNDEAC ;

Le SYNOLYR,

D'une part, et

La FNSAC CGT ;

Le SFA CGT ;

Le SYNPTAC CGT ;

Le SNAM CGT,

D'autre part,

à l'issue de la négociation prévue à l'article L. 2241-1 du code du travail, il a été convenu ce qui suit :

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

*Champ d'application de l'accord*

Le présent accord s'applique au personnel des emplois artistiques et autres qu'artistiques des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles.

**Article 2**

*Revalorisation des salaires minima conventionnels*

**Article 2.1**

*Minima conventionnels des artistes*

2.1.1. Minima conventionnels des artistes dramatiques  
et chorégraphiques engagés par les entreprises artistiques et culturelles

Les salaires minima conventionnels des artistes dramatiques et chorégraphiques engagés par les entreprises artistiques et culturelles sont revalorisés de 1 % au 1<sup>er</sup> avril 2014, selon la grille des minima ci-après.

(En euros.)

	NAO 2014 1,00 %
ARTISTES DRAMATIQUES	PÉRIODE de création mensualisée
ARTISTES CHORÉGRAPHIQUES	PÉRIODE de création mensualisée
CDI et CDD > 4 mois, minimum brut mensuel (stagiaires 1 <sup>re</sup> année – 30 % / 2 <sup>e</sup> année – 15 %)	1 882,27
CDD < 4 mois, minimum brut mensuel (stagiaires 1 <sup>re</sup> année – 30 % / 2 <sup>e</sup> année – 15 %)	1 986,84
CDD < 4 mois, minimum brut mensuel en cas de fractionnement (stagiaires 1 <sup>re</sup> année – 30 % / 2 <sup>e</sup> année – 15 %)	2 195,98

ARTISTES DRAMATIQUES	RÉPÉTITIONS
CDD < 1 mois, service répétition, augmentation par rapport à situation actuelle (stagiaires 1 <sup>re</sup> année – 30 % / 2 <sup>e</sup> année – 15 %)	52,42

ARTISTES CHORÉGRAPHIQUES	RÉPÉTITIONS
CDD < 1 mois, minimum journalier pour 4 heures de travail (stagiaires 1 <sup>re</sup> année – 30 % / 2 <sup>e</sup> année – 15 %)	52,42
Par heure indivisible au-delà de 4 heures	13,10

ARTISTES DRAMATIQUES ET CHORÉGRAPHIQUES	REPRÉSENTATIONS
CDD < 1 mois, cachet forfaitaire jour (stagiaires 1 <sup>re</sup> année – 30 % / 2 <sup>e</sup> année – 15 %)	
– si 1 ou 2 cachets dans le mois	136,99
– si plus de 2 cachets dans le mois	119,20

### 2.1.2. Minima conventionnels des artistes musiciens

Les minima conventionnels des artistes musiciens sont revalorisés de 1 % au 1<sup>er</sup> avril 2014 selon les grilles ci-après :

(En euros.)

ARTISTES MUSICIENS appartenant aux ensembles musicaux à nomenclature	
Salaire mensuel minimum d'embauche : CDI et CDD > 1 mois	
– tuitiste	2 946,55
– soliste	3 055,68
– chef de pupitre	3 263,05
Ces minima s'articulent avec les catégories définies dans les orchestres par accord d'entreprise	
Rémunération au cachet :	
Le cachet minimum pour la rémunération d'un service indivisible de 3 heures est de :	100,84
Au-delà, <i>pro rata temporis</i>	
Le cas particulier des ensembles musicaux à nomenclature employant les musiciens en CDI est défini à l'article X.3.3.A	



ARTISTES MUSICIENS appartenant aux ensembles musicaux sans nomenclature	
Rémunération mensualisée :	
– CDI, minimum brut mensuel	2 526,63
– CDD droit commun > 1 mois, minimum brut mensuel	2 627,57
– CDD U > 1 mois, minimum brut mensuel	2 779,50
Rémunération au cachet :	
Répétitions :	
– journée de 2 services (6 heures et <i>pro rata temporis</i> au-delà)	142,41
– garantie journalière si service totalement isolé	100,84
Représentations :	
– cas général	142,41
– 7 représentations ou plus par 15 jours	125,32
Répétitions et représentations : Journée avec un service de répétition et un service de représentation	218,11

ARTISTES MUSICIENS appartenant au secteur des musiques actuelles	
Rémunération mensualisée :	
– CDI, minimum brut mensuel	2 526,63
– CDD droit commun > 1 mois, minimum brut mensuel	2 627,57
– CDD U > 1 mois, minimum brut mensuel	2 779,50
Rémunération au cachet :	
Répétitions :	
– journée de 2 services (montant à verser sous la forme de 2 cachets)	100,94
– garantie journalière si service isolé	75,70
Représentations :	
– cas général	142,41
– 7 représentations ou plus par 15 jours	125,32
Salles musiques actuelles < 300 places	100,84
Première partie	100,84
Plateau découverte	100,84

ARTISTES MUSICIENS engagés au sein d'autres entreprises	
Rémunération mensualisée :	
– CDI, minimum brut mensuel	2 526,73
– CDD droit commun > 1 mois, minimum brut mensuel	2 627,57
– CDD U > 1 mois, minimum brut mensuel	2 779,50

ARTISTES MUSICIENS engagés au sein d'autres entreprises	
Rémunération au cachet :	
– répétitions, un service de 3 heures	100,84
– représentations	100,84

### 2.1.3. Minima conventionnels des artistes lyriques

Les minima conventionnels des artistes lyriques sont revalorisés de 1 % au 1<sup>er</sup> avril 2014 selon les grilles ci-après.

(En euros.)

ARTISTE DE CHŒUR	
Rémunération mensualisée :	
– CDI, rémunération variable en fonction de l'ancienneté :	
– de la 1 <sup>re</sup> à la 3 <sup>e</sup> année	1 882,27
– de la 4 <sup>e</sup> à la 6 <sup>e</sup> année	1 929,33
– de la 7 <sup>e</sup> à la 9 <sup>e</sup> année	1 996,85
– de la 10 <sup>e</sup> à la 12 <sup>e</sup> année	2 066,75
– de la 13 <sup>e</sup> à la 15 <sup>e</sup> année	2 139,08
– de la 16 <sup>e</sup> à la 18 <sup>e</sup> année	2 203,25
– à partir de la 19 <sup>e</sup> année	3 % tous les 3 ans
– CDD droit commun > 1 mois	1 812,63
– CDD U > 1 mois	1 993,88
Rémunération au cachet :	
Répétitions :	
– journée de 2 services	122,18
– garantie journalière si service totalement isolé	91,64
Représentations :	
– cas général	122,18
– période continue > 1 semaine	88,96
Répétitions et représentations :	
– journée avec un service de répétition et un service de représentation	197,89
Prime de feu visée à l'article XVI.5	56,78

ARTISTE LYRIQUE SOLISTE	
Rémunération mensualisée :	
– CDI, minimum brut mensuel	2 321,56
– CDD droit commun > 1 mois, minimum brut mensuel	2 321,56
– CDD U > 1 mois, minimum brut mensuel	2 553,18

ARTISTE LYRIQUE SOLISTE	
Rémunération au cachet :	
Répétitions :	
– journée de 2 services	142,41
– garantie journalière si service totalement isolé	100,84
Représentations :	
– cas général	142,41
– période continue > 1 semaine	125,32
Répétitions et représentations :	
– journée avec un service de répétition et un service de représentation	218,11

## Article 2.2

### *Revalorisation des salaires minima des emplois autres qu'artistiques*

Les parties conviennent que les minima conventionnels des emplois autres qu'artistiques tels que définis à l'article X.4 (grille des salaires bruts minima pour un horaire de 151,40 heures) sont revalorisés de la façon suivante :

Groupe 9 : revalorisation au 1<sup>er</sup> avril 2014 de 1,06 % des échelons 1 à 12 par rapport à la grille des minima issue de l'accord du 6 mai 2013 (soit pour l'échelon 1 un salaire minimum de 1 445,38 € équivalent au Smic mensuel pour un horaire de 151,40 heures au 1<sup>er</sup> janvier 2014).

Groupes 8 à 1 : revalorisation au 1<sup>er</sup> avril 2014 de 1 % des échelons 1 à 12 par rapport à la grille des minima issue de l'accord du 6 mai 2013.

*(Voir tableau page suivante.)*

*Grille des salaires bruts minima des catégories non artistes pour un horaire mensuel de 151,40 heures  
(article X.4, filières administration, production, communication, relations publiques, action culturelle, technique)  
issue de l'accord NAO du 7 juillet 2014*

(En euros.)

GROUPE	ÉCHELON											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	3 220,22	3 316,83	3 413,44	3 510,04	3 606,65	3 703,26	3 799,86	3 896,47	3 993,08	4 089,69	4 186,29	4 282,90
2	2 482,32	2 556,79	2 631,26	2 705,73	2 780,20	2 854,67	2 929,14	3 003,61	3 078,08	3 152,55	3 227,02	3 301,49
3	2 269,49	2 337,58	2 405,66	2 473,74	2 541,83	2 609,91	2 678,00	2 746,08	2 814,17	2 882,25	2 950,34	3 018,42
4	2 078,13	2 140,47	2 202,82	2 265,16	2 327,50	2 389,85	2 452,19	2 514,53	2 576,88	2 639,22	2 701,57	2 763,91
5	1 729,25	1 781,12	1 833,00	1 884,88	1 936,76	1 988,63	2 040,51	2 092,39	2 144,27	2 196,14	2 248,02	2 299,90
6	1 571,64	1 618,79	1 665,94	1 713,09	1 760,24	1 807,39	1 854,54	1 901,69	1 948,84	1 995,99	2 043,13	2 090,28
7	1 531,23	1 577,17	1 623,10	1 669,04	1 714,98	1 760,92	1 806,85	1 852,79	1 898,73	1 944,66	1 990,60	2 036,54
8	1 502,63	1 547,71	1 592,79	1 637,86	1 682,94	1 728,02	1 773,10	1 818,18	1 863,26	1 908,34	1 953,42	1 998,50
9	1 445,38	1 488,74	1 532,10	1 575,46	1 618,83	1 662,19	1 705,55	1 748,91	1 792,27	1 835,63	1 878,99	1 922,36

### Article 3

#### *Revalorisation de l'indemnité de déplacement pour l'année 2014*

Le montant de l'indemnité de déplacement est actualisé à 99,90 €, ventilé selon les modalités suivantes :

- chaque repas principal : 17,90 € ;
- chambre et petit déjeuner : 64,10 €.

Ce montant entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet 2014.

Lorsque aux termes des dispositions de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles l'employeur a l'obligation de verser au salarié en déplacement professionnel ou en tournée une indemnité de petit déjeuner déconnectée de la nuitée, ladite indemnité de petit déjeuner sera égale à 6,10 €.

### Article 4

#### *Indemnité d'équipement, prime de feu habillé, prime de participation au jeu*

Conformément à l'article VII.3.3, pour les salariés engagés en contrat à durée déterminée ayant l'obligation de porter des équipements de protection et de sécurité, l'employeur, en respect de ses obligations, fournit ces équipements ou participe aux frais par le versement d'une indemnité brute par jour partiellement ou totalement travaillé.

L'indemnité journalière prévue en ce sens à l'article VII.3.3 est revalorisée de 1 % à 1,47 € brut à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2014.

Cette revalorisation de 1 % au 1<sup>er</sup> juillet 2014 s'applique également à la prime de feu habillé et à la prime de participation au jeu, prévues à l'article VII.4.

### Article 5

#### *Tableau des différentes primes et indemnités*

##### *Accord 2014*

##### *(indemnité équipement + primes revalorisées de 1 %)*

*(En euros.)*

Indemnité de déplacement (art. VIII)	99,90 ventilés comme suit : <ul style="list-style-type: none"><li>– 17,90 chaque repas principal</li><li>– 64,10 chambre et petit déjeuner</li><li>– 6,10 le petit déjeuner seul</li></ul>
Indemnité de panier (art. VII.1)	10
Indemnité d'équipement (art. VII.3.3)	1,47
Prime de feu habillé (art. VII.4)	12,29
Prime de participation au jeu (art. VII.4)	16,19

Ces différentes indemnités et primes entrent en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet 2014.

