

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2015/15 DU 2 MAI 2015

	<u>Pages</u>
Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social....	1
Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt	108

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2015/15

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Bâtiment (ingénieurs et cadres) : avenant n° 67 du 14 janvier 2015 relatif aux appointements minimaux au 1^{er} février 2015	4
Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie : accord du 18 décembre 2014 relatif à la GPEC et au contrat de génération.....	6
Boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales [Eure]) : accord du 12 mars 2015 relatif aux salaires au 1^{er} avril 2015.....	23
Conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement : avenant n° 20 du 21 janvier 2015 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1^{er} janvier 2015.....	27
Cuirs et peaux (industrie) : avenant n° 64 S du 14 janvier 2015 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1^{er} janvier 2015	29
Foyers et services pour jeunes travailleurs (organismes) : accord n° 13 du 11 février 2015 relatif à la formation professionnelle	31
Métallurgie (Midi-Pyrénées) : accord du 11 février 2015 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux primes pour l'année 2015.....	43
Métallurgie (Midi-Pyrénées) : accord du 11 février 2015 relatif aux taux effectifs garantis au 1^{er} janvier 2015	46
Métallurgie (Vosges) : accord du 27 février 2015 relatif aux rémunérations et aux primes pour l'année 2015	49
CEufs (conditionnement, commercialisation et transformation) : avenant n° 5 du 18 février 2015 à l'accord du 27 septembre 2006 relatif à la prévoyance	54
Papiers-cartons (intersecteurs) : avenant n° 4 du 19 février 2015 relatif à la formation professionnelle, aux parcours professionnels et à la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences	58
Ports et manutention (Saint-Nazaire) : accord du 12 mars 2015 relatif à la revalorisation des grilles de l'accord de place des ouvriers dockers.....	61
Ports et manutention (Saint-Nazaire) : avenant du 18 décembre 2014 à l'accord du 2 avril 2004 relatif à la complémentaire santé.....	63
Promotion immobilière : accord n° 36 du 20 février 2015 relatif aux salaires minima et à la valeur du point pour l'année 2015.....	64

Promotion immobilière : avenant du 20 février 2015 à l'accord du 10 novembre 2005 relatif à la formation professionnelle	66
Viandes (industrie et commerces de gros) : accord du 10 février 2015 relatif à la pénibilité.....	72
Viandes (industrie et commerces de gros) : accord du 10 février 2015 relatif au régime de prévoyance.....	85
Viandes (industrie et commerces de gros) : accord du 10 février 2015 relatif à la formation professionnelle.....	91
Viandes (industrie et commerces de gros) : avenant n° 3 du 10 février 2015 à l'accord du 13 mai 2009 relatif au fonctionnement du paritarisme	101
Viandes (industrie et commerces de gros) : adhésion par lettre du 31 mars 2015 de la FNAF CGT à l'avenant n° 3 à l'accord du 13 mai 2009 relatif au fonctionnement et au financement du paritarisme	107

Brochure n° 3322

Conventions collectives nationales

BÂTIMENT

IDCC : 2420. – **Cadres**

**Appointements ingénieurs et cadres
du bâtiment et des travaux publics**

AVENANT N° 67 DU 14 JANVIER 2015
RELATIF AUX APPOINTEMENTS MINIMAUX
AU 1^{ER} FÉVRIER 2015
NOR : ASET1550394M

Entre :

La CAPEB ;

La FNCOPBTP (section bâtiment) ;

La FFB ;

La FFIE,

D'une part, et

La FNCB CFDT ;

La CFE-CGC BTP ;

La FG FO construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux se sont réunis le 14 janvier 2015 en vue d'examiner les conditions d'une revalorisation des appointements minimaux des ingénieurs et cadres du bâtiment, à effet du 1^{er} février 2015.

Article 1^{er}

Les parties signataires décident de revaloriser au 1^{er} février 2015 les appointements minimaux des ingénieurs et cadres du bâtiment applicables à la hiérarchie définie par la convention collective nationale du 30 avril 1951, pour toutes zones et pour un horaire hebdomadaire de 39 heures, conformément au tableau ci-après.

COEFFICIENT	MONTANT
60	1 794
65	1 942
70	2 092
75	2 240
80	2 385
85	2 533
90	2 682
95	2 831
100	2 976
103	3 064
108	3 195
120	3 530
130	3 814
162	4 735

Article 2

Le texte du présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Article 3

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

Fait à Paris, le 14 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3051

Convention collective nationale

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

ACCORD DU 18 DÉCEMBRE 2014
RELATIF À LA GPEC ET AU CONTRAT DE GÉNÉRATION

NOR : ASET1550389M

IDCC : 567

Il a été décidé de conclure le présent accord portant sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et sur la mise en œuvre du contrat de génération au sein des entreprises de la branche de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, du cadeau, des diamants, pierres et perles et activités qui s'y rattachent (BJOC).

PRÉAMBULE

Par la conclusion d'un accord conjoint sur le contrat de génération et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) pour la branche de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités situées dans son champ d'application, les parties signataires fixent deux ambitions à la filière :

- d'une part, dans le cadre du contrat de génération, cet accord répond à un triple objectif :
 - améliorer l'accès des jeunes à un emploi en CDI et favoriser leur insertion ;
 - favoriser et maintenir l'emploi des seniors ;
 - assurer la transmission des savoirs et des compétences ;
- d'autre part, dans le cadre de la GPEC, cet accord vise à permettre aux entreprises d'anticiper au mieux les mutations économiques, socio-organisationnelles et démographiques du secteur de la bijouterie mais aussi leurs effets tant en termes de performance sociale (accompagnement de l'émergence de nouveaux métiers, maintien et développement des compétences, accès à la formation...) que de performance économique (évolution des systèmes de production, professionnalisation au niveau de la gestion d'entreprise, renforcement de la capacité à innover...).

Cet accord est le fruit d'une démarche globale portée par les partenaires sociaux et l'ensemble des acteurs de la branche, qui ont su mettre en œuvre, par leurs interactions et leur coordination, une démarche durable, en phase avec les mutations des organisations.

TITRE I^{ER}
CADRE JURIDIQUE DE L'ACCORD

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises ou groupes relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités situées dans son champ d'application.

Article 2

Objet

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la négociation de l'accord collectif intergénérationnel de branche prévu par l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 relatif au contrat de génération et la loi du 1^{er} mars 2013 portant création du contrat de génération, et dans le cadre des dispositions de l'article L. 2241-4 du code du travail et de l'accord national interprofessionnel du 14 novembre 2008 sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Par ailleurs, il participe à l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche et à la mixité des emplois. Il confirme également l'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de carrière.

Article 3

Durée

L'accord est conclu pour une durée de 3 ans.

Durant cette période, en cas d'évolution de la situation économique et sociale du secteur de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, résultant notamment de modifications législatives ou réglementaires, les parties signataires conviennent de réexaminer ensemble les dispositions du présent accord.

Article 4

Entrée en vigueur. – Dépôt légal. – Extension

L'entrée en vigueur du présent accord est subordonnée à son extension. Il entre en vigueur au lendemain de la parution de l'arrêté d'extension.

Les signataires s'engagent à effectuer sans délai les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent accord, conformément aux articles L. 2231-6 (alinéa 1, L. 132-10), D. 2231-2 (alinéas 1 et 2), L. 2261-1 (alinéa 3), L. 2262-8 (alinéa 4), ainsi que les articles L. 2261-15 (alinéas 1 à 3, L. 133-8), L. 2261-24 (alinéa 2) et L. 2261-25 (alinéa 3) du code du travail.

L'extension du présent accord permettra aux entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés ou qui appartiennent à un groupe, au sens de l'article L. 2331-1, dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés de remplir la condition prévue à l'article L. 5121-8 du code du travail et d'éviter une pénalité.

En outre, les actions et mesures prévues par le présent accord peuvent servir de référence aux accords collectifs et aux plans d'action mis en œuvre par les entreprises, quel que soit l'effectif de l'entreprise concernée. Il est rappelé que le dispositif du contrat de génération constitue une opportunité pour mieux anticiper les besoins en compétences des entreprises et des salariés et pour mettre en œuvre des mesures concrètes en matière de gestion des âges, en particulier à destination des PME et des TPE.

TITRE II

FONDEMENTS DE L'ACCORD

Article 5

Présentation de la branche BJOC

La production française de bijouterie, joaillerie, orfèvrerie représente 1,725 milliard d'euros de chiffre d'affaires en 2013 répartis de manière équilibrée entre la France (48 %) et l'export (52 %). Le marché de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie est en croissance, tiré par le développement des grands groupes de luxe.

La fabrication de bijouterie, joaillerie, orfèvrerie représente au niveau national près de 9 000 emplois pour environ 2 800 entreprises en France.

Géographiquement, près de 40 % des effectifs se situent dans la région Ile-de-France et 18 % dans la région Rhône-Alpes.

Article 6

Politique emploi. – Formation structurante

Depuis plusieurs années, convaincue du rôle important de la formation professionnelle dans l'évolution de l'emploi, la branche poursuit le développement de différents outils et dispositifs destinés à favoriser l'accès à la formation professionnelle et à l'emploi, parmi lesquels :

- l'accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie : dès 2005, cet accord a permis d'inscrire la gestion et l'élévation des compétences au cœur des politiques de ressources humaines, en promouvant l'accès des salariés à des actions de formation, le développement des compétences et la professionnalisation des salariés en vue de favoriser leur capacité d'emploi et leur évolution professionnelle ;
- en 2005, la refonte des diplômes dans l'objectif de structurer la filière diplômante autour d'un diplôme de niveau IV, le brevet des métiers d'arts (BMA), et ainsi d'élever le niveau de compétences, mais aussi de phaser les enseignements dispensés aux niveaux CAP, BMA et DMA (diplôme des métiers d'art) avec les attentes des entreprises ;
- l'accord de branche relatif à l'emploi des seniors, signé en 2009, fixe comme objectif le maintien dans l'emploi des salariés âgés, avec trois domaines d'action :
 - le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation ;
 - la transmission des savoirs et des compétences et le tutorat (guide du tutorat) ;
 - l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite (entretiens de fin de carrière) ;
- le guide du tutorat (en annexe III du présent accord, non publiée) : souhaitant promouvoir la transmission des savoirs et l'importance du tutorat, la branche s'est dotée d'un guide du tutorat. Le guide du tutorat met l'accent sur le rôle primordial du tuteur, personne clé pour faciliter le transfert des savoir-faire. Ce guide définit les conditions requises pour être tuteur, les missions du tuteur et rappelle les conditions d'exercice et de reconnaissance de la fonction de tuteur ;
- l'accord sur les classifications professionnelles : l'avenant du 17 décembre 2007 sur les classifications professionnelles intègre des exigences de progression de carrière, de mobilité, de fidélisation du personnel, d'égalité professionnelle et d'évolution en compétences des salariés. La grille de salaires minima conventionnels correspondante est adaptée aux réalités des emplois et régulièrement actualisée par les représentants sociaux et patronaux ;
- l'accord du 12 décembre 2013 sur la mise en œuvre de certificats de qualification professionnelle (CQP) au sein de la branche BJO : souhaitant renforcer l'offre de formation certifiante de la branche, les partenaires sociaux précisent dans cet accord les moyens et modalités de création et de délivrance des certificats de qualification professionnelle (CQP). Quatre savoir-faire bénéficient d'un CQP : « Opérateur en polissage », « Expert en polissage », « Expert en sertissage », «

- « Expert en joaillerie ». Ces CQP bénéficient de la reconnaissance de l'ensemble de la profession concernée, à l'échelle nationale, et seront accessibles par la voie de la formation ou de la validation des acquis de l'expérience. Des seuils d'accueil reconnaissent par ailleurs la qualification des diplômés et détenteurs de certificats de qualification professionnelle du métier par l'avenant du 12 décembre 2013 à l'avenant du 17 décembre 2007 sur les classifications professionnelles ;
- la révision de la convention collective : le 31 janvier 2014, les partenaires sociaux de la branche ont signé un avenant à la convention collective et à plusieurs accords de branche, répondant ainsi à un double enjeu : toiletter la convention collective datant de 1973, mais aussi saisir l'opportunité de renforcer le dialogue social de la branche et d'anticiper ainsi les évolutions de ses métiers dans l'intérêt commun des entreprises et de leurs salariés.

Article 7

Démarche compétences

Cette approche prospective a été initiée dès 2009 en pleine période de crise économique. Par-delà les effets conjoncturels de la crise (fragilisation d'une partie des sous-traitants et disparition potentielle du savoir-faire français), les actions menées ont mis en lumière des bouleversements structurels importants liés à :

- la définition de nouveaux modes de coopération entre fabricants et donneurs d'ordres pour mieux anticiper les besoins et produire en juste-à-temps ;
- l'innovation technologique en cours, notamment en matière de gestion de production, de conception et de dessins assistés par ordinateur, de prototypage, de marquage laser ;
- une démographie suggérant de nombreux départs à la retraite (au 31 décembre 2010, les salariés âgés d'au moins 57 ans représentent 10 % de la population totale salariée de la branche).

Aussi, même si le marché de la bijouterie et de la joaillerie a renoué avec la croissance depuis 2010, ces évolutions ont des impacts structurels sur l'organisation du travail et les métiers, se traduisant principalement par une « rationalisation » de l'activité des fabricants s'articulant autour de plusieurs dimensions :

- au niveau stratégique :
 - la nécessité d'innover et de développer les capacités productives en phase avec les besoins du marché ;
 - l'évolution des modèles économiques et des niveaux de taille critique pour répondre aux enjeux du marché ;
- au niveau de l'organisation du travail :
 - le passage d'un mode d'organisation et de production « artisanal » à un mode plus « industriel » avec des impacts sur certains métiers et le développement de la polyvalence et/ou poly-compétence ;
- au niveau des ressources humaines et de la gestion des compétences :
 - l'évolution des modes de management ;
 - la nécessité de préserver et de développer les savoirs experts et d'organiser leur transfert afin notamment de conserver et de consolider le « capital humain » accumulé depuis de longues années (levier d'une véritable différenciation par rapport à la concurrence) ;
 - la nécessité de favoriser les dispositifs de transmission d'entreprise.

La réalisation de l'ensemble de ces études a permis, grâce à l'appui technique et méthodologique de l'ARACT Ile-de-France, de structurer et d'animer cette démarche concertée pour aboutir à la signature, par les organisations syndicales de salariés, la FFBJO, la DGEFP et AGEFOS PME, d'un accord d'engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) en novembre 2012 visant à accompagner les entreprises dans la structuration de leur politique emploi-formation et dans le déploiement d'outils RH au sein de la branche BJO.

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ainsi que la mise en œuvre du contrat de génération au sein des entreprises du secteur apparaissent pour les parties signataires comme des leviers incontournables pour répondre aux enjeux de compétitivité et de développement du secteur et pour aider ses salariés, jeunes et seniors, acteurs de leur parcours professionnel, à développer leurs compétences et à sécuriser leur parcours professionnel.

TITRE III

CONTRAT DE GÉNÉRATION. – DIAGNOSTIC PRÉALABLE

Les parties signataires réaffirment par le présent accord leur volonté d'accompagner le développement des entreprises du secteur, en alliant sécurisation des parcours professionnels – grâce à la formation des jeunes, à l'anticipation des évolutions professionnelles et à la gestion des âges – et compétitivité des entreprises.

S'inscrire dans cette démarche innovante, c'est investir dans l'alliance des générations dans un environnement instable où chaque génération doit apprendre de celles qui la suivent et qui la précèdent. Intégrer les jeunes en leur apportant un soutien actif, les stabiliser dans l'emploi en leur transmettant les compétences clés détenues par leurs aînés, tout en bénéficiant des savoirs qu'ils ont acquis récemment, constituent des atouts précieux pour l'entreprise. Cette démarche est structurée à partir d'un diagnostic de la situation au niveau de la branche et vise à organiser le processus d'intégration, de maintien dans l'emploi et de transmission des compétences, dans le cadre du dialogue social.

Article 8

Réalisation du diagnostic de branche

Les parties signataires rappellent que le présent accord est construit sur la base d'un diagnostic préalable dont la réalisation a été confiée au service observatoires d'AGEFOS PME.

Ce diagnostic préalable de branche figure en annexe I du présent accord (non publiée). Il est établi à partir des données publiques (DADS), sur les 3 dernières années disponibles (2008, 2009, 2010). Dans un souci de cohérence, il est restreint aux principaux codes NAF de la fabrication (32.11Z, 32.12Z, 32.13Z). Néanmoins, l'accord est applicable à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective IDCC 567.

Article 9

Contenu du diagnostic de branche

Le diagnostic réalisé par la branche vise à répondre aux points mentionnés par les textes en vigueur. Préalablement à la négociation de l'accord, il a fait l'objet d'une présentation et d'échanges entre les partenaires sociaux, lors de comités de pilotage de l'observatoire des métiers et des qualifications professionnelles.

Il comporte les éléments relatifs :

- aux effectifs globaux des entreprises de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent. La branche BJOC regroupe en 2010, pour le périmètre des trois principaux codes NAF (32.11Z, 32.12Z, 32.13Z), 8 676 salariés, dont 57 % de femmes ;
 - 87 % des salariés sont en CDI ;
 - 10 % des salariés sont en CDD ;
- à la pyramide des âges :
 - le nombre de salariés âgés de moins de 26 ans est de 1 080 (12 % des effectifs totaux) et celui des salariés âgés de plus de 57 ans est de 864 (10 % des effectifs totaux) ;

- aux caractéristiques des jeunes et des seniors et à l'évolution de leur place respective dans la branche sur les 3 dernières années disponibles :
 - profil des jeunes de moins de 26 ans :
 - le nombre des jeunes de moins de 26 ans est en augmentation entre 2009 et 2010 de 2,3 % (1 056 en 2009, contre 1 080 en 2010) ;
 - en 2010, les jeunes de moins de 26 ans représentent 12 % des effectifs totaux :
 - 60 % de ces salariés sont des femmes ;
 - 44 % d'entre eux sont en CDI ;
 - 39 % d'entre eux sont en CDD ;
 - profil des seniors de 57 ans et plus :
 - le nombre des salariés âgés de 57 ans et plus est en augmentation entre 2009 et 2010 de 16 % (744 en 2009, contre 864 en 2010) ;
 - en 2010, les salariés âgés de plus de 57 ans représentent 10 % des effectifs totaux :
 - 44 % de ces salariés sont des femmes ;
 - 96 % d'entre eux sont en CDI ;
 - 3 % d'entre eux sont en CDD ;
 - 85 % travaillent à temps complet ;
 - à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :
 - la branche est majoritairement féminine avec 57 % de femmes salariées, au 31 décembre 2010 ; 15 % des salariés de la branche travaillent à temps partiel, soit un pourcentage légèrement inférieur à la moyenne nationale (21 %).

Il est complété de données relatives :

- au bilan formation 2012 au sein de la branche BJOC (réalisation AGEFOS PME) ;
- aux statistiques des inscriptions par formation et dispositif de formation pour l'année 2012-2013 (enquête de branche, données recueillies auprès de quinze établissements) ;
- aux statistiques de sinistralité (accidents du travail, accidents de trajet et maladies professionnelles), synthèse des données CNAMTS pour les codes NAF 32.11Z, 32.12Z et 32.13Z ;
- aux compétences clés dans la branche BJOC : étude sur les métiers sensibles et référentiels des compétences clés :
 - dans le cadre de la démarche GPEC au sein de la branche, les métiers dits « sensibles » ont été identifiés. Ces métiers sont définis comme « sensibles » au sens de « métiers soumis à des évolutions fortes des facteurs externes/internes », que celles-ci aient un impact positif ou négatif, par contraste avec « métiers stables », non soumis à des évolutions fortes prévisibles à moyen terme (< 3 ans). Parmi ces métiers sensibles figurent notamment les métiers de :
 - responsable de production/chef d'atelier ;
 - polisseur ;
 - joaillier ;
 - sertisseur ;
 - prototypiste CAO-DAO ;
 - responsable qualité.

Les référentiels compétences de ces métiers figurent en annexe VI de cet accord (non publiée) : joaillier, polisseur, sertisseur, responsable d'atelier, responsable qualité, prototypiste CAO-DAO, orfèvre, lapidaire.

Par ailleurs, quatre CQP ont été créés par la branche BJOC pour répondre aux enjeux des compétences clés de l'opérateur en polissage, de l'expert en polissage, de l'expert en sertissage et de l'expert en joaillerie.

TITRE IV

ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE LA FORMATION ET DE L'INSERTION DURABLE DES JEUNES DANS L'EMPLOI

Pour l'ensemble des actions proposées dans les titres IV, V et VI du présent accord, il est entendu que le tutorat comme la formation interne favorisent l'intégration de nouveaux embauchés au sein de l'entreprise et la reconnaissance de l'expertise des salariés expérimentés. Néanmoins, il importe de distinguer ces deux notions :

- le tuteur veille à l'accueil et à l'intégration du nouvel embauché dans l'entreprise. Il peut aussi favoriser la mobilité interne des salariés déjà en activité dans l'entreprise. Dans le cadre d'un contrat ou d'une période de professionnalisation, il transmet son savoir-faire, évalue la progression du salarié qu'il accompagne et assure un lien avec les différents acteurs, dont l'organisme de formation ou le formateur interne. Toute personne, salarié ou employeur, volontaire et disponible, qui justifie d'une expérience professionnelle de 2 ans minimum dans la qualification en rapport avec celle visée par le salarié qu'elle accompagne peut être tuteur. Les rôles de maître d'apprentissage ou de référent sont assimilés pour cet accord au rôle de tuteur ;
- le formateur interne veille à la transmission de savoir-faire détenus par des salariés de l'entreprise et organise des séquences formalisées de formation, sur des temps dédiés hors production.

Article 10

Engagements de la branche en faveur de l'insertion durable des jeunes

Le terme « jeunes » désigne les jeunes de moins de 26 ans, ou de moins de 30 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Au 31 décembre 2010, les jeunes de moins de 26 ans représentent 12 % des salariés de la branche BJOC, contre 16 % pour l'ensemble des salariés de l'économie ; 44 % de ces jeunes sont en CDI et 39 % en CDD.

10.1. Recrutement de jeunes en contrat à durée indéterminée

10.1.1. Objectifs de la branche

Compte tenu des pratiques du secteur et de la nécessité de fidéliser les jeunes, les partenaires signataires s'engagent à ce que les jeunes de moins de 26 ans qui représentent aujourd'hui 12 % des effectifs totaux de la branche, en représentent plus de 15 % à l'issue des 3 ans à compter de la signature du présent accord.

Les parties signataires se donnent la possibilité de revoir l'objectif fixé, lors de la réunion de la commission de suivi instaurée par l'article 20 du présent accord.

Parallèlement à cela, les entreprises favoriseront la méthode et la formalisation de leurs recrutements, notamment grâce aux outils développés par la fédération française BJOC. Ainsi, un guide du recrutement et les outils d'aide au recrutement seront mis à la disposition des entreprises afin de les accompagner dans les différentes étapes du recrutement.

10.1.2. Indicateurs de suivi chiffrés

Afin d'apprécier l'évolution de l'embauche des jeunes en contrat à durée indéterminée pendant la durée de l'accord, les partenaires sociaux conviennent de suivre annuellement, au niveau de la branche, la part des jeunes et la part des jeunes en CDI dans les effectifs globaux.

10.2. Information et communication auprès des jeunes

Les partenaires sociaux encouragent les entreprises à promouvoir la participation des salariés à des actions de communication et d'information sur le secteur et ses métiers dans les établissements de formation afin de partager leur expérience avec des élèves et des étudiants.

Dans ce cadre, les entreprises pourront également ouvrir leur site à la visite des élèves et des étudiants.

Par ailleurs, la branche professionnelle, par la signature, le 26 janvier 2005, d'un accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie, a créé un observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) pour accompagner sa politique en matière d'emploi et de formation.

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche professionnelle, nommé observatoire des métiers de la bijouterie, présente notamment le secteur économique mais aussi les métiers de la branche professionnelle et les formations préparant aux métiers de la BJOC.

Ces informations sont destinées aux entreprises et salariés de la branche mais également aux jeunes en cours d'orientation, aux demandeurs d'emploi et aux institutionnels.

Article 11

Engagements de la branche en faveur de l'intégration et de la formation des jeunes

11.1. Faciliter l'accès des jeunes aux formations en alternance

Cette modalité d'insertion permet à des jeunes peu qualifiés d'intégrer les entreprises du secteur. Elle favorise également l'accès des jeunes à un contrat de travail à durée indéterminée au sein du secteur. Les partenaires signataires souhaitent par cet accord inciter les jeunes à se former afin d'acquérir les compétences nécessaires aux besoins des entreprises de la branche. Ils rappellent qu'il appartient à l'employeur de garantir des conditions favorables pour l'intégration et la formation du jeune sur son poste de travail.

Il apparaît nécessaire de croiser les données relatives à l'apprentissage dans le diagnostic en annexe I et celles des contrats de professionnalisation afin de considérer l'ensemble des dispositifs en alternance.

Selon l'enquête menée par la fédération française BJOC auprès de quinze établissements de formation préparant aux diplômes de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie (annexe IV du présent accord, non publiée), l'alternance (apprentissage et contrat de professionnalisation) représente près de 27 % des effectifs de la filière diplômante pour l'année 2012-2013.

11.1.1. Objectif de la branche

La branche BJOC dispose d'une politique dynamique concernant l'alternance. Compte tenu des perspectives de croissance, les entreprises souhaitent poursuivre cette politique d'emploi intrinsèque au secteur, en augmentant ses effectifs en alternance, soit un objectif d'environ 600 jeunes à former au sein des différents organismes de formation préparant aux diplômes du métier.

Les parties signataires se donnent la possibilité de revoir l'objectif fixé, lors de la réunion de la commission de suivi instaurée par l'article 20 du présent accord.

11.1.2. Indicateurs de suivi chiffrés

Afin d'apprécier l'évolution de l'effectif des jeunes en alternance, pendant la durée de l'accord, les partenaires sociaux conviennent de suivre annuellement, au niveau de la branche, la part des jeunes en alternance parmi les jeunes en formation.

11.2. Contribuer à améliorer la qualité des stages

Les partenaires signataires rappellent que les stages doivent être effectués dans le respect des dispositions légales, avec une attention particulière portée à la qualité des stages proposés.

Dans le cadre de la mise en place du présent accord, la branche BJOC encourage les entreprises à :

- proposer un stage s'inscrivant dans le projet pédagogique défini par l'établissement d'enseignement, en précisant clairement la mission principale du stagiaire ;
- accueillir l'étudiant et lui donner les moyens de réussir sa mission ;

- désigner un tuteur (ou un responsable de stage) dont la tâche sera :
 - de guider et de conseiller l'étudiant ;
 - de l'informer sur les règles, les codes et la culture de l'entreprise ;
 - de favoriser son intégration au sein de l'entreprise et l'accès aux informations nécessaires ;
 - de l'aider dans l'acquisition des compétences nécessaires ;
 - d'assurer un suivi régulier de ses travaux ;
 - d'évaluer la qualité du travail effectué ;
 - de le conseiller sur son projet professionnel ;
- de rédiger une attestation de stage décrivant les missions effectuées, qui pourra accompagner le curriculum vitae de l'étudiant ;
- de réaliser un questionnaire de satisfaction que le stagiaire remplit en fin de stage et dans lequel il retrace les points forts et les points faibles de son stage. Ce questionnaire s'inscrit dans le cadre de l'amélioration continue du dispositif du stage.

11.3. Contribuer à un accueil de qualité des jeunes dans les entreprises de la branche

11.3.1. Information utile

Les jeunes entrants bénéficieront d'une information complète sur la protection sociale et notamment sur les dispositifs professionnels de prévoyance et de retraite.

Les partenaires sociaux souhaitent sensibiliser les entreprises au logement des jeunes et les invitent à être attentives aux difficultés de logement que ceux-ci pourraient rencontrer. Ils les incitent à mettre à leur disposition toute information utile, notamment les renseignements relatifs au « 1 % logement » lorsqu'elles versent cette contribution, afin de favoriser le logement des salariés.

11.3.2. Mise en place d'un parcours d'accueil et d'un entretien de suivi

Les entreprises mettent en place pour les jeunes embauchés (y compris pour les jeunes embauchés dans le cadre des contrats en alternance) un parcours d'entrée dans l'entreprise afin de leur permettre de s'approprier rapidement les éléments indispensables à une bonne intégration dans l'entreprise et dans les services.

Ce parcours doit permettre aux jeunes embauchés de bénéficier très rapidement des éléments indispensables à une bonne intégration dans l'entreprise. Le parcours d'entrée dans l'entreprise comporte :

- la désignation d'un salarié tuteur du jeune ;
- une visite du site, la présentation de l'environnement de travail, des collègues ;
- un livret d'accueil, précisant des informations pratiques concernant la vie de l'entreprise.

Le jeune est également informé, à cette occasion, de l'intitulé de la convention collective et des principaux accords collectifs applicables et du lieu où ils peuvent être consultés ainsi que de l'existence éventuelle d'un règlement intérieur.

Les entreprises organisent également avant la fin de la période d'essai puis tous les semestres pendant la première année un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son tuteur, portant notamment sur l'évaluation de la maîtrise des compétences du jeune.

11.3.3. Désignation d'un tuteur

Dès son arrivée, les entreprises présentent au jeune un salarié « tuteur » qui facilitera son intégration en lui permettant de mieux connaître l'entreprise, les règles de fonctionnement, son environnement de travail, son poste et ses collègues. Le tuteur est un salarié volontaire. Il est choisi par l'employeur sur la base du volontariat, si possible hors hiérarchie, lorsque l'effectif et l'organisation de l'entreprise le permettent. La branche encourage les salariés seniors à faire bénéficier les plus

jeunes de leur expérience à travers le rôle de tuteur. Le rôle de ce tuteur est plus précisément défini en annexe III du présent accord (non publiée).

Les partenaires sociaux invitent les entreprises à prendre les mesures nécessaires à la reconnaissance de la fonction tutorale. Dans les entreprises où sont établies une ou plusieurs sections syndicales reconnues représentatives, ce point fera l'objet d'une négociation, lors des négociations annuelles obligatoires, par exemple.

11.3.4. Intégration, accompagnement et renforcement de l'accessibilité des jeunes par la formation professionnelle

Les partenaires sociaux rappellent que l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue est assuré, notamment, à l'initiative de l'employeur, dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

En 2012, les jeunes de moins de 25 ans ont accédé à une action de formation dans le cadre du plan de formation ⁽¹⁾ à hauteur de :

- 8 % dans les entreprises de moins de 10 salariés ;
- 5 % dans les entreprises de 10 à 49 salariés ;
- 4 % dans les entreprises de plus de 50 salariés.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à veiller à une intégration, à un accompagnement et à un accès homogène aux formations ouvertes dans ce cadre en tenant compte, notamment, de l'âge des jeunes salariés et de leur genre.

TITRE V

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

Article 12

Recrutement et maintien dans l'emploi des seniors

Sont considérés comme salariés âgés (désignés dans le présent accord par le terme « seniors ») les salariés de 55 ans et plus, en cas d'embauche de seniors. A défaut, sont considérés comme seniors les salariés de 57 ans et plus ainsi que les salariés d'au moins 55 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Au 31 décembre 2010, les salariés de 57 ans et plus représentent 10 % des salariés de la branche BJOC (864 salariés), contre 8 % pour l'ensemble des salariés de l'économie ; 96 % d'entre eux sont en CDI.

12.1. Objectif chiffré

La branche estime le nombre de départs entre 10 % et 15 % des effectifs de la branche, d'ici à 3 ans.

Par ailleurs, la branche souhaite maintenir dans l'emploi la même proportion de salariés âgés de plus de 57 ans, parmi les salariés de la branche.

Les parties signataires se donnent la possibilité de revoir l'objectif fixé, lors de la réunion de la commission de suivi instaurée par l'article 20 du présent accord.

12.2. Indicateur chiffré

Afin d'apprécier l'évolution de l'embauche et du maintien dans l'emploi des seniors pendant la durée de l'accord, les partenaires sociaux conviennent de suivre annuellement, au niveau de la branche, la part des seniors et la part de seniors en CDI dans les effectifs globaux.

(1) Source : bilan formation 2012, AGEFOS PME.

12.3. Amélioration des conditions de travail des seniors et prévention de la pénibilité

Afin de participer à l'amélioration des conditions de travail des seniors et de prévenir la pénibilité, les parties signataires incitent les entreprises à renforcer leurs actions de prévention des risques professionnels dans une optique d'amélioration continue de la qualité de vie au travail.

Les parties signataires incitent les entreprises à engager des actions de prévention de la pénibilité, afin notamment de soutenir l'allongement de la vie professionnelle, et recommandent également aux entreprises de mettre en œuvre des actions de transmission d'un savoir de prudence entre les seniors de plus de 57 ans et les jeunes de moins de 26 ans.

Il est rappelé que les entreprises d'au moins 50 salariés, dont au moins 50 % des effectifs sont exposés à certains facteurs de risques, doivent être couvertes par un accord ou par un plan d'action de prévention de la pénibilité.

Afin d'encourager les entreprises, à travers cette responsabilité, à passer d'une démarche de diagnostic pénibilité à une véritable démarche de prévention de l'usure professionnelle et de maintien dans l'emploi des salariés âgés, la fédération française BJOC s'engage à :

- organiser des ateliers de sensibilisation à l'amélioration des conditions de travail et à la prévention de la pénibilité ;
- diffuser les synthèses statistiques de la caisse nationale d'assurance maladie afin que les entreprises disposent d'une référence par rapport à leur activité (annexe V du présent accord, non publiée) ;
- solliciter, sur demande des entreprises, le réseau ANACT/ARACT afin de les accompagner dans la réalisation du diagnostic pénibilité et d'engager des actions répondant à leurs enjeux.

Article 13

Organisation de la coopération intergénérationnelle

La branche encourage les entreprises à développer des actions en faveur de la coopération intergénérationnelle. Il s'agit de développer des binômes d'échange de compétences entre des salariés expérimentés et des jeunes, sur la base du volontariat.

Ce type de dispositif croisé présente l'intérêt de créer du lien dans l'entreprise et de valoriser les savoirs et aptitudes détenus tant par le jeune que par le salarié expérimenté.

Afin de promouvoir la transmission des savoirs, les parties signataires souhaitent rappeler l'importance du tutorat et de la formation interne et conviennent de l'intérêt réciproque – pour le « transférant » et le collaborateur – d'actions d'accompagnement et de formation en vue de valoriser l'expérience professionnelle des salariés seniors et d'organiser le partage des savoirs et de bonnes pratiques acquises. Par exemple, les entreprises peuvent mettre en place un dispositif d'échange de savoirs en prévoyant un échange de 1 heure de formation sur un sujet maîtrisé par un senior contre 1 heure de formation sur un sujet maîtrisé par un jeune.

Les missions d'accueil et le tutorat de nouveaux entrants (apprentis, stagiaires...) peuvent permettre une intégration plus rapide des arrivants et une mixité générationnelle favorable à l'enrichissement des savoirs et à l'épanouissement des talents dans l'entreprise. Le tuteur a une fonction essentielle dans la transmission de son savoir-faire technique, de son expérience, mais aussi des valeurs de l'entreprise et du contexte dans lequel elle évolue.

La fédération française BJOC accompagnera les entreprises dans leur pratique de formation interne, participant ainsi à préserver les savoirs experts de la branche, à reconnaître l'expertise des « salariés expérimentés » et à professionnaliser le « collaborateur ». Pour ce faire, des outils seront mis à disposition des entreprises par la fédération française BJOC.

Article 14

Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

En 2012, les salariés âgés de 45 ans et plus ont accédé à une action de formation ⁽¹⁾ dans le cadre du plan de formation à hauteur de :

- 39 % dans les entreprises de moins de 10 salariés ;
- 30 % dans les entreprises de 10 à 49 salariés ;
- 31 % dans les entreprises de plus de 50 salariés.

Sensibilisée au fait que, tout au long de leur carrière et quel que soit leur âge, les salariés doivent entretenir et développer leurs compétences professionnelles, la branche veut mettre l'accent sur l'importance du recours à la formation, notamment par la communication annuelle à l'ensemble des salariés, et particulièrement aux salariés âgés de 50 ans et plus, des dispositifs de formation et de leur utilisation au regard des situations personnelles et professionnelles, des évolutions de la branche et de ses métiers.

Les parties signataires rappellent, notamment, les dispositifs suivants :

- la validation des acquis de l'expérience (VAE), dont l'objectif est de permettre à tout salarié, quels que soient, notamment, son niveau d'études et son statut, de faire valider les acquis de son expérience professionnelle pour obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle ;
- le bilan de compétences, dont l'objectif est de permettre à un salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation ;
- le tutorat, dont l'objectif est de permettre de réussir l'intégration de salariés et d'accroître l'efficacité des actions de formation conduites ;
- le passeport formation, qui permet de répertorier les connaissances, les compétences, les aptitudes et les acquis professionnels du salarié ;
- le compte personnel de formation (CPF) pour les salariés : chaque salarié sera doté d'un CPF dès l'âge de 16 ans, lui permettant de cumuler au maximum 150 heures de formation au cours de sa vie professionnelle.

Par ailleurs, la fédération française BJOC accompagne les entreprises dans la structuration de leur politique emploi-formation, notamment par :

- les certificats de qualification professionnelle (CQP) associés à l'offre de formation de la branche, afin de garantir aux entreprises la qualification professionnelle des salariés dans leur évolution tout au long de leur parcours professionnel et de donner de la visibilité aux salariés sur les modalités de reconnaissance de leur expertise et d'accompagner leur mobilité professionnelle ;
- le développement de l'offre de formation continue existante ;
- l'accompagnement des entreprises dans leurs pratiques de formation, le développement du tutorat et la reconnaissance de l'expertise métier.

Article 15

Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

Les partenaires signataires insistent sur l'enjeu de l'entretien professionnel : obligatoire tous les 2 ans, il remplace les entretiens et bilans réalisés dans l'entreprise (hors entretien d'évaluation) et vise à orienter les collaborateurs sur leurs possibilités d'évolution en termes de qualification et d'emploi. Il doit faire l'objet d'une formalisation écrite. Tous les 6 ans, il doit donner lieu à un état récapitulatif du parcours professionnel permettant de faire le point sur les évolutions professionnelles à partir d'éléments objectivables :

- entretiens réalisés ;

(1) Bilan formation 2012, AGEFOS PME.

- actions de formation suivies ;
- évolutions salariales ou professionnelles ;
- VAE ou certifications obtenues par le salarié.

La branche rappelle que, dans les entreprises de 50 salariés et plus, si l'entreprise ne peut justifier, tous les 6 ans, par salarié, d'au moins trois de ces critères, celui-ci bénéficie d'un abondement correctif de son CPF de 100 heures.

Dans le cadre de l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite, les partenaires sociaux incitent fortement les entreprises à prévoir le maintien des cotisations retraite à taux plein en cas de passage à temps partiel d'un senior, jusqu'à ce qu'il remplisse les conditions nécessaires d'une retraite à taux plein.

Par ailleurs, soucieuse que chaque salarié de 57 ans et plus connaisse toutes les dispositions existantes quant aux droits à la retraite ainsi que les nouvelles dispositions, la branche souhaite systématiser des réunions d'information, de sorte que les salariés seniors puissent, en connaissance de cause, envisager et programmer leur fin de carrière.

Enfin, les parties signataires s'engagent à recenser les accords d'entreprise comportant des dispositions sur ces thèmes, à identifier les meilleures pratiques incitant au maintien des seniors dans l'emploi (ex. : identification des attentes du senior par le biais des entretiens de seconde partie de carrière, passage à temps partiel, stage de préparation à la retraite, bilan retraite...) et à les diffuser.

TITRE VI

ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE LA TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPÉTENCES

Article 16

Engagements en faveur de la transmission des savoirs et des compétences

S'engager en faveur de l'insertion des jeunes et en faveur de l'emploi des seniors n'a de véritable sens que si un lien particulier existe entre jeunes et seniors et leur permet de transmettre, de recueillir et finalement de progresser en permanence.

Jamais cette notion de transmission des savoirs et des compétences n'a été aussi présente dans les textes légaux ou réglementaires qui émaillent le paysage de l'emploi et de la formation.

La branche souhaite encourager les salariés seniors à faire bénéficier les plus jeunes de leur expérience et de leurs savoir-faire ainsi que les salariés de 45 ans et plus qui sont recrutés ou qui évoluent professionnellement dans leurs activités.

Afin de promouvoir la transmission des savoirs, les parties signataires souhaitent rappeler l'importance du tutorat et des actions de formation en vue de valoriser l'expérience professionnelle des salariés seniors et d'organiser le partage des savoirs et de bonnes pratiques acquis par les « transférants ». Les experts qui jouent le rôle de tuteur ou de formateur sont riches d'expériences et de compétences et doivent être impliqués dans la transmission et la coconstruction des formations.

Indépendamment du transfert de compétences qu'il opère, le recours au tutorat est de surcroît de nature à faciliter les coopérations entre générations et à permettre l'assimilation de la culture d'entreprise. Un tel dispositif participe également à la reconnaissance et à la valorisation des compétences détenues par les seniors.

Par ailleurs, il est précisé que la fédération française BJOC accompagne les entreprises dans leur pratique de formation interne, participant ainsi à préserver les savoirs experts de la branche, à reconnaître l'expertise des « salariés expérimentés » et à professionnaliser le « collaborateur ».

Article 17

Aides aux très petites entreprises (TPE) et aux petites et moyennes entreprises (PME)

Il est rappelé que les outils développés par la branche sont mis à la disposition de toutes les entreprises concernées, quelle que soit leur taille.

La fédération française BJOC mettra en œuvre une plate-forme RH visant à mutualiser un appui-conseil RH et à doter les entreprises d'une compétence RH facilitant la conduite des changements par un conseil de proximité : conception et diffusion d'outils de gestion des ressources humaines, accompagnement à la prise en main de ces outils, appui-conseil en RH.

En outre, la branche tient à souligner que l'OPCA désigné de branche, AGEFOS PME, aide les entreprises à s'adapter, à intégrer de nouvelles technologies, à développer de nouvelles compétences par la mise en œuvre d'actions liées à la formation et à l'emploi. A ce titre, AGEFOS PME est en mesure d'accompagner les entreprises sur les problématiques de gestion des âges, en prenant en charge l'intervention de consultants spécialisés.

Les entreprises du secteur BJOC sont ainsi invitées à se rapprocher de leur conseiller identifié au sein de l'OPCA désigné de branche, AGEFOS PME, afin de bénéficier de financements complémentaires dans le cadre de l'accompagnement à la mise en œuvre ou au suivi d'actions emploi-formation.

Enfin, sur demande des entreprises, la fédération française BJOC sollicitera le réseau ANACT/ARACT afin de les accompagner dans la réalisation du diagnostic pénibilité et d'engager des actions répondant à l'amélioration des conditions de travail.

Article 18

Mixité des emplois

La branche est majoritairement féminine avec 57 % de femmes salariées au 31 décembre 2010.

Pour l'application de l'ensemble des mesures de l'accord, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes tout au long de la carrière sera pris en compte.

Les indicateurs de suivi seront systématiquement présentés en différenciant hommes et femmes.

Les parties signataires rappellent que les entreprises de plus de 50 salariés doivent établir des objectifs chiffrés de suppression des inégalités professionnelles entre femmes et hommes, sous forme d'un accord ou d'un plan d'action.

TITRE VII

DISPOSITIONS FINALES

Article 19

Publicité

La publicité de l'accord sera assurée par les organisations de salariés signataires de l'accord, par les organisations d'employeurs signataires de l'accord et par les entreprises de la branche visées par le présent accord.

Article 20

Suivi

20.1. Calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements

ACTION	CALENDRIER PRÉVISIONNEL
Engagement en faveur de l'insertion durable des jeunes dans l'entreprise Information : – ouverture du site de l'observatoire des métiers de la bijouterie – communication auprès des entreprises sur la création du site Mise en place d'un parcours d'accueil dans l'entreprise : – guide du recrutement/intégration – livret d'accueil Suivi stagiaires et alternants : – entretien période d'essai/suivi – questionnaire satisfaction stage/attestation de stage Leaflet d'information sur protection sociale	Second semestre 2014 Second semestre 2014 Second semestre 2014 Second semestre 2014 2015
Engagement en faveur de l'emploi des salariés âgés Favoriser l'amélioration des conditions de travail et prévenir la pénibilité : – atelier de sensibilisation à l'amélioration des conditions de travail (en lien avec l'ANACT) – diffusion des statistiques CNAMTS Organisation de la coopération intergénérationnelle – kit « formation interne » Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation : – accès aux CQP Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite : – réunion d'information sur la retraite – recensement des accords d'entreprise et identification des meilleurs pratiques	2015 Annuellement Second semestre 2014 Second semestre 2014 2015
Transmission des savoirs et des compétences Mise en place de binômes d'échange de compétences : – mise à disposition des kits « formation interne » Aide aux TPE et au PME : – mutualisation des outils RH à disposition des entreprises – coordination de l'accompagnement fédération française BJOC, AGEFOS PME, réseau ANACT	Second semestre 2014 Décembre 2014 - janvier 2015 Systématique
Egalité hommes-femmes : – présentation des indicateurs de suivi en distinguant hommes-femmes	2015

20.2. Création d'une commission de suivi

La commission de suivi de l'application du présent accord, composée de représentants des employeurs et des organisations syndicales de salariés qui sont signataires de la convention collective, se réunit au moins une fois par an, au cours du quatrième trimestre, à l'initiative de la partie la plus diligente.

20.3. Missions de la commission de suivi

La commission de suivi suit l'application du présent accord au niveau de la branche.

Elle établit le document d'évaluation sur la mise en œuvre de l'accord conformément au contenu fixé par décret en Conseil d'Etat. Elle établit également le bilan qualitatif et quantitatif à échéance de l'accord transmis à la direction générale du travail.

Elle procède, le cas échéant, à l'ajustement des objectifs fixés dans le présent accord.

Fait à Paris, le 18 décembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FFBJOC ;
FNAMAC.

Syndicats de salariés :

FM CFE-CGC ;
FGMM CFDT ;
FCM FO ;
CFTC métallurgie ;
FTM CGT.

ANNEXES
(Non publiées)

Annexe I. – Diagnostic portant sur la situation de l'emploi des jeunes et des seniors dans la branche professionnelle de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent (réalisation AGEFOS PME).

Annexe II. – Bilan formation 2012 (réalisation AGEFOS PME).

Annexe III. – Guide du tutorat.

Annexe IV. – Statistiques des inscriptions par formation et dispositif de formation. – Année 2012-2013. – Données recueillies auprès de quinze établissements.

Annexe V. – Statistiques de sinistralité (accidents du travail, accidents de trajet et maladies professionnelles). – Synthèse des données CNAMTS pour les codes NAF 32.11Z, 32.12Z et 32.13Z.

Annexe VI. – Référentiels de compétences des compétences clés.

Brochure n° 3117

Convention collective nationale
IDCC : 843. – BOULANGERIE-PÂTISSERIE
(Entreprises artisanales)

ACCORD DU 12 MARS 2015
RELATIF AUX SALAIRES AU 1^{ER} AVRIL 2015
(EURE)

NOR : ASET1550395M
IDCC : 843

Entre :

La maison de la boulangerie-pâtisserie artisanale de l'Eure,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les dispositions suivantes constituent l'accord paritaire départemental du 12 mars 2015 conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie.

Article 1^{er}

A compter du 1^{er} avril 2015, suite à l'avenant n° 110 à la convention collective nationale du 19 mars 1976, la grille des salaires en boulangerie et boulangerie-pâtisserie est :

a) Pour le personnel de fabrication

(En euros.)

COEFFICIENT	MONTANT
155	9,71
160	9,80
170	9,99
175	10,09
185	10,63
190	10,81
195	11,32
240	11,42

b) Pour le personnel de vente

(En euros.)

COEFFICIENT	MONTANT
155	9,71
160	9,80
165	9,90
170	9,99
175	10,09
180	10,18
185	10,63
190	10,81

c) Pour le personnel de services

(En euros.)

COEFFICIENT	MONTANT
155	9,71
160	9,80
170	9,99

Article 2

Des négociations, au niveau national, sont ouvertes concernant les dispositions au sujet de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Au niveau départemental, ces dispositions vont également faire l'objet d'une négociation.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord aux entreprises de boulangerie et boulangerie-pâtisserie entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie.

Fait à Evreux, le 12 mars 2015.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Grille des salaires en boulangerie-pâtisserie au 1^{er} avril 2015 (Eure)

COEF.	SHMP	PERSONNEL DE FABRICATION	PERSONNEL DE VENTE	PERSONNEL DE SERVICES
155	9,71 €	Personnel de fabrication sans CAP Personnel de fabrication titulaire du BEP	Personnel de vente sans CAP	Personnel sans qualification avec possibilité d'assurer occasionnellement des livraisons Personnel d'entretien avec possibilité d'assurer occasionnellement des livraisons
160	9,80 €	Personnel de fabrication titulaire d'un CAP	Personnel de vente titulaire du CAP ou personnel de vente après 1 an au coefficient 155 ou personnel de vente ambulante	Personnel avec qualification ou chauffeur-livreur
165	9,90 €		Responsable d'un point de vente Personnel de vente au coefficient 160 titulaire du CQP « Vendeur/vendeuse-conseil en boulangerie-pâtisserie »	
170	9,99 €	Personnel de fabrication titulaire d'un CAP après 1 an au coefficient 160 Personnel de fabrication titulaire du BEP après 2 ans au coefficient 155 Personnel de fabrication n'étant pas susceptible de tenir tous les postes ou travaillant sous le contrôle effectif du chef d'entreprise ou d'un ouvrier plus qualifié	Responsable d'un point de vente titulaire du CQP « Vendeur/vendeuse-conseil en boulangerie-pâtisserie »	Personnel administratif
175	10,09 €	Personnel de fabrication titulaire d'un CAP connexe Personnel de fabrication titulaire d'une mention complémentaire Personnel de fabrication titulaire d'un bac professionnel (2 ans maximum dans cette catégorie)	Responsable d'un point de vente occupant jusqu'à 2 salariés	
180	10,18 €		Responsable d'un point de vente occupant jusqu'à 2 salariés, titulaire du CQP « Vendeur/vendeuse-conseil en boulangerie pâtisserie »	

COEF.	SHMP	PERSONNEL DE FABRICATION	PERSONNEL DE VENTE	PERSONNEL DE SERVICES
185	10,63 €	Ouvrier qualifié pouvant tenir tous les postes et assurer avec ou sans le concours du chef d'entreprise l'ensemble de la fabrication boulangerie ou pâtisserie Ouvrier titulaire de deux mentions complémentaires, du BP ou du BTM Ouvrier titulaire du bac professionnel après 2 ans au coefficient 175	Responsable d'un point de vente occupant au moins 3 salariés	
190	10,81 €	Ouvrier titulaire de deux mentions complémentaires après 2 années au coefficient 185 Ouvrier qualifié mettant effectivement en pratique alternativement ou simultanément ses compétences en boulangerie et en pâtisserie Ouvrier titulaire du BP après 2 ans au coefficient 185	Responsable d'un point de vente occupant au moins 3 salariés titulaires du CQP « Vendeur/venteuse-conseil en boulangerie-pâtisserie »	
195	11,32 €	Ouvrier hautement qualifié titulaire d'un BM Ouvrier hautement qualifié titulaire du BMS Ouvrier hautement qualifié titulaire d'un BTM après 2 ans au coefficient 185 Ouvrier hautement qualifié qui coordonne le travail d'autres ouvriers		
240	11,42 €	Assistant du chef d'entreprise qui organise achats, fabrication et coordonne le travail d'autres ouvriers		

Brochure n° 3348

Convention collective nationale
IDCC : 2666. – CONSEILS D'ARCHITECTURE,
D'URBANISME ET DE L'ENVIRONNEMENT

AVENANT N° 20 DU 21 JANVIER 2015
RELATIF AUX SALAIRES ET À LA VALEUR DU POINT
AU 1^{ER} JANVIER 2015
NOR : ASET1550382M
IDCC : 2666

Entre :

La FN des CAUE,

D'une part, et

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

La FG FO BTP ;

La CFE-CGC BTP ;

La FNCB SYNATPAU CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant s'applique aux entreprises visées par le champ d'application de la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (CAUE) du 24 mai 2007.

Article 2

La valeur du point national (VPN) pour la durée légale hebdomadaire du travail est fixée à :

- 5,32, soit 0,6 % d'augmentation par rapport à la dernière valeur pour les niveaux I à III ;
- 5,20, soit 0,6 % d'augmentation par rapport à la dernière valeur pour les niveaux IV ;
- 5,14, soit 0,6 % d'augmentation par rapport à la dernière valeur pour les niveaux V.

Article 3

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

Article 4

Date d'effet. – Dépôt. – Extension

Les dispositions du présent avenant prendront effet le 1^{er} janvier 2015.

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

La validation de cet accord est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience prévue au 3° de l'article L. 2122-5 ou, le cas échéant, aux élections visées à l'article L. 2122-6 (pour les TPE) au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives à ce niveau, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur des mêmes organisations à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

L'opposition est exprimée dans un délai de 15 jours à compter de la date de notification de cet accord ou de cette convention, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-8.

Sous réserve de l'application de l'article L. 2236-6 susmentionné, le présent avenant fera l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail et de l'article L. 911-3 du code la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 21 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3058

Convention collective nationale
IDCC : 207. – INDUSTRIE DES CUIRS ET PEAUX

AVENANT N° 64 S DU 14 JANVIER 2015
RELATIF AUX SALAIRES ET À LA VALEUR DU POINT
AU 1^{ER} JANVIER 2015
NOR : ASET1550383M
IDCC : 207

Entre :

La FFTM,

D'une part, et

La FS CFDT ;

La FC FO ;

La THC CGT ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FCMTE CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Salaires

Concernant le personnel ouvrier, rémunéré à l'heure, les salaires minima nationaux professionnels au 1^{er} janvier 2015 sont fixés ainsi :

(En euros.)

CATÉGORIE	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE BRUT mensualisé
OS1	135	9,66	1 465,13
OS2	143	9,80	1 486,37
OQ	155	10,17	1 542,48
OHQ	170	10,90	1 653,20

Les salaires bruts mensualisés ont été calculés sur une base de 151,67 heures pour 35 heures hebdomadaires effectivement travaillées.

Article 2

Appointements

Concernant les personnels employés, techniciens et agents de maîtrise et cadres, le point mensuel est fixé à 8,75 € à compter du 1^{er} janvier 2015.

Les appointements bruts mensuels minima, base 35 heures par semaine, de ces trois catégories de salariés sont calculés en multipliant la valeur du point par le coefficient affecté aux emplois occupés par ces salariés.

Article 3

Article 13, alinéa F, de la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux :

« La présente convention ne déterminant que des barèmes de salaires minima, la fixation des salaires réels fait l'objet d'accord par entreprise ou par localité. »

Article 4

Egalité salariale : salaires des femmes (art. 27 *bis* de la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux) :

« Les salaires réels des femmes seront égaux à ceux des hommes, à emploi de valeur égale et dans les mêmes conditions d'activité et de rendement. »

Fait à Paris, le 14 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3014

Convention collective nationale

IDCC : 2336. – **ORGANISMES GESTIONNAIRES DE FOYERS
ET SERVICES POUR JEUNES TRAVAILLEURS**

ACCORD N° 13 DU 11 FÉVRIER 2015
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1550392M
IDCC : 2336

Cet accord supprime et remplace l'avenant n° 4, l'accord n° 5, l'accord n° 6 de la convention collective nationale et il modifie et remplace les articles 12.2 et 12.7 de la convention collective nationale.

PRÉAMBULE

Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ;

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 6323-1 et suivants, L. 6361-1 et suivants, les décrets n°s 2014-1240, 2014-1120, 2014-119 et suivants,

les partenaires sociaux de la branche FSJT réaffirment que la formation professionnelle continue est essentielle à l'évolution tant des salariés que des entreprises gestionnaires des foyers et services pour jeunes travailleurs.

Pour les salariés, elle leur permet d'élaborer et de sécuriser de véritables parcours professionnels.

Pour l'entreprise, la formation professionnelle participe à sa pérennité. Organisation qualifiante, l'association développe ainsi l'adhésion au projet et la cohésion par le développement des compétences, l'amélioration du service aux usagers, la capacité d'anticipation et d'adaptation à un environnement en constante évolution.

Par conséquent, le projet de formation de la branche visera à :

- accompagner et vivifier l'orientation des politiques de formation mises en œuvre dans le cadre des plans de formation des entreprises gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs ;
- de permettre l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle dans le cadre des différents dispositifs existants ;
- développer la professionnalisation spécifique des salariés, qui, malgré leur expérience professionnelle, accusent un déficit de qualification adaptée dans l'emploi occupé ou prévu ;
- développer l'insertion professionnelle des jeunes ;

- assurer une veille prospective (nationale et régionale) sur l'évolution des métiers, de l'emploi, des qualifications et des compétences, en s'appuyant sur l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche ;
- mettre en œuvre les moyens nécessaires facilitant les passerelles professionnelles entre les différents métiers mais aussi entre les différents secteurs notamment de l'économie sociale et solidaire.

Les partenaires sociaux souhaitent ainsi manifester leur volonté commune d'offrir à la branche FSJT les ressources qui participeront à garantir la pérennité des entreprises gestionnaires.

Les politiques de formation doivent favoriser les parcours professionnels des salariés.

Pour ce faire, il convient de :

- mettre en œuvre des mesures spécifiques pour les emplois non qualifiés ;
- valoriser les démarches de formation.

En cas de vacance d'un poste, tout salarié ayant acquis une qualification qui correspond à la qualification requise pour celui-ci bénéficie d'une priorité pour l'examen de sa candidature.

Pour répondre à tous ces objectifs, les partenaires sociaux conviennent ce qui suit.

Article 1^{er}

Politiques et moyens techniques

1.1. Rôle et attribution de la CPNEF

Compte tenu de la dynamique emploi/formation recherchée par les partenaires sociaux au niveau de la branche FSJT, il s'est avéré primordial de rappeler le rôle politique de la commission paritaire nationale emploi formation (CPNEF).

Elle participe activement à l'élaboration, à la déclinaison et au suivi de la politique de formation professionnelle initiale et continue des salariés de la branche en lien avec les orientations générales définies au sein de la CPNN. Elle collaborera et développera des partenariats tant au niveau national qu'au niveau régional avec toute instance/organisation qui répond aux priorités fixées par les partenaires sociaux.

La CPNEF a ainsi pour objectifs notamment :

- de renforcer les moyens de réflexion et d'action dans le champ des entreprises gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs, dans tous les domaines liés à l'emploi et à la formation professionnelle, notamment par la reconnaissance des qualifications initiales ou acquises ;
- de mettre en place les moyens nécessaires à l'application de cette politique ;
- de développer le système de formation de manière à pouvoir proposer des offres de formation adaptées aux salariés dans le cadre de leurs parcours professionnels ;
- à renforcer leurs capacités d'insertion ou de réinsertion professionnelles par le développement des connaissances, des compétences et des qualifications ;
- et, ainsi, renforcer le dynamisme des entreprises.

D'une manière générale, elle :

- arrête et propose les axes de développement en vue de la politique de formation professionnelle ;
- met à disposition des ressources supplémentaires via une mutualisation des fonds ;
- définit et pilote les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

1.2. Désignation de l'OPCA

La branche professionnelle des entreprises gestionnaires des foyers et services pour jeunes travailleurs désigne l'OPCA Uniformation sur l'ensemble du territoire français, dont les départements et régions d'outre-mer et les collectivités d'outre-mer (DROM-COM).

Les entreprises relevant du champ conventionnel de la branche devront verser à Unifformation les contributions légales et conventionnelles décidées par les partenaires sociaux de la branche.

Les fonds collectés devront permettre à Unifformation :

- en tant qu’OPCA, de participer au financement des dépenses relatives au plan de formation, aux actions de professionnalisation et au compte personnel de formation, au bénéfice des entreprises et salariés de la branche, ainsi qu’au financement du FPSPP ;
- en tant qu’OPACIF, de participer à la prise en charge du congé individuel de formation au bénéfice des salariés de la branche ;
- en tant qu’OCTA, d’accompagner et de soutenir la politique de la branche et des entreprises qui la composent en matière d’apprentissage.

La branche s’assurera notamment de la mise en œuvre, par Unifformation, des orientations et priorités de formation définies par la branche.

1.3. Analyse des pratiques et besoins en formation

1.3.1. Orientations et objectifs

Les activités des entreprises des foyers et services pour jeunes travailleurs évoluent, se diversifient et impactent l’organisation, la direction des entreprises et la nécessaire qualification des salariés.

Leur cadre institutionnel a également connu une évolution majeure ces dernières années à travers différentes réformes.

L’observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) est destiné à :

- assurer une veille prospective sur l’évolution quantitative et qualitative des métiers, de l’emploi, des compétences et des qualifications de la branche ;
- produire des données quantitatives et qualitatives synthétiques fiables et utilisables par les partenaires sociaux, dans le cadre de la commission paritaire nationale de négociation ;
- définir, au moins tous les 3 ans, les priorités, les objectifs et les moyens de la formation au sein de la branche FSJT.

C’est un des outils importants pour aider les partenaires sociaux à :

- analyser les évolutions des métiers dans leur contexte national et local ;
- examiner les besoins de qualification générés par les évolutions économiques, technologiques et organisationnelles du secteur ;
- mener une réflexion sur l’évolution des emplois-métiers et des qualifications dans le secteur ;
- travailler sur l’offre de formation tant sur le plan de l’efficacité que sur le plan de l’efficience.

1.3.2. Comité paritaire de pilotage

L’OPMQ est piloté par un comité paritaire de pilotage comprenant, à parts égales, des représentants d’organisations d’employeurs et d’organisations syndicales de salariés, sur la base de deux représentants par organisation syndicale de salariés et autant d’organisations d’employeurs issus de la CPNEF. Ce comité peut s’adjoindre ponctuellement ou à titre permanent des représentants de la direction et des services techniques d’Unifformation et toute autre personne qualifiée.

1.3.3. Travaux de l’OPMQ

Le comité paritaire de pilotage fixe les orientations de l’observatoire selon un protocole triennal. Il décide paritairement de la mise en place, selon un cahier des charges préalablement défini, de toute commission et/ou de toute aide d’expert susceptible(s) de collaborer aux missions arrêtées, afin d’atteindre les objectifs et les priorités fixés par la branche.

1.3.4. Champ

Le protocole triennal du comité paritaire de l'observatoire met en œuvre les travaux d'observation sur les métiers, les emplois, les courbes démographiques et les qualifications au niveau le plus pertinent, suivant l'objectif visé : national, territorial, voire local, c'est-à-dire de l'établissement ou du service.

1.3.5. Moyens financiers

Afin de faciliter les travaux et le fonctionnement de l'OPMQ des FSJT, la CPNEF déterminera chaque année la part des fonds mutualisés affectés à la professionnalisation de la branche destinés au fonctionnement de l'OPMQ, dans les limites des plafonds réglementaires.

1.4. Ingénierie

Les partenaires sociaux considèrent comme essentiel d'encourager, de développer, d'évaluer et d'optimiser la formation professionnelle au niveau de la branche FSJT.

Dans le but :

- de promouvoir les politiques de formation initiées par les partenaires sociaux ;
- d'instaurer une politique de communication adaptée à notre secteur d'activité qui améliore la connaissance des outils existants ;
- d'appuyer les entreprises à développer les pratiques formatives facilitant l'accès au plus grand nombre de salariés à des formations qualifiantes ;
- d'ériger le développement global de notre branche professionnelle,

les organisations syndicales signataires du présent accord ont décidé de créer une mission d'ingénierie et de communication mutualisée, à destination des salariés et des employeurs de la branche.

Cette mission d'ingénierie se traduit notamment par :

- des actions de formation et d'information sur les enjeux de la formation professionnelle auprès des directions ;
- un accompagnement :
 - pour la mise en œuvre des politiques de formation collective mises en place au sein de la branche professionnelle ;
 - pour la mise en œuvre des politiques de formation au sein des associations ;
 - par le conseil en actions de formation pour les salariés en cohérence avec le rôle spécifique de l'OPCA ;
- des actions visant à favoriser l'articulation des dispositifs de formation existants dans le but de construire des véritables parcours professionnels des salariés permettant de sécuriser leurs emplois ou de développer leurs compétences ainsi que d'optimiser les ressources financières ;
- la conception d'outils de communication à destination des employeurs, des instances représentatives du personnel et des salariés favorisant la connaissance de la politique de formation et des actions de l'observatoire national des métiers et des qualifications ;
- l'instauration de partenariats avec les instances locales et/ou régionales concernées par la formation professionnelle ainsi que Unifformation ;
- la recherche de financements complémentaires au budget des entreprises et au profit des actions nationales de la branche professionnelle ;
- un bilan des effets du présent accord, pour guider les travaux de la CPNEF.

Cette mission d'ingénierie et de communication sera mise en place au sein de la branche professionnelle selon les modalités arrêtées par la CPNEF dans le cadre d'un projet prioritaire porté au sein d'Unifformation.

Article 2

Différents dispositifs

Dans la première année du recrutement et, ensuite, régulièrement à l'occasion d'entretiens professionnels formalisés, l'employeur devra informer les salariés concernés sur les possibilités de parcours professionnels, d'acquisition de qualification supérieure et d'accès à la formation.