### Article 6

#### *Entrée en vigueur et dépôt de l'accord*

Les parties conviennent que le présent accord est applicable aux membres adhérents des organisations signataires. Il leur sera applicable dès le 1<sup>er</sup> avril 2014, sauf les articles 3, 4 et 5 de l'accord, applicables au 1<sup>er</sup> juillet 2014.

Il est convenu que les syndicats signataires demandent l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail. L'accord sera porté à l'extension par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 7 juillet 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3051

**Convention collective nationale**

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

**ACCORD DU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2014**

**RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX ET AUX PRIMES**

**POUR L'ANNÉE 2014**

NOR : ASET1451066M

IDCC : 567

Entre :

La FFBJOC ;

La FNAMAC,

D'une part, et

La FGMM CFDT ;

La FM CFE-CGC ;

La FNSM CFTC ;

La CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Augmentation des salaires minimaux conventionnels*

Tous les éléments de la grille des salaires minimaux conventionnels, telle qu'elle résulte de l'avenant du 17 décembre 2007 sur les classifications professionnelles, de l'accord du 1<sup>er</sup> février 2011, de l'accord du 7 février 2012 et de l'accord du 1<sup>er</sup> mars 2013, sont modifiés comme suit à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2014 : + 1,2 % sur l'ensemble de la grille.

En conséquence, les salaires minimaux conventionnels deviennent les suivants à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2014 :

**Salaires minimaux conventionnels**

*Base 151,7 heures mensuelles*

*(En euros.)*

ÉCHELON	NIVEAU I	NIVEAU II	NIVEAU III	NIVEAU IV	NIVEAU V	NIVEAU VI	NIVEAU VII
4	1 531	1 662	1 968	2 339	3 053	3 984	5 109
3	1 515	1 613	1 835	2 203	2 945	3 594	4 783

ÉCHELON	NIVEAU I	NIVEAU II	NIVEAU III	NIVEAU IV	NIVEAU V	NIVEAU VI	NIVEAU VII
2	1 471	1 584	1 735	2 050	2 680	3 276	4 303
1	1 452	1 551	1 684	2 012	2 501	3 076	4 022

Niveau HC : le salaire minimum unique de 5 000 € reste inchangé.

## **Article 2**

### *Prime de panier*

La prime de panier est portée à 11 €, soit une augmentation de 5 %.

## **Article 3**

### *Revoyure*

Les parties conviennent de faire un bilan commun sur l'application du présent accord dans un délai de 3 mois suivant le lendemain de son extension.

## **Article 4**

### *Opposabilité*

Aucun accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe ne peut prévoir de dispositions moins favorables que celles prévues par le présent accord.

## **Article 5**

### *Application*

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

## **Article 6**

### *Entrée en vigueur*

Le présent accord entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2014. Son extension sera demandée dans les meilleurs délais.

Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> juillet 2014.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3097

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1307. – EXPLOITATION CINÉMATOGRAPHIQUE**

---

**AVENANT N° 53 DU 3 JUILLET 2014**

**RELATIF AUX SALAIRES MINIMA, AUX INDEMNITÉS**

**ET AUX PRIMES AU 1<sup>ER</sup> AOÛT 2014**

NOR : *ASET1451070M*

IDCC : 1307

Entre :

La FNCF,

D'une part, et

La FASAP FO ;

La F3C CFDT ;

La CFTC spectacle,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

En application de la convention collective nationale de l'exploitation cinématographique signée le 19 juillet 1984, les dispositions suivantes sont applicables en matière de salaires, primes et indemnités relevant de la convention collective.

**Barème des salaires minima**

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire pour 2014, les salaires du barème national sont augmentés de 1,5 % de la manière suivante :

A compter du 1<sup>er</sup> août 2014, la valeur du point mensuel applicable est revalorisée de 1,5 % et est ainsi portée à 5,2168 €.

Le barème des salaires minima correspondant à cette augmentation est joint au présent avenant.

Fait à Paris, le 3 juillet 2014.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Barème national des salaires minima pour le personnel des salles de cinéma applicable au 1<sup>er</sup> août 2014

Valeur du point mensuel : 5,2168 €.

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT hiérarchique AGIRC/ARRCO	ÉCHELON	FILÈRE direction/administration	FILÈRE technique	FILÈRE hall/bar/salle	INDICE de référence	RÉMUNÉRATION minimale pour 151,67 heures
V	420	1	Directeur			580	3 025,74
	405	2	Directeur			500	2 608,40
	400	3	Directeur			485	2 530,15
	395	4	Directeur			477	2 488,41
IV	349	1	Directeur			444	2 316,26
	340	2	Directeur			428	2 232,79
	325	3	Directeur	Régisseur		414	2 159,76
	300	4	Directeur	Responsable maintenance		348	1 815,45
	290	5	Directeur			338	1 763,28
III	285	1	Adjoint de direction	Responsable technique		332	1 731,98
	275	2	Assistant directeur			328	1 711,11
	269	3	Assistant directeur	Opérateur chef d'équipe		325	1 695,46

NIVEAU	COEFFICIENT hiérarchique AGIRC/ARRCO	ÉCHELON	FILIERE direction/administration	FILIERE technique	FILIERE hall/bar/salle	INDICE de référence	RÉMUNÉRATION minimale pour 151,67 heures
	265	4		Opérateur hautement qualifié		321	1 674,59
	259	5		Opérateur chef		320	1 669,38
II	240	1	Assistant directeur	Opérateur	Responsable hall	298	1 554,61
	234	2	Agent administratif			290	1 512,87
	224	3			Caissier principal	286	1 492,00
	224	3			Chef d'équipe hall confiserie/hôte principal	286	1 492,00
	224	3			Agent d'accueil	286	1 492,00
	214	4			Caissier	283	1 476,35
	214	4			Chef d'équipe adjoint hall confiserie	283	1 476,35
	214	4			Agent d'accueil	283	1 476,35
	204	5				281	1 465,92
				Aide-opérateur			
I	189	1			Agent d'accueil	280	1 460,70
	189	1			Contrôleur entretien	280	1 460,70
	189	1			Contrôleur principal	280	1 460,70
	189	1			Agent de comptoir	280	1 460,70
	189	1			Gardien/agent de sécurité	280	1 460,70
	184	2			Contrôleur	279	1 455,49
	184	2			Agent d'accueil	279	1 455,49
	184	2			Agent de comptoir	279	1 455,49

NIVEAU	COEFFICIENT hiérarchique AGIRC/ARRCO	ÉCHELON	FILIERE direction/administration	FILIERE technique	FILIERE hall/bar/salle	INDICE de référence	RÉMUNÉRATION minimale pour 151,67 heures
	150	5			Agent de sécurité/gardien	278	1 450,27
	150	5			Agent d'entretien	278	1 450,27

Voir page suivante les primes s'ajoutant au salaire.

Salaire minimum professionnel pour 151,67 heures : 1 450,27 €.

INDEMNITÉS ET PRIMES RELEVANT DE LA CONVENTION COLLECTIVE AU 1 <sup>ER</sup> AOÛT 2014	
<b>Directeurs</b> Indemnité de repas ou de panier	4,78 € si le temps accordé entre les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 h 30.
<b>Assistant directeur, agent administratif <sup>(1)</sup>, technicien de maintenance, opérateur chef d'équipe, opérateur hautement qualifié, opérateur chef, responsable hall</b> Remboursement de nettoyage de vêtement Indemnité de repas ou de panier	6,22 € par mois. 4,78 € si le temps accordé entre les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 h 30.
<b>Personnel de cabine</b> Remboursement de nettoyage de vêtement Indemnité de repas ou de panier	6,22 € par mois. 4,78 € si le temps accordé entre les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 h 30.
<b>Personnel de caisse, de contrôle et de hall</b> Remboursement de nettoyage de vêtement Indemnité de repas ou de panier Prime de responsabilité de caisse (CC art. 41)	6,22 € par mois. 4,78 € si le temps accordé entre les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 h 30. 42,20 € pour les établissements réalisant une moyenne hebdomadaire de plus de 4 000 entrées.
<b>Personnel de placement</b> Remboursement de nettoyage de vêtement Indemnité de repas ou de panier	6,22 € par mois. 4,78 € si le temps accordé entre les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 heure.
(1) L'agent administratif ne bénéficie pas du remboursement de nettoyage de vêtement.	

### Précisions concernant le salaire minimum professionnel

Ne sont pas prises en compte, dans le salaire minimum professionnel comme dans le barème national des salaires minima, les sommes versées à titre de remboursement de frais, les majorations pour les heures supplémentaires, les majorations pour travail de nuit ou les jours fériés, la prime d'ancienneté, les sommes attribuées au titre des régimes légaux d'intéressement et de participation.

Brochure n° 3144

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1043. – GARDIENS, CONCIERGES  
ET EMPLOYÉS D'IMMEUBLES**

AVENANT N° 84 DU 23 MAI 2014  
RELATIF AU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

NOR : ASET1451060M

IDCC : 1043

PRÉAMBULE

Conformément à la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, les partenaires sociaux de la branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles ont engagé une négociation sur les modalités d'organisation du temps partiel, notamment au regard de la nécessité pour les employeurs de la branche de déroger à la durée minimale hebdomadaire de 24 heures.

Le bilan AGEFOS PME du 3 juin 2014 indique que 62 % des salariés de la branche soumis au régime de droit commun (catégorie A) occupent un emploi à temps partiel. De même, les dernières données de la DARES indiquent que 46,14 % des salariés de la branche n'occupent pas un poste à temps ou service complet.

Ces taux rendent obligatoire l'ouverture de la présente négociation.

Le travail à temps partiel est particulièrement présent de par la nature de l'activité exercée par une grande majorité des employés d'immeubles de catégorie A.

Les partenaires sociaux ont abouti au présent accord, dont l'objectif vise à préserver l'emploi dans la branche. Les dispositions de cet accord visent :

- à faire respecter les conditions d'emploi des salariés à temps partiel ;
- à permettre l'adaptabilité des emplois aux contraintes indépendantes de la volonté des employeurs (notamment horaires de ramassage des ordures ménagères imposés par les collectivités locales...).

Par ailleurs, à l'occasion de cette négociation, les partenaires sociaux ont décidé de revoir la durée de l'amplitude durant laquelle les salariés de catégorie B, gardiens concierges sans référence horaire tels que définis aux articles L. 7211-1 et L. 7211-2 du code du travail, accomplissent leurs tâches. Ils ont également décidé de regrouper en un seul texte ces deux négociations afin de marquer leur importance au sein de cette convention collective.

Le titre I<sup>er</sup> du présent accord fera l'objet d'une annexe à la convention collective n° 3144 (IDCC : 1043).

Le titre II, relatif à la réduction de l'amplitude de la journée de travail des salariés de catégorie B, modifiera, dans la convention collective, l'article 18.3.

TITRE I<sup>ER</sup>

**TRAVAIL À TEMPS PARTIEL DES SALARIÉS  
EMPLOYÉS D'IMMEUBLES DE CATÉGORIE A**

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

*Objet*

Le présent accord a pour objet de fixer les conditions d'exercice du travail à temps partiel au sein de la branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles exclusivement pour les salariés employés d'immeubles de catégorie A. En effet, seule cette catégorie travaille selon un cadre horaire, les salariés gardiens concierges de catégorie B travaillent, quant à eux, selon un régime dérogatoire et sont donc hors du champ d'application de la législation relative au travail à temps partiel.

**Article 2**

*Durée minimale d'activité*

Les partenaires sociaux rappellent que la durée minimale légale hebdomadaire du travail à temps partiel est fixée à 24 heures par l'article L. 3123-14-1 du code du travail ; néanmoins, à titre dérogatoire, ils conviennent de ce qui suit.