En outre, les partenaires sociaux encouragent la mise en œuvre des différents dispositifs ci-dessous indiqués par des formations pendant le temps de travail, favorisant la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle du salarié.

2.1. Plan de formation

Dans chaque entreprise, un plan de formation est établi à la fin de chaque année pour l'année suivante. Ce dernier prévoit les actions de formation ayant pour objectif l'adaptation au poste de travail.

Il est élaboré au cours du second semestre et il est présenté au comité d'entreprise pour avis ou, à défaut, aux délégués du personnel, lorsqu'ils existent, dans le cadre de deux réunions distinctes, conformément aux dispositions légales. Cet avis pourra être demandé par la CPNEF.

Afin d'évaluer l'impact, les entreprises établissent tous les ans un bilan faisant le point des actions entreprises et des résultats obtenus dans le domaine de la formation. Ce bilan est communiqué aux institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent. Il alimente les entretiens professionnels.

Un plan pluriannuel peut être établi de telle façon que chaque membre du personnel puisse bénéficier de la formation continue et/ou lorsque des projets de formation se déroulent sur plusieurs années.

2.2. Professionnalisation

2.2.1. Période de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi des publics dits « éligibles ».

Salariés concernés :

Les publics éligibles sont, en vertu de la loi, les salariés :

- en contrat à durée indéterminée ;
- en CDD dans les entreprises d'IAE (insertion par l'activité économique) relevant de l'article L. 5132-4 ;
- bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée conclu dans le cadre d'un contrat unique d'insertion relevant de l'article L. 5134-19-1.

Les partenaires sociaux, dans le cadre d'une meilleure sécurisation des parcours professionnels des salariés et dans la volonté de continuer à accompagner les entreprises dans leurs projets de développement, stipulent que la notion de « public éligible » doit être élargie aux :

- salariés dont la qualification est insuffisante ou inadaptée au regard de l'évolution des technologies ou des modes d'organisation ;
- salariés handicapés ;
- salariés reprenant une activité professionnelle après un congé lié à la parentalité ;
- salariés de plus de 45 ans et aux salariés ayant plus de 20 ans d'activité professionnelle ;
- salariés occupant des emplois à temps partiel pour une durée inférieure à la durée minimale légale.

Actions finançables

La période de professionnalisation doit permettre de financer des actions :

- permettant d'obtenir une qualification :
 - soit enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;

- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ou inter-branches ;
- permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
- permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire spécifique établi par la commission nationale de la certification professionnelle.

Les partenaires sociaux considèrent comme prioritaires et pouvant bénéficier de moyens particuliers les actions en lien avec les emplois de la branche et leurs évolutions, en particulier :

- les formations enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), en utilisant, si c'est possible, les acquis des salariés dans le cadre de la VAE ;
- les actions de développement des compétences ou d'acquisition d'une qualification plus élevée.

La CPNEF définit annuellement les publics et les actions de formation prioritaires.

Durée minimale de la formation

Conformément aux dispositions prévues par les articles L. 6324-5-1 et D. 6324-1 du code du travail, la durée de la formation reçue dans le cadre de la période de professionnalisation doit être au moins de 70 heures sur 12 mois calendaires.

Cette durée minimale ne s'applique pas :

- aux actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience ;
- aux formations financées dans le cadre de l'abondement du compte personnel de formation ;
- aux formations sanctionnées par les certifications et habilitations correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle.

Afin de prendre en considération la spécificité de la branche professionnelle, les signataires décident que pour les actions de formation prioritaires :

- la durée de la période de professionnalisation est portée, si nécessaire, jusqu'à 24 mois ;
- la durée des formations professionnelles est portée, si nécessaire, jusqu'à 2 200 heures dans la limite maximale de la certification visée.

2.2.2. Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail associant des périodes de formation et des périodes d'activités en entreprise en relation avec la qualification recherchée. Il permet au salarié de renforcer ses compétences professionnelles.

Il s'adresse à tous les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus et aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

Il permet d'acquérir une qualification professionnelle et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelles.

L'embauche en contrat de professionnalisation est également possible pour les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou si le salarié a bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

L'employeur devra désigner un tuteur pour encadrer le salarié en contrat de professionnalisation.

Rémunération

La rémunération varie selon l'âge et le niveau de formation. Le salarié perçoit une rémunération calculée sur la base d'un pourcentage du salaire conventionnel de l'emploi occupé. Les rémunérations sont les suivantes :

	JEUNES de 16 à 20 ans	JEUNES de 21 à 25 ans	DEMANDEUR D'EMPLOI de 26 ans et plus
Formation initiale du salarié inférieure au bac professionnel, ou titre ou diplôme professionnel de même niveau (égal ou inférieur au niveau IV, bac général...)	65 % du salaire conventionnel de l'emploi occupé	70 % du salaire conventionnel de l'emploi occupé	85 % du salaire conventionnel de l'emploi occupé, sans être inférieur à 100 % du Smic
Formation initiale du salarié égale ou supérieure au bac professionnel, ou titre ou diplôme professionnel de même niveau (égal ou supérieur au niveau IV, bac général...)	65 % du salaire conventionnel de l'emploi occupé	80 % du salaire conventionnel de l'emploi occupé	

Article 3

3.3. Compte personnel de formation

3.3.1. Présentation du compte personnel de formation

Le compte personnel de formation est attaché à la personne du salarié et non à l'entreprise.

Conformément aux dispositions prévues par l'article L. 6323-11 du code du travail, l'alimentation du compte se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

La durée du CPF est, pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à temps partiel, calculée *pro rata temporis*.

Cependant, les partenaires sociaux s'engagent à rechercher et à mettre en œuvre des dispositions permettant de porter ce droit à la même hauteur que celui des salariés à temps complet lorsque ces salariés à temps partiel remplissent les conditions suivantes :

- si le salarié est à temps partiel thérapeutique ou ;
- si le salarié est sur un temps partiel dérogatoire à l'initiative de l'employeur, à savoir moins de 24 heures hebdomadaires ou son équivalent mensuel et qu'il est rattaché à l'un des emplois repères 1, 2 ou 5 conformément aux dispositions de l'accord de branche n° 12 en date du 9 février 2014.

Toute absence assimilée à du travail effectif ainsi que la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou, un congé parental d'éducation, une maladie professionnelle ou un accident du travail sont intégralement prises en compte pour le calcul de ces heures.

3.3.2. Abondement supplémentaire du compte personnel de formation

Les salariés titulaires d'un compte personnel de prévention de la pénibilité bénéficient d'un abondement supplémentaire du compte personnel de formation de 24 heures en une fois.

L'entreprise est alors redevable d'un financement spécifique correspondant à une somme égale au nombre d'heures abondées multiplié par un montant forfaitaire de 13 € en 2015. Ainsi, l'entreprise doit verser une somme forfaitaire égale à 312 €.

En vue d'assurer le suivi des comptes personnels de formation par la caisse des dépôts et consignations et d'optimiser la mutualisation des moyens, la branche préconise aux entreprises concernées d'adresser à leur OPCA la liste des salariés concernés par l'abondement supplémentaire.

Conformément aux dispositions prévues par l'article L. 6323-15 du code du travail, cet abondement supplémentaire n'entre pas en compte dans les modes de calcul des heures créditées sur le compte du salarié chaque année et du plafond de 150 heures mentionné à l'article L. 6323-11 du code du travail.

3.3.3. Formations éligibles au compte personnel de formation

La commission paritaire nationale emploi formation (CPNEF) élaborera au cours du premier trimestre 2015 la liste des formations éligibles au compte personnel de formation.

Les formations retenues sont celles qui seront utiles à l'évolution professionnelle des salariés de la branche au regard des métiers spécifiques et des compétences recherchées au sein du secteur d'activité, et notamment des salariés exposés à des facteurs de risques professionnels.

Elle a pour objet de favoriser la progression des compétences des salariés de la branche et la mobilité intrabranche et interbranches.

Par ailleurs, les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences et l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience sont éligibles, de droit, au compte personnel de formation.

Ces certifications sont inscrites sur les listes issues :

- de la liste élaborée par la commission paritaire nationale de formation (CPNEF) ;
- de la liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF) ;
- des listes élaborées par les comités paritaires interprofessionnels régionaux pour l'emploi et la formation (COPAREF).

3.3.4. Formations suivies pendant le temps de travail

Les formations financées dans le cadre du compte personnel de formation sont soumises à l'accord de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation, lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail.

L'accord préalable de l'employeur sur le contenu de la formation n'est toutefois pas requis lorsque la formation est financée au titre des heures créditées sur le compte personnel de formation en application de l'article L. 6323-13 du code du travail, c'est-à-dire :

- lorsqu'un salarié d'une entreprise de 50 salariés ou plus n'a pas bénéficié, durant les 6 années précédant l'entretien professionnel, des entretiens prévus au 1 de l'article L. 6315-1.

Et d'au moins deux des trois mesures suivantes :

- lorsqu'il s'agit d'une action de formation, d'acquisition des éléments de certification soit par la formation, soit par la VAE, soit par progression salariale ou professionnelle ;
- lorsque la formation permet d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
- lorsqu'il s'agit d'un accompagnement à la validation des acquis de l'expérience ;
- lorsque la formation permet de développer les compétences des salariés titulaires d'un compte personnel de prévention de la pénibilité ;
- pour les salariés à temps partiel dont la durée du travail est inférieure à la durée légale minimale pour les temps partiels (hors cas de dérogation individuelle du salarié).

En vertu des dispositions de l'article L. 6323-18, les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

3.4. Congé individuel de formation

Le congé individuel de formation est un droit ouvert à tout salarié titulaire d'un contrat de travail.

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié de suivre, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation de son choix. Elles doivent permettre aux salariés d'atteindre un ou plusieurs objectifs suivants :

- changer d'activité ou de profession ;
- accéder à un niveau supérieur de qualification ;
- s'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale et à l'exercice de responsabilités associatives.

Le droit au congé individuel de formation est ouvert à tous les salariés remplissant les conditions légales.

Ce droit s'exerce dans le cadre des dispositions légales et réglementaires, notamment en ce qui concerne les conditions d'ancienneté, les procédures d'autorisation d'absence, les pourcentages d'effectifs simultanément absents et les possibilités de report.

Par dérogation aux dispositions légales en la matière, l'ancienneté requise pour bénéficier d'un CIF CDD est de 18 mois consécutifs ou non en qualité de salarié, quelle que soit la nature des contrats de travail successifs, y compris les contrats aidés.

Article 4

Contribution à la formation initiale

4.1. Accueil en entreprise

Dans le cadre des cursus de formation de la voie professionnelle, une attention particulière sera portée à l'accueil des élèves stagiaires lors des périodes de formation en milieu professionnel, afin que les activités proposées soient définies dans le respect des objectifs du diplôme préparé.

Partie intégrante du référentiel de formation, les périodes de formation en milieu professionnel constituent un facteur important de l'insertion professionnelle.

Par ailleurs, les partenaires sociaux souhaitent s'assurer de la qualité des stages proposés et ainsi favoriser une meilleure attractivité du secteur et fidéliser les futurs salariés.

Afin de faciliter l'intégration du stagiaire et le bon déroulement du stage, les employeurs doivent notamment :

- proposer aux stagiaires un parcours d'accueil et d'intégration ;
- porter une attention à la qualité du stage proposé et aux conditions d'accompagnement du stagiaire ;
- jouer un rôle de conseil et d'orientation du stagiaire dans son projet professionnel ;
- proposer une information régulière aux institutions représentatives du personnel sur l'accueil des stagiaires ;
- étudier les possibilités d'embauche du stagiaire à l'issue du stage, s'il bénéficie des compétences requises pour le poste à pourvoir.

Pour les stages inférieurs à 2 mois, la branche encourage la gratification des stagiaires dès le premier mois.

4.2. Apprentissage

Les partenaires sociaux s'engagent à mener une analyse et à négocier un accord sur l'apprentissage au niveau de la branche en 2015.

Article 5

Accompagnement des salariés dans une démarche de formation

Les partenaires sociaux s'engagent, au cours du premier semestre 2015, à mener les négociations et à finaliser un (des) projet(s) d'accord répondant aux principes énoncés dans les articles suivants.

5.1. Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à promouvoir la validation des acquis de l'expérience.

Ils s'engagent à faciliter l'accès des salariés à ce dispositif en développant des actions d'information et de communication en direction des entreprises et des salariés mais aussi en élaborant un dispositif d'accompagnement plus soutenu et en facilitant la mise en œuvre de cette démarche individuelle de formation.

5.2. Tutorat

La branche affirme sa volonté d'accompagner les entreprises relevant de son champ dans l'accueil, l'intégration et l'accompagnement dans l'entreprise des salariés, particulièrement des jeunes et des seniors, inscrits dans une démarche d'insertion sociale, professionnelle ou de qualification. Aussi, la branche s'engage en faveur du soutien et du développement du tutorat et de la valorisation de la fonction de tuteur.

A ce titre, la branche définit les orientations et les modalités de mise en œuvre du tutorat interne et de la formation des tuteurs.

5.3. Participation aux jurys

Afin de favoriser la coopération avec les établissements et entreprises de formation, les partenaires sociaux recherchent les conditions et définissent les modalités pour favoriser et faciliter la participation des salariés de la branche à des jurys de diplômes et certifications liés aux métiers des FSJT.

5.4. Entretien professionnel

A l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur. Cet entretien est consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi, mais il ne porte pas sur l'évaluation du travail.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Les modalités de ces entretiens professionnels sont définies à l'article L. 6315-1 du code du travail.

5.5. Conseil en évolution professionnelle

Le conseil en évolution professionnelle est une nouvelle mission assurée par Uniformalion à l'égard des salariés relevant de la convention collective nationale des FSJT. Il vise à favoriser l'évolution et la sécurisation du parcours professionnel des actifs.

Article 6

Participation au financement de la formation

6.1. Contributions légales et conventionnelles

Conformément aux dispositions de la loi du 5 mars 2014, les entreprises relevant du champ du présent accord versent à Uniformalion une contribution légale au titre de la formation continue de leurs salariés. Cette contribution est gérée par Uniformalion selon les modalités prévues par la loi.

Les partenaires sociaux considèrent que cette contribution légale n'est pas suffisante au regard des besoins des associations de la branche.

Aussi, ils décident d'instaurer une contribution conventionnelle permettant :

- de développer les politiques de formation instaurées dans la branche ;
- de financer la mission d'ingénierie et communication, prévue à l'article 1.4, selon les modalités définies en CPNEF ;
- de garantir une mutualisation des fonds nécessaire au développement de la formation au sein des entreprises et ainsi créer un haut degré de solidarité dans le secteur des entreprises gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs.

En effet, la contribution conventionnelle est mutualisée et gérée par la branche. L'entreprise pourra bénéficier, suivant des modalités décidées par la branche, de financements complémentaires pour des actions d'adaptation mais aussi accompagnant l'évolution du poste pour le maintien dans l'emploi et le développement des compétences.

Ce taux conventionnel, qui s'ajoute à la contribution légale du plan de formation, est égal à 1,43 % pour les entreprises de moins de 10 salariés et à 0,98 % pour les autres de 10 salariés et plus.

Au total, toutes les entreprises sont tenues de consacrer un taux égal à 1,98 % de la masse salariale au titre de la formation professionnelle continue et de verser en totalité les contributions légales et conventionnelles au sein d'Uniformalion. Le taux de 1,98 % est constitué par l'addition du taux prévu par la loi du 5 mars 2014 et du taux conventionnel décidé par les partenaires sociaux de la branche.

La CPNEF adressera à Uniformalion, au cours du premier trimestre 2015, les orientations prioritaires à prendre en compte pour l'affectation des contributions conventionnelles et les éventuelles contributions volontaires supplémentaires, qu'il s'agisse de projets collectifs ou de réponses à l'expression des besoins individuels des entreprises.

Par ailleurs, Uniformalion, au sein de ses délégations régionales, recherchera tous les fonds régionaux supplémentaires permettant le développement de la formation professionnelle au sein de la branche des entreprises gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs en lien avec les réalités spécifiques des bassins d'emplois.

(En pourcentage.)

Contributions	TAILLE DE L'ORGANISME			
	De 1 à 9 salariés	De 10 à 49 salariés	De 50 à 299 salariés	300 salariés et plus
Plan de formation légal	0,40	0,20	0,10	–
Plan de formation conventionnel	1,43	0,98	0,98	0,98
Professionalisation	0,15	0,30	0,30	0,40
CIF	–	0,15	0,20	0,20
FPSPP	–	0,15	0,20	0,20
CPF	–	0,20	0,20	0,20
Taux total de la contribution	1,98	1,98	1,98	1,98

6.2. Contributions volontaires

Les partenaires sociaux de la branche invitent aussi les entreprises à effectuer des versements volontaires au-delà des contributions conventionnelles.

Cette décision relève de l'entreprise après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, lorsqu'ils existent.

Article 7

Accord d'entreprise

Aucun accord d'entreprise ne peut modifier le présent accord par des dispositions qui seraient moins favorables aux salariés.

Article 8

Durée

Le présent accord prend effet à compter de sa date de signature. Il est conclu pour une durée de 2 ans. A l'expiration de ce délai, le présent accord cessera de produire ses effets et ne pourra donc être reconduit tacitement.

Au cours de sa période de validité, l'accord peut être modifié par avenant à la demande de l'une ou l'autre des parties.

Article 9

Dénonciation. – Révision

Le présent accord pourra être dénoncé ou révisé conformément aux dispositions légales.

Article 10

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 11 février 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SNEFOS.

Syndicats de salariés :

CGT-FO ;

FSS CFDT ;

FFASS CFE-CGC ;

FSS CFTC ;

UNS CGT FJT.

Convention collective régionale

IDCC : 1059. – **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, ÉLECTRIQUES,
ÉLECTRONIQUES ET CONNEXES
(Midi-Pyrénées)
(21 février 1980)**

(Etendue par arrêté du 8 juillet 1987,
Journal officiel du 22 juillet 1987)

**ACCORD DU 11 FÉVRIER 2015
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES
ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2015**

NOR : ASET1550386M

IDCC : 1059

Entre :

L'UIMM Midi-Pyrénées,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC SIPEM,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Dans le cadre des dispositions de l'article 6.1 A de l'avenant « Mensuels » à la convention collective du 1^{er} avril 1980, les barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques résultant de l'avenant du 17 février 2014 sont remplacés par les barèmes figurant en annexe.

Article 2

A compter du 1^{er} avril 2015, il est appliqué une valeur de point commune à tous les départements couverts par la convention collective du 1^{er} avril 1980.

La valeur du point, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, est fixée comme suit pour la Haute-Garonne et Midi-Pyrénées : 4,628 €.

La valeur du point ci-dessus est appliquée aux coefficients définis à l'article 10 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

Article 3

Les présents barèmes devront être adaptés à l'horaire de travail effectif auquel sont soumis les salariés.

Article 4

L'indemnité de panier, prévue à l'article 6.5 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective du 1^{er} avril 1980, est fixée au taux forfaitaire de 6,15 € à compter du 1^{er} avril 2015.

Article 5

A compter de la signature du présent avenant, la prime de vacances, prévue à l'article 10 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective du 1^{er} avril 1980, est fixée à 42 €.

Conformément à l'article L. 3123-10 du code du travail, cette prime est due *pro rata temporis* pour les salariés à temps partiel.

Article 6

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité prévues par la législation en vigueur.

Fait à Toulouse, le 11 février 2015.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques au 1^{er} avril 2015

Base : 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Valeur du point : 4,628 €.

Champ d'application : Haute-Garonne et Midi-Pyrénées

(En euros.)

NIVEAU	ÉCH.	COEF.	ADMINISTRATIF et technicien	OUVRIER		AGENT DE MAÎTRISE D'ATELIER			
				Majoration de 5 % ⁽¹⁾		Majoration de 7 % ⁽¹⁾	Majoration de 8 % ⁽²⁾	Majoration de 0 % ⁽²⁾	
I	1	140	648	O1	680				
	2	145	671	O2	705				
	3	155	717	O3	753				
II	1	170	787	P1	826				
	2	180	833						
	3	190	879	P2	923				
III	1	215	995	P3	1 045	AM1	1 065	1 075	1 095
	2	225	1 041						
	3	240	1 111	TA	1 166	AM2	1 188	1 200	1 222
IV	1	255	1 180	TA	1 239	AM3	1 263	1 275	1 298
	2	270	1 250	TA	1 312				
	3	285	1 319	TA	1 385	AM4	1 411	1 424	1 451
V	1	305	1 412			AM5	1 510	1 524	1 553
	2	335	1 550			AM6	1 659	1 674	1 705
	3	365	1 689			AM7	1 807	1 824	1 858
		395	1 828				1 956	1 974	2 011
(1) Suivant accord national du 30 janvier 1980. (2) Suivant avenant relatif à certaines catégories de mensuels ID6.									

Convention collective régionale

IDCC : 1059. – **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, ÉLECTRIQUES,
ÉLECTRONIQUES ET CONNEXES
(Midi-Pyrénées)
(21 février 1980)**

(Etendue par arrêté du 8 juillet 1987,
Journal officiel du 22 juillet 1987)

**ACCORD DU 11 FÉVRIER 2015
RELATIF AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS
AU 1^{ER} JANVIER 2015**

NOR : ASET1550387M

IDCC : 1059

Entre :

L'UIMM Midi-Pyrénées,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC SIPEM,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Dans le cadre des dispositions de l'article 6.1 B de l'avenant « Mensuels » à la convention collective du 1^{er} avril 1980, les barèmes joints en annexe fixent les taux effectifs garantis.

Article 2

Ces taux sont établis à partir de l'année 2015.

Article 3

Les présents barèmes seront adaptés à l'horaire de travail effectif auquel sont soumis les salariés.

Article 4

La vérification de l'application des présents barèmes se fera au plus tard au 31 décembre 2015.

Article 5

Egalité professionnelle

Les parties signataires rappellent leur attachement au principe d'égalité professionnelle et au contenu de l'accord national du 8 avril 2014 relatif à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 6

Les parties signataires rappellent leur attachement à l'accord national du 12 décembre 2013 visant à mettre en place une politique durable en faveur de l'insertion professionnelle et de l'emploi des personnes en situation de handicap dans les entreprises de la métallurgie.

Article 7

Clause de revoyure

Si les données économiques le nécessitent, les parties signataires s'engagent à se revoir avant le 31 décembre 2015.

Article 8

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité prévues par la législation en vigueur.

Fait à Toulouse, le 11 février 2015.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des taux effectifs garantis à partir de l'année 2015

Base : 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Champ d'application : Haute-Garonne et Midi-Pyrénées

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TEG ANNUEL
I	1	140	17 491
	2	145	17 529
	3	155	17 602
II	1	170	17 929
	2	180	18 181
	3	190	18 453
III	1	215	18 984
	2	225	19 374
	3	240	20 013
IV	1	255	20 670
	2	270	21 419
	3	285	22 368
V	1	305	23 730
	2	335	26 031
	3	365	28 541
		395	31 390

Convention collective

**IDCC : 2003. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
ÉLECTRIQUES, ÉLECTRONIQUES ET CONNEXES
(Vosges)
(16 mars 1998)**

(Bulletin officiel n° 1998-1 bis)
(Etendue par arrêté du 15 juin 1998,
Journal officiel du 25 juin 1998)

ACCORD DU 27 FÉVRIER 2015

RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2015

NOR : ASET1550384M

IDCC : 2003

Vu l'article 12 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques ;

Vu l'article 13 de l'avenant « Mensuels » à la convention précitée relatif aux salaires effectifs garantis annuels ;

Vu l'article 29, paragraphe 1, de l'avenant « Mensuels » à la convention précitée relatif au montant de la prime de vacances,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Barème des primes d'ancienneté

La valeur du point servant à calculer le barème des rémunérations minimales hiérarchiques définies par l'article 12 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges et sur lesquelles sont assises les primes d'ancienneté prévues par cette convention collective est fixée, sur la base de la durée légale du travail, à 4,77 € au 1^{er} juin 2015.

Le barème résultant de la valeur du point susvisée est annexé au présent accord.

Article 2

Barème des salaires effectifs garantis annuels

Les montants, par coefficients, des salaires effectifs garantis annuels prévus à l'article 13 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges sont fixés de la façon suivante à partir de l'année 2015.

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TEG ANNUEL
I	1	140	17 560
	2	145	17 581
	3	155	17 601
II	1	170	17 633
	2	180	17 673
	3	190	17 714
III	1	215	18 112
	2	225	18 740
	3	240	19 597
IV	1	255	20 472
	2	270	21 670
	3	285	23 170
V	1	305	25 175
	2	335	27 273
	3	365	29 795
		395	33 188

Article 3

Prime de vacances

Le montant de la prime de vacances, prévue à l'article 29 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges, est fixé, pour les congés relatifs à l'année de référence qui va du 1^{er} juin 2014 au 31 mai 2015, à 570 €.

La prime sera versée au prorata des droits de l'intéressé à l'indemnité légale de congés payés.

Article 4

Extension

Les parties contractantes conviennent de demander l'extension du présent accord selon l'article L. 2261-24 du code du travail.

Article 5

Dépôt

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du même code.

Fait à Remiremont, le 27 février 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UIMM des Vosges.

Syndicats de salariés :

CFTC métaux des Vosges ;

Union des syndicats FO métaux des Vosges ;

Syndicat de la métallurgie d'Alsace et des Vosges CFE-CGC.

ANNEXE

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques et des primes d'ancienneté au 1^{er} juin 2015

Administratifs et techniciens

(En euros.)

COEF: 4,77	RMH	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
140	667,80	20,03	26,71	33,39	40,07	46,75	53,42	60,10	66,78	73,46	80,14	86,81	93,49	100,17
145	691,65	20,75	27,67	34,58	41,50	48,42	55,33	62,25	69,17	76,08	83,00	89,91	96,83	103,75
155	739,35	22,18	29,57	36,97	44,36	51,75	59,15	66,54	73,94	81,33	88,72	96,12	103,51	110,90
170	810,90	24,33	32,44	40,55	48,65	56,76	64,87	72,98	81,09	89,20	97,31	105,42	113,53	121,64
180	858,60	25,76	34,34	42,93	51,52	60,10	68,69	77,27	85,86	94,45	103,03	111,62	120,20	128,79
190	906,30	27,19	36,25	45,32	54,38	63,44	72,50	81,57	90,63	99,69	108,76	117,82	126,88	135,95
215	1 025,55	30,77	41,02	51,28	61,53	71,79	82,04	92,30	102,56	112,81	123,07	133,32	143,58	153,83
225	1 073,25	32,20	42,93	53,66	64,40	75,13	85,86	96,59	107,33	118,06	128,79	139,52	150,26	160,99
240	1 144,80	34,34	45,79	57,24	68,69	80,14	91,58	103,03	114,48	125,93	137,38	148,82	160,27	171,72
255	1 216,35	36,49	48,65	60,82	72,98	85,14	97,31	109,47	121,64	133,80	145,96	158,13	170,29	182,45
270	1 287,90	38,64	51,52	64,40	77,27	90,15	103,03	115,91	128,79	141,67	154,55	167,43	180,31	193,19
285	1 359,45	40,78	54,38	67,97	81,57	95,16	108,76	122,35	135,95	149,54	163,13	176,73	190,32	203,92
305	1 454,85	43,65	58,19	72,74	87,29	101,84	116,39	130,94	145,49	160,03	174,58	189,13	203,68	218,23
335	1 597,95	47,94	63,92	79,90	95,88	111,86	127,84	143,82	159,80	175,77	191,75	207,73	223,71	239,69

COEF. 4,77	RMH	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
365	1 741,05	52,23	69,64	87,05	104,46	121,87	139,28	156,69	174,11	191,52	208,93	226,34	243,75	261,16
395	1 884,15	56,52	75,37	94,21	113,05	131,89	150,73	169,57	188,42	207,26	226,10	244,94	263,78	282,62

Ouvriers

(En euros.)

COEF. 4,77	RMH	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
140	701,19	21,04	28,05	35,06	42,07	49,08	56,10	63,11	70,12	77,13	84,14	91,15	98,17	105,18
145	726,23	21,79	29,05	36,31	43,57	50,84	58,10	65,36	72,62	79,89	87,15	94,41	101,67	108,93
155	776,32	23,29	31,05	38,82	46,58	54,34	62,11	69,87	77,63	85,39	93,16	100,92	108,68	116,45
170	851,45	25,54	34,06	42,57	51,09	59,60	68,12	76,63	85,14	93,66	102,17	110,69	119,20	127,72
190	951,62	28,55	38,06	47,58	57,10	66,61	76,13	85,65	95,16	104,68	114,19	123,71	133,23	142,74
215	1 076,83	32,30	43,07	53,84	64,61	75,38	86,15	96,91	107,68	118,45	129,22	139,99	150,76	161,52
240	1 202,04	36,06	48,08	60,10	72,12	84,14	96,16	108,18	120,20	132,22	144,24	156,27	168,29	180,31
255	1 277,17	38,32	51,09	63,86	76,63	89,40	102,17	114,95	127,72	140,49	153,26	166,03	178,80	191,58
270	1 352,30	40,57	54,09	67,61	81,14	94,66	108,18	121,71	135,23	148,75	162,28	175,80	189,32	202,84
285	1 427,42	42,82	57,10	71,37	85,65	99,92	114,19	128,47	142,74	157,02	171,29	185,56	199,84	214,11

Agents de maîtrise

(En euros.)

COEF. 4,77	RMH	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
215	1 097,34	32,92	43,89	54,87	65,84	76,81	87,79	98,76	109,73	120,71	131,68	142,65	153,63	164,60
240	1 224,94	36,75	49,00	61,25	73,50	85,75	97,99	110,24	122,49	134,74	146,99	159,24	171,49	183,74
255	1 301,49	39,04	52,06	65,07	78,09	91,10	104,12	117,13	130,15	143,16	156,18	169,19	182,21	195,22
285	1 454,61	43,64	58,18	72,73	87,28	101,82	116,37	130,92	145,46	160,01	174,55	189,10	203,65	218,19
305	1 556,69	46,70	62,27	77,83	93,40	108,97	124,54	140,10	155,67	171,24	186,80	202,37	217,94	233,50
335	1 709,81	51,29	68,39	85,49	102,59	119,69	136,78	153,88	170,98	188,08	205,18	222,27	239,37	256,47
365	1 862,92	55,89	74,52	93,15	111,78	130,40	149,03	167,66	186,29	204,92	223,55	242,18	260,81	279,44
395	2 016,04	60,48	80,64	100,80	120,96	141,12	161,28	181,44	201,60	221,76	241,92	262,09	282,25	302,41

Brochure n° 3184

Convention collective nationale

**IDCC : 2075. – ŒUFS ET INDUSTRIES
EN PRODUITS D'ŒUFS
(Centres de conditionnement,
de commercialisation et de transformation)**

**AVENANT N° 5 DU 18 FÉVRIER 2015
À L'ACCORD DU 27 SEPTEMBRE 2006 RELATIF À LA PRÉVOYANCE**

NOR : ASET1550390M

IDCC : 2075

Entre :

Le SNIPO,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La FGTA FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

A l'issue de l'ANI du 11 janvier 2013 et de l'article 1^{er} de la loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi, créant l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale relatif au nouveau dispositif de portabilité, remplaçant celui instauré par l'accord national interprofessionnel sur la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008.

Cette adaptation, portant notamment la durée du maintien des garanties de prévoyance à 12 mois, au lieu de 9, à compter légalement du 1^{er} juin 2015, est effectuée favorablement à compter du 1^{er} janvier 2015.

Dans le même temps, cet avenant révisé les taux de cotisation du régime de prévoyance, en conservant la même répartition entre employeur et salarié, afin de préserver l'équilibre financier du régime.

Article 1^{er}

Modification de l'article 9 bis de l'accord du 27 septembre 2006

Il est substitué à l'article 9 *bis* intitulé « Portabilité des droits du régime de prévoyance » de l'accord du 27 septembre 2006 (étendu par arrêté du 25 juillet 2008) un nouvel article rédigé comme suit.

9 *bis* 1. Conditions d'ouverture des droits et garanties maintenues

Sont bénéficiaires du maintien à titre gratuit des garanties suivantes les anciens salariés des entreprises relevant du présent accord, dont la rupture du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvre droit à prise en charge par le régime de l'assurance chômage, sous réserve du respect des dispositions légales et des conditions du présent article 9 *bis*.

Cette portabilité vise, sous réserve d'en remplir les conditions, les garanties étendues suivantes de l'accord précité :

- article 4 “Garantie décès, invalidité permanente et totale des salariés cadres et non cadres” ;
- article 5 “Garantie rente éducation des salariés cadres et non cadres” ;
- article 6 “Garantie incapacité temporaire de travail des salariés cadres et non cadres” ;
- article 7 “Garantie invalidité des salariés cadres et non cadres dans les conditions prévues par chacun de ces articles”.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits aient été ouverts chez le dernier employeur, au titre du régime de prévoyance conventionnel.

Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur au niveau du régime de prévoyance conventionnel, dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité.

De ce fait, en cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

Conformément à la loi du 14 juin 2013, afin d'améliorer l'information du salarié quittant l'entreprise, l'employeur devra signaler le maintien des garanties dans le certificat de travail et informer l'organisme de prévoyance de la cessation du contrat de travail dans un délai de 1 mois.

Par ailleurs, la notice d'information fournie par l'organisme assureur et remise au salarié par l'employeur doit mentionner les conditions d'application de la portabilité.

L'ancien salarié doit justifier auprès de l'organisme de prévoyance qu'il remplit les conditions pour bénéficier du maintien des garanties de prévoyance susvisées tant au niveau des conditions d'ouverture que de leur maintien, conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

A ce titre, il transmet notamment à l'organisme assureur un justificatif de l'ouverture de ses droits à indemnisation chômage et s'engage à l'informer en cas de reprise d'une activité professionnelle, dès lors qu'il ne bénéficie plus d'aucune indemnisation au titre du chômage.

Ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié.

9 *bis* 2. Durée et limites de la portabilité

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.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse, à la date de l'évènement :

- lorsque le participant reprend un autre emploi ;
- dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- en cas de liquidation de la pension de vieillesse de la sécurité sociale ;
- en cas de décès du participant ;
- en cas de suppression des dispositions conventionnelles concernées.

Par contre, la suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage pour cause de maladie ou pour tout autre motif n'a pas d'incidence sur le maintien des garanties dont la durée n'est pas prolongée pour autant.

Conformément à ce qui précède, dès qu'il en a connaissance, l'ancien salarié (ou ses ayants droit en cas de décès) doit informer l'organisme de prévoyance de toute cause entraînant la cessation anticipée des garanties.

9 bis 3. Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini au titre de l'article 3 de l'accord précité, pour les salariés en activité pour chaque garantie maintenue, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de cessation du contrat de travail. Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

9 bis 4. Incapacité de travail

L'indemnisation au titre de la garantie incapacité de travail, telle que définie à l'article 6 de l'accord précité, intervient pour tous les bénéficiaires de la portabilité en relais de l'indemnisation prévue à l'article 6.16 des dispositions générales de la convention collective intitulé "Indemnités de maladie ou d'accident".

En tout état de cause, l'indemnisation prévue ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle l'ancien salarié ouvre droit et qu'il aurait perçues au titre de la même période.

Si l'allocation chômage n'a pas encore été versée, celle-ci sera reconstituée sur la base des conditions du régime d'assurance chômage applicables au jour de l'incapacité. Il en sera de même si la date théorique de fin de droit à l'allocation chômage survient au cours de la période d'indemnisation.

Pour la détermination du traitement de base, sont exclues les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés, primes de précarité et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel). »

Article 2

Modification de l'article 11 « Cotisations et répartition » de l'accord précité du 27 septembre 2006

Il est substitué à l'article 11 intitulé « Cotisations et répartition » de l'accord du 27 septembre 2006 (étendu par arrêté du 25 juillet 2008) un nouvel article rédigé comme suit :

« A compter du 1^{er} janvier 2015, les taux de cotisation calculés sur les salaires bruts (tranches A et B) sont les suivants :

(En pourcentage.)

GARANTIES	TAUX DE COTISATION		
	Total	Part employeur	Part salarié
Décès-invalidité permanente et totale (3 ^e catégorie)	0,13	0,065	0,065
Double effet	0,01	0,005	0,005
Rente éducation OCIRP	0,10	0,05	0,05
Incapacité temporaire de travail	0,44	0,22	0,22
Invalidité	0,36	0,18	0,18

GARANTIES	TAUX DE COTISATION		
	Total	Part employeur	Part salarié
Inaptitude totale professionnelle ou non professionnelle	0,10	0,05	0,05
Taux global	1,14	0,57	0,57

La cotisation globale de 1,14 % sur les tranches A et B est financée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié, soit 0,57 % à la charge du salarié et 0,57 % à la charge de l'employeur, tel que cela figure dans le présent tableau.

Pour les personnels cadres et assimilés définis aux articles 4 et 4 *bis* de la convention collective du 14 mars 1947, il est rappelé que les dispositions du présent accord ne se substituent pas à l'obligation des employeurs de financer à hauteur de 1,50 % de la tranche A des garanties de prévoyance spécifiques aux cadres couvrant par priorité le risque décès. »

Article 3

Date d'effet

Le présent avenant prend effet rétroactivement le 1^{er} janvier 2015.

Article 4

Dépôt. – Extension

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la DIRECCTE de Paris ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 à L. 2231-7 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 18 février 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3011

Convention collective nationale

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

Brochure n° 3019

Convention collective nationale

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

Brochure n° 3054

Convention collective nationale

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

Brochure n° 3068

Convention collective nationale

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

Brochure n° 3135

Convention collective nationale

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

Brochure n° 3158

Convention collective nationale

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

Brochure n° 3242

Convention collective nationale

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

Brochure n° 3250

Convention collective nationale

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

AVENANT N° 4 DU 19 FÉVRIER 2015

RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE, AUX PARCOURS PROFESSIONNELS
ET À LA GESTION PRÉVISIONNELLE DE L'EMPLOI ET DES COMPÉTENCES

NOR : ASET1550388M

Entre :

La FFC ;

L'UNIDIS,

D'une part, et

La FILPAC CGT ;

La FCE CFDT ;

La FIBOPA CFE-CGC ;

La FFSCEGA CFTC ;

La FG CGT-FO construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les parties signataires de l'avenant n° 3 à l'accord du 30 novembre 2011, conclu le 25 mars 2014, s'accordent à le réviser selon les dispositions suivantes :

- les prises en charge forfaitaires exceptionnelles prévues à l'avenant n° 3 sont également applicables aux parcours de formation débutant ainsi qu'aux contrats de professionnalisation conclus du 31 décembre 2014 au 31 mars 2015 inclus ;
- cette prise en charge dérogatoire vaudra pour toute la durée de ces périodes de professionnalisation et contrats de professionnalisation dans les mêmes conditions fixées par cet avenant ;
- les dispositions à durée déterminée de l'avenant n° 3 s'appliquent jusqu'à la conclusion d'un accord relatif à la formation professionnelle remplaçant l'accord du 30 novembre 2011. En tout état de cause, elles prendront fin au 31 mars 2015.

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

Fait à Paris, le 19 février 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3375

Convention collective nationale
IDCC : 3017. – PORTS ET MANUTENTION

ACCORD DU 12 MARS 2015
RELATIF À LA REVALORISATION DES GRILLES DE L'ACCORD DE PLACE
DES OUVRIERS DOCKERS
(SAINT-NAZAIRE)
NOR : ASET1550391M
IDCC : 3017

Entre :
L'UMOP de Montoir - Saint-Nazaire,
D'une part, et
La CGT,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Revalorisation salariale

A compter du 1^{er} janvier 2015, les salaires repris dans la grille de rémunération des CDI mensualisés sont revalorisés de 0,70 %.

Article 2

Indemnité de départ à la retraite

Le salarié qui partira à la retraite de son initiative, à un âge lui permettant la liquidation de sa pension de retraite, recevra une indemnité de départ à la retraite. Celle-ci sera portée en son montant de 0,13 mois à 0,17 mois par année d'ancienneté, soit une augmentation de 30,8 %.

Annexe jointe « Grilles CDI, avenants à l'accord de place ».

Fait à Saint-Nazaire, le 12 mars 2015.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Grille des salaires de place applicable à compter du 1^{er} janvier 2015

Article unique

*Harmonisation des grilles de l'accord de place
pour les personnels mensualisés au 1^{er} janvier 2015*

(En euros.)

CLASSIFICATION	I	II	III	IV	V
	Nouveau salaire de base	PSD	Différentiel 35 heures	Ancienneté	Total
Niveau B	2 035,79	234,54	251,39		2 521,72
Niveau C :					
— échelon 1	2 140,68	234,54	251,39		2 626,61
— échelon 2	2 176,52	234,54	251,39		2 662,45
— échelon 3	2 199,95	234,54	251,39		2 685,88
Niveau D :					
— échelon 1	2 261,65	234,54	251,39		2 747,57
— échelon 2	2 400,91	234,54	251,39		2 886,83
Niveau AM :					
— échelon 1	2 442,72	234,54	251,39		2 928,65
— échelon 2	2 736,47	234,54	251,39		3 222,40
<p>I : Nouveau salaire de base, il regroupe l'ancien salaire de base et la prime de fonction. Le total des colonnes I, II, III et IV sert de référence vis-à-vis du SBMH de la CCNU. La PSD reprend les primes de disponibilité, pluie, shifts différés, ciment, charbon, salissures et heures de finition. Cette harmonisation intègre tous les éléments de la rémunération fixe, hors avantages acquis et prime de polyvalence.</p>					

Brochure n° 3375

Convention collective nationale
IDCC : 3017. – PORTS ET MANUTENTION

AVENANT DU 18 DÉCEMBRE 2014
À L'ACCORD DU 2 AVRIL 2004
RELATIF À LA COMPLÉMENTAIRE SANTÉ
(SAINT-NAZAIRE)

NOR : ASET1550393M
IDCC : 3017

Le présent accord est conclu dans le cadre de l'accord du 2 avril 2004.

Au regard de l'application de l'ANI du 11 janvier 2013, de la loi du 14 juin 2013 et des décrets du 8 juillet 2014 et du 18 novembre 2014, il a été décidé ce qui suit :

Article unique

Complémentaire santé

Conformément aux textes en vigueur, sur le domaine de la place portuaire de Montoir - Saint-Nazaire, il est décidé que les ouvriers dockers occasionnels qui sont en contrat durée déterminée d'usage constant, de par l'application de la convention collective nationale unifiée des ports et de la manutention, et aussi à employeurs multiples sont dispensés de l'obligation de souscrire à la mutuelle obligatoire des entreprises membres de l'UMOP.

Le régime prévu par l'article 10 de l'accord du 2 avril 2004 reste donc en vigueur. A savoir : pour les ODO qui justifient d'une affiliation à une mutuelle, la participation de l'employeur sera de 0,30 € brut par heure de travail payée. Cependant, la participation de l'employeur ne pourra en aucun cas dépasser la somme de 24 € brut par mois calendaire.

Il est précisé que le régime souscrit doit correspondre à la réglementation en vigueur. Une attestation sera fournie courant du mois de janvier ou dans le mois qui suit sa première embauche auprès des services du GUMO.

La date d'effet est fixée au 1^{er} janvier 2015.

Fait à Montoir, le 18 décembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UMOP de Montoir - Saint-Nazaire.

Syndicats de salariés :

CGT ;

CNTPA.

Brochure n° 3248

Convention collective nationale
IDCC : 1512. – PROMOTION IMMOBILIÈRE

ACCORD N° 36 DU 20 FÉVRIER 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA ET À LA VALEUR DU POINT
POUR L'ANNÉE 2015
NOR : ASET1550380M
IDCC : 1512

Entre :

La FPI,

D'une part, et

La CSFV CFTC ;

La FEC FO ;

Le SNUHAB CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit, dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires :

Article 1^{er}

A compter du 1^{er} janvier 2015 :

- la première valeur du point, à multiplier par le coefficient 100, s'établit à 14,63 € ;
- la seconde valeur du point, à multiplier par la différence entre le coefficient de l'emploi et le coefficient 100, s'établit à 3,69 €.

Il en résulte, du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2015, la nouvelle grille de salaires minima ci-après :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCH.	COEF.	SALAIRE MENSUEL minimal (coefficient 100, par application de la 1 ^{re} valeur du point)	COMPLÉMENT de salaire, par application de la 2 ^e valeur du point	TOTAL (pour 35 heures)
I	1	100	1 463	0	1 463
	2	110	1 463	37	1 500
II	1	123	1 463	85	1 548
	2	143	1 463	159	1 622
	3	163	1 463	233	1 696

NIVEAU	ÉCH.	COEF.	SALAIRE MENSUEL minimal (coefficient 100, par application de la 1 ^{re} valeur du point)	COMPLÉMENT de salaire, par application de la 2 ^e valeur du point	TOTAL (pour 35 heures)
III	1	176	1 463	281	1 744
	2	203	1 463	381	1 844
IV	1	300	1 463	738	2 201
	2	390	1 463	1 071	2 534
V	1	457	1 463	1 318	2 781
	2	590	1 463	1 809	3 272
	3	723	1 463	2 299	3 762
VI	I	787	1 463	2 536	3 999

Article 2

La grille de classification comportant un niveau 6, les partenaires sociaux décident de définir un minimum conventionnel pour ce niveau. Le coefficient est fixé à 787.

Article 3

Les parties signataires rappellent qu'un accord de branche sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été signé le 21 février 2011, qui comporte un article sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Article 4

Le présent accord sera déposé par la FPI auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

Un exemplaire sera adressé au greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

La FPI est mandatée pour présenter la demande d'extension.

Fait à Paris, le 20 février 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3248

Convention collective nationale
IDCC : 1512. – PROMOTION IMMOBILIÈRE

AVENANT DU 20 FÉVRIER 2015
À L'ACCORD DU 10 NOVEMBRE 2005
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1550381M
IDCC : 1512

PRÉAMBULE

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 réforme en profondeur la formation professionnelle. Un nouveau dispositif est créé : le compte personnel de formation, et les dispositifs existants sont réformés. De même, le financement de la formation professionnelle est réformé. Des dispositifs sur l'orientation professionnelle sont mis en place.

Pour tenir compte de cette évolution de la réglementation, les partenaires sociaux ont décidé de compléter et de réviser l'accord de branche du 10 novembre 2005.

Toutes les entreprises quelle que soit leur taille conservent l'obligation sociale, de définie par l'article L. 6321-1 du code du travail, « d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations ». Le bilan dit récapitulatif, instauré par loi du 5 mars 2014, a notamment pour objet de contrôler le respect de cette obligation.

Article 1^{er}

*Commission paritaire nationale de l'emploi
et de la formation professionnelle (CPNEFP)*

Une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle a été mise en place dans le cadre de l'accord formation du 10 novembre 2005. Son fonctionnement, ses attributions et sa composition sont décrits dans cet accord.

Aux attributions définies à l'article 1^{er} de l'accord du 10 novembre 2005 s'ajoute à l'alinéa *a*, en application de la loi du 5 mars 2014, l'attribution relative au compte personnel de formation :

- élaborer et mettre à jour régulièrement la liste de branche des formations éligibles au compte personnel de formation.

Article 2

Compte personnel de formation (CPF)

La loi du 5 mars 2014 supprime le dispositif du droit individuel de formation et le remplace par le dispositif du compte personnel de formation.

L'article 2 de l'accord formation du 10 novembre 2005 est donc supprimé et remplacé par le présent article.

Le compte personnel de formation concerne l'ensemble des salariés et des demandeurs d'emploi. Il est ouvert à l'entrée dans la vie professionnelle et jusqu'au départ à la retraite.

Suivi du compte personnel de formation

Le compte personnel de formation est un compte individuel dont le suivi des droits est géré par un organisme extérieur à l'entreprise et commun à l'ensemble des bénéficiaires du compte personnel de formation.

Le bénéficiaire du CPF a accès à son compte via un site internet dédié. Le salarié doit procéder lui-même à l'activation de ce compte. Ce compte internet permet au salarié de connaître ses droits à CPF et d'accéder à la liste des actions éligibles au CPF.

Ce compte accessible permet également au salarié de compléter son passeport d'orientation, de formation et de compétences recensant les formations suivies et les qualifications obtenues dans le cadre de sa formation initiale ou continue, les acquis de l'expérience professionnelle.

Acquisition des droits à CPF

Le salarié travaillant à temps complet acquiert 24 heures par an à concurrence de 120 heures et, au-delà 12 heures par an à concurrence d'un total de 150 heures.

Utilisation des droits à CPF

L'utilisation des droits à CPF pour suivre une action de formation est de l'initiative du bénéficiaire. Pour les salariés, la demande de formation au titre du dispositif CPF est gérée par l'organisme paritaire collecteur agréé (AGEFOS PME).

L'employeur, s'il le souhaite, peut participer à l'action de formation souhaitée par le salarié pour abonder le nombre d'heures quand les droits du salarié ne sont pas suffisants.

Quand le nombre d'heures de formation est supérieur au montant des droits, il est possible d'articuler le CPF avec des dispositifs complémentaires comme le congé individuel de formation ou la période de professionnalisation (selon les critères définis par la branche).

La procédure administrative de demande de CPF est formalisée par AGEFOS PME.

Actions éligibles

Les formations éligibles au CPF sont centrées sur le développement de la qualification professionnelle. Les formations doivent être en cohérence avec les besoins de l'économie prévisibles à court ou à moyen terme et concourir à la sécurisation du parcours professionnel du salarié.

La liste des formations éligibles est accessible sur le site du CPF.

Les formations éligibles sont :

- les formations permettant d'acquérir le « socle de connaissances et de compétences » (à définir par décret) ;
- les formations qualifiantes ou certifiantes enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et inscrites sur les listes établies par :
 - le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF) ;
 - le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (COPAREF) de la région où travaille le salarié ;
 - la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle (CPNEFP) de laquelle relève l'entreprise ;
- les certificats de qualification professionnelle délivrés par les branches professionnelles ;
- les formations visant l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

CPF et temps de travail

L'utilisation du CPF pour suivre une action de formation hors temps de travail est de droit, à condition que l'action fasse partie des actions éligibles au CPF.

Si l'entreprise participe à cette action de formation, son accord est requis.

Les formations portant sur l'acquisition des compétences du socle de connaissances et de compétences (décret en attente) et sur l'accompagnement d'une démarche de validation des acquis de l'expérience peuvent être de droit suivies sur le temps de travail (avec maintien de la rémunération). Il en est de même pour les formations demandées dans le cadre de l'abondement correctif (cf. supra).

Financement de la formation

A compter de la collecte 2016, la cotisation formation, ramenée à 1 % de la masse salariale pour les entreprises employant 10 salariés et plus, comprend une part de cotisation (0,2 %) dédiée au financement du compte personnel de formation.

L'action mise en œuvre dans le cadre du dispositif du CPF est financée par l'OPCA selon les modalités définies par lui.

En 2015, le compte personnel de formation sera financé par AGEFOS PME sur la base d'un taux horaire.

Articulation avec d'autres dispositifs

Quand l'action envisagée est d'une durée supérieure au nombre d'heures dont dispose le salarié sur son CPF, il est possible d'articuler le CPF avec des dispositifs complémentaires comme le congé individuel de formation ou la période de professionnalisation.

Sort des droits à DIF

Les heures de droits à DIF du salarié au 31 décembre 2014 sont reportées sur le compte personnel de formation. C'est le salarié qui doit saisir cette information sur le site du CPF. L'employeur est tenu d'informer le salarié sur ce solde avant le 31 janvier 2015.

Ces heures reportées sont utilisables jusqu'au 1^{er} janvier 2021.

Gestion interne de la contribution au CPF

L'entreprise employant 10 salariés et plus peut signer un accord triennal pour utiliser elle-même le 0,20 % qui finance le CPF. La contribution due à l'OPCA est alors ramenée à 0,8 %. L'entreprise ne bénéficie alors plus du financement mutualisé par l'OPCA pour le CPF. Si, au terme des 3 ans, ses dépenses au titre du CPF sont inférieures à 0,20 % de la masse salariale des 3 années couvertes par l'accord, l'entreprise devra verser le différentiel à son OPCA.

Article 3

Professionnalisation

3.1. Contrat de professionnalisation

Cet article 3.1 remplace l'article 3.1 de l'accord conclu le 10 novembre 2005.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail associant une formation théorique dispensée en centre de formation et l'acquisition d'un savoir-faire sur un poste de travail en entreprise. Il peut être conclu à durée déterminée, et sa durée correspond alors à la durée de l'action de professionnalisation. Il peut également être conclu à durée indéterminée, l'action de formation se déroulant alors au début du contrat.

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du code du travail et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelles.

En ce qui concerne la liste des formations éligibles au contrat de professionnalisation que l'accord formation de 2005 avait établie, celle-ci est supprimée.

Ce contrat est notamment ouvert :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus, afin de compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

Le contrat de professionnalisation doit avoir une durée comprise entre 6 et 12 mois. Cette durée peut être portée à 24 mois dans certains cas définis par la législation ou par accord de branche. Les partenaires sociaux ont défini, dans le cadre de l'accord formation de 2005 que l'action de professionnalisation pouvait être portée à 24 mois pour :

- les personnes sorties du système éducatif sans avoir obtenu au moins un diplôme de niveau III ;
- les personnes préparant un diplôme exigeant une durée supérieure à 12 mois (BTS, bac professionnel).

La durée de la formation théorique doit être au minimum de 150 heures et représenter entre 15 % et 25 % de la durée du contrat, jusqu'à 40 % pour les catégories de bénéficiaires définies par la CPNEFP.

La loi du 5 mars 2014 a instauré le principe de la gratuité de la formation pour le bénéficiaire. Ainsi les organismes de formation ne peuvent conditionner l'inscription d'un salarié en contrat de professionnalisation au versement par ce dernier d'une contribution financière de quelque nature qu'elle soit.

L'employeur doit désigner pour chaque salarié en contrat de professionnalisation un tuteur chargé de l'accompagner. Un décret a fixé les conditions de cette désignation ainsi que les missions et les conditions d'exercice de la fonction de tuteur.

3.2. Période de professionnalisation

Cet article 3.2. remplace l'article 3.2. de l'accord conclu le 10 novembre 2005.

La période de professionnalisation est un dispositif de formation organisé sous la forme d'une alternance entre des modules de formation et des temps de pratique professionnelle.

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi.

Ce dispositif est accessible sans condition d'ancienneté. Il s'adresse :

- aux salariés en contrat à durée indéterminée ;
- aux salariés en contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3 du code du travail (contrat à durée déterminée d'insertion [CDDI] avec un employeur relevant de l'insertion par l'activité économique de l'article L. 5132-4 du code du travail) ;
- aux salariés bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion).

La durée de l'action suivie dans le cadre du dispositif de la période de professionnalisation est d'au minimum 70 heures sur un délai maximum de 12 mois. Ces conditions ne s'appliquent pas aux actions de validation des acquis de l'expérience, aux actions inscrites à l'inventaire, ni aux actions inscrites dans le cadre du socle de compétences ou quand la période de professionnalisation est articulée avec le compte personnel de formation.

Les formations éligibles au dispositif de la période de professionnalisation sont les formations à visée qualifiante, c'est-à-dire les formations :

- débouchant sur un titre enregistré au répertoire national des certifications (RNCP) ou sur un certificat de qualification professionnelle ;
- ou débouchant sur une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;

- ou inscrites à l’inventaire (composé des certifications et des habilitations correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle).

Ce dispositif est également utilisable dans le cadre de la validation des acquis de l’expérience ou en complément d’une action suivie dans le cadre du CPF.

Article 4

Entretien professionnel

Afin d’accompagner le salarié dans son parcours professionnel, l’entreprise doit mettre en place un entretien professionnel. Cet entretien est distinct de l’entretien annuel d’appréciation ou d’évaluation. Il porte sur les perspectives d’évolution professionnelle, en termes de qualification et d’emploi. Cet entretien remplace les entretiens prévus jusqu’ici par le code du travail (entretien de seconde partie de carrière, bilan d’étape professionnel, entretien de retour de congé de maternité...).

Cet entretien doit être réalisé tous les 2 ans. Le premier entretien doit avoir lieu avant le 8 mars 2016.

L’employeur doit informer le salarié au moment de son embauche de l’existence de cet entretien.

L’entretien fait l’objet d’un compte-rendu écrit dont une copie est remise au salarié.

Cet entretien est également obligatoire à l’issue des périodes suivantes :

- congé de maternité ou d’adoption ;
- congé parental à temps plein ou à temps partiel ;
- congé de soutien familial ;
- congé sabbatique ;
- congé de mobilité volontaire sécurisée ;
- arrêt maladie de plus de 6 mois ;
- mandat syndical.

Bilan récapitulatif

Tous les 6 ans, l’entretien professionnel est consacré à un bilan récapitulatif dont l’objet est de vérifier le respect des dispositions légales (notamment sur l’entretien professionnel tous les 2 ans).

Trois critères sont analysés :

- suivi d’au moins une action de formation ;
- progression salariale ou professionnelle ;
- acquisition d’éléments de certification par la formation ou par la validation des acquis de l’expérience (VAE).

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, si le bilan montre que les dispositions législatives sur les entretiens professionnels et qu’au moins deux des trois critères n’ont pas été respectés, l’entreprise doit abonder le compte personnel de formation du salarié concerné de 100 heures et verser à l’OPCA une somme forfaitaire correspondant à ces 100 heures (le taux horaire étant fixé par décret).

Article 5

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Par accord du 10 novembre 2005, les partenaires sociaux ont mis en place un observatoire prospectif des métiers et des qualifications. Les missions et le fonctionnement de cet observatoire sont définis dans l’accord formation du 10 novembre 2005.

En application de la loi du 5 mars 2014, les missions de l’observatoire sont étendues. L’observatoire, au travers des études et travaux qu’il conduit, appuie la CPNEFP dans l’élaboration et la mise à jour de la liste des formations éligibles au CPF.

Article 6

Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA)

La loi du 5 mars 2014 réforme le financement de la formation professionnelle. Cette modification entre en vigueur en 2016 au titre de la collecte assise sur l'année 2015.

Toutes les contributions des entreprises au titre de la formation professionnelle sont collectées par un collecteur unique, l'OPCA de branche – actuellement l'AGEFOS PME – qui a conclu avec les organisations syndicales de la branche un protocole sur le fonctionnement d'une section paritaire professionnelle au sein de l'OPCA.

La contribution des entreprises de moins de 10 salariés est inchangée, à 0,55 % de la masse salariale.

La contribution des entreprises de 10 salariés et plus est fixée à 1 %, et elle est composée des contributions suivantes :

(En pourcentage.)

ENTREPRISES	PLAN de formation	CPF	PROFESSIONNALISATION	CONGÉ individuel de formation des salariés en CDI	FONDS paritaire de sécurisation des parcours professionnels
De 10 à 49 salariés	0,20	0,20	0,30	0,15	0,15
De 50 à 299 salariés	0,10	0,20	0,30	0,20	0,20
De 300 salariés et plus	–	0,20	0,40	0,20	0,20

Le présent article 6 remplace l'article 5 de l'accord du 10 novembre 2005.

Article 7

Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet le 1^{er} janvier 2015, sous réserve de l'exercice du droit d'opposition tel que défini par la loi.

Il est déposé au ministère du travail par le secrétariat de la commission paritaire, mandaté également pour en demander l'extension.

Fait à Paris, le 20 février 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FPI.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;

FEC FO ;

SNUHAB CFE-CGC.

Brochure n° 3179

Convention collective nationale

**IDCC : 1534. – ENTREPRISES DE L'INDUSTRIE
ET DES COMMERCE EN GROS DES VIANDES**

ACCORD DU 10 FÉVRIER 2015

RELATIF À LA PÉNIBILITÉ

NOR : ASET1550396M

IDCC : 1534

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche de l'industrie et des commerces en gros des viandes ont placé la santé au travail au cœur de leurs priorités, au travers de nombreux accords (seniors, CQP, prévoyance complémentaire...) et partenariats, notamment avec la CNAM-TS, l'INRS et les CARSAT (chartes, convention nationale d'objectifs, guides de bonnes pratiques...).

S'il n'est pas contesté que la sinistralité AT des activités d'abattage du bétail, découpe et commerce de gros de viandes a fortement baissé au cours des 20 dernières années, il n'en demeure pas moins, au vu des statistiques, que le nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles, et en particulier les troubles musculo-squelettiques (TMS), reste à un niveau élevé.

Il est donc nécessaire de poursuivre les efforts de prévention engagés.

Dans la mesure où toutes les entreprises de la branche, qu'elle que soit leur taille, la nature de l'activité et la proportion de salariés exposés aux facteurs de risques professionnels, sont concernées par les enjeux de la pénibilité au travail, les partenaires sociaux signataires ont eu à cœur de définir une politique de prévention des risques professionnels efficace et durable.

Dans le cadre de cet accord, les partenaires sociaux ont souhaité œuvrer à la réduction de la pénibilité au travail :

- en identifiant les situations de pénibilité dans la branche ;
- en plaçant un volet réparation ;
- en plaçant la prévention au cœur de leur action (mesures préventives diverses et variées, création d'une commission nationale « pénibilité » et d'un fonds issu des éventuels excédents du régime de prévoyance pour la période du 3 janvier 2008 au 31 décembre 2011...).

Le présent accord fait suite à un diagnostic sur les risques professionnels et les conditions de travail réalisé auprès d'un échantillon représentatif des entreprises de la branche.

PARTIE 1
DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord national est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

Il s'applique en métropole et dans les départements d'outre-mer.

Il est conclu dans le cadre des dispositions de l'article L. 2241-4 du code du travail.

Article 2

Portée

Il convient de rappeler que le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ, quelle que soit leur taille et quelle que soit la proportion de salariés exposés aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail.

En application de l'article L. 4163-4, alinéa 2 du code du travail, l'accord de branche permet aux entreprises ou aux groupes (au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail), dont l'effectif est égal ou supérieur à 50 salariés et inférieur à 300 salariés, de ne pas avoir à conclure l'accord collectif ou à établir le plan d'action, expressément visés à l'article L. 4163-2, alinéa 2 du code du travail.

Néanmoins, le présent accord n'a pas pour effet d'étendre aux entreprises n'entrant pas dans le champ d'application de l'article L. 4163-2 du code du travail, soit les entreprises de moins de 50 salariés, l'obligation de conclure l'accord collectif ou d'établir le plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité, prévus à cet article. Toutefois, les entreprises qui solliciteraient un accompagnement financier devront établir un diagnostic préalable selon les modalités prévues à l'article 7 et mettre en œuvre les mesures sur la pénibilité.

Enfin, il est important de rappeler que les entreprises ou les groupes (au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail), dont l'effectif est d'au moins 300 salariés, ont l'obligation de conclure un accord collectif ou d'établir un plan d'action à leur niveau, en vertu des dispositions de l'article L. 4163-2 du code du travail.

Article 3

Durée. – Entrée en vigueur. – Révision

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans, à l'issue de laquelle il cessera de produire effet.

Une négociation s'engagera 6 mois précédant son expiration, aux fins de déterminer les actions à mener en matière de prévention de la pénibilité.

Il entrera en vigueur le lendemain du jour du dépôt auprès de la direction générale du travail et du conseil de prud'hommes de Paris.

En cas de dispositions législatives ou réglementaires modifiant les textes et/ou les équilibres ayant permis sa conclusion, les parties conviennent de se réunir afin d'étudier les aménagements utiles dans le cadre d'une commission de suivi réunie à l'initiative de la partie la plus diligente.

Chaque partie signataire peut demander, par lettre recommandée, la révision de tout ou partie de l'accord, suivant les modalités suivantes :

- toute demande devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres parties signataires et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, les propositions de remplacement et les motivations qui les justifient ;
- dans le délai maximum de 3 mois, les parties ouvriront une négociation ;

- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur, le cas échéant, jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord.

La révision de l'accord s'effectuera en fonction des règles attachées à la négociation collective de branche.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires, après un préavis de 3 mois. Cette décision devra faire l'objet d'une notification par lettre recommandée avec avis de réception aux autres parties.

La réalisation des objectifs chiffrés associés aux actions prévues dans la partie 4 s'évalue à l'issue de la période d'application de l'accord visée ci-dessus.

La commission « pénibilité » prévue à l'article 13 du présent accord, en charge du suivi, fera un point chaque année sur la réalisation des objectifs chiffrés visés ci-dessus.

Article 4

Dépôt et extension

Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales de salariés, le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès du ministère du travail, de l'emploi et de la santé, dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et suivants du code du travail et d'une demande d'extension, en application des articles L. 2261-24 et suivants dudit code.

PARTIE 2

IDENTIFICATION DES SITUATIONS DE PÉNIBILITÉ DANS LA BRANCHE

Article 5

Facteurs de risques professionnels

Les facteurs de risques professionnels liés à la pénibilité sont définis à l'article L. 4161-1 du code du travail comme « liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé ».

L'article D. 4161-2 du code du travail liste les facteurs de risques professionnels et les seuils d'exposition liés à chacun de ces facteurs.

Sur la base du diagnostic, ont été identifiés dans la branche les principaux facteurs de pénibilité suivants (art. R. 4541-1 et suivants du code du travail) :

- au titre des contraintes physiques marquées :
 - les manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2 du code du travail (en particulier les risques liés aux transferts des carcasses, rolls, chariots, bacs et les risques liés aux débuts et fins de chaîne) ;
 - les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations (en particulier les risques liés aux positions debout prolongées, aux positions accroupies prolongées, aux postures en torsion, aux contraintes relatives au maintien des bras en l'air) ;
 - les vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1 du code du travail ;
- au titre de l'environnement physique agressif :
 - les températures extrêmes (chaudes ou froides et les variations de températures) ;
 - le bruit mentionné à l'article R. 4431-1 du code du travail ;
 - les agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60 du code du travail ;

- au titre de certains rythmes de travail :
 - le travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31 du code du travail. Selon des études récentes, le travail de nuit peut avoir de graves conséquences sur la santé des salariés, notamment en termes d'augmentation des risques de cancer ;
 - le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un ou de plusieurs gestes, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini ;
 - le travail en équipes successives alternantes (2×7 , 3×7 ... avec rotation de 1 semaine sur l'autre).

En sus des facteurs de pénibilité visés ci-dessus, un certain nombre de situations entrant dans la catégorie des risques psychosociaux ont été identifiées comme des facteurs de risques professionnels dans la branche :

- une écoute difficilement disponible ;
- une implication à faire progresser ;
- une reconnaissance positive à l'exception ;
- une ambiance et un collectif de travail dégradés ;
- un modèle managérial individualisé et descendant (gestion des relations de personne à personne).

Article 6

TMS : une priorité de la branche

La sinistralité très élevée des troubles musculo-squelettiques (TMS) en fait une priorité pour la branche. Les réponses préventives sont à rechercher dans des domaines d'actions complémentaires et variés, comme ceux qui figurent dans les thèmes retenus par le présent accord.

En effet, les connaissances scientifiques sur les facteurs de risques dans le développement des TMS sont aujourd'hui bien établies et partagées par tous les préventeurs. Les TMS sont des maladies qui trouvent leur source dans une combinaison de facteurs d'origine organisationnelle, biomécanique (ce qui se voit), et psychosociale (ce qui se vit).

La reconnaissance du caractère multifactoriel des TMS est un préalable indispensable à toute démarche de prévention. C'est la combinaison d'un certain nombre de facteurs qui génère ces maladies : le froid, les vibrations, les positions articulaires extrêmes, les cadences, la répétitivité du ou des gestes, le stress, la dépendance organisationnelle, les absences non remplacées, des temps d'apprentissage insuffisants, des relations de travail dégradées, des temps d'activité non optimisés (mauvaise articulation des temps de travail et de pause : temps d'activité trop importants, pauses insuffisantes et/ou mal positionnées...).

L'analyse des facteurs de risques nécessite donc une approche globale des situations de travail : en dehors des sollicitations biomécaniques « visibles », l'organisation du travail et les facteurs psychosociaux jouent un rôle important dans la survenue des TMS, et en particulier le stress.

PARTIE 3

CONDITIONS D'UNE POLITIQUE DE PRÉVENTION DYNAMIQUE, EFFICACE ET PÉRENNE

Article 7

Recours à un diagnostic préalable des situations de pénibilité

Un diagnostic préalable des situations de pénibilité doit être mis en œuvre, avant tout plan de prévention.

Ce diagnostic doit reposer sur une analyse des situations de travail, au regard des facteurs de risques.

La mise en œuvre du diagnostic de pénibilité est une réelle opportunité d'alimenter ou de ré-impulser la dynamique pluridisciplinaire qui doit présider à la politique de prévention de l'entreprise, notamment au regard de la détermination d'une exposition susceptible, pour un ou plusieurs facteurs donnés (notion de polyexpositions), de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé des salariés.

L'objectif est de dépister les situations de travail pénalisantes puisque la clé de la réussite d'une étude de situation de travail réside dans la prise en compte des liens entre les facteurs de risques (biomécaniques et psychosociaux) et l'organisation du travail. Cela nécessite notamment de connaître le ressenti des opérateurs au moyen d'entretiens, d'analyser leur travail, d'étudier leur poste et leur environnement physique.

En effet, dans chaque entreprise, la combinaison des facteurs de risques est différente, ce qui exige donc une approche particulière des situations de travail. Pour pouvoir réduire le risque d'apparition de TMS, il est indispensable d'identifier les liens entre l'ensemble des facteurs de risques (efforts, répétitivité, stress...) et leurs déterminants ou causes (conception des équipements, pannes fréquentes, organisation du travail, ambiance collective...) qui caractérisent la situation de travail.

Article 8

Mise en place d'un comité de pilotage

Un comité de pilotage (Copil) pluridisciplinaire est mis en place dans chaque établissement en concertation entre le chef d'établissement et les membres du CHSCT ou les institutions représentatives du personnel, qui en définiront la composition.

Il est présidé par le chef d'établissement et des membres du CHSCT ou à défaut des DP et composé de responsables d'ateliers/de services, responsable sécurité, médecin du travail, CARSAT, délégués syndicaux... et de toute personne experte qui peut être mobilisée par l'entreprise.

En outre, lorsque, au sein de l'entreprise donneuse d'ordres, sont réalisées des prestations de services par des entreprises de façonnage des viandes, elles seront associées à la réalisation du diagnostic suivant des modalités à définir, entreprise par entreprise, le cas échéant, dans le cadre du paragraphe 5 de l'article 8.

Le Copil ainsi constitué aura pour mission :

- d'identifier les emplois pénibles sous deux angles complémentaires :
 - un volet analytique, ayant pour objet l'étude de l'exposition aux facteurs de pénibilité en fonction de critères objectifs reconnus et/ou partagés : seuils, limites, intensités, durées ou fréquences d'exposition. Le Copil est tenu de se baser sur des critères déjà fixés par le code du travail, le document unique d'évaluation des risques, les tableaux de maladies professionnelles, les recommandations de la CNAMTS, de l'INRS... ;
 - un volet participatif, visant à recueillir, par l'écoute, le ressenti du plus grand nombre de salariés de chaque emploi à la fois sur certains facteurs de risque professionnel et sur les pistes de solutions qu'ils envisageraient.

Pour organiser ce volet, un questionnaire très concret et très « terrain », pour chaque emploi, peut être mis en œuvre au titre de chaque facteur de risque, pour demander au salarié s'il ressent une gêne, une douleur, ou une difficulté, la fréquence et les solutions qu'il verrait.

Lorsque des entreprises prestataires de services interviennent dans l'entreprise, elles devront transmettre à l'entreprise donneuse d'ordres le résultat de l'application du volet participatif en leur sein, notamment quant aux situations potentielles de pénibilité en lien avec les infrastructures et moyens de production du donneur d'ordres, le cas échéant dans le cadre du paragraphe 5 de l'article 9 ;

- d’organiser et de planifier les étapes ;
- de communiquer en amont.

Préalablement au lancement de ce diagnostic, chaque salarié doit être informé, en toute transparence des objectifs, enjeux, de l’organisation, des échéances mais aussi du rôle qui sera le sien dans ce diagnostic ;

- de procéder à l’analyse pluridisciplinaire en Copil.

Une fois les deux volets analytique et participatif du diagnostic réalisés, le Copil organise le tri des situations remontées à partir de l’écoute des salariés et décide des mesures à mettre en œuvre, pour chaque emploi, en fonction des facteurs de pénibilité. Le Copil doit ainsi créer son tableau d’exposition aux facteurs de pénibilité par emploi, en y précisant le nombre de salariés concernés par cet emploi pénible ;

- de mettre en place les mesures et le plan de prévention.

Le Copil, grâce à son expertise et à l’écoute des salariés, met en place toutes les mesures de prévention qui seraient propres à supprimer, ou à défaut, à réduire au minimum tous les risques ainsi relevés ;

- d’examiner des solutions sur le volet réparation.

L’ensemble des données collectées permettra ainsi de renseigner et mettre à jour :

- la fiche de prévention des expositions « pénibilité » ;
- le document unique d’évaluation des risques ;
- le programme annuel des actions de prévention.

PARTIE 4

MESURES RETENUES S’AGISSANT DE LA PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ

Outre les obligations légales pesant sur elles, les entreprises d’au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe (au sens de l’article L. 2331-1 du code du travail) dont l’effectif comprend au moins 50 salariés, qui n’ont pas conclu d’accord ou de plan d’actions relatif à la prévention de la pénibilité, à la date d’entrée en vigueur du présent accord, mettront en œuvre au moins trois actions au choix parmi les trois séries de mesures retenues, décrites à la partie IV.

Les entreprises d’au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe dont l’effectif comprend au moins 50 salariés, qui ont déjà conclu un accord ou un plan d’actions, à la date d’entrée en vigueur du présent accord, mettront en œuvre au moins deux actions au choix parmi les trois thèmes retenus, sans qu’il soit nécessaire de renégocier leur accord.

La mise en œuvre de l’action choisie fera l’objet d’une information-consultation des IRP.

Les entreprises employant moins de 50 salariés seront tenues de mettre en œuvre au moins une action au choix parmi les trois séries de mesures retenues.

La mise en œuvre de l’action choisie fera l’objet d’une consultation des IRP lorsqu’elles existent et sera intégrée au programme annuel de prévention des risques.

Article 9

Mesures tendant à la réduction des polyexpositions

L’identification des facteurs de risques et l’analyse des modalités d’exposition doivent reposer, depuis le 1^{er} janvier 2015, sur les seuils fixés à l’article D. 4161-2 du code du travail, qui dépendent de l’intensité et de la durée de l’exposition en ce qui concerne les quatre facteurs de risques suivants :

- activités exercées en milieu hyperbare définies à l’article R. 4461-1 ;
- travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31 ;
- travail en équipes successives alternantes ;

- travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini.

Pour les six autres facteurs de risques, à savoir :

- manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2 ;
- postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;
- vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1 ;
- agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60, y compris les poussières et les fumées ;
- températures extrêmes ;
- bruit mentionné à l'article R. 4431-1,

l'employeur devra fixer des critères objectifs (seuils limites, intensités, durées ou fréquences d'exposition) et pourra, pour cela, se baser sur des critères déjà fixés par le code du travail, les tableaux de maladies professionnelles, les recommandations de la CNAMTS, de l'INRS... Il pourra également s'appuyer sur les travaux communs de la CNAMTS et la DGAL en matière de conception des locaux (site : www.agrobat.fr). Ce n'est en effet qu'à compter du 1^{er} janvier 2016 que ces six facteurs de risques devront être appréciés en appliquant les seuils fixés à l'article D. 4161-2 du code du travail.

La détermination d'une exposition est susceptible, pour un ou plusieurs facteurs donnés (notion de polyexposition), de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé des salariés.

Doivent être mises en œuvre toutes les mesures de prévention qui seraient propres à supprimer ou à réduire tous les risques relevés.

Objectif chiffré : réduire l'exposition (seuils, limites, intensités, durées ou fréquences) aux facteurs de pénibilité identifiés à l'article 5, pour 100 % des salariés affectés à un emploi impliquant une polyexposition ;

Indicateurs : le nombre d'actions mises en œuvre sur le plan technique ou organisationnel par emploi impliquant une polyexposition par rapport au nombre de salariés concernés ; les critères d'exposition.

Exemples d'actions :

- améliorer les transferts de produits et d'animaux : type de rails de manutention, circuits des rails pour moins de prise/reprise, état de corrosion des rails à cause des produits de nettoyage, raccordement aux camions de chargement/déchargement ; poids-hauteur-profondeur-état des roues des rolls (postures très critiques) ; poids-distance-hauteur de prise par rapport au sol et remplissage/vidage des bacs... ;
- améliorer les process de début et fin de chaîne : opérations de dépalettisation/palettisation trop souvent manuelles, dans des espaces réduits, avec des ruptures de flux et absence de mise à niveau des produits (manutention à même le sol et à plus de 1,70 mètre de haut) ; prises et reprises des produits, des sorties de lignes aux machines de conditionnement primaire, aux étiqueteuses, aux machines de mises en carton jusqu'au montage des palettes ; opérations d'accrochage manuel des jambons avant expédition, filmages de palettes encore trop souvent manuels... ;
- améliorer les conditions des travaux postés en station debout prolongée : sièges assis-debout, dispositifs individuels de mise à hauteur, aménagements individuels qui permettraient à chacun de travailler « dos droit »... ;

- améliorer l’environnement et l’organisation du travail : installation de gaines textiles pour casser les courants d’air froid ; diminuer le niveau sonore en agissant sur les chocs de crochets métalliques ou la réverbération des parois métalliques ; intégration des aspects sécurité et facteurs de pénibilité lors de l’intégration de nouvelles machines (postures pénibles...) ou de la conception/extension de nouveaux locaux (sols, éclairage, bruit, froid...) ; limiter le travail de nuit pour les salariés qui en font la demande ; polyvalence ; actions de formations ; passage en horaire de jour ; temps partiel ; organisation du temps de travail (optimisation des temps d’activité et des temps de pause)...

Article 10

Mesures tendant à l’amélioration des conditions de travail des salariés

1. Procédure d’accueil des nouveaux embauchés

L’objectif est, d’une part, de fidéliser, de réduire la « volatilité » des nouveaux entrants et, d’autre part, de prévenir les risques professionnels, car ces salariés peuvent être plus exposés que d’autres.

Le principe est de mettre en place une procédure d’accueil renforcée qui permette de rencontrer le nouvel embauché lors de sa prise de fonction, aux fins de lui assurer :

- une présentation de l’entreprise, de son histoire, de ses produits et clients, de son contexte ;
- une présentation des métiers en présence, et des évolutions possibles ;
- une présentation des risques à la fois qualité et santé au travail ;
- une présentation du process et des équipes par une visite d’usine faite par la personne qui sera en accompagnement du nouvel entrant ;
- la remise des documents et livrets d’accueil disponibles et nécessaires.

Objectif chiffré : accueillir 100 % des nouveaux entrants, selon la procédure susvisée.

Indicateur : nombre de rencontres finales avec un cadre pour échanges et débats.

2. Préparation à l’activité physique

Le principe est d’organiser, sur le temps de travail, les modalités d’un temps de réveil musculaire avant la prise de poste.

Le médecin du travail devra être consulté en amont sur les différentes modalités du réveil musculaire.

Objectif chiffré : mettre en place un temps de réveil musculaire pour 100 % des opérateurs de production.

Indicateur : nombre de salariés concernés par la mesure sur l’effectif global.

3. Ré-accueil

Le principe est que chaque salarié de retour dans l’entreprise, après une absence de plus de 1 mois, de bénéficie d’un accompagnement lors de sa reprise, afin, si nécessaire, de produire un plan d’actions immédiat suite à l’analyse des causes, y compris l’aménagement du poste du travail, le cas échéant.

Objectif chiffré : accompagner 100 % des salariés de retour après une absence de plus de 1 mois.

Indicateur : nombre d’entretiens de ré-accueil réalisés.

4. Campagne d’information et de communication

Le principe est de mettre en place une communication interne au plus près des ateliers de production pour informer, impliquer et motiver tous les collaborateurs de l’entreprise. Celle-ci communiquera par voie d’affichage au sein de chaque atelier :

- les accidents du travail intervenus ;

- les propositions du CHSCT ou du Copil ;
- les réponses de la direction avec un plan d'actions.

Objectif chiffré : mettre en place la campagne d'affichage ci-dessus définie dans 100 % des ateliers.

Indicateur : nombre et fréquence des affichages.

5. Relations entre les prestataires de services et les donneurs d'ordres

Dans la branche, le recours à la prestation de services est habituel et organisé, et à ce titre, et conformément à l'article L. 4612-1 du code du travail, l'exposition aux facteurs de pénibilité des salariés des entreprises de prestations de services doit être prise en compte.

En effet, dans le cadre du respect de l'autonomie de chaque entreprise, mais aux fins d'institution d'un vrai partenariat social, les parties s'attachent à tirer les conséquences de la situation des sous-traitants et des interactions avec les donneurs d'ordres, du fait de l'intervention dans les locaux de ces derniers, et sur leurs structures de production.

Lors des démarches de diagnostic des situations d'exposition aux facteurs de pénibilité, notamment sur les questions de l'évaluation des réductions des polyexpositions, des situations résultant de l'aménagement des postes de travail et de l'organisation du travail, les entreprises donneuses d'ordres et les entreprises de prestation de services doivent veiller à agir dans le cadre d'une démarche participative bilatérale (ou multilatérale en cas d'interventions de plusieurs entreprises de travail à façon).

A cette fin, doivent être instaurées des démarches d'échanges via des réunions périodiques, sur le site de l'entreprise donneuse d'ordres, sous l'égide du Copil dédié aux relations entre l'entreprise donneuse d'ordres et différents prestataires qui interviennent lorsque le volume de recours à la sous-traitance le justifie.

A l'occasion de ces réunions, l'entreprise prestataire de services pourra informer l'entreprise donneuse d'ordres des résultats du diagnostic effectué préalablement à la rédaction de cet accord.

Objectif chiffré : mettre en place un dispositif d'échanges permettant la prise en compte de l'exposition aux facteurs de pénibilité pour 100 % des salariés des entreprises de prestations de services.

Indicateur : nombre de réunions organisées.

Article 11

Mesures liées au développement des compétences et des qualifications

1. Promouvoir le certificat de qualification professionnelle

Le principe est de valoriser l'expérience et les compétences acquises par les salariés en place et de les accompagner dans leur évolution professionnelle en fonction de leurs souhaits et des possibilités offertes par l'entreprise, dans le cadre d'une démarche de certification professionnelle reconnue par la branche.

L'entretien professionnel permettra de recueillir les souhaits des salariés concernant les certificats de qualification professionnelle (CQP), y compris les demandes de reconversion dans la perspective d'évoluer vers un autre emploi.

Objectif chiffré : permettre à 100 % des salariés intéressés d'être inscrits dans un dispositif de CQP.

Indicateur : nombre de salariés inscrits dans un dispositif de CQP.

2. Développement des compétences et accès à la formation

La formation professionnelle continue est un outil privilégié de prévention de la pénibilité. L'acquisition de compétences nouvelles permet d'inscrire les salariés dans un parcours d'évolution professionnelle qui peut réduire les polyexpositions, tant sur le plan biomécanique que psychosocial.

Pour ce faire, tous les dispositifs de formation professionnelle continue doivent être mobilisés et accessibles à l'ensemble des salariés :

- formation dans le cadre du plan ;
- périodes de professionnalisation ;
- VAE dans le cadre de la loi ;
- compte personnel de formation.

Objectif chiffré : permettre à 100 % des salariés d'accéder à la formation professionnelle continue.

Indicateur : nombre de stagiaires au regard de l'effectif global.

3. Entretien de deuxième partie de carrière

Tout salarié bénéficiera, à son initiative ou à celle de l'employeur, d'un entretien professionnel de deuxième partie de carrière, à compter de son 45^e anniversaire, puis au moins tous les 5 ans. Cet entretien sera renforcé, en comparaison avec l'entretien professionnel dont bénéficie le personnel, et doit intégrer à cet effet un point sur la situation professionnelle du salarié, eu égard à la pénibilité, de manière à anticiper la suite de sa carrière.

L'ensemble des encadrants susceptibles de mener un entretien de deuxième partie de carrière devra être formé à ce type d'entretien.

Objectif chiffré : mettre en place l'entretien pour 100 % des salariés de 45 ans et plus.

Indicateur : nombre d'entretiens réalisés.

4. Développer la formation en alternance et l'intégration des jeunes entrants par un accompagnement renforcé

L'accompagnement des nouveaux salariés, au quotidien et dans des phases de régulation, de suivi et d'évaluation, est l'élément clé de la réussite de leur intégration. En effet, ce sont les moyens d'accompagnement mis en place qui permettent à une entreprise de réussir son recrutement. Un dispositif consistant à alterner formation et acquisition dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, avec un suivi et un accompagnement du salarié-stagiaire tout au long du parcours de formation permet d'intégrer un jeune dans de bonnes conditions.

Objectif chiffré : augmenter de 20 % l'accès à un dispositif d'intégration.

Indicateur : nombre de nouveaux intégrés dans le cadre des contrats de professionnalisation alternant formation et acquisition et des contrats d'apprentissage.

5. Développer la formation de référents « sécurité »

L'application des règles générales de sécurité propres au secteur et à l'entreprise doit permettre aux salariés de ne pas risquer leur propre sécurité ou celle de leurs collaborateurs et d'appliquer les bons gestes au regard de l'économie dans l'effort.

Des référents « sécurité » seront identifiés et formés pour veiller au respect des normes de sécurité et contribuer à prévenir les risques professionnels et à améliorer les conditions de travail, et ce en application de l'article L. 4644-1 du code du travail. Ils seront chargés de former et d'accompagner les encadrants de proximité dans la mise en œuvre de la politique de prévention.

Objectif chiffré : former un référent « sécurité » par établissement.

Indicateur : nombre de référents « sécurité » formés.

6. Formation des encadrants de proximité à la gestion d'équipe et à la santé au travail

Le principe est de professionnaliser les encadrants de proximité à la gestion d'équipe par des actions de formation portant sur leurs missions, les techniques de communication et de management et sur les facteurs de risques professionnels (biomécaniques, psychosociaux et organisationnels).

En effet, qu'il s'agisse de la charge mentale ou du ressenti au travail, le rôle de l'encadrement intermédiaire est primordial car ces deux composantes reposent sur le style de management exercé puisque celui-ci influe directement sur les conditions d'ambiance et les risques psychosociaux. Il est donc nécessaire de lui donner les moyens d'exercer son rôle de courroie dans de bonnes conditions pour gérer au mieux son quotidien et celui de ses équipes.

Objectif chiffré : former l'ensemble des encadrants de proximité à la gestion d'équipe et au management de la santé/sécurité au travail.

Indicateur : nombre d'encadrants de terrain ayant bénéficié d'une formation à la gestion d'équipe et au management de la santé/sécurité au travail, par rapport au nombre total d'encadrants de proximité.

PARTIE 5

MESURES RETENUES S'AGISSANT DE LA COMPENSATION DE LA PÉNIBILITÉ

La prévention de la pénibilité tend à diminuer au minimum l'exposition aux facteurs de pénibilité mais ne peut pas toujours la supprimer.

C'est la raison pour laquelle les partenaires sociaux souhaitent que les entreprises concernées engagent une réflexion sur les actions pouvant être mises en œuvre pour compenser l'exposition à la pénibilité, l'objectif étant de favoriser les mesures de compensation.

Il pourra s'agir de mesures favorisant le passage à temps partiel pour des salariés âgés de 55 ans et plus, exposés à la pénibilité et désirant réduire leur temps de travail, dans les conditions définies ci-dessous.

Les salariés âgés de 55 ans et plus exposés à la pénibilité bénéficient en accord avec l'employeur, qui doit communiquer sa réponse écrite dans un délai de 6 mois, d'un aménagement de leur temps de travail sous la forme d'un travail à temps partiel, dans les conditions suivantes :

- soit d'un travail journalier à horaire réduit ;
- soit de la réduction à 4 jours ou moins, du nombre de journées travaillées dans la semaine ;
- soit de la réduction à 3 semaines ou moins, du nombre de semaines travaillées dans le mois.

En cas d'aménagement du temps de travail prenant l'une des formes définies ci-dessus, la rémunération des salariés âgés de 55 ans et plus sera progressivement adaptée sur 18 mois par le versement d'un complément de rémunération égal à :

- les 4 premiers mois : 75 % du différentiel existant entre la rémunération antérieure et la nouvelle rémunération correspondant à son nouvel horaire, à l'exclusion des éléments inhérents aux contraintes de l'emploi ;
- les 6 mois suivants : 50 % du différentiel tel que défini ci-dessus ;
- les 8 mois suivants : 25 % du différentiel tel que défini ci-dessus.

Afin de garantir les droits en matière de retraite de ces salariés bénéficiant de ce passage à temps partiel « fin de carrière », et sous réserve que la durée du temps partiel n'est pas inférieure à la moitié de la durée collective applicable dans l'entreprise, les cotisations d'assurance vieillesse et de retraite complémentaire seront calculées sur la base du salaire correspondant à une activité exercée à temps plein. Les employeurs prendront en charge le surplus de cotisations patronales.

Ces garanties ne s'appliquent pas en cas de cumul d'emplois.

Il pourra également s'agir d'actions visant à valoriser les missions de tutorat exercées par des salariés exposés.

Un indicateur spécifique permettra de suivre annuellement le nombre de salariés concernés par ces mesures. Les actions de compensation mises en place pourront viser des expérimentations ou des initiatives nouvelles.

Les partenaires sociaux rappellent par ailleurs que depuis le 1^{er} janvier 2015, les salariés peuvent acquérir des droits au titre d'un compte personnel de prévention de la pénibilité, dans les conditions définies aux articles L. 4162-1 et suivants et R. 4162-1 et suivants du code du travail pouvant être affectés, dans les conditions légales, au financement de différents éléments.

PARTIE 6

FONDS DE SOUTIEN DE LA BRANCHE POUR FACILITER LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

Article 12

Fonds issu des excédents du régime de prévoyance

Il est mis en place un fonds de financement, afin d'accompagner la mise en œuvre des actions prévues par le présent accord, à l'exception des actions de formation.

Le financement est assuré par les excédents générés par le contrat d'assurance conclu entre la branche et ISICA Prévoyance, pôle alimentaire du groupe AG2R-La Mondiale, sur la prévoyance complémentaire.

Ce fonds est alimenté par les excédents pour la période du 31 janvier 2008 au 31 décembre 2011.

Toute sollicitation dudit fonds doit s'inscrire dans le cadre du protocole d'accord pour l'utilisation des fonds issus des excédents du régime de branche prévoyance auprès d'ISICA Prévoyance, pôle alimentaire du groupe AG2R-La Mondiale, conclu entre les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés, le 10 février 2015.

Les entreprises qui sollicitent les fonds en question doivent pouvoir justifier de la mise en œuvre d'actions prévues par le présent accord.

Article 13

Suivi du présent accord. – Création d'une commission nationale « pénibilité »

Une commission « pénibilité » est créée et placée sous l'autorité de la commission paritaire nationale de la négociation collective.

Elle est composée de :

- un représentant par organisation syndicale de salariés représentative ;
- un représentant par organisation professionnelle d'employeurs.

La commission « pénibilité » élit en son sein, pour 1 an, un président et un vice-président issus des collèges « employeurs » et « salariés », avec alternance chaque année.

Les décisions sont prises à la majorité absolue des voix des membres présents ou représentés et consignées dans un avis signé par les président et vice-président.

La commission « pénibilité » se réunit au moins deux fois par an.

Outre sa mission de diagnostic de la situation de la branche en matière de pénibilité, cette commission est chargée du suivi du présent accord :

- le calendrier et les échéances convenues ;
- la déclinaison de l'accord dans l'ensemble des entreprises de la branche ;
- la diffusion de l'information auprès des entreprises et des IRP ;

- l’actualisation des chiffres clés de la branche ;
- la mise à jour de l’état des lieux des situations de pénibilité dans la branche ;
- les actions conduites par les entreprises et les résultats.

En outre, la commission est habilitée à proposer des améliorations portant sur les conditions et l’organisation du travail au sein de la branche.

Chaque année, la commission « pénibilité » présente le bilan de son activité à la commission paritaire nationale de la négociation collective.

Fait à Paris, le 10 février 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SNIV SNCP ;
SYNAFAVIA ;
CNTF ;
FNICGV ;
FNEAP.

Syndicats de salariés :

FNAA CFE-CGC ;
FGA CFDT ;
CSFV CFTC ;
FGTA FO.

Brochure n° 3179

Convention collective nationale

**IDCC : 1534. – ENTREPRISES DE L'INDUSTRIE
ET DES COMMERCE EN GROS DES VIANDES**

**ACCORD DU 10 FÉVRIER 2015
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE**

NOR : ASET1550397M

IDCC : 1534

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la convention collective nationale n° 3179 des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes se sont réunis afin de décider des actions pouvant être cofinancées dans le cadre de l'utilisation des fonds excédentaires du régime de prévoyance amélioré par l'avenant n° 80 du 17 janvier 2012. Issus principalement des garanties inaptitude totale ou inaptitude partielle peu utilisées depuis la création du régime de prévoyance en 1999, les partenaires ont décidé d'affecter ces fonds vers la prévention des risques accident du travail et maladie professionnelle, afin de contribuer à l'amélioration des conditions de travail au sein des entreprises de la branche, mais également vers la compensation.

Les modalités de ce protocole sont définies ci-après.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes, ayant cotisé auprès d'ISICA prévoyance entre le 1^{er} janvier 2008 et le 31 décembre 2011, pôle alimentaire du groupe AG2R-La Mondiale, au régime de prévoyance conventionnelle.

Article 2

Fonds issus du régime de prévoyance

Lors de la commission paritaire nationale du 29 octobre 2014, l'organisme paritaire collecteur et gestionnaire des fonds ISICA Prévoyance, pôle alimentaire du groupe AG2R-La Mondiale a confirmé aux partenaires sociaux le montant des excédents liés au régime de prévoyance, collectés entre le 1^{er} janvier 2008 et le 31 décembre 2011. Le montant total au 31 décembre 2014 à la date de signature du présent accord s'élève à 3 852 624 €.

Les partenaires sociaux souhaitent que la mise en œuvre du présent accord bénéficie à l'ensemble des entreprises entrant dans son champ d'application, quelle que soit leur taille. Il est ainsi convenu de prévoir deux modalités d'utilisation des fonds :

- une utilisation des fonds pour des actions spécifiques d'entreprises (art. 3). L'enveloppe dédiée à cette utilisation est de 2 100 000 €, les fonds pouvant être mobilisés dans la limite de 700 000 € par année, de manière à permettre un financement des actions sur toute la durée de l'accord ;
- une utilisation des fonds pour des actions de prévention mises en place par la branche à destination des entreprises, notamment de petite taille (art. 4). L'enveloppe dédiée à cette utilisation est de 1 500 000 €, les fonds pouvant être mobilisés dans la limite de 500 000 € par année, de manière à permettre un financement des actions sur toute la durée de l'accord.

Article 3

Utilisation des fonds pour des actions spécifiques d'entreprises

Les partenaires sociaux ont convenu que l'origine des excédents provient principalement des garanties inaptitude partielle et inaptitude totale, n'ayant eu à connaître que très peu de sinistres déclarés.

Qu'en vertu de ce contexte, les partenaires sociaux souhaitent cibler l'utilisation de ce fonds mutualisé sur des actions permettant d'améliorer la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, et plus généralement les conditions de travail et, dans certains cas, de compenser l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité. Le principe retenu par les partenaires sociaux est de n'attribuer ces fonds qu'à des actions cofinancées par les entreprises candidates, selon les modalités d'utilisation telles que définies ci-dessous.

L'enveloppe dédiée aux actions spécifiques prévues dans l'article 3 sera divisée à parts égales pour le financement des actions de prévention et celui des actions de réparation. L'expérience de la première année du fonds permettra d'adapter, si nécessaire, cette répartition en fonction de l'utilisation des fonds.

Article 3.1

Actions liées à la prévention

Actions de diagnostic pénibilité

TAILLE DE L'ENTREPRISE	COFINANCEMENT
< 50 salariés	Cofinancement du fonds à hauteur de 80 % du coût
Entre 51 et 300 salariés	Cofinancement du fonds à hauteur de 70 % du coût
> 300 salariés	Cofinancement du fonds à hauteur de 60 % du coût

Il s'agit de financer les actions permettant d'identifier les facteurs de risque à partir d'une analyse des situations de travail.

Actions de prévention des risques AT et MP

TAILLE DE L'ENTREPRISE	COFINANCEMENT
< 50 salariés	Cofinancement du fonds à hauteur de 70 % du coût
Entre 51 et 300 salariés	Cofinancement du fonds à hauteur de 60 % du coût
> 300 salariés	Cofinancement du fonds à hauteur de 50 % du coût

Il s'agit de financer notamment une ou plusieurs des actions suivantes :

- amélioration des transferts de produits et d'animaux ;

- amélioration des process de début et de fin de chaîne ;
- amélioration des conditions de travail des travaux postés en station debout prolongée ;
- amélioration de l’environnement de travail ;
- amélioration des EPI.

Action d’accompagnement des opérateurs dans leur gestuelle par de l’ergonomie ou de la kinésithérapie, adaptées aux situations de l’industrie des viandes.

TAILLE DE L'ENTREPRISE	COFINANCEMENT
< 50 salariés	Cofinancement du fonds à hauteur de 50 % du coût
entre 51 et 300 salariés	Cofinancement du fonds à hauteur de 50 % du coût
> 300 salariés	Cofinancement du fonds à hauteur de 50 % du coût

Les partenaires sociaux ont défini que la prise en charge d’un diagnostic ne pourra avoir lieu qu’à la condition d’être accompagnée d’une ou plusieurs actions de prévention des risques AT ou MP.

Article 3.2

Actions liées à la compensation

Actions visant à compenser l’exposition à des facteurs de pénibilité

TAILLE DE L'ENTREPRISE	COFINANCEMENT
< 50 salariés	Cofinancement du fonds à hauteur de 70 % du coût
Entre 51 et 300 salariés	Cofinancement du fonds à hauteur de 60 % du coût
> 300 salariés	Cofinancement du fonds à hauteur de 50 % du coût

Il s’agit de financer notamment une ou plusieurs des actions suivantes :

- actions visant à favoriser le passage à temps partiel pour les salariés âgés de 55 ans et plus, exposés à la pénibilité et désirant réduire leur temps de travail.