**Article 2.1**

*Dérogations à la durée minimale*

*a) Dérogations liées aux spécificités de la branche*

Compte tenu des spécificités de la branche, des dérogations en fonction de la taille des résidences sont prévues avec les seuils suivants :

- de 1 à 29 lots, la durée contractuelle hebdomadaire de travail est au minimum de 2 heures ;
- de 30 à 59 lots, la durée contractuelle hebdomadaire de travail est au minimum de 7 heures ;
- à partir de 60 lots, la durée contractuelle hebdomadaire de travail est au minimum de 14 heures.

Il est précisé que le nombre de lots s'apprécie au jour de la conclusion du contrat de travail.

Toutefois, en cas d'embauche d'un salarié à temps partiel pour travailler dans une résidence qui emploie déjà un salarié (à temps plein ou à temps partiel), la durée contractuelle hebdomadaire minimale sera celle prévue pour les résidences relevant du seuil inférieur à celui dont elle relève.

Les contrats de travail à temps partiel en cours au jour de l'entrée en vigueur du présent accord devront être mis en conformité avec les dispositions de l'article 2.1 avant le 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Si le salarié demande une mise en conformité de son contrat avant cette date, l'employeur doit y faire droit, sauf à ce qu'elle soit impossible compte tenu de la situation économique de l'employeur. A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, tous les contrats devront être conformes.

*b) Dérogation demandée par le salarié*

Les dérogations (art. 2.1 *a*) conventionnelles à la durée minimale légale ne font pas obstacle à celles prévues aux articles L. 3123-14-2 et L. 3123-14-5 du code du travail dont les termes prévoient :

- qu'une durée de travail inférieure à la durée minimale légale de 24 heures peut être fixée à la demande écrite et motivée 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 au moins à 24 heures ;
- pour le salarié âgé de moins de 26 ans, afin de rendre compatible son temps de travail avec la poursuite de ses études.

c) Information du comité d'entreprise

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

## **Article 2.2**

### *Définition du lot*

La notion de « lot » qui est visée à l'article 2.1 correspond au local principal qui s'entend de chaque local à usage commercial, professionnel ou d'habitation avec ses dépendances traditionnelles comme la cave, la chambre de service et le parking. Le logement de fonction du gardien/concierge n'entre pas dans le décompte des lots principaux.

## **Article 2.3**

### *Garanties pour les salariés à temps partiel en cas de dérogation*

En contrepartie de la dérogation à la durée minimale, 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 contexte, les salariés qui cumulent plusieurs emplois disposent de la faculté de refuser le changement de leur planning dès lors que ce changement n'est pas compatible avec l'exercice d'une autre activité professionnelle salariée ou non salariée ou ses études.

La répartition du temps de travail est prévue par le contrat de travail ou un avenant à celui-ci.

Enfin, les heures complémentaires sont majorées dans les conditions prévues à l'article 3.3 ci-après.

## **Article 3**

### *Heures complémentaires*

Sont des heures complémentaires celles définies à l'article L. 3123-17 du code du travail.

## **Article 3.1**

### *Nombre d'heures complémentaires pouvant être demandées par l'employeur*

Le nombre d'heures complémentaires effectuées par un salarié à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ne peut être supérieur au tiers de la durée prévue dans le contrat de travail.

Ces heures ne peuvent, en tout état de cause, avoir pour effet de porter la durée du travail du salarié au niveau de la durée légale du travail.

## **Article 3.2**

### *Délai de prévenance*

L'employeur peut demander au salarié d'effectuer des heures complémentaires dans la limite prévue à l'article 3.1 du présent accord. Cette demande doit être formulée dans le respect d'un délai de prévenance de 7 jours.

Lorsqu'il s'agit de pallier le remplacement d'un salarié absent, ce délai de prévenance est neutralisé.

Le refus du salarié d'effectuer des heures complémentaires ne pourra donner lieu à aucune sanction disciplinaire.



### **Article 3.3**

#### *Taux de majoration des heures complémentaires*

Chacune des heures complémentaires accomplies au-delà de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail, fixée au contrat de travail du salarié et calculée sur la période de référence, ouvre droit à une majoration de salaire de 20 %.

### **Article 3.4**

#### *Garanties offertes au salarié en contrepartie de l'augmentation du plafond des heures complémentaires*

L'employeur s'engage à mettre en œuvre pour les salariés à temps partiel des droits reconnus aux salariés à temps complet, notamment :

- l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation ;
- la limitation du nombre des interruptions d'activité au cours d'une même journée ;
- la fixation d'une période minimale de travail continue de 2 heures pour pouvoir valablement recourir aux heures complémentaires au-delà de 1/10 de la durée contractuelle.

### **Article 4**

#### *Complément d'heures par avenant*

#### **Article 4.1**

##### *Possibilité d'augmenter temporairement la durée du travail*

Un avenant au contrat de travail peut augmenter, temporairement, la durée contractuelle de 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.

#### **Article 4.2**

##### *Délai de prévenance*

La demande de complément d'heures doit être formulée dans le respect d'un délai de prévenance de 7 jours.

Lorsqu'il s'agit de pallier le remplacement d'un salarié absent, ce délai de prévenance est neutralisé.

#### **Article 4.3**

##### *Taux de majoration du complément d'heures*

Les heures de travail réalisées dans le cadre de cet avenant sont rémunérées avec une majoration de 15 %.

Lorsque le délai de prévenance visé à l'article 4.2 n'est pas respecté, le taux de majoration des heures effectuées dans le cadre du complément d'heures passe à 20 %.

Les heures complémentaires éventuellement effectuées au-delà du nombre d'heures prévues par l'avenant donnent lieu à une majoration de 25 %.

#### **Article 4.4**

##### *Nombre maximal d'avenants par an et par salarié*

Le nombre maximal d'avenants « compléments d'heures » par an et par salarié est fixé à deux.

Toutefois, si le complément d'heures est destiné à permettre le remplacement d'un salarié absent nommément désigné, le nombre d'avenants n'est pas limité.

Ces avenants ne peuvent excéder 3 mois chacun.

Toutefois, si le complément d'heures est destiné à permettre le remplacement d'un salarié absent nommément désigné, la durée de l'avenant n'est pas limitée.

## Article 4.5

### *Modalité d'accès aux avenants « compléments d'heures »*

L'employeur met en œuvre les outils pour savoir quels salariés à temps partiel souhaitent bénéficier d'avenants de « compléments d'heures ». Cela peut prendre la forme d'un recensement annuel des demandes des salariés à temps partiel.

Les salariés à temps partiel volontaires se verront prioritairement proposer un avenant de complément d'heures en fonction des besoins du service, pour occuper des emplois ressortissant ou ne ressortissant pas à leur catégorie professionnelle à condition de remplir les conditions de qualification ou de compétences requises.

Lorsque plusieurs salariés sont demandeurs d'un avenant de complément d'heures, le choix de l'un ou de l'autre est déterminé en fonction de critères objectifs.

Ces critères sont, par exemple, une priorité au salarié dont le contrat prévoit le plus petit nombre d'heures, ou l'ancienneté dans le poste.

L'employeur s'engage à garantir l'équité entre les salariés potentiellement intéressés par une augmentation de leur temps de travail par avenant et à informer des critères retenus ceux qui n'auraient pu en bénéficier.

## Article 5

### *Priorité des salariés à temps partiel pour occuper un emploi à temps complet*

Dans le cadre du droit de priorité des salariés à temps partiel pour occuper un emploi à temps complet, tel que défini à l'article L. 3123-8 du code du travail, l'employeur peut proposer au salarié à temps partiel un emploi à temps complet, un ou des compléments d'activité ressortissant ou ne ressortissant pas à sa catégorie professionnelle ou un emploi à temps complet non équivalent, à condition que le salarié remplisse les conditions de qualification ou de compétences requises.

L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants avant que ceux-ci ne soient ouverts à candidature externe.

## Article 6

### *Régime des coupures quotidiennes*

Conformément à l'article L. 3123-16 du code du travail et aux dispositions de l'article 18.4 de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles, les partenaires sociaux autorisent la possibilité d'organiser le travail du salarié en prévoyant une seule coupure quotidienne d'une durée supérieure à 2 heures.

Cette coupure supérieure à 2 heures peut être prévue uniquement pour des salariés qui sont en charge du service des ordures ménagères.

La durée de cette coupure ne pourra pas dépasser 10 heures, rappel étant fait que les salariés doivent bénéficier d'un repos quotidien de 11 heures au minimum et d'un repos hebdomadaire de 24 heures consécutives auquel s'ajoutent les heures de repos quotidien.

En contrepartie de cette organisation, le salarié en charge du service des ordures ménagères qui subit une coupure quotidienne supérieure à 2 heures perçoit une compensation correspondant à 50 % de la valeur du minimum garanti (valeur évaluée en 2014 à 3,51 €) par jour où le salarié subit cette coupure dans la semaine.

Il conviendra d'appliquer la formule suivante :

Valeur du minimum garanti × 50 % × nombre de journées comprenant une coupure supérieure à 2 heures.

TITRE II

**RÉDUCTION DE L'AMPLITUDE  
DES SALARIÉS DE CATÉGORIE B**

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

*Objet*

Pour les salariés de catégorie B travaillant selon un régime dérogatoire défini par les articles L. 7211-1 et L. 7211-2 du code du travail (excluant toute référence à un horaire) lorsque leur emploi répond à la définition légale du concierge, les partenaires sociaux ont décidé de réduire de 2 h 30 par semaine la période durant laquelle ces salariés effectuent les tâches et, le cas échéant, la permanence prévues par leur contrat de travail.

La période maximale d'exécution des tâches et, le cas échéant, de permanence des salariés de catégorie B est donc ramenée de 50 heures à 47 h 30 hebdomadaires. Cette réduction est répartie à raison de 1 demi-heure par jour du lundi au vendredi sauf dispositions contractuelles entre salarié et employeur.

Les salariés qui auraient bénéficié d'une réduction de leur amplitude préalablement au présent accord ne verront leur contrat ajusté que dans la mesure où la période durant laquelle ils effectuent les tâches et, le cas échéant, la permanence est supérieure à 47 h 30.

**Article 2**

*Modification de l'article 18.3 de la convention collective*

Les dispositions de l'article 18.3 de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles sont modifiées comme suit :

« Article 18.3

La période d'exécution des tâches et de permanence (amplitude des journées de travail minorée des périodes de repos) ne peut excéder une durée de 47 h 30. La répartition de la réduction de la période d'exécution des tâches et de permanence sur la journée de travail est fixée à 1 demi-heure par jour du lundi au vendredi sauf dispositions contractuelles entre salarié et employeur.

L'amplitude de la journée de travail, convenue au contrat de travail, ne peut excéder 13 heures incluant 4 heures de temps de repos pris en une ou deux fois (une des périodes devant être au moins égale aux 3/4 du temps de repos total), soit une période d'exécution des tâches et de permanence de 9 heures.

Le temps de repos peut, en outre, être limité à 3 heures dans une amplitude de 13 heures pour les salariés de catégorie B à service complet ou permanent qui, dans ce cas, bénéficient de 4 demi-journées consécutives incluant la journée complète du dimanche (au lieu du samedi après-midi ou du lundi matin, comme prévu à l'article 19.3), soit une période d'exécution des tâches et de permanence de 10 heures.

L'ensemble de ces durées (13 heures/4 heures et 13 heures/3 heures) peut être réduit ; la réduction étant d'égale durée pour l'amplitude et la période de repos, étant entendu que la période de repos ne pourra être inférieure à 1 heure et que les périodes d'exécution des tâches et de permanence (9 et 10 heures) restent constantes.

Pendant les heures de repos, fixées selon les nécessités du service (prises simultanément lorsque le mari et l'épouse disposent conjointement du même logement de fonction), le(s) salarié(s) peut (peuvent) s'absenter pour des motifs personnels ou familiaux. Ils devront faire application des dispositions prises par l'employeur pour assurer les services nécessaires à la sécurité de l'immeuble pendant leur absence. »

TITRE III  
**DISPOSITIONS COMMUNES**

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

*Formalités de dépôt et de publicité*

Le présent accord est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail. Les partenaires sociaux conviennent d'en demander l'extension.

**Article 2**

*Date d'effet, durée et formalités*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter du lendemain de la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 23 mai 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

UNPI ;

FSIF ;

ANCC ;

ARC ;

FEPL.