Les salariés âgés de 55 ans et plus exposés à la pénibilité bénéficient en accord avec l’employeur, qui doit communiquer sa réponse écrite dans un délai de 6 mois, d’un aménagement de leur temps de travail sous la forme d’un travail à temps partiel, dans les conditions suivantes :

- soit d’un travail journalier à horaire réduit ;
- soit de la réduction à 4 jours ou moins, du nombre de journées travaillées dans la semaine ;
- soit de la réduction à 3 semaines ou moins, du nombre de semaines travaillées dans le mois.

En cas d’aménagement du temps de travail prenant l’une des formes définies ci-dessus, la rémunération des salariés âgés de 55 ans et plus sera progressivement adaptée sur 18 mois par le versement d’un complément de rémunération égal à :

- les 4 premiers mois : 75 % du différentiel existant entre la rémunération antérieure et la nouvelle rémunération correspondant à son nouvel horaire, à l’exclusion des éléments inhérents aux contraintes de l’emploi ;
- les 6 mois suivants : 50 % du différentiel tel que défini ci-dessus ;
- les 8 mois suivants : 25 % du différentiel tel que défini ci-dessus.

Afin de garantir les droits en matière de retraite de ces salariés bénéficiant de ce passage à temps partiel « fin de carrière », et sous réserve que la durée du temps partiel n’est pas inférieure à la moitié de la durée collective applicable dans l’entreprise, les cotisations d’assurance vieillesse et de retraite complémentaire seront calculées sur la base du salaire correspondant à une activité exercée à temps plein. Les employeurs prendront en charge le surplus de cotisations patronales.

Ces garanties ne s’appliquent pas en cas de cumul d’emplois.

- actions visant à valoriser les missions de tutorat exercées par des salariés exposés ;
- actions visant la compensation de la pénibilité pour les salariés par des initiatives ou expérimentations nouvelles adressées au comité de gestion.

Article 3.3

Dispositions générales d'utilisation

Les entreprises devront consulter le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, sur les actions envisagées, ainsi que le CHSCT s'il existe.

Les parties ont convenu de limiter la prise en charge à un dossier par entreprise et par an, pouvant contenir plusieurs actions. La prise en charge de chaque dossier sera par ailleurs plafonnée à un cofinancement du fond à hauteur de 80 000 €.

Article 4

Utilisation des fonds pour des actions mises en place par la branche en faveur des entreprises

La prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles et l'amélioration des conditions de travail doivent concerner l'ensemble des entreprises. Il apparaît toutefois en pratique que certaines entreprises, notamment du fait de leur taille, ont besoin d'un accompagnement technique pour parvenir à ces objectifs.

C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux souhaitent se mobiliser pour mettre en place des outils pratiques de prévention directement mobilisables dans ces entreprises.

A cet effet, les actions proposées devront être validées par la commission paritaire nationale de la négociation collective de la branche ICGV.

Article 5

Fonctionnement du fonds

Il est convenu entre les parties que le fonds assure la prise en charge d'une partie du coût des diagnostics accompagnés du ou des projets d'actions que lui soumettent les entreprises ou la branche entrant dans le champ d'application visé à l'article 1^{er}. A cet effet, un comité de gestion examine les projets en vue de décider de leur financement.

Ce comité de gestion de branche ICGV est constitué par :

- un représentant par organisation professionnelle représentative des salariés et des employeurs, signataire du présent accord ;
- afin d'assurer une représentation de toutes les parties, les organisations syndicales et patronales pourront désigner un remplaçant en cas d'empêchement du titulaire.

Le comité de gestion, dont le secrétariat est assuré par le SNIV SNCP, se réunit en tant que de besoin et se prononce sur les projets finalisés présentés par chaque organisation professionnelle. En effet, les entreprises soumettent au comité de gestion leur demande de financement par l'intermédiaire de leur organisation professionnelle respective, qui procède à l'instruction de leur dossier.

Un règlement intérieur sera validé lors de la première réunion du comité de gestion et précisera notamment :

- les modalités administratives de constitution des dossiers de demande de financement ;
- les modalités de convocation du comité de gestion ;
- les modalités selon lesquelles les décisions de financement seront arrêtées ;
- les modalités de suivi et de bilan des projets financés.

Article 6

Transparence

Cet accord s'inscrit dans une stratégie de prévention des risques. Cela implique que les entreprises qui solliciteront le fonds s'engagent à réaliser les travaux annoncés et projetés en fournissant dans le dossier de présentation les éléments statistiques permettant aux organisations professionnelles de rendre un avis circonstancié et d'utiliser les fonds dans le cadre de leur objet.

Ces statistiques porteront sur :

- taux d'absentéisme des 3 dernières années avant-projet de l'entreprise et du service concerné ;
- taux d'accident de travail de l'entreprise des 3 dernières années avant-projet ;
- taux de fréquence des AT et des MP des services de production des 3 dernières années avant-projet ;
- taux de gravité des AT et des MP des services de production des 3 dernières années avant-projet.

Les entreprises bénéficiaires du financement s'engageront à communiquer au comité de gestion de branche ICGV l'évolution de ces statistiques après projet pendant les 3 années suivantes. Le comité de gestion pourra ainsi mesurer qualitativement l'attribution des fonds en fonction des efforts réalisés en matière de prévention et des résultats obtenus par les entreprises utilisatrices.

Ces éléments seront au préalable présentés aux CHSCT des entreprises concernées ou le cas échéant des délégués du personnel dans les entreprises dépourvues de CHSCT. Cette présentation donnera lieu à une consultation des représentants du personnel, suivie d'un avis annexé au projet.

Article 7

Suivi et évaluation

Le suivi du présent accord est assuré par la commission paritaire nationale de la négociation collective de la branche suivant un rythme semestriel dans le cadre de ses réunions périodiques.

Article 8

Durée

Le présent accord entrera en vigueur à compter de la signature du présent accord. Il est conclu pour une durée de 3 ans à compter de cette date.

A compter de la signature du présent accord, les signataires mettent en place toutes mesures permettant sa mise en œuvre effective et la mobilisation du fonds.

Les signataires se rencontreront pour convenir en tant que de besoin de mesures d'actualisation des clauses du présent accord.

Fait à Paris, le 10 février 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNICGV ;
CNTF ;
FNEAP ;
SYNAFAVIA ;
SNIV SNCP.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT.

Brochure n° 3179

Convention collective nationale

**IDCC : 1534. – ENTREPRISES DE L'INDUSTRIE
ET DES COMMERCE EN GROS DES VIANDES**

**ACCORD DU 10 FÉVRIER 2015
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

NOR : ASET1550398M

IDCC : 1534

PRÉAMBULE

Le présent accord est pris en application de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 et de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Il complète l'accord du 30 octobre 2014 sur la formation professionnelle dans diverses branches de la filière alimentaire.

Par la signature de cet accord, les partenaires sociaux de la branche des industries et commerces en gros des viandes souhaitent affirmer leur volonté de renforcer l'attractivité et la compétitivité des entreprises, en positionnant la formation professionnelle comme outil stratégique et privilégié.

La formation a pour objectifs de :

- développer et de renforcer les savoirs fondamentaux ;
- assurer le maintien dans l'emploi des salariés en apportant les compétences professionnelles nécessaires à leur activité ;
- leur permettre d'évoluer professionnellement au sein de parcours clairement identifiés ;
- sécuriser les carrières professionnelles en développant une employabilité la plus large possible.

Les entretiens professionnels tels que prévus par l'article L. 6315-1 constituent l'outil incontournable permettant de dresser un bilan individualisé et de formaliser les actions à mettre en place pour atteindre ces objectifs.

Dans la continuité de la loi du 5 mars 2014, les parties signataires soulignent leur volonté de permettre à chaque salarié d'accéder aux certifications, notamment celles inscrites au répertoire national des certifications professionnelles. Ainsi, les entreprises de la branche qui le souhaitent doivent être accompagnées pour organiser la formation professionnelle et en utiliser ses outils dans cet esprit.

Le présent accord a pour finalité de mettre à la disposition des entreprises et des salariés de la branche les dispositifs de formation professionnelle permettant d'atteindre les différents objectifs mentionnés ci-dessus.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord national est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

Il s'applique en métropole et dans les départements d'outre-mer pour les agréments au titre du plan de formation et du CIF.

En ce qui concerne l'agrément au titre des contributions mentionnées au chapitre I^{er} du titre III du livre III du code du travail, le présent accord est applicable sur le territoire métropolitain. Pour les départements d'outre-mer, la collecte des contributions mentionnées ci-dessus sera effectuée par les OPCA à compétence interprofessionnelle.

Il est conclu dans le cadre des dispositions de l'article L. 2241-6 du code du travail.

Article 2

Dispositions abrogées

Les dispositions du présent accord abrogent l'article 9 de l'accord du 7 avril 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Article 3

Définitions

3.1. Qualification professionnelle

La qualification professionnelle est la capacité pour un salarié à exercer un métier ou un emploi déterminé. Elle dépend de la formation ou de l'expérience acquise et peut faire l'objet des reconnaissances suivantes :

- acquisition par un salarié d'un emploi positionné dans la grille de classification de la convention collective conformément aux modalités prévues par l'accord de branche ou pour un accord d'entreprise relatif à la classification des emplois ;
- obtention d'une certification (diplôme, titre, certificat...).

3.2. Certification professionnelle

Une certification professionnelle est une attestation, matérialisée ou non, délivrée par une autorité habilitée, sanctionnant la maîtrise de compétences visées.

Elle fait suite à un processus de validation.

Les certifications peuvent être de trois types :

- les certificats de qualification professionnelle (CQP), visés à l'article 4.8 ;
- les certifications inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- les certifications inscrites à l'inventaire, prévu par l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

L'ensemble des certifications professionnelles considérées comme prioritaires pour les salariés des entreprises de la branche et éligibles aux dispositifs de formation décrits à l'article suivant est inscrit sur une liste élaborée par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle. Cette liste est jointe en annexe au présent accord et peut être amendée de manière permanente par la CPNEFP, qui rendra compte de ses travaux à la commission paritaire.

Par ailleurs, les salariés des entreprises de la branche ont accès à l'ensemble des certifications publiées sur la liste « secteur alimentaire » élaborée par la commission de suivi de l'accord multi-branche relatif à la formation professionnelle et sur les listes du COPANEF et des COPAREF.

Article 4

Dispositifs de formation professionnelle

4.1. Apprentissage

L'apprentissage est un mode de formation professionnelle initiale par alternance particulièrement adapté aux besoins des entreprises de la branche.

L'intégration des salariés par l'apprentissage peut concerner un très large spectre d'emplois de notre secteur professionnel : production, logistique, maintenance, commerce, QHSE, emplois administratifs, etc.

De plus, l'apprentissage couvre l'ensemble du périmètre de la nomenclature des niveaux de formation de l'Education nationale, permettant l'obtention d'une certification professionnelle inscrite au RNCP par le plus grand nombre.

Les conditions de mise en œuvre de l'apprentissage et le régime juridique des apprentis sont définis par les lois et règlements en vigueur.

Les parties signataires s'accordent pour désigner l'apprentissage comme un des moyens prioritaires d'intégration des salariés dans les entreprises de la branche.

4.2. Contrats de professionnalisation

A l'instar de l'apprentissage, le recrutement de salariés en alternance par le contrat de professionnalisation doit être considéré comme un des moyens prioritaires d'intégration, pour les jeunes de moins de 26 ans et les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

Le contrat de professionnalisation permet l'acquisition d'un certificat de qualification professionnelle, d'une certification inscrite au RNCP ou d'une qualification telle que définie à l'article 3.1 du présent accord.

Les conditions d'organisation, de recours et de prise en charge financière de ce type de formation sont définies par la réglementation et le conseil d'administration d'OPCALIM.

Les salariés des entreprises de la branche, en contrat de professionnalisation, percevront, pendant la durée du CDD ou pendant l'action de professionnalisation du CDI, une rémunération correspondant au minimum à :

- 100 % de la rémunération minimale conventionnelle de l'emploi effectivement occupé pendant le contrat ou l'action de professionnalisation sans que cette rémunération puisse être inférieure au Smic.

4.3. Périodes de professionnalisation

L'objectif de la période de professionnalisation est de favoriser le maintien dans l'emploi ou l'actualisation des compétences des salariés par des actions de formation.

Les formations éligibles au titre des périodes de professionnalisation sont les suivantes :

- formation permettant l'obtention de tout ou partie (unités de valeur ou modules) d'une certification inscrite au RNCP ;
- formation permettant l'obtention d'une qualification telle que décrite à l'article 3.1 du présent accord ;
- formation permettant l'obtention de tout ou partie (modules) d'un certificat de qualification professionnelle ;
- actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
- actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

De plus, la période de professionnalisation pourra être mise en œuvre pour :

- les actions entrant dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience ;
- les formations financées dans le cadre de l'abondement apporté au compte personnel de formation, dans les conditions prévues à l'article 4.4 du présent accord.

Les conditions du recours à la période de professionnalisation et de prise en charge financière sont définies par la réglementation et le conseil d'administration d'OPCALIM.

4.4. Compte personnel de formation

Les modalités de création et d'alimentation des comptes personnels de formation des salariés des entreprises de la branche sont définies par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

La mobilisation des heures acquises au titre du CPF doit s'effectuer dans les conditions suivantes :

- le CPF ne peut être mobilisé qu'à l'initiative du salarié et avec son accord exprès. Le refus éventuel du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue en aucun cas une faute ;
- les heures acquises au titre du DIF, dans la limite de 120 heures et non utilisées au 31 décembre 2014, sont mobilisables en premier dans le cadre des financements affectés au CPF, jusqu'au 1^{er} janvier 2021 ;
- les actions de formation éligibles au CPF sont :
 - les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
 - l'accompagnement des démarches de validation des acquis de l'expérience ;
 - les formations visant l'obtention de la totalité d'une certification professionnelle, telle que définie à l'article 3.2 du présent accord, ou d'une partie identifiée (module ou unité de valeur) d'une certification inscrite au RNCP.

Les modalités de financement des actions de formation organisées dans le cadre du compte personnel de formation sont définies par le conseil d'administration d'OPCALIM.

Les salariés mobilisant leur CPF pourront bénéficier d'un abondement de leur compte si le nombre d'heures de leur CPF est insuffisant au regard de la durée de l'action de formation visée. Cet abondement se fera selon les modalités suivantes :

- formations et actions prioritaires :
 - formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
 - formations permettant d'acquérir tout ou partie (modules) d'un certificat de qualification professionnelle ;
 - actions donnant lieu à un co-investissement employeur-salarié ;
 - formations et actions mentionnées ci-dessus au bénéfice de salariés à temps partiel dont la durée du travail est au moins égale à 70 % de la durée légale du travail ;
- dans ce cadre, l'abondement du CPF pourra prendre la forme, en fonction des besoins :
 - d'une majoration en heures des droits acquis du salarié, finançable en tout ou partie par abondement du dispositif période de professionnalisation dans le cadre de l'article L. 6324-1 du code du travail ;
 - et/ou d'une prise en charge du financement additionnel directement par l'entreprise dans le cadre de son plan de formation ;
 - et/ou d'une organisation de cette formation sur le temps de travail avec maintien des salaires.

4.5. Plan légal de formation des entreprises de moins de 300 salariés

Les conditions et modalités de financement d'actions de formation dans le cadre du plan légal sont définies par le conseil d'administration d'OPCALIM.

4.6. Validation des acquis de l'expérience

L'accès à la certification étant une priorité, les entreprises doivent tout mettre en œuvre pour informer et faciliter l'accès à la validation des acquis de l'expérience au plus grand nombre de salariés.

La VAE permet l'acquisition des certifications enregistrées au RNCP.

Les actions prévues pour accéder à une VAE pourront être organisées dans le cadre de la période de professionnalisation ou du compte personnel de formation.

4.7. Congé individuel de formation

Les conditions et modalités d'accès aux actions de formation organisées dans le cadre du congé individuel de formation (CIF) sont définies par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur et par l'accord multibranche « secteur alimentaire » du 30 octobre 2014.

4.8. Certificats de qualification professionnelle

Les parties signataires du présent accord soulignent leur volonté de positionner les certificats de qualification professionnelle comme modèle privilégié de certification pour le plus grand nombre de salariés des entreprises de la branche.

En effet, les référentiels emplois/compétences des CQP représentent le plus fidèlement les compétences requises par les métiers de notre secteur d'activité.

L'organisation de la démarche CQP est définie par un accord de branche spécifique. A ce titre, la CPNEFP est chargée de proposer l'actualisation de cet accord à la commission paritaire nationale dès que le besoin s'en fait sentir.

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de voir inscrits au RNCP les CQP des industries alimentaires qui sont reconnus par la branche et les CQP spécifiques à la branche ICGV.

Cette inscription au RNCP doit affirmer la valeur donnée aux CQP, leur apporter une reconnaissance équivalente à celle des autres titres et diplômes, notamment ceux délivrés par l'Education nationale, et les rendre accessibles par l'intermédiaire de la VAE.

Les CQP devront pouvoir être acquis dans leur ensemble ou par l'acquisition successive de modules clairement définis, valorisant les savoirs et savoir-faire de chaque métier. Les entreprises feront en sorte que tout salarié s'inscrivant dans un parcours de CQP modulaire puisse acquérir l'ensemble des modules nécessaires à la délivrance du CQP. La durée de validité des modules de CQP sera déterminée par le groupe technique paritaire « ingénierie des certifications » couvrant le périmètre d'OPCALIM.

Article 5

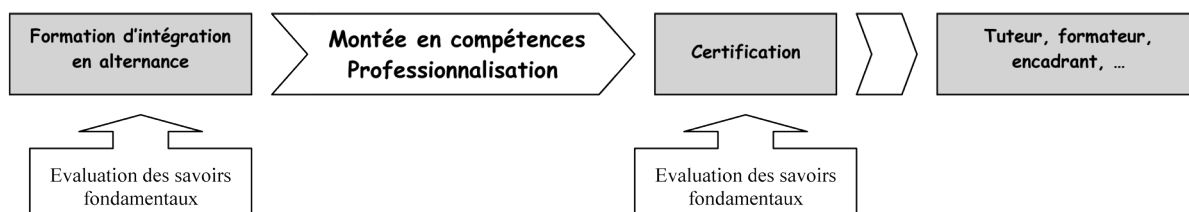
Politique de formation de la branche

5.1. Définition des parcours d'évolution professionnelle

L'ensemble des salariés des entreprises de la branche doit pouvoir bénéficier d'un parcours d'évolution professionnelle, de son embauche dans l'entreprise à sa fin de carrière.

Les parties signataires du présent accord souhaitent que chaque salarié puisse progresser, en termes d'emploi, de qualification et de classification, en fonction de ses souhaits, de son potentiel et des besoins de l'entreprise.

Les parcours d'évolution professionnelle peuvent s'articuler autour des grandes étapes suivantes :



Ces parcours sont prioritairement destinés aux salariés bénéficiant d'un bas niveau de qualification (ex. : niveaux V et VI de la nomenclature des niveaux de formation de l'Education nationale) et/ou ne justifiant pas des compétences leur permettant d'exercer une activité professionnelle dans une entreprise de la branche.

La formation professionnelle et ses différents dispositifs sont l'outil privilégié de mise en œuvre de ces parcours d'évolution professionnelle.

5.2. Formation d'intégration en alternance

Les salariés qui ne bénéficient pas des compétences requises par les métiers des industries et commerces en gros des viandes au moment de leur embauche doivent pouvoir bénéficier d'une formation structurée et adaptée lors de leur intégration dans l'entreprise.

L'objectif de cette formation est de permettre au stagiaire d'acquérir les savoirs et savoir-faire de base requis par les différents métiers de la branche, à savoir la capacité à accomplir des opérations simples au sein des métiers visés.

Ces actions de formation doivent être organisées en alternance, par l'intermédiaire de l'apprentissage ou des contrats de professionnalisation. La durée de ces actions doit être cohérente avec les objectifs à atteindre, notamment en termes de niveau de compétences visé.

Elles comportent des apports théoriques en salle et pratiques en atelier et donnent une place prépondérante aux maîtres d'apprentissage et aux tuteurs.

Les actions de formation d'intégration en alternance pourront être mises en place par les entreprises avec le concours des organismes de formation reconnus au sein du secteur alimentaire et référencés par la CPNEFP.

Cette structure s'efforcera de faciliter l'accès des TPE/PME à ces dispositifs, en mutualisant les actions avec les entreprises de taille plus importante.

Les entreprises s'engagent à recourir à ce type de formation pour agir sur le renouvellement des effectifs, notamment le renouvellement générationnel.

De manière à faciliter l'accès à l'alternance, notamment pour les jeunes, les entreprises prendront toutes les dispositions pour bénéficier d'accompagnements financiers permettant de faciliter les déplacements et l'hébergement des alternants. Ces aides pourront être sollicitées auprès des services de l'Etat, des régions, des départements et des territoires, des organismes gérant l'action logement, etc.

5.3. Montée en compétences. – Professionnalisation

A l'issue de leur intégration, les salariés doivent pouvoir bénéficier de phases de montée en compétences et de professionnalisation par la formation continue.

L'objectif est d'apporter aux salariés les compétences permettant :

- l'accomplissement d'opérations diverses et d'un niveau de complexité croissant ;
- la rotation sur différentes activités mobilisant des compétences de même nature ;
- l'intervention de l'opérateur sur différentes activités mobilisant des compétences distinctes ;
- l'accès aux qualifications de niveaux supérieurs et aux classifications correspondantes ;

- l’acquisition de niveaux de compétences proches de ceux requis par les référentiels emplois-compétences des CQP.

Les entretiens professionnels, organisés en application des dispositions de l’article L. 6315-1 du code du travail, constituent le moment privilégié pour aborder et formaliser les perspectives d’évolution professionnelle des salariés. Les parcours d’évolution doivent être individualisés, en tenant compte du potentiel et des souhaits des salariés, et des besoins de l’entreprise.

Ces entretiens devront déboucher sur l’identification et la planification des actions de formation professionnelle continue permettant d’atteindre les objectifs mentionnés ci-dessus.

Les dispositifs de financement privilégiés pour ces actions sont les suivants :

- la période de professionnalisation ;
- le plan de formation ;
- le CPF dans le cadre du co-investissement employeur-salarié pour ce qui concerne les formations éligibles visées à l’article 4.4 du présent accord.

5.4. Certification

Le plus grand nombre de salariés des entreprises de la branche devra pouvoir accéder à une certification, particulièrement aux CQP, tels que mentionnés à l’article 4.8, et plus globalement aux certifications inscrites au RNCP.

L’utilisation de la VAE doit être développée. En effet, un nombre conséquent de salariés sont entrés dans les entreprises de la branche sans aucune qualification ni certification officiellement reconnue.

Il apparaît que ces salariés bénéficient le plus souvent de compétences pouvant ouvrir droit directement à une certification, sans nécessité d’actions de formation spécifiques.

La validation des acquis de l’expérience doit permettre à ceux-ci de pouvoir bénéficier d’une reconnaissance officielle de leurs compétences, gage d’une meilleure employabilité.

L’accès à la certification se fait principalement sur la base du volontariat. En conséquence, les entreprises devront tout mettre en œuvre pour apporter toutes les informations nécessaires aux salariés, leur permettant d’avoir connaissance des outils et démarche de certification existants.

La CPNEFP assistera les organisations d’employeurs et les entreprises dans cette démarche d’information et de communication.

5.5. Maîtrise des savoirs fondamentaux

Toute occasion devra être saisie pour évaluer le niveau de maîtrise des savoirs fondamentaux des salariés, de leur embauche à leur départ de l’entreprise.

En priorité, les phases d’évaluation des compétences incluses dans les formations d’intégration en alternance devront donner lieu à une estimation du niveau de maîtrise des savoirs fondamentaux des stagiaires (maîtrise de la langue française, maîtrise des bases de calcul, etc.).

Par la suite, les actions d’évaluation menées dans le cadre d’une certification doivent aussi permettre de procéder à cette estimation.

Tout salarié en difficulté devra pouvoir bénéficier d’une action de formation lui permettant d’acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret.

5.6. Développement du tutorat et de la formation interne

Compte tenu de la spécificité de nos métiers et du nombre restreint de structures de formation pouvant apporter les compétences techniques requises au sein de nos ateliers, le tutorat et la formation interne doivent être considérés comme des outils majeurs d’accompagnement et de formation.

Ces notions interviennent à chaque étape des parcours professionnels proposés aux salariés :

- maître d'apprentissage pour les apprentis ;
- tuteur pour les salariés en contrat de professionnalisation et les candidats à un CQP ;
- formateur interne pour la montée en compétences tout au long de la vie.

Les salariés occupant les fonctions mentionnées ci-dessus doivent posséder un emploi, un niveau de qualification et les compétences techniques en adéquation avec les objectifs de la formation visée. Ils doivent en plus justifier de compétences en matière de pédagogie et de transmission des savoir-faire. Ils pourront donc bénéficier d'actions de formation allant dans ce sens.

Les salariés concernés doivent pouvoir bénéficier de moyens, en termes d'organisation et de disponibilité, pour exercer leurs fonctions de maître d'apprentissage, de tuteur ou de formateur interne.

L'exercice de ces fonctions par des salariés de plus de 45 ans doit être encouragé.

Les salariés de plus de 55 ans sont prioritaires et doivent être sollicités en premier lorsqu'une telle fonction doit être mise en place.

5.7. Organisation de la formation dans les entreprises

Chaque entreprise construit son projet de formation et l'organise en tenant compte de ses besoins et de ceux des salariés, identifiés notamment lors des entretiens professionnels prévus à l'article L. 6315-1 du code du travail.

Le comité d'entreprise est consulté sur ce projet et peut formuler toute proposition visant à améliorer le contenu et l'organisation. A ce titre, ses membres ont droit à une formation spécifique de 3 jours.

Article 6

Financements de la formation professionnelle

6.1. Collecte du financement

Conformément à l'accord constitutif d'OPCALIM et à l'accord multibranche « secteur alimentaire » du 30 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle, OPCALIM est chargé de la collecte des contributions des entreprises de la branche ICGV relatives au développement de la formation professionnelle.

6.2. Contributions légales

En application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les entreprises de la branche ICGV s'acquittent auprès d'OPCALIM d'une contribution unique en fonction de leur taille.

6.3. Contribution volontaire

Conformément à la loi, les entreprises qui le souhaitent peuvent effectuer des versements volontaires auprès d'OPCALIM en contrepartie d'une offre de services spécifiques.

6.4. Contribution spécifique multibranche

En plus des contributions légales, les entreprises de la branche s'acquitteront d'une contribution spécifique multibranche.

Les modalités de gestion et d'utilisation de cette contribution sont définies dans l'accord multibranche du 30 octobre 2014.

6.5. Contribution spécifique à la branche ICGV

Les entreprises verseront une contribution spécifique à la branche ICGV, ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue.

Cette contribution, fixée à 0,02 % de la masse salariale, sera gérée de la manière suivante :

- versement auprès d’OPCALIM, avant le 1^{er} mars de chaque année au titre des salaires versés pendant l’exercice précédent, de la contribution, qui sera affectée aux actions suivantes :
- financement des actions de formation permettant l’acquisition du socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
- financement de projets de formation transversaux et collectifs de branche, décidés par la CPNEFP ;
- financement d’ingénierie de formation et d’études permettant le développement de la formation professionnelle dans la branche ;
- autres financements relatifs au développement de la formation professionnelle dans la branche, décidés par la CPNEFP ;

La gestion de cette contribution sera assurée par une commission financière spécifique de branche créée par le conseil d’administration d’OPCALIM.

Article 7

Organisation de la formation dans la branche

La CPNEFP ICGV est souveraine dans la définition de la politique de formation de la branche et dans sa déclinaison au niveau des entreprises et des salariés.

Elle rend compte de ses travaux à la commission paritaire nationale.

Les moyens mis à disposition du secrétariat de la CPNEFP sont pris en charge par l’AGEPEV.

La CPNEFP dressera une liste d’indicateurs permettant le suivi, le pilotage et l’orientation de la politique de formation de la branche.

Ces indicateurs seront examinés à échéance semestrielle en commission.

Article 8

Suivi

Le suivi de l’application des différentes dispositions prévues par le présent accord sera opéré par la CPNEFP.

Elle sera chargée de faire remonter à la commission paritaire nationale toute proposition de modification et d’amélioration de l’accord.

Article 9

Entrée en vigueur et durée

Le présent accord entrera en vigueur à sa date de signature pour une durée déterminée de 3 ans. A l’issue de cette période, l’accord cessera de produire effet.

Les entreprises seront redevables des contributions visées aux articles 6.2, 6.4 et 6.5 à compter du 1^{er} janvier 2016, au titre des salaires versés pendant l’exercice précédent.

Article 10

Dépôt et extension

Le présent accord fera l’objet des formalités légales de dépôt. Son extension sera demandée conformément à l’article L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 10 février 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SNIV SNCP ;

SYNAFAVIA ;

CNTF ;

FNICGV ;

FNEAP.

Syndicats de salariés :

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT ;

CSFV CFTC ;

FGTA FO.

Brochure n° 3179

Convention collective nationale

**IDCC : 1534. – ENTREPRISES DE L'INDUSTRIE
ET DES COMMERCE EN GROS DES VIANDES**

AVENANT N° 3 DU 10 FÉVRIER 2015

À L'ACCORD DU 13 MAI 2009

RELATIF AU FONCTIONNEMENT DU PARITARISME

NOR : ASET1550399M

IDCC : 1534

PRÉAMBULE

L'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 et la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ont sensiblement bouleversé le paysage de la formation professionnelle.

C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux de la branche ont signé un accord sur la formation professionnelle le 10 février 2015, complétant l'accord du 30 octobre 2014 sur la formation professionnelle dans diverses branches de la filière alimentaire.

Un des objectifs de l'accord du 10 février 2015 est d'organiser la formation dans la branche et d'accompagner les entreprises qui le souhaitent dans l'organisation de la formation à leur niveau.

Pour atteindre cet objectif, il a été convenu de renforcer le rôle de la CPNEFP de la branche et ses prérogatives en matière de formation.

C'est dans ces circonstances que les partenaires sociaux de la branche conviennent de compléter l'accord du 13 mai 2009 portant sur le fonctionnement et le financement du paritarisme.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

Article 2

Objet

Le présent avenant modifie les articles 3.2, 6, 7, 8, 9.1 et 9.2 de l'accord initial du 13 mai 2009 portant sur le fonctionnement et le financement du paritarisme et crée un nouvel article 9.3 à cet accord initial.

Article 3

Modification de l'article 3.2 de l'accord du 13 mai 2009 portant sur le fonctionnement et le financement du paritarisme

L'article 3.2 « La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) » est modifié et remplacé comme suit :

« 3.2. La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

L'accord du 7 avril 1994 portant création de la CPNEFP est abrogé et remplacé par les dispositions prévues dans le présent paragraphe.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle ("CPNEFP", également désignée sous l'appellation "CPNEFP ICGV") se réunit au moins une fois par an.

Elle est composée de :

- deux représentants maximum de chaque organisation syndicale de salariés signataire de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (permanents des organisations syndicales de salariés compris) ;
- deux représentants maximum de chaque organisation professionnelle d'employeurs signataire de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (permanents des organisations d'employeurs compris).

La CPNEFP a pour mission globale de définir les orientations prioritaires en matière de formation et d'évolution professionnelle.

Le secrétariat de la CPNEFP est animé par un(e) salarié(e), employé(e) par l'AGEPEV.

Il est chargé d'accompagner les organisations d'employeurs et les entreprises et de mettre en application les actions décidées paritairement en commission.

La CPNEFP, par l'intermédiaire de son secrétariat, aura notamment pour missions de :

- assister les organisations d'employeurs et les entreprises pour tout sujet relatif à la formation, et notamment l'organisation de la publicité du présent accord ;
- procéder à l'ingénierie d'actions de formation prenant en compte les priorités définies et les besoins des entreprises ;
- organiser des actions de formation transverses en fonction des moyens et des priorités définis ;
- accompagner les TPE-PME qui en font la demande dans la mise en œuvre de la politique de formation de la branche ;
- mutualiser les actions mises en œuvre, de manière à faciliter leur accès aux TPE-PME ;
- référencer des organismes de formation pour mettre en place les actions décidées. Toute action de référencement mettra l'accent sur la qualité des prestations, leur adéquation au secteur d'activité et aux besoins des entreprises et des salariés ;
- organiser des actions de communication et d'information relatives aux métiers des viandes à destination des prescripteurs de l'emploi, des écoles et de toute structure pouvant concourir à l'amélioration de l'attractivité de nos métiers ;
- apporter un soutien aux organisations d'employeurs et aux entreprises dans leurs actions de communication à destination des salariés, relatives aux dispositifs de formation professionnelle ;
- intervenir en soutien de l'organisme certificateur paritaire multibranche, dont la création a été actée par l'accord du 30 octobre 2014, pour toutes les actions relatives à la certification des salariés des entreprises de la branche ;
- procéder à une veille réglementaire et juridique permettant d'ajuster l'offre de formation aux besoins des entreprises.

Un bilan de l'organisation décrite dans cet article sera effectué après une année de fonctionnement :

- actions mises en place ;
- soutien aux organisations d'employeurs et aux entreprises ;
- fluidité de fonctionnement ;
- réactivité et rapidité d'exécution ;
- plus-value globale.

Des réorientations pourront être conduites sur la base de ce bilan.

La CPNEFP élit en son sein pour un an un président issu de l'un des deux collèges « employeurs » ou « salariés », avec alternance de collège chaque année. L'alternance entre organisations est également applicable au sein de chaque collège.

Les décisions que la CPNEFP rend dans le cadre de ses missions sont consignées dans un avis rédigé séance tenante et signé par les commissaires présents ou représentés. Celui-ci prend effet le jour de sa notification par la partie la plus diligente à l'ensemble des organisations signataires de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes. Ses décisions sont prises à la majorité simple des voix exprimées par les commissaires présents ou représentés, tous collèges confondus.

La CPNEFP rend compte des travaux réalisés auprès de la CPNNC. »

Article 4

*Modification de l'article 6 de l'accord du 13 mai 2009
portant sur le fonctionnement et le financement du paritarisme*

L'article 6 « Contribution au financement du paritarisme » est modifié et remplacé comme suit :

« Article 6

Contributions au financement du paritarisme

Tous les employeurs relevant du champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes sont tenus de contribuer annuellement :

- au financement du paritarisme à hauteur de 0,1 % du montant des rémunérations entrant dans l'assiette des cotisations de la sécurité sociale ;
- au financement de l'animation du secrétariat de la CPNEFP, telle que prévue par l'article 7 de l'accord du 10 février 2015 relatif à la formation professionnelle et par l'article 3.2. du présent accord, à hauteur de 0,01 % du montant des rémunérations entrant dans l'assiette des cotisations de la sécurité sociale. »

Article 5

*Modification de l'article 7 de l'accord du 13 mai 2009
portant sur le fonctionnement et le financement du paritarisme*

L'article 7 « Recouvrement de la contribution » est modifié et remplacé comme suit :

« Article 7

Recouvrement des contributions

Les cotisations prévues à l'article 6 du présent accord sont recouvrées par l'association paritaire de gestion du fonds du financement du paritarisme créée à cet effet.

Par souci de simplification du dispositif de collecte, les contributions sont appelées annuellement auprès des employeurs déclarant moins de 100 000 € de rémunération annuelle entrant dans l'assiette des cotisations de la sécurité sociale.

Les modalités applicables au paiement (échéance, recouvrement, pénalités de retard...) seront définies par décision de l'association paritaire, définie à l'article 8. »

Article 6

Modification de l'article 8 de l'accord du 13 mai 2009 portant sur le fonctionnement et le financement du paritarisme

L'article 8 « Création d'une association paritaire de gestion du fonds du paritarisme » est modifié et remplacé comme suit :

« Article 8

Création d'une association paritaire de gestion du fonds du paritarisme

Les organisations signataires du présent accord s'entendent pour créer une association paritaire de gestion du fonds du financement du paritarisme pour en assurer de manière transparente la gestion financière.

L'association a pour objets :

- d'appeler et de recouvrer les contributions relatives au financement du paritarisme et au financement de l'animation du secrétariat de la CPNEFP, instituées à l'article 6 du présent accord ;
- de gérer le fonds du financement du paritarisme et de veiller à sa répartition conformément aux affectations prévues par l'article 9 du présent accord ;
- de permettre la réalisation d'études ;
- de faciliter le développement de la négociation collective par la formation des négociateurs et l'organisation de leurs rencontres ;
- et, de plus généralement, d'assurer la communication, l'information et le suivi financier auprès de la commission paritaire nationale de la négociation collective.

L'association sera dotée de statuts et d'un règlement intérieur précisant son fonctionnement. »

Article 7

Modification du premier paragraphe de l'article 9.1 de l'accord du 13 mai 2009 portant sur le fonctionnement et le financement du paritarisme

L'article 9.1 « Frais de fonctionnement » est modifié et remplacé comme suit :

« 9.1. Frais de fonctionnement.

Il est convenu que seule la contribution au financement du paritarisme à hauteur de 0,1 % du montant des rémunérations entrant dans l'assiette des cotisations de la sécurité sociale, telle que prévue à l'article 7 du présent accord, est affectée aux frais de fonctionnement prévus au présent article 9.1.

Sont pris en charge :

- frais de collecte de la contribution au financement du paritarisme ;
- frais liés au fonctionnement de l'association de gestion du fonds du paritarisme ;
- frais liés à l'organisation matérielle des réunions paritaires (frais de location de salle, documentaires et supports, le cas échéant...) ;
- frais liés aux déplacements des salariés d'entreprise représentant leur organisation patronale et ceux représentant leur organisation syndicale de salariés aux réunions paritaires, quels que soient les modes de transport utilisés pour les trajets domicile/gare et gare / lieu de la réunion ;
- frais de repas et d'hébergement des salariés visés ci-dessus ;
- indemnisation (salaires) des entreprises pour la participation de leurs représentants « salariés » et « employeurs » à la négociation collective nationale.

La prise en charge des frais sera effectuée sur production des justificatifs originaux. Les modalités de prise en charge seront fixées dans le règlement intérieur de l'association paritaire de gestion du fonds du paritarisme. »

Article 8

Modification du premier paragraphe de l'article 9.2 de l'accord du 13 mai 2009 portant sur le fonctionnement et le financement du paritarisme

Le premier paragraphe de l'article 9.2. « Exercice du syndicalisme patronal et salarial » est modifié et remplacé comme suit :

« 9.2. Exercice du syndicalisme patronal et salarial.

Après déduction des sommes relevant du précédent paragraphe, la cotisation de 0,1 % collectée au titre des articles 6 et 7 est affectée pour moitié aux organisations professionnelles d'employeurs et pour moitié aux organisations syndicales de salariés signataires de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes. »

Les paragraphes *a* et *b* de l'article 9.2 sur l'exercice du syndicalisme patronal et salarial de l'accord initial du 13 mai 2009 portant sur le fonctionnement et le financement du paritarisme, modifiés en dernier lieu par l'avenant n° 2 à l'accord du 13 mai 2009 sur le fonctionnement et le financement du paritarisme daté du 3 avril 2014, ne sont pas modifiés par le présent avenant.

Article 9

Création d'un article 9.3 à l'accord du 13 mai 2009 portant sur le fonctionnement et le financement du paritarisme

Il est créé un article 9.3 à l'accord du 13 mai 2009 portant sur le fonctionnement et le financement du paritarisme rédigé de la manière suivante :

« Article 9.3

Financement de l'animation du secrétariat de la CPNEFP.

La contribution de 0,01 % prévue à l'article 6 du présent accord sera intégralement affectée au financement de l'animation du secrétariat de la CPNEFP telle qu'instituée par l'article 7 de l'accord du 10 février 2015 relatif à la formation professionnelle et définie à l'article 3.2 de l'accord du 13 mai 2009 modifié sur le fonctionnement et le financement du paritarisme. Celle-ci sera assurée par un salarié de l'AGEPEV. »

Article 10

Adhésion à l'accord du 13 mai 2009 portant sur le fonctionnement et le financement du paritarisme

Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés non signataires ou n'ayant pas adhéré à l'accord du 13 mai 2009 portant sur le fonctionnement et le financement du paritarisme mais signataires du présent avenant déclarent adhérer, en totalité et sans réserve, à l'accord initial du 13 mai 2009.

Article 11

Entrée en vigueur

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

La contribution au financement de l'animation du secrétariat de la CPNEFP, visée à l'article 6 de l'accord du 13 mai 2009 tel que modifié par l'article 4 du présent avenant, sera en conséquence recouvrée à compter du mois qui suit la publication au *Journal officiel* de l'arrêté susvisé.

Article 12

Dépôt et extension

Les parties signataires du présent accord conviennent de demander son extension, le SNIV SNCP étant chargé des formalités de dépôt et de demande d'extension dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Paris, le 10 février 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SNIV SNCP ;

CNTF ;

FNICGV ;

FNEAP.

Syndicats de salariés :

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT.

Brochure n° 3179

Convention collective nationale

**IDCC : 1534. – ENTREPRISES DE L'INDUSTRIE
ET DES COMMERCE EN GROS DES VIANDES**

ADHÉSION PAR LETTRE DU 31 MARS 2015
DE LA FNAF CGT À L'AVENANT N° 3 À L'ACCORD DU 13 MAI 2009
RELATIF AU FONCTIONNEMENT ET AU FINANCEMENT DU PARITARISME

NOR : ASET1550400M
IDCC : 1534

Montreuil, le 31 mars 2015.

La FNAF CGT, 263, rue de Paris, case 428, 93514 Montreuil Cedex, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

La fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT confirme par le présent courrier son adhésion à l'avenant n° 3 à l'accord du 13 mai 2009 sur le fonctionnement et le financement du paritarisme, conformément à l'article L. 2261-3 du code de travail.

En vous souhaitant bonne réception de ce courrier, nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2015/15

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Chevaux de courses au galop (établissements d'entraînement) : avenant n° 56 du 11 juillet 2014 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} juillet 2014.....	111
Conserveries (coopératives et SICA) : avenant n° 121 du 18 décembre 2014 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2015	113
Exploitations agricoles (Lot) : avenant n° 148 du 12 janvier 2015 relatif aux salaires minimaux	115
Exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de cultures spécialisées et CUMA (Corrèze) : avenant n° 144 du 19 février 2015 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} février 2015	118
Exploitations agricoles de polyculture, d'élevages spécialisés ou non, coopératives d'utilisation de matériel agricole et exploitations de cultures spécialisées (Deux-Sèvres) : avenant n° 25 du 14 janvier 2015 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2015	120
Exploitations agricoles de polyculture, de viticulture, exploitations maraîchères, CUMA et ETAR (Indre-et-Loire) : avenant n° 164 du 30 juin 2014 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} juillet 2014	122
Exploitations forestières et propriétaires forestiers sylviculteurs (Basse-Normandie et Orne) : avenant n° 66 du 16 janvier 2015 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2015	125
Exploitations forestières (Meurthe-et-Moselle et Vosges) : avenant n° 61 du 12 février 2015 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} mars 2015	129
Exploitations forestières (Meuse) : avenant n° 93 du 12 février 2015 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} mars 2015	133
Exploitations de polyculture et d'élevage (Mayenne) : avenant n° 92 du 24 février 2015 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} mars 2015	137
Exploitations de polyculture et d'élevage (Meurthe-et-Moselle) : avenant n° 88 du 6 février 2015 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} février 2015.....	139
Exploitations de polyculture et d'élevage (Meuse) : avenant n° 144 du 6 février 2015 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} février 2015	142
Exploitations de polyculture et d'élevage et CUMA (Moselle) : avenant n° 46 du 6 février 2015 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} février 2015.....	145
Exploitations de polyculture et entreprises d'élevage (Vosges) : avenant n° 125 du 6 février 2015 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} février 2015.....	148

Exploitations de polyculture et d'élevage, exploitations de culture ou d'élevage spécialisés, entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers et CUMA (Cantal) : avenant n° 77 du 21 janvier 2015 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2015	151
Exploitations de polyculture, d'élevage, de maraîchage, d'arboriculture fruitière, haras et CUMA (Orne) : avenant n° 98 du 21 janvier 2015 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2015	153
Horticulture et pépinières (Orne) : avenant n° 63 du 8 janvier 2015 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2015	156
Production agricole (Vienne) et entreprises de travaux agricoles et ruraux (Vienne et Deux-Sèvres) : avenant n° 47 du 11 février 2015 relatif aux salaires minimaux des salariés non cadres au 1^{er} février 2015	158
Production agricole (Vienne) et entreprises de travaux agricoles et ruraux (Vienne et Deux-Sèvres) : avenant n° 48 du 11 février 2015 relatif aux salaires minimaux des cadres au 1^{er} février 2015.....	160
Scieries agricoles et activités connexes (Lorraine et Alsace) : avenant n° 34 du 12 février 2015 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} mars 2015	162
Scieries agricoles et exploitations forestières (Rhône-Alpes, à l'exception du département de la Loire) : avenant n° 32 du 7 novembre 2014 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} décembre 2014.....	164

Brochure n° 3615

Convention collective nationale

**IDCC : 7014. – ÉTABLISSEMENTS D'ENTRAÎNEMENT
DE CHEVAUX DE COURSES AU GALOP**

**AVENANT N° 56 DU 11 JUILLET 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JUILLET 2014**

NOR : AGRS1597102M
IDCC : 7014

Entre :

L'association des entraîneurs de galop,

D'une part, et

Le syndicat hippique national CFE-CGC ;

La FGA CFDT ;

La CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les montants des salaires mensuels minimaux prévus à l'article 5 de l'annexe III « Cadres » sont les suivants :

(En euros.)

EMPLOI ET ÉCHELON	COEFFICIENT	MONTANT
GV1	320	1 890,43
GV2	330	1 948,80
GV3	340	2 017,41
PG1	345	2 038,01
PG2	355	2 095,46
PG3	375	2 214,32
AE	400	2 362,92

Article 2

La date d'application des dispositions ci-dessus est fixée au 1^{er} juillet 2014.

Article 3

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé au siège de la DIRECCTE de Picardie.

Fait à Chantilly, le 11 juillet 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3607

Convention collective nationale

**IDCC : 7003. – CONSERVERIES
COOPÉRATIVES ET SICA**

AVENANT N° 121 DU 18 DÉCEMBRE 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2015

NOR : AGRS1597101M
IDCC : 7003

Entre :

La section fruits et légumes transformés de FELCOOP,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La CFTC-Agri ;

Le SNCOA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

A compter du 1^{er} janvier 2015, pour 151,67 heures par mois (35 heures hebdomadaires), les salaires mensuels minimaux sont définis comme suit :

(En euros.)

ÉCHELON	SALAIRE MENSUEL
A1	1 457,52
A2	1 471,42
B1	1 491,13
B2	1 505,48
C1	1 525,81
C2	1 554,55
C3	1 580,68
C4	1 609,82
D1	1 646,77
D2	1 682,44

ÉCHELON	SALAIRE MENSUEL
D3	1 756,32
D4	1 857,95
E1	1 932,75
E2	2 032,74
E3	2 191,45
E4	2 333,30
F	2 539,02
G	3 574,99

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 18 décembre 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective
IDCC : 9461. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Lot)
(6 mai 1969)
(Etendue par arrêté du 10 octobre 1969,
Journal officiel du 8 février 1970)

AVENANT N° 148 DU 12 JANVIER 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX
NOR : *AGRS1597112M*
IDCC : *9461*

Entre :
La FDSEA du Lot ;
Le syndicat des entrepreneurs de travaux agricoles du Lot ;
La FDCUMA du Lot,
D'une part, et
Le SNCEA CFE-CGC du Lot ;
La FGTA FO du Lot ;
Le SGA CFDT du Lot ;
La fédération CFTC du Lot,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe III de la convention collective est modifiée comme suit :
« En application des dispositions de l'article 25 de la convention collective et, concernant les cadres, de l'article 5 de son avenant n° 3 du 1^{er} mars 1971, la valeur des 100 premiers points est de 9,61 €, correspondant à la valeur du Smic applicable au 1^{er} janvier 2015.

Il en résulte que les taux horaires applicables à chacun des niveaux et échelons prévus par les articles 24 de la convention et 2 de l'avenant du 1^{er} mars 1971 précité sont les suivants, après arrondissement au centime supérieur.

(Voir tableau page suivante.)

CLASSIFICATION des emplois		HEURES NORMALES (35 heures par semaine)	HEURES MAJORÉES + 25 % (de 36 à 43 heures par semaine)	HEURES MAJORÉES + 50 % (de 44 à 48 heures par semaine)	SALAIRE MENSUEL pour 151,67 heures (embauché pour 35 heures par semaine)
Salariés non cadres					
Niveau	Echelon	Coefficient (*)			
I	1	100 et 105	9,61	12,01	1 457,52
	2	110	9,83	12,29	1 490,92
II	1	120	10,05	12,56	1 524,28
	2	130	10,28	12,85	1 559,17
III	1	140	10,50	13,13	1 592,54
	2	150	10,73	13,41	1 627,42
IV	1	160	10,95	13,69	1 660,79
	2	180	11,40	14,25	1 729,04
Salariés cadres					
Coefficient hiérarchique					
	200		11,84	14,80	1 795,77
	220		12,29	15,36	1 864,02
	280		13,64	17,05	2 068,78
	320		14,53	18,16	2 203,77
	380		15,88	19,85	2 408,52

(*) Ancienne classification - coefficients hiérarchiques.

Article 2

Les parties contractantes demandent l'extension du présent avenant, dont les dispositions prendront effet à compter du premier jour du mois civil suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Fait à Cahors, le 12 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9191. – EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLY CULTURE, D'ÉLEVAGE,
DE CULTURES SPÉCIALISÉES ET CUMA
(Corrèze)
(24 mai 1967)**

(Etendue par arrêté du 18 juillet 1968,
Journal officiel du 24 août 1968)

**AVENANT N° 144 DU 19 FÉVRIER 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} FÉVRIER 2015**

NOR : AGRS1597110M
IDCC : 9191

Entre :

La FDSEA de la Corrèze ;

Le syndicat des maraîchers, horticulteurs et pépiniéristes de la Corrèze,

D'une part, et

La fédération des employés et cadres syndicats FO de la Corrèze ;

Le SGA CFDT du Limousin ;

L'UD CFE-CGC de la Corrèze,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 17 de la convention collective est modifié comme suit :

« Article 17
Rémunération de base

(En euros.)

QUALIFICATION	NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE
Emplois d'exécutants	I	1	100	9,61
		2	110	9,63
Emplois spécialisés	II	1	120	9,74
		2	130	9,83
Emplois qualifiés	III	1	140	9,99
		2	150	10,07
Emplois hautement qualifiés	IV	1	160	10,44
		2	170	10,86

Article 2

L'article 4 de l'avenant « Cadres » du 30 mai 1967 à la convention collective est modifié comme suit :

« Article 4

Salaires

La rémunération du personnel d'encadrement se compose d'un salaire mensuel et d'une prime d'intéressement librement débattue entre les parties.

Le salaire mensuel de base des cadres est fixé comme suit :

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL DE BASE
1	350	3 470
2	280	3 382
3	200	2 325
4	180	2 083

Article 3

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter du 1^{er} février 2015.

Article 4

Le présent avenant sera remis à chacune des organisations signataires et un exemplaire sera déposé à l'unité territoriale de la Corrèze de la DIRECCTE du Limousin.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, conformément aux dispositions des articles L. 2261-26 et suivants du code du travail.

Fait à Tulle, le 19 février 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9791. – EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLYCLTURE,
D'ÉLEVAGES SPÉCIALISÉS OU NON,
CUMA ET EXPLOITATIONS DE CULTURES SPÉCIALISÉES
(Deux-Sèvres)
(8 novembre 2002)**

(Etendue par arrêté du 1^{er} avril 2004,
Journal officiel du 14 avril 2004)

**AVENANT N° 25 DU 14 JANVIER 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2015**

NOR : AGRS1597120M
IDCC : 9791

Entre :

La FNSEA des Deux-Sèvres ;

La FDCUMA des Deux-Sèvres ;

Le syndicat horticole de la région Poitou-Charentes,

D'une part, et

Le SGA CFDT des Deux-Sèvres ;

L'UD CGT-FO ;

La CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 17 de la convention collective est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 17

Salaires

1. Exploitations de polyculture, d'élevages et de cultures spécialisées

a) Ouvriers

Le salaire afférent à chaque coefficient est le suivant à compter du 1^{er} janvier 2015 :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
I	–	9,61	1 457,55

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
II	1	9,85	1 493,95
	2	9,95	1 509,12
III	1	10,17	1 542,48
	2	10,28	1 559,17
IV	1	10,55	1 600,12
	2	11,20	1 698,70

b) Cadres

Le salaire fixe mensuel est le suivant à compter du 1^{er} janvier 2015 :

- 3^e groupe : 1 935 € ;
- 2^e groupe : 2 655 € ;
- 1^{er} groupe : 3 085 €.

2. Coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA)

Le salaire afférent à chaque coefficient est le suivant à compter du 1^{er} janvier 2015 :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
I	–	9,61	1 457,55
II	1	10,06	1 525,80
	2	10,49	1 591,02
III	1	10,77	1 633,49
	2	10,97	1 663,82
IV	1	11,24	1 704,77
	2	11,51	1 745,72

Article 2

Le présent avenant prend effet à compter du 1^{er} janvier 2015.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Niort, le 14 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9371. – EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLYCULTURE, ÉLEVAGE,
VITICULTURE, EXPLOITATIONS MARAÎCHÈRES, CUMA ET ETAR
(Indre-et-Loire)
(15 mars 1966)**

(Etendue par arrêté du 19 décembre 1966,
Journal officiel du 2 février 1967)

AVENANT N° 164 DU 30 JUIN 2014

**RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JUILLET 2014 DES OUVRIERS VENDANGEURS
ET DES OUVRIERS VIGNERONS RÉMUNÉRÉS À LA TÂCHE**

NOR : AGRS1597111M
IDCC : 9371

Entre :

La FDSEA CR ;
L'UDSEA FNSEA,

D'une part, et

La fédération générale de l'agriculture CFDT ;
L'union départementale des syndicats CFTC d'Indre-et-Loire ;
La fédération agroalimentaire et de l'agriculture FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

SALAIRES DES OUVRIERS VENDANGEURS

Article 1^{er}

Salaires horaires minimaux

Les salaires des ouvriers et ouvrières, quel que soit leur âge, employés pendant les vendanges, sont fixés comme suit :

- coupeurs et coupeuses : 9,53 € ;
- hotteurs, hommes de pressoir et conducteurs de tracteurs : 10,10 € ;
- conducteurs de machines à vendanger : 12,43 €.

Article 2

Prestations et avantages en nature

Pour les ouvriers logés et/ou nourris, la valeur des prestations en nature à déduire des salaires ci-dessus est fixée, par jour, à :

- pour la nourriture : 13,33 € (soit, matin : 2 € ; midi : 6,66 € ; soir : 4,67 €) ;
- pour le logement : 1,49 € par jour.

Article 3

Frais de voyage

Les frais de voyage – soit aller, soit retour – du vendangeur par chemin de fer en 2^e classe ou par tout autre moyen de transport en commun, du lieu-dit à son domicile, seront remboursés par l'employeur au salarié, sous réserve que le contrat de travail ait été régulièrement exécuté ou que le salarié parte à la date prévue lors de l'embauche.

SALAIRES DES OUVRIERS VIGNERONS RÉMUNÉRÉS À LA TÂCHE

Article 4

Dénonciation

Concernant les salaires des ouvriers vignerons rémunérés à la tâche, le présent accord pourra être dénoncé au gré de l'une ou l'autre des parties contractantes sous réserve que la dénonciation soit notifiée par lettre recommandée adressée au moins 3 mois à l'avance aux autres parties signataires et déposée conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Il restera toutefois en vigueur jusqu'à ce qu'intervienne la signature d'un nouvel accord ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Article 5

Modification

Toute modification dudit accord sera effectuée suivant la même procédure que celle retenue pour la dénonciation. Toutefois, la commission mixte devra commencer à étudier les modifications demandées dans les 30 jours suivant la date d'expédition de la lettre recommandée visée à l'article 4.

Article 6

Salaires

Les salaires minimaux bruts des ouvriers vignerons rémunérés à la tâche sont fixés, par hectare travaillé, conformément au tableau ci-dessous :

(En euros/ha)

	MONTANT
1. Taille de vignes non ébourgeonnées, y compris décrochage des souches ⁽¹⁾	
Vignes ayant un écartement supérieur à 1,75 m	546,09
Vignes ayant un écartement inférieur à 1,75 m	723,61
En cas de prétaillage, ces tarifs subissent un abattement de 15 %	
2. Taille de vignes ébourgeonnées soigneusement, y compris décrochage des souches ⁽¹⁾	
Vignes ayant un écartement supérieur à 1,75 m	396,74
Vignes ayant un écartement inférieur à 1,75 m	527,69
En cas de prétaillage, ces tarifs subissent un abattement de 15 %	
3. Décrochage des sarments et mise en tas ⁽¹⁾	
a) Fil accoleur dégagé	
Vignes ayant un écartement supérieur à 1,75 m	284,69
Vignes ayant un écartement inférieur à 1,75 m	381,35
b) fil accoleur non dégagé	
Vignes ayant un écartement supérieur à 1,75 m	298,73

	MONTANT
Vignes ayant un écartement inférieur à 1,75 m En cas de prétaillage, ces tarifs subissent un abattement de 25 %	400,06
4. Attachage des longs bois ⁽²⁾	
Vignes ayant un écartement supérieur à 1,75 m	102,76
Vignes ayant un écartement inférieur à 1,75 m	136,75
5. Egourmandage fait au printemps ⁽³⁾	
Vignes ayant un écartement supérieur à 1,75 m	325,78
Vignes ayant un écartement inférieur à 1,75 m	432,82
6. Relèvement des fils et accolage (pour la campagne)	
Vignes ayant un écartement supérieur à 1,75 m	279,19
Vignes ayant un écartement inférieur à 1,75 m	373,63
<p>(1) Si 1 et 3 ou 2 et 3 sont effectués par le même salarié, il y a lieu d'ajouter les sommes. En cas de brûlage, une majoration de salaire sera fixée de gré à gré.</p> <p>(2) Pour 1 sarment. Si 2, multiplier.</p> <p>(3) Si deux passages, ces tarifs s'entendent à raison de 75 % pour le premier passage et de 25 % pour le second.</p>	

Article 7

Date d'effet

Le présent avenant prend effet à compter du 1^{er} juillet 2014. Il abroge et remplace l'avenant n° 162 du 1^{er} juillet 2013 portant accord de salaires.

Article 8

Dépôt et extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé en un exemplaire original format papier et en un exemplaire électronique à la DIRECCTE du Centre, unité territoriale d'Indre-et-Loire, selon les dispositions de l'article D. 2231-3 du code du travail.

Fait à Tours, le 30 juin 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8251. – EXPLOITATIONS FORESTIÈRES
ET PROPRIÉTAIRES FORESTIERS SYLVICULTEURS
(Basse-Normandie et Orne)
(18 juillet 1977)**

(Etendue par arrêté du 21 mars 1978,
Journal officiel du 20 avril 1978)

**AVENANT N° 66 DU 16 JANVIER 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2015**

NOR : AGRS1597103M

IDCC : 8251

Entre :

Le groupement des exploitants forestiers et scieurs bas-normands ;

Le syndicat des propriétaires forestiers sylviculteurs de l'Orne,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

L'UR CFTC-Agri de Basse-Normandie ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I est modifiée comme suit :

« Salaires minimaux des ouvriers des exploitations forestières
rémunérés à la tâche
(applicables sous réserve du respect de l'article 25 de la convention collective)

Les salaires minimaux sont fixés comme suit à compter du 1^{er} janvier 2015.

NATURE DES ESSENCES	PRIX hors frais de mécanisation	FRAIS de mécanisation	PRIX avec frais de mécanisation
Grumes d'œuvre			
a) Abattage, y compris ébranchage avec une découpe intermédiaire pour les grumes de plus de 12 mètres de long et fin bout			
Essences dures :			
– hautes futaies et futaies (1 ^{re} catégorie grumes) (le m ³)	5,73	1,59	7,32
– taillis sous futaies (2 ^e catégorie grumes) (le m ³)	6,33	2,11	8,44
– bois champêtre (3 ^e catégorie grumes) (le m ³)	7,06	3,13	10,19
Essences tendres et résineuses :			
– peuplement homogène, futaies (1 ^{re} catégorie grumes) (le m ³)	4,23	1,42	5,65
– bois épars et élagués (le m ³)	4,83	2,03	6,86
– bois à branches basses (le m ³)	6,77	2,70	9,47
b) Poteaux de lignes brut (le m ³)	10,27	1,57	11,84
c) Travaux annexes :			
– supplément pour abattage à culée noire (le m ³)	5,26	1,71	6,97
– déjumelage (au-delà de 1 mètre) (le trait)	3,93	1,50	5,43
– découpe supplémentaire	De 0,87 à 1,93		
– supplément pour brûlage (le m ³)	De 1,81 à 3,13		
– supplément pour cubage demandé par l'exploitant (le m ³)	0,44		
Bois d'industrie et de chauffage			
a) Perches à moules (le mètre linéaire)	0,15	0,04	0,19
b) Piquets (le stère)	8,16	3,13	11,29
c) Bois de trituration et de chauffage (stères de futaies de feuillus, stères de taillis de feuillus toutes essences et stères de résineux élagués)			
Bois mesurés précisément (tolérance de + ou – 3 %) :			
– bois de tige de 1 mètre ou bois de houppiers	7,22	2,71	9,93
– billons de sciage de moins de 2 mètres	6,68	2,69	9,37
– billons de sciage de 2 mètres et plus	5,26	2,69	7,95
Bois coupé approximativement à longueur (avec tolérance de – 3 % à + 10 %) :			
– bois de tige de 1 mètre ou bois de houppiers	6,28	2,69	8,97
– billons de tige de 2 mètres	4,45	2,69	7,14
d) Bois de tige d'industrie de 2 mètres environ et de moins de 2,50 mètres, non fendu (la tonne)	5,52	4,08	9,60
Un duplicata des tickets de pesée doit être remis à chaque bûcheron			
e) Supplément pour brûlage ou rangement des rémanents (toutes essences) (le stère)	De 1,81 à 2,39		
Traitement de souches de résineux	Majoration de 12 % sur m ³ et stère		

Article 2

L'annexe II est modifiée comme suit :

« Salaires minimaux des personnels des exploitations forestières et scieries
de Basse-Normandie et des personnels sylvicoles de l'Orne

Les salaires minimaux sont fixés comme suit à compter du 1^{er} janvier 2015 :

(En euros.)

EMPLOI, NIVEAU, ÉCHELON	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
Ouvriers et employés			
I	100	9,61	1 457,55
II	120	9,81	1 487,88
	140	9,96	1 510,63
III	150	10,12	1 534,90
	160	10,27	1 557,65
	180	10,93	1 657,75
IV	200	11,81	1 791,22
Agents de maîtrise			
AM I	210	12,05	1 827,62
AM II			
Echelon 1	230	12,69	1 924,69
Echelon 2	270	14,20	2 153,71
AM III			
Echelon 1	320	15,90	2 411,55
Echelon 2	370	17,66	2 678,49
Cadres des exploitations forestières et scieries			
C 1	280	14,55	2 206,80
C 2	360	17,31	2 625,41
C 3	420	19,26	2 921,16
C 4	460	20,67	3 135,02
C 5	480	21,37	3 241,19
C 6	510	22,44	3 403,47
C 7	550	23,85	3 617,33
C 8	600	25,57	3 878,20
Cadres sylviculteurs			
Groupe III			
– chef d'équipe ayant des responsabilités	190	11,66	1 768,47
– garde ayant des ouvriers sous ses ordres	190	11,66	1 768,47
– salarié titulaire du BTA option sylviculture ou d'un d'un diplôme reconnu équivalent	190	11,66	1 768,47

EMPLOI, NIVEAU, ÉCHELON	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
Groupe II			
1 ^{re} catégorie :			
– contremaître sylvicole ou garde ayant des fonctions de contremaître et recevant des instructions générales établies périodiquement	230	12,69	1 924,69
– salarié titulaire d'un BTS option sylviculture ou d'un diplôme reconnu équivalent	230	12,69	1 924,69
– commis d'exploitation sylvicole, agent possédant des connaissances d'estimation et de marquage, chargé de la surveillance des exploitations, de la répartition du travail entre les ouvriers et de leur paie, de l'établissement des feuilles de paie, du métré, du dénombrement, du débardage et du transport des produits	230	12,69	1 924,69
– caissier comptable	230	12,69	1 924,69
2 ^e catégorie :			
– chef d'exploitation sylvicole ayant déjà les mêmes connaissances et attributions que le commis d'exploitation sylvicole et en outre chargé de l'embauche (rédaction du contrat de travail), de l'achat des coupes et de la vente des produits	320	15,90	2 411,55
Groupe I			
– régisseur ou directeur technique, administre le domaine ou l'entreprise selon des directives générales préalablement établies par l'employeur et laissant une large part à l'initiative personnelle	400	18,71	2 837,75

Article 3

L'annexe III est modifiée comme suit :

Au 2, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 6,03 €.