**Syndicats de salariés :**

SNIGIC ;

CSFV CFTC ;

FEC FO ;

SNUHAB CFE-CGC.

Brochure n° 3292

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1979. – HÔTELS, CAFÉS, RESTAURANTS**

AVENANT N° 2 DU 24 JUIN 2014  
À L'ACCORD DU 6 OCTOBRE 2010 RELATIF AUX FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1451068M  
IDCC : 1979

**PRÉAMBULE**

Le présent avenant à l'accord du 6 octobre 2010 vise à mettre les dispositions de l'accord en conformité à celles résultant du décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire ainsi qu'à celles découlant de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale (relatives à la portabilité).

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

*Salariés bénéficiaires du régime*

Afin de se mettre en conformité avec les dispositions du décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire, au premier alinéa de l'article 5, les mots : « l'ensemble des salariés, cadres et non cadres, liés par un contrat de travail quelle que soit sa forme (notamment les apprentis, le personnel administratif et les salariés embauchés sous contrat de formation en alternance) aux » sont remplacés par les mots : « l'ensemble du personnel des ».

Les mandataires sociaux non titulaires d'un contrat de travail mais assimilés aux salariés en application de l'article L. 311-3 du code de la sécurité sociale peuvent bénéficier du présent régime, sous réserve qu'une décision du conseil d'administration (ou équivalent) de l'entreprise le prévoie.

Par ailleurs, au troisième alinéa de l'article 5, les mots : « les salariés à temps très partiel qui devraient acquitter une cotisation au moins égale à 10 % de la rémunération » sont remplacés par les mots : « les salariés à temps partiel et apprentis qui devraient acquitter une cotisation au moins égale à 10 % de la rémunération brute ».

**Article 2**

*Portabilité : modification de l'article 9*

A compter du 1<sup>er</sup> juin 2014, les dispositions de l'article 9 sont rédigées comme suit :

« Article 9

*Portabilité des garanties du régime conventionnel obligatoire de frais de santé*

En application de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, en cas de cessation du contrat de travail (sauf cas de licenciement pour faute lourde) ouvrant droit à prise en charge de l'assurance chômage, l'ancien salarié conserve, selon les formes et conditions prévues par ledit article, le béné-

fice de l'ensemble des garanties appliquées dans son ancienne entreprise, pour une durée égale à celle de l'indemnisation chômage, dans la limite du dernier contrat de travail (ou, le cas échéant, des derniers contrats consécutifs chez le même employeur). Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

Toutefois, par dérogation, le présent régime garantissant la couverture du salarié, jusqu'au terme du mois civil au cours duquel son contrat de travail est rompu ou prend fin, le maintien des garanties au titre de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale prend effet le premier jour du mois civil suivant la date de rupture ou de fin du contrat de travail. »

### **Article 3**

#### *Date d'effet. – Dépôt et publicité. – Extension*

Le présent avenant prend effet au 1<sup>er</sup> juin 2014.

Il est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires.

Il fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée par les parties signataires.

Fait à Paris, le 24 juin 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

CPIH ;  
UMIH ;  
GNC ;  
SYNHORCAT ;  
FAGIHT ;  
SNRTC.

#### **Syndicats de salariés :**

FGTA FO ;  
CDS CGT ;  
INOVA CFE-CGC ;  
FS CFDT ;  
CSFV CFTC.

Brochure n° 3292

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1979. – HÔTELS, CAFÉS, RESTAURANTS**

AVENANT N° 21 DU 24 JUIN 2014

RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1451069M

IDCC : 1979

**PRÉAMBULE**

Le présent avenant vise à mettre en conformité les dispositions du titre X de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants afférent à la prévoyance à celles résultant du décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire.

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

*Objet*

Les dispositions du présent accord modifient l'article 18 de l'avenant n° 1 du 13 juillet 2004 à la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants et figurant sous le titre X de ladite convention collective.

**Article 2**

*Bénéficiaires de garantie*

Afin de se mettre en conformité avec les dispositions du décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire, l'article 18.1 est remplacé dans les termes suivants :

« Les garanties prévues à l'article 18.2 s'appliquent à l'ensemble du personnel des entreprises relevant du champ d'application tel que défini dans l'article 1<sup>er</sup> de l'avenant du 13 juillet 2004.

Les mandataires sociaux non titulaires d'un contrat de travail mais assimilés aux salariés en application de l'article L. 311-3 du code de la sécurité sociale peuvent bénéficier du présent régime, sous réserve qu'une décision du conseil d'administration (ou équivalent) de l'entreprise le prévoie. »

**Article 3**

*Date d'entrée en vigueur. – Dépôt et publicité. – Extension*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2014. Il est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires. Il fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée par les parties signataires.

Fait à Paris, le 24 juin 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

FAGIHT ;  
CPIH ;  
GNC ;  
UMIH ;  
SYNHORCAT ;  
SNRTC.

**Syndicats de salariés :**

FGTA FO ;  
CSFV CFTC ;  
FS CFDT ;  
CDS CGT ;  
INOVA CFE-CGC.



Brochure n° 3136

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1480. – JOURNALISTES**

**ACCORD DU 25 JUILLET 2014**  
**RELATIF À L'INSTAURATION D'UN BARÈME DE PIGE**  
**(PRESSE SPÉCIALISÉE)**

NOR : ASET1451065M

IDCC : 1480

Conscients de la nécessité d'encadrer les pratiques tarifaires en matière de pige rédactionnelle, les syndicats représentatifs des journalistes professionnels et la fédération nationale de la presse d'information spécialisée (FNPS) ont mené des discussions depuis plus de 2 ans visant à l'instauration d'un barème de pige.

A l'issue de ces réunions de négociations, les parties ont pu trouver un consensus sur le dispositif suivant :

A compter du 1<sup>er</sup> août 2014, le barème de pige applicable aux journalistes professionnels, tels que définis à l'article L. 7111-3 du code du travail, collaborant avec une publication d'information professionnelle ou spécialisée adhérente à l'un des sept syndicats composant la FNPS est fixé à :

- 42 € le feuillet de 1 500 signes pour une diffusion dans un titre de presse diffusé à 5 000 exemplaires et moins ;
- 45 € le feuillet de 1 500 signes pour une diffusion dans un titre de presse diffusé à plus de 5 000 exemplaires.

Ces montants s'entendent hors prime d'ancienneté, indemnité de congés payés et 13<sup>e</sup> mois.

Les parties conviennent que ce barème de pige suivra les mêmes évolutions que les minima garantis des journalistes dits « permanents » en application de l'article 22 de la convention collective nationale de travail des journalistes professionnels.

Il est rappelé que conformément aux dispositions de l'article L. 2232-6 du code du travail, pour être valide, cet accord doit être signé par un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience au niveau de l'IDCC 1480, identifiant la convention collective nationale de travail des journalistes, au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur de syndicats reconnus représentatifs à ce niveau, quel que soit le nombre de votants.

Fait à Paris, le 25 juillet 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

FNPS.

**Syndicats de salariés :**

CFDT ;

SNJ ;

SNJ CGT ;

FILPAC CGT ;

SGJ FO ;

SNP CFTC ;

SNJ FO ;

SJ CFTC.

**Convention collective départementale**

**IDCC : 1472. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES  
(Pas-de-Calais)  
(25 septembre 1987)**

*(Bulletin officiel n° 1988-8 bis)*  
(Etendue par arrêté du 25 avril 1988,  
*Journal officiel* du 5 mai 1988)

---

**ADHÉSION PAR LETTRE DU 27 AOÛT 2014  
DE LA CFTC MÉTALLURGIE DU PAS-DE-CALAIS**

NOR : ASET1451063M  
IDCC : 1472

---

*Syndicat départemental  
CFTC métallurgie du Pas-de-Calais  
Centre d'affaires Emile-Zola  
110, rue Emile-Zola, bâtiment 1, étage 1  
62300 Lens*

Lens, le 27 août 2014.

Monsieur,

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, nous vous notifions notre adhésion à la convention collective des industries métallurgiques du Pas-de-Calais signée le 25 septembre 1987 (IDCC n° 1472) ainsi qu'à l'accord relatif aux rémunérations effectives minimales annuelles (REMA) signé le 1<sup>er</sup> décembre 1988.

Dans l'attente, veuillez recevoir, Monsieur, nos salutations syndicales les meilleures.

*Le président.*

Brochure n° 3187

Convention collective nationale

IDCC : 1423. – **NAVIGATION DE PLAISANCE**

---

DÉNONCIATION PAR LETTRE DU 25 JUILLET 2014

DE LA FÉDÉRATION DES INDUSTRIES NAUTIQUES

DE L'ACCORD DU 12 AVRIL 2000

NOR : ASET1451061M

IDCC : 1423

---

*Fédération des industries nautiques  
Port de Javel-Haut  
75015 Paris*

Paris, le 25 juillet 2014.

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous vous notifions la décision que nous avons prise de dénoncer l'accord d'aménagement et de réduction du temps de travail du 12 avril 2000 conclu dans la branche de la navigation de plaisance.

Nous vous prions d'accepter, Madame, Monsieur, l'expression de nos sincères salutations.

*Le président de la commission paritaire.*

Brochure n° 3196

**Convention collective nationale**

IDCC : 1351. – **ENTREPRISES DE PRÉVENTION ET DE SÉCURITÉ**

---

ACCORD DU 15 JUILLET 2014

RELATIF À L'ÉQUILIBRE ENTRE LA VIE PRIVÉE ET LA VIE PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1451074M

IDCC : 1351

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux du secteur de la sûreté aérienne et aéroportuaire ont décidé de s'engager en faveur d'une amélioration des conditions de travail des agents en poste. Dans ce cadre, ils sont convenus de conclure un certain nombre de dispositions permettant d'améliorer l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle. Les dispositions du présent accord s'inscrivent par ailleurs dans la continuité des dispositions conclues dans le protocole d'accord du 26 décembre 2011.

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

*Champ d'application*

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et personnels visés par l'article 1<sup>er</sup> de l'annexe VIII de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité, cette annexe ne comprenant ni les personnels administratifs ni les cadres.

**Article 2**

*Durée minimale de vacation*

Est instaurée une durée minimale de vacation journalière continue fixée à 4 heures de vacation pour un salarié à temps partiel et à 6 heures de vacation pour un salarié à temps complet.

Il est néanmoins entendu que ces dispositions ne s'appliquent pas :

- aux aéroports de 850 000 pax annuels et moins, dont le faible nombre de vols et la répartition horaire de ceux-ci ne permettent pas d'octroyer de tels minima ;
- aux renforts ponctuels, effectués sur des temps non initialement planifiés, par des salariés volontaires. Ces prestations de renfort :
  - ouvrent droit, pour les salariés concernés, aux primes et indemnités de transport et d'habillage. Une indemnité de panier est versée si les conditions légales requises sont réunies ;
  - doivent s'effectuer dans le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires.

**Article 3**

*Durée maximale de vacation*

Il est instauré une durée maximale de vacation journalière pour les salariés affectés exclusivement à l'activité IFPBC, fixée à 10 heures pour les vacations de jour et à 12 heures pour les vacations de nuit.

Il pourra être dérogé à la limitation de 10 heures en cas d'événements exceptionnels tels que vols retardés, déroutements d'avions générant des vols complémentaires ou conditions climatiques perturbant de façon significative les départs d'avions nécessitant un maintien de la présence au poste afin d'assurer la continuité du service.

La limitation de 10 heures ne s'applique pas aux chefs d'équipe et superviseurs.

#### **Article 4**

##### *Temps de pause*

Le temps de pause visé à l'article L. 3121-33 du code du travail est porté à 30 minutes continues (départ/retour poste). Ce temps est rémunéré et assimilé à du temps de travail effectif.

#### **Article 5**

##### *Remise des plannings initiaux*

Le planning initial est remis aux salariés concernés 7 jours avant la période de planification concernée, selon l'une des modalités suivantes :

- remis individuellement aux intéressés ;
- ou envoyé :
  - aux salariés en congés payés ;
  - aux salariés absents qui préviennent de leur retour ;
- ou disponible en ligne pour les intéressés disposant d'un outil de communication adapté, si le processus informatisé a été mis en place dans l'entreprise selon les formes requises.

Le système déployé doit permettre au salarié concerné d'être alerté de toute modification ultérieure de son planning.

Quel que soit le mode de remise du planning, les délais conventionnels doivent être respectés.

#### **Article 6**

##### *Dispositions relatives aux jours de repos*

##### **1. Rappel des règles législatives et conventionnelles applicables**

- a) Tout salarié doit bénéficier d'un repos quotidien de 11 heures minimum entre deux vacations.
- b) Sans préjudice des dispositions de la convention collective nationale en la matière (et notamment l'article 7.01, alinéa 4), tout salarié doit bénéficier d'un repos hebdomadaire d'au moins 35 heures consécutives.

Pour les salariés dont le cycle de travail est établi conformément à l'article 2 de l'accord du 18 mai 1993, ces durées sont de 12 heures et de 36 heures.

##### **2. Jours de repos après 6 jours de vacation accolés**

Tout salarié qui effectuera 6 vacations de suite bénéficiera d'un repos hebdomadaire d'au moins 2 jours continus. Les signataires rappellent que la planification de 6 vacations continues est et doit rester une exception.

##### **3. Visibilité au trimestre pour les week-ends de repos planifiés**

Au début de chaque trimestre, les entreprises de sûreté communiqueront aux salariés à temps plein leurs week-ends de repos prévisionnels (au sens de l'article 7.01, alinéa 4, de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité) sur l'ensemble du trimestre considéré.

Ne sont pas concernées par les présentes dispositions les entreprises qui, par accord d'entreprise, auront mis en place une organisation du travail par cycles ou utilisant un système de requêtes rendant les conditions d'application incompatibles avec ce dispositif.

## **Article 7**

### *Rythme de travail jour/nuit*

Pour l'application du présent article, il faut entendre par « vacation de nuit » une plage d'heures de travail au sein de laquelle les heures de nuit (heures comprises entre 21 heures et 6 heures) sont en nombre supérieur ou égal aux heures de jour et se terminant à 1 heure du matin et au-delà.

Un repos minimal de 24 heures devra être accordé à tout salarié qui enchaîne une vacation de nuit et une vacation de jour ou une vacation de jour et une vacation de nuit.

## **Article 8**

### *Dépôt et extension*

Le présent accord fera l'objet des procédures de publicité et de dépôt prévues par les articles D. 2231-2 et suivants du code du travail. Une demande d'extension sera par ailleurs déposée par la partie patronale dans les conditions décrites à l'article L. 2261-24 du code du travail.

## **Article 9**

### *Prise d'effet*

Les dispositions du présent accord prennent effet dans les entreprises couvertes par le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité à compter du premier jour du mois suivant la parution de l'arrêté ministériel d'extension au *Journal officiel*.

## **Article 10**

### *Suivi de l'accord*

Les parties conviennent qu'une commission de suivi se réunira à la fin de la deuxième année d'application du présent accord pour procéder à une évaluation de sa mise en place et de son impact sur les conditions de vie au travail des personnels concernés.

## **Article 11**

### *Durée de la convention, révision et dénonciation*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément aux articles L. 2222-5 et L. 2261-7 du code du travail, il peut être révisé, en tout ou partie, sur demande d'une ou plusieurs organisations signataires, ou qui y ont adhéré conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail. Toute demande de révision devra être notifiée à chacune des parties par lettre recommandée avec avis de réception et indiquer les dispositions à réviser ainsi que le texte proposé pour la modification.

Conformément aux articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du code du travail, toute organisation syndicale signataire du présent accord a la faculté de le dénoncer, en tout ou partie, à tout moment, moyennant le respect d'un préavis de 3 mois, en informant les autres signataires de cette dénonciation ainsi qu'en procédant aux formalités de dépôt en vigueur. Dans ce cas, l'accord continuera de s'appliquer pendant une période de 1 année courant à compter de la fin du préavis de dénonciation, période qui pourra être mise à profit pour négocier un accord de substitution ou, si la dénonciation émane d'une partie des organisations signataires, en réviser les modalités de mise en œuvre comme indiqué aux alinéas précédents du présent article.

Fait à Paris, le 15 juillet 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

SESA.

**Syndicats de salariés :**

SNEPS CFTC ;

FMPS UNSA.



Brochure n° 3196

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1351. – ENTREPRISES DE PRÉVENTION ET DE SÉCURITÉ**

**AVENANT DU 15 JUILLET 2014  
RELATIF À LA PRIME DE PERFORMANCE INDIVIDUELLE  
(ART. 3.06, ANNEXE VIII)**

NOR : ASET1451075M

IDCC : 1351

Entre :

Le SESA,

D'une part, et

Le SNEPS CFTC ;

La FMPS UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Modification de l'article 3.06 de l'annexe VIII  
de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité*

L'article 3.06 est modifié comme suit :

« Article 3.06

*Prime de performance individuelle*

Il est versé une prime, liée à la performance individuelle, représentant un montant maximum de 1 mois de salaire brut de base par an pour un salarié de performance satisfaisante.

Cette prime est versée, à trimestre échu, aux salariés présents à l'effectif au dernier jour du trimestre de référence.

Le droit à perception de cette prime est ouvert dès que les salariés concernés ont atteint 6 mois d'ancienneté continus au sein de l'entreprise <sup>(1)</sup>. Dans la situation particulière de changement d'employeur consécutif à un transfert de marché au sens de la présente convention collective, le calcul de l'ancienneté requise correspond au cumul des périodes continues passées au sein de l'entreprise sortante puis de l'entreprise entrante.

---

(1) Exemple : un salarié entré le 15 janvier perçoit, à trimestre échu, une prime de performance individuelle calculée pour la période allant du 16 juillet au 30 septembre.

En cas de changement d'employeur consécutif à un transfert de marché, son montant est calculé et versé par chacun des employeurs au prorata de la période courue.

Ce montant se décompose comme suit :

1. Une part variable correspondant au maximum à un demi-mois de salaire brut de base versée selon des critères permettant d'évaluer la performance au poste de travail. Ces critères seront obligatoirement définis par chaque entreprise avant le début de chaque année et :

- devront obligatoirement porter sur l'assiduité et la ponctualité des salariés à leur poste de travail ;
- pourront notamment porter sur : les résultats aux tests internes à l'entreprise, les résultats aux tests des services officiels, le relationnel client-passagers, l'attitude au poste et la présentation de la tenue.

Compte tenu de la variété des situations, des contextes, des contraintes et donc des paramètres d'appréciation, les modalités et conditions plus précises d'attribution de cette prime devront être fixées au sein de chaque entreprise et, le cas échéant, pour chaque site aéroportuaire. Dans ce cas, en cas de changement de site en cours de période, la prime est versée sur la base de la durée passée sur chaque site, par référence aux critères applicables sur celui-ci.

Tous les critères retenus et les appréciations portées seront déterminés et validés objectivement par l'employeur, suivant un barème basé sur des indicateurs, paramètres et tous éléments de suivi et de consignation, tangibles, mesurables, démontrables, traçables.

Les règles et conditions d'attribution devront faire l'objet d'une information au comité d'entreprise/ d'établissement, ou aux délégués du personnel du site ou de l'agence de rattachement, au début de chaque année.

2. Une seconde part correspondant au maximum à un demi-mois de salaire brut de base sera versée aux salariés physiquement présents sur les postes de travail au moins un jour sur la période trimestrielle considérée.

Cette seconde part se décompose comme suit :

- une part fixe de 500 € annuels bruts (pour un salarié à 151,67 heures), versée au prorata du temps de travail contractuel pour les salariés à temps partiel ;
- une part variable, correspondant au maximum à la différence entre un demi-mois de salaire brut de base et le montant de la part fixe telle que visée ci-dessus, calculée au prorata du temps de travail contractuel.

Le montant de cette part variable est versé intégralement aux salariés qui n'ont eu aucune absence ni retard, justifié(e) ou non, pendant le trimestre considéré.

Le montant de cette part variable n'est pas versé, ou est proratisé, lorsque le salarié concerné aura connu des absences ou des retards au cours du trimestre considéré, en application des barèmes suivants :

#### Suppression du montant de la part variable

Absence injustifiée : toute absence non assortie d'un justificatif valable entraînera le non-versement de la part variable.

Retards : le non-versement du montant de la part variable interviendra dans l'un ou l'autre des cas suivants :

- le salarié concerné totalise 4 retards de moins de 15 minutes ;
- le salarié a un retard de plus de 15 minutes.

Les retards et absences injustifiés sont ceux pour lesquels le salarié ne peut produire aucun justificatif valable et attesté. On entend par « justificatif valable et attesté » toute pièce justificative émanant d'un tiers dûment habilité pour attester la réalité du motif d'absence ou de retard fourni

par le salarié. Les retards et absences liés à des incidents extérieurs à la volonté du salarié, mesurables et vérifiables, dûment justifiés dans les 48 heures suivant l'incident et validés par le responsable du site, ne s'imputeront pas sur le critère des retards et absences.

Les retards occasionnés par les moyens de transport (bus, navettes...) internes aux plates-formes aéroportuaires, ou consécutifs à des incidents survenus dans l'enceinte de ces mêmes plates-formes (ex. : bagage abandonné), seront sans impact sur le versement de la part variable, chaque entreprise devant définir les modalités selon lesquelles elle pourra avoir confirmation de la réalité de ces événements et de leur lien avec le retard concerné.

#### Proratisation du montant de la part variable

Principe : toute période pendant laquelle le contrat de travail est suspendu entraînera la proratisation, à due proportion, du montant de la part variable.

Néanmoins, une tolérance de 3 jours pour absences maladie ou accident de travail reconnu au cours du trimestre sera appliquée lors du calcul. »

### **Article 2**

#### *Portée*

Les dispositions résultant du présent accord globalement plus favorables se substituent intégralement aux dispositions ayant le même objet déjà en vigueur dans les entreprises.

De même, en cas d'évolution de la législation sociale ou de la convention collective conférant des compensations sous un libellé différent mais ayant un même objet que l'un de ceux présentement traités, seule la plus favorable des deux sera maintenue sans qu'elles puissent se cumuler entre elles.

Les dispositions du présent article 3.06 constituent un socle conventionnel *a minima*, aucun accord de groupe, d'entreprise ni d'établissement ne pourra y déroger, si ce n'est dans un sens plus favorable apprécié au niveau de chaque dérogation à l'une de ces dispositions.

### **Article 3**

#### *Dépôt et extension*

Le présent accord fera l'objet des procédures de publicité et de dépôt prévues par les articles D. 2231-2 et suivants du code du travail. Une demande d'extension sera par ailleurs déposée par la partie patronale dans les conditions décrites à l'article L. 2261-24 du code du travail.

### **Article 4**

#### *Prise d'effet*

Les dispositions du présent accord prennent effet à compter du premier jour du mois suivant la parution de l'arrêté ministériel d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 15 juillet 2014.

(Suivent les signatures.)

**Accord professionnel**  
**SANITAIRE, SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL**  
**(ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES À BUT NON LUCRATIF)**

DÉNONCIATION PAR LETTRE DU 5 SEPTEMBRE 2014  
DE L'UNIFED DE L'ACCORD N° 2005-06 DU 22 AVRIL 2005  
RELATIF AUX CONGÉS INDIVIDUELS DE FORMATION, DE BILAN DE COMPÉTENCES  
ET DE VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE

NOR : ASET1451078M

UNIFED  
47, rue Eugène-Oudiné  
75013 Paris

Paris, le 5 septembre 2014.

Madame, Monsieur,

Nous vous informons que nous avons dénoncé plusieurs accords en vue de la négociation relative à la formation professionnelle et aux instances associées.

Les accords concernés sont les suivants :

- accord n° 2008-01 du 31 mars 2008 relatif à la formation professionnelle, modifié par l'avenant n° 1 du 6 mai 2014 ;
- accord n° 2006-01 du 12 juillet 2006 relatif à l'apprentissage ;
- accord n° 2005-06 du 22 avril 2005 relatif aux congés individuels de formation (CIF), aux congés de bilan de compétences et à la validation des acquis de l'expérience, modifié par l'avenant n° 1 du 18 décembre 2006 ;
- accord n° 2005-07 du 23 juin 2005 relatif à la mutualisation élargie des enveloppes de plus de 10 salariés et de moins de 10 salariés en matière de formation professionnelle tout au long de la vie ;
- accord n° 2011-05 du 9 septembre 2011 relatif à l'OPCA, modifié par l'avenant n° 1 du 8 novembre 2011 et par l'avenant n° 2 modifié le 6 mai 2014 ;
- accord n° 2010-01 du 19 avril 2010 relatif à la CPNE-FP, modifié par l'avenant n° 1 du 17 mars 2011 et par l'avenant n° 2 du 6 mai 2014.

Pour la bonne tenue de notre dossier, nous vous remercions de nous confirmer que vous avez bien accusé réception du présent courrier.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de ma considération distinguée.

*Le président.*

**Accord professionnel**  
**SANITAIRE, SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL**  
**(ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES À BUT NON LUCRATIF)**

DÉNONCIATION PAR LETTRE DU 5 SEPTEMBRE 2014  
DE L'UNIFED DE L'ACCORD N° 2005-07 DU 23 JUIN 2005 RELATIF À LA MUTUALISATION  
ÉLARGIE DES ENVELOPPES DE PLUS DE 10 SALARIÉS ET DE MOINS DE 10 SALARIÉS  
EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE  
NOR : ASET1451079M

UNIFED  
47, rue Eugène-Oudiné  
75013 Paris

Paris, le 5 septembre 2014.

Madame, Monsieur,

Nous vous informons que nous avons dénoncé plusieurs accords en vue de la négociation relative à la formation professionnelle et aux instances associées.

Les accords concernés sont les suivants :

- accord n° 2008-01 du 31 mars 2008 relatif à la formation professionnelle, modifié par l'avenant n° 1 du 6 mai 2014 ;
- accord n° 2006-01 du 12 juillet 2006 relatif à l'apprentissage ;
- accord n° 2005-06 du 22 avril 2005 relatif aux congés individuels de formation (CIF), aux congés de bilan de compétences et à la validation des acquis de l'expérience, modifié par l'avenant n° 1 du 18 décembre 2006 ;
- accord n° 2005-07 du 23 juin 2005 relatif à la mutualisation élargie des enveloppes de plus de 10 salariés et de moins de 10 salariés en matière de formation professionnelle tout au long de la vie ;
- accord n° 2011-05 du 9 septembre 2011 relatif à l'OPCA, modifié par l'avenant n° 1 du 8 novembre 2011 et par l'avenant n° 2 modifié le 6 mai 2014 ;
- accord n° 2010-01 du 19 avril 2010 relatif à la CPNE-FP, modifié par l'avenant n° 1 du 17 mars 2011 et par l'avenant n° 2 du 6 mai 2014.

Pour la bonne tenue de notre dossier, nous vous remercions de nous confirmer que vous avez bien accusé réception du présent courrier.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de ma considération distinguée.

*Le président.*

**Accord professionnel**  
**SANITAIRE, SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL**  
**(ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES À BUT NON LUCRATIF)**

DÉNONCIATION PAR LETTRE DU 5 SEPTEMBRE 2014  
DE L'UNIFED DE L'ACCORD N° 2006-01 DU 12 JUILLET 2006  
RELATIF À L'APPRENTISSAGE  
NOR : ASET1451077M

UNIFED  
47, rue Eugène-Oudiné  
75013 Paris

Paris, le 5 septembre 2014.

Madame, Monsieur,

Nous vous informons que nous avons dénoncé plusieurs accords en vue de la négociation relative à la formation professionnelle et aux instances associées.

Les accords concernés sont les suivants :

- accord n° 2008-01 du 31 mars 2008 relatif à la formation professionnelle, modifié par l'avenant n° 1 du 6 mai 2014 ;
- accord n° 2006-01 du 12 juillet 2006 relatif à l'apprentissage ;
- accord n° 2005-06 du 22 avril 2005 relatif aux congés individuels de formation (CIF), aux congés de bilan de compétences et à la validation des acquis de l'expérience, modifié par l'avenant n° 1 du 18 décembre 2006 ;
- accord n° 2005-07 du 23 juin 2005 relatif à la mutualisation élargie des enveloppes de plus de 10 salariés et de moins de 10 salariés en matière de formation professionnelle tout au long de la vie ;
- accord n° 2011-05 du 9 septembre 2011 relatif à l'OPCA, modifié par l'avenant n° 1 du 8 novembre 2011 et par l'avenant n° 2 modifié le 6 mai 2014 ;
- accord n° 2010-01 du 19 avril 2010 relatif à la CPNE-FP, modifié par l'avenant n° 1 du 17 mars 2011 et par l'avenant n° 2 du 6 mai 2014.

Pour la bonne tenue de notre dossier, nous vous remercions de nous confirmer que vous avez bien accusé réception du présent courrier.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de ma considération distinguée.

*Le président.*

**Accord professionnel**  
**SANITAIRE, SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL**  
**(ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES À BUT NON LUCRATIF)**

DÉNONCIATION PAR LETTRE DU 5 SEPTEMBRE 2014  
DE L'UNIFED DE L'ACCORD N° 2008-01 DU 31 MARS 2008

RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1451076M

UNIFED  
47, rue Eugène-Oudiné  
75013 Paris

Paris, le 5 septembre 2014.

Madame, Monsieur,

Nous vous informons que nous avons dénoncé plusieurs accords en vue de la négociation relative à la formation professionnelle et aux instances associées.

Les accords concernés sont les suivants :

- accord n° 2008-01 du 31 mars 2008 relatif à la formation professionnelle, modifié par l'avenant n° 1 du 6 mai 2014 ;
- accord n° 2006-01 du 12 juillet 2006 relatif à l'apprentissage ;
- accord n° 2005-06 du 22 avril 2005 relatif aux congés individuels de formation (CIF), aux congés de bilan de compétences et à la validation des acquis de l'expérience, modifié par l'avenant n° 1 du 18 décembre 2006 ;
- accord n° 2005-07 du 23 juin 2005 relatif à la mutualisation élargie des enveloppes de plus de 10 salariés et de moins de 10 salariés en matière de formation professionnelle tout au long de la vie ;
- accord n° 2011-05 du 9 septembre 2011 relatif à l'OPCA, modifié par l'avenant n° 1 du 8 novembre 2011 et par l'avenant n° 2 modifié le 6 mai 2014 ;
- accord n° 2010-01 du 19 avril 2010 relatif à la CPNE-FP, modifié par l'avenant n° 1 du 17 mars 2011 et par l'avenant n° 2 du 6 mai 2014.

Pour la bonne tenue de notre dossier, nous vous remercions de nous confirmer que vous avez bien accusé réception du présent courrier.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de ma considération distinguée.

*Le président.*

**Accord professionnel**  
**SANITAIRE, SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL**  
**(ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES À BUT NON LUCRATIF)**

DÉNONCIATION PAR LETTRE DU 5 SEPTEMBRE 2014  
DE L'UNIFED DE L'ACCORD N° 2010-01 DU 19 AVRIL 2010

RELATIF À LA CPNE-FP

NOR : ASET1451081M

*UNIFED*  
*47, rue Eugène-Oudiné*  
*75013 Paris*

Paris, le 5 septembre 2014.

Madame, Monsieur,

Nous vous informons que nous avons dénoncé plusieurs accords en vue de la négociation relative à la formation professionnelle et aux instances associées.

Les accords concernés sont les suivants :

- accord n° 2008-01 du 31 mars 2008 relatif à la formation professionnelle, modifié par l'avenant n° 1 du 6 mai 2014 ;
- accord n° 2006-01 du 12 juillet 2006 relatif à l'apprentissage ;
- accord n° 2005-06 du 22 avril 2005 relatif aux congés individuels de formation (CIF), aux congés de bilan de compétences et à la validation des acquis de l'expérience, modifié par l'avenant n° 1 du 18 décembre 2006 ;
- accord n° 2005-07 du 23 juin 2005 relatif à la mutualisation élargie des enveloppes de plus de 10 salariés et de moins de 10 salariés en matière de formation professionnelle tout au long de la vie ;
- accord n° 2011-05 du 9 septembre 2011 relatif à l'OPCA, modifié par l'avenant n° 1 du 8 novembre 2011 et par l'avenant n° 2 modifié le 6 mai 2014 ;
- accord n° 2010-01 du 19 avril 2010 relatif à la CPNE-FP, modifié par l'avenant n° 1 du 17 mars 2011 et par l'avenant n° 2 du 6 mai 2014.

Pour la bonne tenue de notre dossier, nous vous remercions de nous confirmer que vous avez bien accusé réception du présent courrier.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de ma considération distinguée.

*Le président.*



**Accord professionnel**  
**SANITAIRE, SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL**  
**(ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES À BUT NON LUCRATIF)**

DÉNONCIATION PAR LETTRE DU 5 SEPTEMBRE 2014  
DE L'UNIFED DE L'ACCORD N° 2011-05  
DU 9 SEPTEMBRE 2011 RELATIF À L'OPCA

NOR : ASET1451080M

*UNIFED*  
*47, rue Eugène-Oudiné*  
*75013 Paris*

Paris, le 5 septembre 2014.

Madame, Monsieur,

Nous vous informons que nous avons dénoncé plusieurs accords en vue de la négociation relative à la formation professionnelle et aux instances associées.

Les accords concernés sont les suivants :

- accord n° 2008-01 du 31 mars 2008 relatif à la formation professionnelle, modifié par l'avenant n° 1 du 6 mai 2014 ;
- accord n° 2006-01 du 12 juillet 2006 relatif à l'apprentissage ;
- accord n° 2005-06 du 22 avril 2005 relatif aux congés individuels de formation (CIF), aux congés de bilan de compétences et à la validation des acquis de l'expérience, modifié par l'avenant n° 1 du 18 décembre 2006 ;
- accord n° 2005-07 du 23 juin 2005 relatif à la mutualisation élargie des enveloppes de plus de 10 salariés et de moins de 10 salariés en matière de formation professionnelle tout au long de la vie ;
- accord n° 2011-05 du 9 septembre 2011 relatif à l'OPCA, modifié par l'avenant n° 1 du 8 novembre 2011 et par l'avenant n° 2 modifié le 6 mai 2014 ;
- accord n° 2010-01 du 19 avril 2010 relatif à la CPNE-FP, modifié par l'avenant n° 1 du 17 mars 2011 et par l'avenant n° 2 du 6 mai 2014.

Pour la bonne tenue de notre dossier, nous vous remercions de nous confirmer que vous avez bien accusé réception du présent courrier.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de ma considération distinguée.

*Le président.*

Brochure n° 3042

Conventions collectives nationales

**ÉQUIPEMENTS THERMIQUES**

IDCC : 998. – **Exploitation d'équipements thermiques  
et de génie climatique**

**(Ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise)**

IDCC : 1256. – **Entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation  
(Cadres, ingénieurs et assimilés)**

---

ACCORD DU 26 JUIN 2014

RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES ANNUELLES

PROFESSIONNELLES GARANTIES AU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2014

NOR : ASET1451064M

IDCC : 1256

---

Entre :

La FEDENE,

D'une part, et

La FNCB CFDT ;

La FCMTE CFTC ;

Le SNCH CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Champ d'application*

Le présent accord est applicable aux salariés qui relèvent de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation.

**Article 2**

*Valeur du point*

La valeur du point est portée à 35,80 € au 1<sup>er</sup> juillet 2014.

**Article 3**

*Rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties*

Les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties sont portées à :

*(Voir tableau page suivante.)*

(En euros.)

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION minimale annuelle
60	26 420
68	29 943
75	33 025
80	35 227
90	39 631
95	41 832
105	46 236
115	50 639
120	52 841
140	61 648
160	70 454
180	79 261

#### **Article 4**

##### *Egalité professionnelle*

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes conformément aux dispositions de l'article 37 de la convention collective des cadres. Elles considèrent que le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et contribue largement à favoriser la mixité des emplois.

C'est dans cet objectif qu'une analyse de l'évolution des salaires entre les femmes et les hommes est réalisée à travers le rapport annuel de branche lors de l'ouverture des négociations sur les salaires conventionnels chaque année.

#### **Article 5**

##### *Entrée en vigueur*

Les dispositions du présent accord prennent effet le 1<sup>er</sup> juillet 2014.

#### **Article 6**

##### *Dépôt et publicité*

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 26 juin 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3042

Conventions collectives nationales

**ÉQUIPEMENTS THERMIQUES**

IDCC : 998. – **Exploitation d'équipements thermiques  
et de génie climatique**

**(Ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise)**

IDCC : 1256. – **Entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation  
(Cadres, ingénieurs et assimilés)**

---

ACCORD DU 26 JUIN 2014

RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES ANNUELLES  
PROFESSIONNELLES GARANTIES AU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2014

NOR : ASET1451062M

IDCC : 998

Entre :

La FEDENE,

D'une part, et

La FNCB CFDT ;

La FCMTE CFTC ;

Le SNCH CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Champ d'application*

Le présent accord est applicable aux salariés qui relèvent de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique.

**Article 2**

*Salaire minimum mensuel garanti de branche (SMMGB)*

En application de l'article 21.2 de la convention collective, le salaire minimum mensuel garanti de branche (SMMGB) au niveau I de la classification est fixé à 1 459 € à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2014.

### Article 3

#### *Rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG)*

En application de l'article 21.2 de la convention collective, les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG) sont fixées comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	RÉMUNÉRATION minimale annuelle
I	17 946
II	18 234
III	19 007
IV	20 193
V	21 360
VI	22 761
VII	24 512
VIII	26 820
IX	30 142

### Article 4

#### *Egalité professionnelle*

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes conformément aux dispositions de l'article 23.1 de la convention collective des OETAM. Elles considèrent que le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et contribue largement à favoriser la mixité des emplois.

C'est dans cet objectif qu'une analyse de l'évolution des salaires entre les femmes et les hommes est réalisée à travers le rapport annuel de branche lors de l'ouverture des négociations sur les salaires conventionnels chaque année.

### Article 5

#### *Entrée en vigueur*

Les dispositions du présent accord prennent effet le 1<sup>er</sup> juillet 2014.

### Article 6

#### *Dépôt et publicité*

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 26 juin 2014.

(Suivent les signatures.)

**Accord professionnel**

**OPCA TRANSPORTS**

---

AVENANT N° 3 DU 8 JUILLET 2014  
À L'ACCORD DU 26 MAI 2011 PORTANT ADHÉSION  
DU SECTEUR DE LA PROPRETÉ ET SERVICES ASSOCIÉS  
NOR : ASET1451073M

Entre :

Le SNAV ;

La FEP ;

L'ADF ;

L'UNIM ;

La CAF ;

L'UTP ;

L'UNOSTRA ;

La FNAA ;

La FNTS ;

La FNAP ;

L'OTRE ;

La FTLF ;

L'UPF ;

Le CNSA ;

Le CSD ;

La FEDESFI ;

La FNTV ;

La FNTR ;

La FEDIMAG,

D'une part, et

La FAT UNSA ;

La FNECS CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

L'UGICT CGT ;

La FS CFDT ;

La FEC FO ;

La FGTE CFDT ;

La FNPD CGT ;  
Le SNATT CFE-CGC ;  
La FNST CGT ;  
L'UNCP FO ;  
La FGT CFTC ;  
La FEETS FO ;  
Le SNEPAT FO ;  
Le SNEPS CFE-CGC ;  
La FNSM CGT ;  
La CFE-CGC marine marchande ;  
Le SNES CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

#### *Choix de l'OPCA pour les entreprises de propreté et services associés*

Les signataires représentant les entreprises de propreté et services associés décident d'adhérer en lieu et place de tout autre organisme paritaire collecteur agréé à l'OPCA Transports à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Ainsi, toute référence à un autre OPCA dans les dispositions conventionnelles concernées sera annulée et remplacée par la référence à l'OPCA Transports

### **Article 2**

#### *Champ d'application*

Le champ d'application de ce présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés du 26 juillet 2011 (IDCC n° 3043).

### **Article 3**

#### *Adhésion à l'accord du 26 mai 2011 d'adhésion à l'OPCA Transports*

Conformément aux statuts de l'OPCA Transports, l'assemblée générale du 24 juin 2014 de l'OPCA Transports a été consultée et a émis un avis favorable à l'adhésion des entreprises de propreté et services associés.

Les parties conviennent donc de l'adhésion du secteur des entreprises de propreté et services associés à l'accord d'adhésion du 26 mai 2011 de l'OPCA Transports.

A compter de la signature de l'accord, les organisations représentant le secteur des entreprises de propreté et services associés pourront prétendre à la qualité de signataire de l'accord du 26 mai 2011 et aux conséquences de droits en découlant.

### **Article 4**

#### *Versements des entreprises adhérentes*

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles issues de la convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés, les employeurs entrant dans le champ d'application de ladite convention collective nationale verseront leurs contributions à l'OPCA Transports avant le 28 février 2015, sur la base de la masse salariale 2014.

## **Article 5**

### *Extension*

Les parties conviennent de demander l'extension du présent accord à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 8 juillet 2014.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3308

**Convention collective nationale**

IDCC : 2270. – **UNIVERSITÉS ET INSTITUTS CATHOLIQUES**

PROCÈS-VERBAL DE DÉSACCORD DU 18 AVRIL 2014  
RELATIF À LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2013

NOR : ASET1451071M

IDCC : 2270

PRÉAMBULE

Il est établi à la suite des trois réunions de négociation qui ont eu lieu les 17 janvier, 14 février et 28 mars 2014, conformément à l'accord de méthode du 17 janvier 2014 portant sur la négociation collective au sein de l'association des employeurs des universités catholiques, le présent procès-verbal de désaccord.

TITRE I<sup>ER</sup>

**DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

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

*Champ d'application*

Sont concernés par le présent procès-verbal de désaccord les universités ou instituts catholiques, établissements privés d'enseignement supérieur, situés sur le territoire national, y compris les départements d'outre-mer, soit principalement les universités ou instituts catholiques de l'Ouest, Lille, Lyon, Paris, Toulouse, relevant notamment des codes APE 85.42Z, 85.59A et 85.59B.

**Article 2**

*Objet*

Ce procès-verbal est établi dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire des universités et instituts catholiques de France.

TITRE II

**INFORMATIONS REMISES  
ET DEMANDES FORMULÉES PAR LES PARTIES**

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

*Demandes formulées par la délégation syndicale*

Demande d'information sur la situation sociale et salariale de la branche, notamment en fournissant les éléments prévus à l'article L. 2241-2 du code du travail : « La négociation sur les salaires est

l'occasion, pour les parties, d'examiner au moins une fois par an au niveau de la branche les données suivantes :

1° L'évolution économique, la situation de l'emploi dans la branche, son évolution et les prévisions annuelles ou pluriannuelles établies, notamment pour ce qui concerne les contrats de travail à durée déterminée et les missions de travail temporaire ;

2° Les actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions ;

3° L'évolution des salaires effectifs moyens par catégorie professionnelle et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques. »

Que soient examinés :

- les éléments prévus à l'article D. 2241-1 du code du travail : « Pour la négociation sur les salaires prévue à l'article L. 2241-1, un rapport est remis par les organisations d'employeurs aux organisations syndicales de salariés au moins 15 jours avant la date d'ouverture de la négociation. Au cours de l'examen de ce rapport, les organisations d'employeurs fournissent aux organisations syndicales de salariés, les informations nécessaires pour permettre de négocier en toute connaissance de cause. » ;
- les éléments prévus à l'article R. 2241-2 : « Afin de parvenir, en application de l'article L. 2242-7, à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, un diagnostic des écarts éventuels de rémunération est établi sur la base des éléments mentionnés au deuxième alinéa de l'article L. 2323-57. Par rémunération, il faut entendre la rémunération au sens de l'article L. 3221-3. »

## **Article 2**

### *Informations remises aux organisations syndicales*

La délégation employeur a remis aux organisations syndicales les éléments suivants : tableaux relatifs à la répartition du personnel enseignant et enseignant chercheur et du personnel administratif et technique dans les grilles de qualification de la convention collective du 4 juin 2002, par sexe, avec indications des éléments suivants : coefficient hiérarchique moyen, minimum et maximum.

## **TITRE III**

### **CONCLUSIONS DE LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE**

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

##### *Négociation de l'évolution des coefficients planchers*

Dernier état des propositions respectives des parties :

Demande des organisations syndicales présentes (FEP CFDT, SNEC CFTC, SNEIP CGT, SUD Solidaires et SYNEP CFE-CGC) :

- augmentation de 5 points des coefficients planchers de la convention collective des universités et instituts catholiques de France pour l'ensemble du personnel.

Le collège employeur, en réponse aux organisations syndicales, propose de travailler sur le choix entre deux hypothèses :

- augmentation de 2 points des coefficients planchers pour les personnels administratif et technique pour les catégories de A à E inclus et pour les enseignants des catégories attachés d'enseignement à maître-assistant ;
- ou augmentation de 5 points des coefficients planchers pour les personnels administratif et technique appartenant aux catégories A et B et pour les enseignants appartenant à la catégorie attaché d'enseignement.

En conclusion, les parties ne se sont pas mises d'accord.

La délégation employeur n'appliquera aucune décision unilatérale.

## TITRE IV

### DISPOSITIONS DIVERSES

Le présent procès-verbal de désaccord sera déposé à la direction générale du travail et au greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 18 avril 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

AEUIC.

**Syndicats de salariés :**

FEP CFDT ;

SNEC CFTC ;

SYNEP CFE-CGC ;

SNEIP CGT.

Brochure n° 3308

**Convention collective nationale**

IDCC : 2270. – **UNIVERSITÉS ET INSTITUTS CATHOLIQUES**

PROCÈS-VERBAL DE DÉSACCORD DU 23 MAI 2014  
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

NOR : ASET1451072M

IDCC : 2270

PRÉAMBULE

Il est établi à la suite des trois réunions de négociation qui ont eu lieu les 17 janvier, 14 février et 28 mars 2014, conformément à l'accord de méthode du 17 janvier 2014 portant sur la négociation collective au sein de l'association des employeurs des universités catholiques, le présent procès-verbal de désaccord.

TITRE I<sup>ER</sup>

**DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

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

*Champ d'application*

Sont concernés par le présent procès-verbal de désaccord les universités ou instituts catholiques, établissements privés d'enseignement supérieur, situés sur le territoire national, y compris les départements d'outre-mer, soit principalement les universités ou instituts catholiques de l'Ouest, Lille, Lyon, Paris, Toulouse, relevant notamment des codes APE 85.42Z, 85.59A et 85.59B.

**Article 2**

*Objet*

Ce procès-verbal est établi dans le cadre de la négociation portant sur l'égalité professionnelle femmes-hommes des universités et instituts catholiques de France.

TITRE II

**INFORMATIONS REMISES  
ET DEMANDES FORMULÉES PAR LES PARTIES**

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

*Demandes formulées par la délégation syndicale*

En parallèle de la négociation annuelle obligatoire au sein de la branche :

Demande d'information sur la situation sociale et salariale de la branche, notamment en fournissant les éléments prévus à l'article L. 2241-2 du code du travail : « La négociation sur les salaires est

l'occasion, pour les parties, d'examiner au moins une fois par an au niveau de la branche les données suivantes :

1° L'évolution économique, la situation de l'emploi dans la branche, son évolution et les prévisions annuelles ou pluriannuelles établies, notamment pour ce qui concerne les contrats de travail à durée déterminée et les missions de travail temporaire ;

2° Les actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions ;

3° L'évolution des salaires effectifs moyens par catégorie professionnelle et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques.

Que soient examinés les éléments prévus à l'article R. 2241-2 : « Afin de parvenir, en application de l'article L. 2242-7, à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, un diagnostic des écarts éventuels de rémunération est établi sur la base des éléments mentionnés au deuxième alinéa de l'article L. 2323-57. Par rémunération, il faut entendre la rémunération au sens de l'article L. 3221-3. »

## **Article 2**

### *Informations remises aux organisations syndicales*

La délégation employeur a remis aux organisations syndicales les éléments suivants :

- tableaux relatifs à la répartition du personnel enseignant et enseignant chercheur et le personnel administratif et technique dans les grilles de qualification de la convention collective du 4 juin 2002, par sexe, avec indications des éléments suivants : coefficient hiérarchique moyen, minimum et maximum (cf. annexes) ;
- tableaux relatifs au rapport de situation comparée hommes-femmes reprenant les éléments suivants sur l'année civile 2012 : répartition du personnel enseignant et enseignant chercheur et le personnel administratif et technique dans les grilles de qualification de la convention collective du 4 juin 2002, par sexe, avec indications des éléments suivants :
  - type de contrat de travail (CDD, CDI) ;
  - durée du travail (effectifs à temps complet, temps inférieur et supérieur à 50 % d'un temps complet, nombre de salariés ayant un temps partiel choisi et nombre de salariés à temps partiel ayant repris un travail à temps complet) ;
  - nombre de congés supérieurs à 6 mois ;
  - mouvements sur l'année (nombre d'embauches par type de contrat de travail, nombre de départs suivant les motifs) ;
  - formation (nombre de personnes formées, nombre d'heures de formation suivies, nombre moyen d'heures d'actions de formation suivies sur l'année) ;
  - nombre de promotions sur l'année.

## **TITRE III**

### **CONCLUSIONS DE LA NÉGOCIATION**

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

##### *Dernier état des propositions respectives des parties*

Demande des organisations syndicales présentes (FEP CFDT, SNEC CFTC, SNEIP CGT, SUD Solidaires et SYNEP CFE-CGC) :

- affectation garantie d'un montant équivalent à 0,5 % (négociable) de la masse salariale pour la résorption des inégalités de salaire entre les femmes et les hommes ;
- justification écrite d'une absence d'augmentation de salaire pendant 3 années consécutives.

Les propositions par le collège employeur étaient les suivantes :

- de fournir un bilan chiffré sur l'ensemble des actions conduites sur l'année en faveur de l'égalité hommes-femmes ;
- que toute absence d'augmentation pendant 3 années consécutives devra être motivée par le manager lors d'un entretien avec le collaborateur ;
- un projet d'accord.

En conclusion, les parties ne se sont pas mises d'accord.

#### TITRE IV

#### DISPOSITIONS DIVERSES

Le présent procès-verbal de désaccord sera déposé à la direction générale du travail et au greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 23 mai 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

AEUIC.

**Syndicats de salariés :**

FEP CFDT ;

SNEC CFTC ;

SYNEP CFE-CGC ;

SNEIP CGT.

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

---

## CONVENTIONS COLLECTIVES

### SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2014/39

#### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Exploitations agricoles de polyculture et d'élevage et entreprises de travaux agricoles et ruraux (Somme) : avenant n° 62 du 14 janvier 2013 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> janvier 2013 .....</b>	<b>62</b>
<b>Protection sociale complémentaire en agriculture (Bretagne [salariés non cadres]) : avenant n° 2 du 26 août 2014 .....</b>	<b>64</b>



**Convention collective**

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

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

**AVENANT N° 62 DU 14 JANVIER 2013  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2013**

NOR : AGRS1497314M  
IDCC : 9802

Entre :

La FDSEA de la Somme ;

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

D'une part, et

L'UD CFTC ;

L'UD CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application de l'article 29 de la convention collective, les salaires correspondant à la grille de classification établie par son avenant n° 42 du 9 juillet 1999 sont fixés ainsi qu'il suit :

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUALISÉ (base 151,67 heures)
I	1	11	9,43	1 430,25
	2	12	9,55	1 448,45
II	1	21	9,68	1 468,17
	2	22	9,89	1 500,02
III	1	31	10,25	1 554,62
	2	32	10,64	1 613,77
IV	1	41	11,11	1 685,05
	2	42	11,90	1 804,87

## **Article 2**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013. Il sera déposé en deux exemplaires au siège de la DIRECCTE de Picardie, unité territoriale de la Somme.

Fait à Amiens, le 14 janvier 2013.

(Suivent les signatures.)

**Accord professionnel**

**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE EN AGRICULTURE  
POUR LES SALARIÉS NON CADRES  
(Bretagne)  
(8 juillet 2009)**

(Etendu par arrêté du 4 novembre 2009,  
*Journal officiel* du 11 novembre 2009)

**AVENANT N° 2 DU 26 AOÛT 2014**

NOR : AGRS1497315M

Entre :

La FRSEA de Bretagne,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La CFTC-Agri de Bretagne ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les dispositions de l'article 3 « Salariés bénéficiaires » sont remplacées par les suivantes :

« Les dispositions du présent accord s'appliquent :

- aux salariés non cadres justifiant de 6 mois d'ancienneté et plus dans l'entreprise ;
- et relevant du champ d'application du présent accord,

à l'exclusion :

- des cadres ressortissant à la convention collective nationale du 2 avril 1952 et relevant de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- des VRP et bûcherons - tâcherons ressortissant à d'autres dispositions conventionnelles obligatoires.

En outre, les salariés nouvellement embauchés dans une entreprise relevant du champ d'application de l'accord, ayant acquis préalablement le bénéfice des garanties dans une autre entreprise relevant du champ d'application de l'accord, sont réputés remplir les conditions pour bénéficier du régime, dès lors que leur embauche intervient au plus tard dans les 3 mois suivant la fin de leur contrat de travail précédent.

Pour les dispositions du présent accord, la condition d'ancienneté est réputée acquise au premier jour du mois civil au cours duquel le salarié acquiert l'ancienneté requise. »

## **Article 2**

Le premier alinéa du 1.2 « Un capital décès » du 1 « Garantie décès » de l'article 4 « Garanties » est modifié comme suit :

« En cas de décès, quelle qu'en soit l'origine, d'un salarié tel que défini à l'article 3 du présent accord, il est versé à ses ayants droit, concubin, titulaire d'un Pacs ou au(x) bénéficiaire(s) qu'il a désigné(s), un capital décès égal à 100 % du salaire brut des 4 derniers trimestres civils précédant le décès ou, le cas échéant, l'arrêt de travail, et ayant donné lieu à cotisations, majoré de 10 % du salaire brut par enfant à charge. En cas de décès avant 12 mois d'ancienneté, le capital décès est calculé sur la base du salaire moyen mensuel du salarié multiplié par 12 mois. »

## **Article 3**

Les dispositions du 1.3 « Une rente éducation » du 1 « Garantie décès » de l'article 4 « Garanties » sont remplacées par les suivantes :

« En cas de décès, quelle qu'en soit l'origine, d'un salarié tel que défini à l'article 3 du présent accord, chaque enfant à charge défini au 1.1 perçoit une rente d'éducation établie dans les conditions ci-après :

- enfant de 0 à 12 ans : 2 % du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) ;
- enfant de 13 à 18 ans : 3,5 % du PASS ;
- enfant de 19 à 26 ans : 5 % du PASS. »

## **Article 4**

Le 2 « Garantie incapacité temporaire de travail » de l'article 4 « Garanties » est complété par l'alinéa suivant :

« Le salarié ayant 6 mois d'ancienneté ou plus et n'ayant pas l'ancienneté requise pour bénéficier des compléments de salaire à la charge de l'employeur en application des obligations légales ou conventionnelles sur la mensualisation bénéficiera des indemnités journalières d'incapacité temporaire de travail après un délai de franchise (délai de carence) de 60 jours à compter du premier jour d'absence, si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle – à l'exclusion des accidents de trajet – et à compter du 70<sup>e</sup> jour d'absence dans tous les autres cas. »

## **Article 5**

Le sixième alinéa du 3 « Garantie incapacité permanente » de l'article 4 « Garanties » est remplacé par le suivant :

« Le salaire mensuel brut de référence est égal à 1/12 des salaires bruts perçus par le salarié au cours des 12 mois civils précédant la date de l'arrêt de travail ou du salaire moyen mensuel brut calculé sur la période travaillée par le salarié si celui-ci a moins de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise. »

## **Article 6**

Les deux premiers alinéas du paragraphe « Taux de cotisations et répartitions » de l'article 7 « Cotisations » sont remplacés par les suivants :

« La garantie est financée par un taux global d'appel des cotisations égal à 2,17 % des rémunérations brutes versées à l'ensemble des salariés bénéficiaires, dont 0,47 % au titre de la garantie décès, 1,20 % au titre de l'incapacité temporaire, 0,30 % au titre de l'incapacité permanente, 0,20 % au titre de l'assurance charges sociales patronales.

Le taux global est réparti à hauteur de 1,14 % à la charge des employeurs et 1,03 % à la charge des salariés. »

## **Article 7**

Les quatrième, cinquième et sixième alinéas du paragraphe « Taux de cotisations et répartitions » de l'article 7 « Cotisations » sont remplacés par les suivants :

« 1. Garantie décès :

- 0,34 % supporté par l'employeur ;
- 0,13 % supporté par le salarié. »

## **Article 8**

Le second alinéa (« Ces taux de cotisations sont maintenus pendant 3 années à compter de leur entrée en vigueur. ») du 4 « Assurance des charges sociales patronales » de l'article 7 « Cotisations » est supprimé.

## **Article 9**

Le paragraphe « Suspension du contrat de travail » de l'article 7 « Cotisations » est modifié comme suit :

« En cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu au paiement d'un salaire par l'employeur et intervenant après la date d'affiliation au régime et pour une autre cause que l'arrêt de travail, les garanties prévues en cas de décès continuent à être accordées, sous réserve que l'intéressé en fasse la demande auprès de l'organisme apériteur désigné et qu'il règle la totalité de la cotisation correspondante.

En cas d'arrêt de travail pour maladie, accident ou maternité pris en charge par la MSA et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties prévues en cas de décès et d'incapacité permanente sont maintenues sans versement de cotisation pour tout mois civil complet d'absence. »

## **Article 10**

Les paragraphes « Collecte » et « Suspension du contrat de travail » de l'article 7 « Cotisations » deviennent respectivement les paragraphes 5 « Collecte » et 6 « Suspension du contrat de travail ».

## **Article 11**

L'article 7 « Cotisations » est complété par un paragraphe 7 « Portabilité » rédigé comme suit :

« Les salariés bénéficient des dispositions légales 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 (dispositions figurant pour information en annexe à l'avenant n° 2 du 26 août 2014).

Pour bénéficier de la portabilité des droits, l'assuré doit fournir, en plus des justificatifs demandés pour l'obtention de la prestation, l'attestation de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations demandées sont dues. »

## **Article 12**

Les accords d'entreprise existants sur la prévoyance lourde devront être mis en conformité avec les dispositions du présent avenant avant le 1<sup>er</sup> janvier 2015 et en tout état de cause à la date fixée pour certaines dispositions par les textes législatifs ou réglementaires.

## **Article 13**

Le présent avenant entrera en vigueur pour l'ensemble des employeurs et salariés compris dans son champ d'application au 1<sup>er</sup> janvier 2015 si l'arrêté d'extension est publié au *Journal officiel* avant le 31 décembre 2014 ou, à défaut, à compter du premier jour du trimestre civil suivant ladite publication.

L'article 11 du présent avenant entrera en vigueur à la date d'entrée en vigueur des dispositions auxquelles cet article fait référence.

#### **Article 14**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à l'unité territoriale d'Ille-et-Vilaine de la DIRECCTE de Bretagne.

Fait à Rennes, le 26 août 2014.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### DISPOSITIONS LÉGALES SUR LA PORTABILITÉ

---

Les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1. Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

2. Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

3. Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

4. Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

5. L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;

6. L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

Le présent article est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties mentionnées au premier alinéa à la date de la cessation du contrat de travail.

---

Directeur de la publication : Yves Struillou

165140390-000914

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours

---