Article 4

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, prend effet au 1^{er} janvier 2015.

Fait à Alençon, le 16 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8411. – EXPLOITATIONS FORESTIÈRES
(Meurthe-et-Moselle et Vosges)
(28 février 1972)**

(Etendue par arrêté du 8 mars 1973,
Journal officiel du 19 avril 1973)

**AVENANT N° 61 DU 12 FÉVRIER 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} MARS 2015**

NOR : AGRS1597104M

IDCC : 8411

Entre :

L'intersyndicale des exploitants forestiers, scieurs et industriels du bois de Lorraine ;

Le syndicat des propriétaires forestiers de Meurthe-et-Moselle ;

La chambre patronale des exploitants forestiers et scieurs des Vosges ;

Le syndicat des propriétaires forestiers et sylviculteurs des Vosges ;

Le syndicat des entrepreneurs des territoires de Lorraine,

D'une part, et

Les UD des syndicats CFDT de Meurthe-et-Moselle et des Vosges ;

L'UR des syndicats FO ;

Le SNCEA CFE-CGC ;

L'UR des syndicats CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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

« Rappelant :

- que le Smic est un salaire de référence, garanti par la loi et applicable à tous les emplois ;
- qu'aucun salarié ne peut percevoir un salaire inférieur, sous réserve des dispositions légales spécifiques à certains travailleurs ;
- qu'à compter du 1^{er} janvier 2015, le Smic horaire est fixé à 9,61 €,

les salaires horaires et mensuels minimaux sont fixés comme suit.

Personnel ouvrier

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures mensuelles)
A	9,61	1 457,55
B	9,77	1 481,82
C	10,21	1 548,55
D	10,65	1 615,29

Agents de maîtrise

(En euros.)

CATÉGORIE	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures mensuelles)
AM I		11,03	1 672,92
AM II	1	12,44	1 886,77
	2	13,84	2 099,11
AM III	1	15,61	2 367,57
	2	17,36	2 632,99

Cadres

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures mensuelles)
C 1	14,18	2 150,68
C 2	17,00	2 578,39
C 3	19,11	2 898,41
C 4	20,50	3 109,24
C 5	21,22	3 218,44
C 6	22,26	3 376,17
C 7	23,67	3 590,03
C 8	25,44	3 858,48

Les rémunérations à la tâche des salariés occupés aux travaux listés ci-dessous sont fixées comme suit :

I. – Grumes

Feuillus toutes essences

(En euros par m³.)

TRAVAUX	SALAIRE DE BASE
1 ^{re} catégorie : abattage de grumes dans les futaies et taillis sous futaie, avec ébranchage et découpe, sans façonnage des houppiers	3,93

TRAVAUX	SALAIRE DE BASE
2 ^e catégorie : abattage dans les futaies avec façonnage des houppiers :	
– avec mise en andain	6,49
– sans mise en andain	5,29
3 ^e catégorie : abattage dans les coupes de régénération sans ouverture de place et chemin :	
– avec mise en andain	6,68
– sans mise en andain	5,49
4 ^e catégorie : abattage dans les taillis sous futaie avec exploitation des taillis :	
– avec mise en andain	7,10
– sans mise en andain	5,78
5 ^e catégorie : abattage dans les taillis sous futaie sans exploitation du taillis mais avec ouverture de place et chemin :	
– avec mise en andain	7,57
– sans mise en andain	5,96

Peupliers

(En euros par m³.)

TRAVAUX	SALAIRE DE BASE
Abattage sans façonnage des houppiers	2,86
Abattage avec façonnage des houppiers :	
– avec mise en andain	5,34
– sans mise en andain	4,16

Résineux

(le cubage est exclusivement sous écorce)

(En euros par m³.)

TRAVAUX	SALAIRE DE BASE
Coupe d'éclaircie	6,27
Coupe à blanc étoc	6,04

Traits de découpe de qualité

(En euros.)

TRAVAUX	SALAIRE DE BASE
Diamètre jusqu'à 65 cm, le trait	0,62
Diamètre supérieur à 65 cm, le trait	1,10

II. – Tous bois d'industrie ou de trituration non écorcés

(En euros.)

Au stère :	
La surmesure d'usage, suivant la nature du bois, est de 20 % sur les 2 mètres :	
– avec mise en andain	Gré à gré
– sans mise en andain	Gré à gré
A la tonne :	
– salaires minimaux correspondant à ces travaux	Gré à gré

III. – Autres bois
(*cube unitaire conventionnel admis*)

(En euros.)

TRAVAUX	SALAIRE DE BASE
Poteaux : – bruts, le m ³	9,92

IV. – Bois de chauffage

(En euros.)

TRAVAUX	SALAIRE DE BASE
Fendu et enstéré	Gré à gré

V. – Travaux divers

(En euros.)

TRAVAUX	SALAIRE DE BASE
Travaux ne pouvant être faits à la pièce : – journée en régie sans machine – journée en régie avec machine	67,50 70,00

Article 2

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter du 1^{er} mars 2015.

Article 3

En application de la circulaire SG/SAFSL/SDTPS/C2010-1509 du 1^{er} juin 2010, le montant maximum des indemnités forfaitaires pour frais de mécanisation pouvant être déduit de l'assiette de cotisations sociales des ouvriers bûcherons est fixé comme suit :

- 1,25 € par m³ pour les grumes de bois d'œuvre ;
- 2,16 € par m³ apparent (remplace l'ancienne unité de stère) ou 3,82 € par tonne pour les bois d'industrie et bois de feu.

Le montant de ces indemnités est applicable aux gains et rémunérations versés aux ouvriers bûcherons depuis le 1^{er} juillet 2010.

Article 4

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

Fait à Nancy, le 12 février 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9551. – EXPLOITATIONS FORESTIÈRES
(Meuse)
(27 juin 1973)**

(Etendue par arrêté du 31 juillet 1974,
Journal officiel du 23 août 1974)

**AVENANT N° 93 DU 12 FÉVRIER 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} MARS 2015**

NOR : AGRS1597115M

IDCC : 9551

Entre :

Le syndicat des exploitants forestiers, scieurs et industriels du bois Meuse et Meurthe-et-Moselle ;

Le syndicat des sylviculteurs producteurs de bois de la Meuse ;

Le syndicat des entrepreneurs des territoires de Lorraine,

D'une part, et

L'UD des syndicats CFDT ;

L'UR des syndicats FO ;

Le SNCEA CFE-CGC ;

L'UR des syndicats CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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

« Rappelant :

- que le Smic est un salaire de référence, garanti par la loi et applicable à tous les emplois ;
- qu'aucun salarié ne peut percevoir un salaire inférieur, sous réserve des dispositions légales spécifiques à certains travailleurs ;
- qu'à compter du 1^{er} janvier 2015, le Smic horaire est fixé à 9,61 €,

les salaires horaires et mensuels minimaux sont fixés comme suit.

Personnel ouvrier

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures mensuelles)
A	9,61	1 457,55
B	9,77	1 481,82
C	10,21	1 548,55
D	10,65	1 615,29

Agents de maîtrise

(En euros.)

CATÉGORIE	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures mensuelles)
AM I		11,03	1 672,92
AM II	1	12,44	1 886,77
	2	13,84	2 099,11
AM III	1	15,61	2 367,57
	2	17,36	2 632,99

Cadres

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures mensuelles)
C 1	14,18	2 150,68
C 2	17,00	2 578,39
C 3	19,11	2 898,41
C 4	20,50	3 109,24
C 5	21,22	3 218,44
C 6	22,26	3 376,17
C 7	23,67	3 590,03
C 8	25,44	3 858,48

Les rémunérations à la tâche des salariés occupés aux travaux listés ci-dessous sont fixées comme suit :

I. – Grumes

Feuillus toutes essences

(En euros par m³.)

TRAVAUX	SALAIRE DE BASE
1 ^{re} catégorie : abattage de grumes dans les futaies et taillis sous futaie, avec ébranchage et découpe, sans façonnage des houppiers	3,93

TRAVAUX	SALAIRE DE BASE
2 ^e catégorie : abattage dans les futaies avec façonnage des houppiers : – avec mise en andain – sans mise en andain	6,49 5,29
3 ^e catégorie : abattage dans les coupes de régénération sans ouverture de place et chemin : – avec mise en andain – sans mise en andain	6,68 5,49
4 ^e catégorie : abattage dans les taillis sous futaie avec exploitation des taillis : – avec mise en andain – sans mise en andain	7,17 5,78
5 ^e catégorie : abattage dans les taillis sous futaie sans exploitation du taillis mais avec ouverture de place et chemin : – avec mise en andain – sans mise en andain	7,73 6,08

Peupliers

(En euros par m³.)

TRAVAUX	SALAIRE DE BASE
Abattage sans façonnage des houppiers	2,86
Abattage avec façonnage des houppiers : – avec mise en andain – sans mise en andain	5,34 4,16

Résineux

(le cubage est exclusivement sous écorce)

(En euros par m³.)

TRAVAUX	SALAIRE DE BASE
Coupe d'éclaircie	6,27
Coupe à blanc étoc	6,04

Traits de découpe de qualité

(En euros.)

TRAVAUX	SALAIRE DE BASE
Diamètre jusqu'à 65 cm, le trait	0,87
Diamètre supérieur à 65 cm, le trait	1,40

II. – Tous bois d'industrie ou de trituration non écorcés

(En euros.)

Au stère : La surmesure d'usage, suivant la nature du bois, est de 20 % sur les 2 mètres : – avec mise en andain – sans mise en andain	Gré à gré Gré à gré
---	------------------------

A la tonne : – salaires minimaux correspondant à ces travaux	Gré à gré
---	-----------

III. – Autres bois (cube unitaire conventionnel admis)

(En euros.)

TRAVAUX	SALAIRE DE BASE
Poteaux : – bruts, le m ³	9,92

IV. – Bois de chauffage

TRAVAUX	SALAIRE DE BASE
Fendu et enstéré	Gré à gré

V. – Travaux divers

(En euros.)

TRAVAUX	SALAIRE DE BASE
Travaux ne pouvant être faits à la pièce :	
– journée en régie sans machine	67,50
– journée en régie avec machine	70,00

Article 2

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter du 1^{er} mars 2015.

Article 3

En application de la circulaire SG/SAFSL/SDTPS/C2010-1509 du 1^{er} juin 2010, le montant maximum des indemnités forfaitaires pour frais de mécanisation pouvant être déduit de l'assiette de cotisations sociales des ouvriers bûcherons est fixé comme suit :

- 1,25 € par m³ pour les grumes de bois d'œuvre ;
- 2,16 € par m³ apparent (remplace l'ancienne unité de stère) ou 3,82 € par tonne pour les bois d'industrie et bois de feu.

Le montant de ces indemnités est applicable aux gains et rémunérations versés aux ouvriers bûcherons depuis le 1^{er} juillet 2010.

Article 4

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

Fait à Nancy, le 12 février 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9531. – EXPLOITATIONS DE POLYCULTURE ET D'ÉLEVAGE
(Mayenne)
(15 février 1974)**

(Etendue par arrêté du 17 novembre 1975,
Journal officiel du 16 janvier 1976)

**AVENANT N° 92 DU 24 FÉVRIER 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} MARS 2015**

NOR : AGRS1597113M
IDCC : 9531

Entre :

La FDSEA,

D'une part, et

Le SGA CFDT ;

La CFE-CGC ;

La CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'annexe II de la convention collective sont modifiées comme suit à compter du 1^{er} mars 2015 :

« A compter du 1^{er} mars 2015, les salaires horaires et mensuels, par catégorie professionnelle, s'établissent comme suit :

(En euros.)

EMPLOI		ÉCHELON	IDENTIFIANT	SALAIRE horaire	SALAIRE mensuel (35 heures hebdomadaires)
1. Personnel d'exécution	Niveau				
	I	1	110	9,61	1 457,55
	Agent de production	2	120	9,67	1 466,65
	II	1	210	9,81	1 487,88
	Agent technique spécialisé	2	220	10,09	1 530,35
	III	1	310	10,12	1 534,90
	Agent technique qualifié	2	320	10,56	1 601,64

EMPLOI		ÉCHELON	IDENTIFIANT	SALAIRE horaire	SALAIRE mensuel (35 heures hebdomadaires)
	IV Agent technique hautement qualifié	1 2	410 420	11,16 12,65	1 692,64 1 918,63
	V Contremaître	–	500	13,86	2 102,15
2. Personnel d'encadrement	VI Chef de culture	–	600	16,41	2 488,90
	VII Régisseur	–	700	19,82	3 006,10

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale de la Mayenne de la DIRECCTE des Pays de la Loire, rue Mac-Donald, à Laval.

Fait à Laval, le 24 février 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9541. – **EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE ET D'ÉLEVAGE**
(Meurthe-et-Moselle)
(29 avril 1977)

(Etendue par arrêté du 26 décembre 1977,
Journal officiel du 14 février 1978)

AVENANT N° 88 DU 6 FÉVRIER 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} FÉVRIER 2015

NOR : AGRS1597114M

IDCC : 9541

Entre :

La FDSEA de Meurthe-et-Moselle ;

Le syndicat professionnel des ETARF de Lorraine ;

La FDCUMA de Meurthe-et-Moselle,

D'une part, et

L'UR des syndicats CGT-FO ;

L'UR des syndicats CFTC ;

L'UD des syndicats CFDT ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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

« Rappelant :

- que le Smic est un salaire de référence horaire, garanti par la loi et applicable à tous les emplois ;
- qu'aucun salarié ne peut percevoir un salaire inférieur, sous réserve des dispositions légales spécifiques à certains travailleurs ;
- que le Smic horaire est fixé à 9,61 € depuis le 1^{er} janvier 2015,

les salaires horaires et mensuels minimaux sont fixés comme suit.

Ouvriers et employés

(En euros.)

CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE		SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Niveau	Echelon		
I	1	9,61	1 457,55
	2	9,69	1 469,68
II	1	9,81	1 487,88
	2	9,88	1 498,50
III	1	10,00	1 516,70
	2	10,11	1 533,38
IV	1	10,51	1 594,05
	2	10,81	1 639,55

Techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE		SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Niveau	Echelon		
I	1. Technicien I	11,04	1 674,44
	2. Agent de maîtrise et technicien	11,45	1 736,62
II	Agent de maîtrise et technicien	12,77	1 936,83

Cadres

(En euros.)

CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE		SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Niveau	Echelon		
I	1	13,08	1 983,84
	2	14,23	2 158,26
II	–	17,38	2 636,02

Les rémunérations à la tâche des salariés occupés à la récolte et au traitement des fruits sont fixées comme suit :

Chapitre I^{er} « Base de calcul »

Base de calcul : taux horaire du niveau I, échelon 1 + indemnité de congés payés de 10 %, soit, au 1^{er} janvier 2015 : 9,61 € + 0,96 € = 10,57 €.

Chapitre II « Normes de cueillette et de récolte par produit »

(En euros.)

	PRIX À LA CAISSE (caisse = 100 kg)
Mirabelles cueillies : 32 kg par heure	33,03
Mirabelles ramassées et triées : 60 kg par heure	17,62
Mirabelles tout venant : 90 kg par heure	11,74
Mirabelles cueillies sur verger piéton	Gré à gré

	PRIX À LA CAISSE (caisse = 100 kg)
Quetsches cueillies : 64 kg par heure	16,52
Quetsches ramassées et triées : 80 kg par heure	13,21
Quetsches tout venant : 110 kg par heure	9,61
Fraises de plein champ, cueillies saines et mises en barquettes :	
Première et dernière semaines de cueillette : 10 kg par heure	105,70
Autres semaines : 15 kg par heure	70,47
Pommiers :	
< 3 mètres : 130 kg par heure	8,13
> 3 mètres : 110 kg par heure	9,61
Poiriers :	
< 3 mètres : 150 kg par heure	7,05
> 3 mètres : 130 kg par heure	8,13
Framboises de plein air en barquettes : 3,5 kg par heure	302,00
Cerises douces :	
> 3 mètres : 12 kg par heure	88,08
< 3 mètres : 15 kg par heure	70,47
Cerises acides : 9 kg par heure	117,44
Myrtilles : 5,5 kg par heure	192,18

Les modalités de rémunération doivent être indiquées dans le contrat de travail écrit.

Un barème devra être remis au salarié lors de l'embauche, lorsqu'il est rémunéré à la tâche.

Chapitre III « Pesée »

La pesée ou le comptage des caisses se fera en présence du salarié à qui sera remis un relevé journalier ou un bon pour chaque pesée. »

Article 2

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter du 1^{er} février 2015.

Article 3

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

Fait à Laxou, le 6 février 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9553. – EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE ET D'ÉLEVAGE
(Meuse)
(28 septembre 1967)**

(Etendue par arrêté du 29 janvier 1968,
Journal officiel du 8 mars 1968)

**AVENANT N° 144 DU 6 FÉVRIER 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} FÉVRIER 2015**

NOR : AGRS1597116M

IDCC : 9553

Entre :

La FDSA de la Meuse ;

Le syndicat professionnel des ETARF de Lorraine,

D'une part, et

L'UR des syndicats CGT-FO ;

L'UR des syndicats CFTC ;

L'UD des syndicats CFDT ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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

« Rappelant :

- que le Smic est un salaire de référence horaire, garanti par la loi et applicable à tous les emplois ;
- qu'aucun salarié ne peut percevoir un salaire inférieur, sous réserve des dispositions légales spécifiques à certains travailleurs ;
- que le Smic horaire est fixé à 9,61 € depuis le 1^{er} janvier 2015,

les salaires horaires et mensuels minimaux sont fixés comme suit.

Ouvriers et employés

(En euros.)

CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE		SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Niveau	Echelon		
I	1	9,61	1 457,55
	2	9,69	1 469,68
II	1	9,81	1 487,88
	2	9,88	1 498,50
III	1	10,00	1 516,70
	2	10,11	1 533,38
IV	1	10,51	1 594,05
	2	10,81	1 639,55

Techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE		SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Niveau	Echelon		
I	1. Technicien I	11,04	1 674,44
	2. Agent de maîtrise et technicien	11,45	1 736,62
II	Agent de maîtrise et technicien	12,77	1 936,83

Cadres

(En euros.)

CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE		SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Niveau	Echelon		
I	1	13,08	1 983,84
	2	14,23	2 158,26
II	–	17,38	2 636,02

Les rémunérations à la tâche des salariés occupés à la récolte et au traitement des fruits sont fixées comme suit :

Chapitre I^{er} « Base de calcul »

Base de calcul : taux horaire du niveau I, échelon 1 + indemnité de congés payés de 10 %, soit, au 1^{er} janvier 2015 : 9,61 € + 0,96 € = 10,57 €.

Chapitre II « Normes de cueillette et de récolte par produit »

(En euros.)

	PRIX À LA CAISSE (caisse = 100 kg)
Mirabelles cueillies : 32 kg par heure	33,03
Mirabelles ramassées et triées : 60 kg par heure	17,62
Mirabelles tout venant : 90 kg par heure	11,74
Mirabelles cueillies sur verger piéton	Gré à gré

	PRIX À LA CAISSE (caisse = 100 kg)
Quetsches cueillies : 64 kg par heure	16,52
Quetsches ramassées et triées : 80 kg par heure	13,21
Quetsches tout venant : 110 kg par heure	9,61
Fraises de plein champ, cueillies saines et mises en barquettes :	
Première et dernière semaines de cueillette : 10 kg par heure	105,70
Autres semaines : 15 kg par heure	70,47
Pommiers :	
< 3 mètres : 130 kg par heure	8,13
> 3 mètres : 110 kg par heure	9,61
Poiriers :	
< 3 mètres : 150 kg par heure	7,05
> 3 mètres : 130 kg par heure	8,13
Framboises de plein air en barquettes : 3,5 kg par heure	302,00
Cerises douces :	
> 3 mètres : 12 kg par heure	88,08
< 3 mètres : 15 kg par heure	70,47
Cerises acides : 9 kg par heure	117,44
Myrtilles : 5,5 kg par heure	192,18

Les modalités de rémunération doivent être indiquées dans le contrat de travail écrit.

Un barème devra être remis au salarié lors de l'embauche, lorsqu'il est rémunéré à la tâche.

Chapitre III « Pesée »

La pesée ou le comptage des caisses se fera en présence du salarié à qui sera remis un relevé journalier ou un bon pour chaque pesée. »

Article 2

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter du 1^{er} février 2015.

Article 3

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

Fait à Laxou, le 6 février 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9573. – EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE
ET D'ÉLEVAGE ET CUMA**

(Moselle)

(17 mai 1977)

(Etendue par arrêté du 28 janvier 1980,
Journal officiel du 21 février 1980)

AVENANT N° 46 DU 6 FÉVRIER 2015

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} FÉVRIER 2015

NOR : AGRS1597117M

IDCC : 9573

Entre :

La FDSEA de Moselle ;

Le syndicat professionnel des ETARF de Lorraine ;

La FDCUMA de Moselle,

D'une part, et

L'UR des syndicats CGT-FO ;

L'UR des syndicats CFTC ;

L'UD des syndicats CFDT ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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

« Rappelant :

- que le Smic est un salaire de référence horaire, garanti par la loi et applicable à tous les emplois ;
- qu'aucun salarié ne peut percevoir un salaire inférieur, sous réserve des dispositions légales spécifiques à certains travailleurs ;
- que le Smic horaire est fixé à 9,61 € depuis le 1^{er} janvier 2015,

les salaires horaires et mensuels minimaux sont fixés comme suit.

Ouvriers et employés

(En euros.)

CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE		SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Niveau	Echelon		
I	1	9,61	1 457,55
	2	9,69	1 469,68
II	1	9,81	1 487,88
	2	9,88	1 498,50
III	1	10,00	1 516,70
	2	10,11	1 533,38
IV	1	10,51	1 594,05
	2	10,81	1 639,55

Techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE		SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Niveau	Echelon		
I	1. Technicien I	11,04	1 674,44
	2. Agent de maîtrise et technicien	11,45	1 736,62
II	Agent de maîtrise et technicien	12,77	1 936,83

Cadres

(En euros.)

CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE		SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Niveau	Echelon		
I	1	13,08	1 983,84
	2	14,23	2 158,26
II	–	17,38	2 636,02

Les rémunérations à la tâche des salariés occupés à la récolte et au traitement des fruits sont fixées comme suit :

Chapitre I^{er} « Base de calcul »

Base de calcul : taux horaire du niveau I, échelon 1 + indemnité de congés payés de 10 %, soit, au 1^{er} janvier 2015 : 9,61 € + 0,96 € = 10,57 €.

Chapitre II « Normes de cueillette et de récolte par produit »

(En euros.)

	PRIX À LA CAISSE (caisse = 100 kg)
Mirabelles cueillies : 32 kg par heure	33,03
Mirabelles ramassées et triées : 60 kg par heure	17,62
Mirabelles tout venant : 90 kg par heure	11,74

	PRIX À LA CAISSE (caisse = 100 kg)
Mirabelles cueillies sur verger piéton	Gré à gré
Quetsches cueillies : 64 kg par heure	16,52
Quetsches ramassées et triées : 80 kg par heure	13,21
Quetsches tout venant : 110 kg par heure	9,61
Fraises de plein champ, cueillies saines et mises en barquettes :	
Première et dernière semaines de cueillette : 10 kg par heure	105,70
Autres semaines : 15 kg par heure	70,47
Pommiers :	
< 3 mètres : 130 kg par heure	8,13
> 3 mètres : 110 kg par heure	9,61
Poiriers :	
< 3 mètres : 150 kg par heure	7,05
> 3 mètres : 130 kg par heure	8,13
Framboises de plein air en barquettes : 3,5 kg par heure	302,00
Cerises douces :	
> 3 mètres : 12 kg par heure	88,08
< 3 mètres : 15 kg par heure	70,47
Cerises acides : 9 kg par heure	117,44
Myrtilles : 5,5 kg par heure	192,18

Les modalités de rémunération doivent être indiquées dans le contrat de travail écrit.

Un barème devra être remis au salarié lors de l'embauche, lorsqu'il est rémunéré à la tâche.

Chapitre III « Pesée »

La pesée ou le comptage des caisses se fera en présence du salarié à qui sera remis un relevé journalier ou un bon pour chaque pesée. »

Article 2

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter du 1^{er} février 2015.

Article 3

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

Fait à Laxou, le 6 février 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9881. – EXPLOITATIONS DE POLYCULTURE
ET ENTREPRISES D'ÉLEVAGE**

(Vosges)

(14 avril 1969)

(Etendue par arrêté du 10 octobre 1969,
Journal officiel du 21 janvier 1970)

**AVENANT N° 125 DU 6 FÉVRIER 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} FÉVRIER 2015**

NOR : AGRS1597121M

IDCC : 9881

Entre :

La FDSEA des Vosges ;

Le syndicat professionnel des ETARF de Lorraine,

D'une part, et

L'UR des syndicats CGT-FO ;

L'UR des syndicats CFTC ;

L'UD des syndicats CFDT ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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

« Rappelant :

- que le Smic est un salaire de référence horaire, garanti par la loi et applicable à tous les emplois ;
- qu'aucun salarié ne peut percevoir un salaire inférieur, sous réserve des dispositions légales spécifiques à certains travailleurs ;
- que le Smic horaire est fixé à 9,61 € depuis le 1^{er} janvier 2015,

les salaires horaires et mensuels minimaux sont fixés comme suit.

Ouvriers et employés

(En euros.)

CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE		SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Niveau	Echelon		
I	1	9,61	1 457,55
	2	9,69	1 469,68
II	1	9,81	1 487,88
	2	9,88	1 498,50
III	1	10,00	1 516,70
	2	10,11	1 533,38
IV	1	10,51	1 594,05
	2	10,81	1 639,55

Techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE		SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Niveau	Echelon		
I	1. Technicien I	11,04	1 674,44
	2. Agent de maîtrise et technicien	11,45	1 736,62
II	Agent de maîtrise et technicien	12,77	1 936,83

Cadres

(En euros.)

CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE		SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Niveau	Echelon		
I	1	13,08	1 983,84
	2	14,23	2 158,26
II	–	17,38	2 636,02

Les rémunérations à la tâche des salariés occupés à la récolte et au traitement des fruits sont fixées comme suit :

Chapitre I^{er} « Base de calcul »

Base de calcul : taux horaire du niveau I, échelon 1 + indemnité de congés payés de 10 %, soit, au 1^{er} janvier 2015 : 9,61 € + 0,96 € = 10,57 €.

Chapitre II « Normes de cueillette et de récolte par produit »

(En euros.)

	PRIX À LA CAISSE (caisse = 100 kg)
Mirabelles cueillies : 32 kg par heure	33,03
Mirabelles ramassées et triées : 60 kg par heure	17,62
Mirabelles tout venant : 90 kg par heure	11,74
Mirabelles cueillies sur verger piéton	Gré à gré

	PRIX À LA CAISSE (caisse = 100 kg)
Quetsches cueillies : 64 kg par heure	16,52
Quetsches ramassées et triées : 80 kg par heure	13,21
Quetsches tout venant : 110 kg par heure	9,61
Fraises de plein champ, cueillies saines et mises en barquettes :	
Première et dernière semaines de cueillette : 10 kg par heure	105,70
Autres semaines : 15 kg par heure	70,47
Pommiers :	
< 3 mètres : 130 kg par heure	8,13
> 3 mètres : 110 kg par heure	9,61
Poiriers :	
< 3 mètres : 150 kg par heure	7,05
> 3 mètres : 130 kg par heure	8,13
Framboises de plein air en barquettes : 3,5 kg par heure	302,00
Cerises douces :	
> 3 mètres : 12 kg par heure	88,08
< 3 mètres : 15 kg par heure	70,47
Cerises acides : 9 kg par heure	117,44
Myrtilles : 5,5 kg par heure	192,18

Les modalités de rémunération doivent être indiquées dans le contrat de travail écrit.

Un barème devra être remis au salarié lors de l'embauche, lorsqu'il est rémunéré à la tâche.

Chapitre III « Pesée »

La pesée ou le comptage des caisses se fera en présence du salarié à qui sera remis un relevé journalier ou un bon pour chaque pesée. »

Article 2

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter du 1^{er} février 2015.

Article 3

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

Fait à Laxou, le 6 février 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9151. – EXPLOITATIONS DE POLYCULTURE ET D'ÉLEVAGE,
EXPLOITATIONS DE CULTURE OU D'ÉLEVAGE SPÉCIALISÉS,
ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES RURAUX ET FORESTIERS
ET COOPÉRATIVES D'UTILISATION DE MATÉRIEL AGRICOLE**

(Cantal)

(5 janvier 1978)

(Etendue par arrêté du 7 novembre 1978,
Journal officiel du 19 janvier 1979)

AVENANT N° 77 DU 21 JANVIER 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2015

NOR : AGRS1597109M

IDCC : 9151

Entre :

La FDSEA du Cantal ;

La FDCUMA ;

La FEDT,

D'une part, et

L'UD CFDT du Cantal ;

L'UD CFTC du Cantal ;

L'UD SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'annexe I sont ainsi modifiées :

« Les salaires minimaux, prévus à l'article 21, afférents à chacun des coefficients sont fixés comme suit.

Ouvriers, employés

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 35 heures par semaine)
I	1	100	9,61	1 457,55
	2	110	9,63	1 460,58
II	1	120	9,69	1 469,68
	2	130	9,78	1 483,33
III	1	140	9,87	1 496,98
	2	150	10,00	1 516,70
IV	1	160	10,77	1 633,49
	2	170	11,22	1 701,74

Techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 35 heures par semaine)
I	1	200	11,80	1 789,71
	2	210	12,53	1 900,43
II	1	220	13,07	1 982,33

Cadres

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 35 heures par semaine)
I	300	15,21	2 306,90
II	310	17,36	2 632,99

Article 2

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, prend effet à compter du 1^{er} janvier 2015.

Fait à Aurillac, le 21 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9612. – EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLY CULTURE,
D'ÉLEVAGE, DE MARAÎCHAGE, D'ARBORICULTURE FRUITIÈRE,
HARAS ET CUMA**

(Orne)

(20 juillet 1977)

(Etendue par arrêté du 25 janvier 1979,

Journal officiel du 10 mars 1979)

AVENANT N° 98 DU 21 JANVIER 2015

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2015

NOR : AGRS1597118M

IDCC : 9612

Entre :

La FDSEA de l'Orne ;

La FDCUMA de l'Orne,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

L'UR CFTC-Agri de Basse-Normandie ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions du 1° « Mode de calcul du salaire » du A « Dispositions générales » de l'article 16 de la convention collective sont modifiées comme suit :

« a) Personnel d'exécution

Les salaires horaires et mensuels sont fixés comme suit à compter du 1^{er} janvier 2015.

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base : 152 heures)
110	9,61	1 460,72
120	9,70	1 474,40
210	9,81	1 491,12
220	10,06	1 529,12
310	10,24	1 556,48
320	10,54	1 602,08
410	11,20	1 702,40
420	11,61	1 764,72

b) Cadres

Les salaires horaires et mensuels sont fixés comme suit à compter du 1^{er} janvier 2015 :

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base : 152 heures)
500	12,07	1 834,64
600	14,04	2 134,08
700	16,05	2 439,60

Article 2

Les dispositions des 1^o et 2^o du A « Apprentis » de l'article 17 sont modifiées comme suit :

« 1^o L'évaluation journalière de la nourriture, boisson comprise, est fixée à 1,99 € au 1^{er} janvier 2015.

2^o L'évaluation mensuelle du logement est fixée à 3,99 € au 1^{er} janvier 2015. »

Les dispositions des 1^o, 2^o et 3^o du B « Personnel d'exécution » de l'article 17 sont modifiées comme suit :

« 1^o L'évaluation journalière de la nourriture, boisson comprise, est fixée à 16,28 € au 1^{er} janvier 2015 pour tous les coefficients. Elle se décompose comme suit :

- petit déjeuner : 3,26 € ;
- déjeuner : 6,51 € ;
- dîner : 6,51 €.

2^o L'évaluation du lavage seul est fixée à 22,83 €, celle du lavage et du raccommodage du linge de corps et des vêtements à 32,24 € par mois au 1^{er} janvier 2015.

3^o La valeur du logement est fixée comme suit au 1^{er} janvier 2015 :

a) Logement individuel meublé :

(En euros.)

	MONTANT PAR MOIS
Chambre meublée possédant l'électricité, un moyen de chauffage efficace, l'eau chaude et l'eau froide	79,03
Chambre meublée possédant l'électricité, un moyen de chauffage efficace, l'eau chaude et l'eau froide, avec une installation de douche individuelle ou collective	97,24
Chambre meublée possédant l'électricité, le chauffage central, l'eau chaude et l'eau froide ainsi qu'une salle de bains	117,78

	MONTANT PAR MOIS
Chambre meublée possédant l'électricité, le chauffage central, l'eau chaude et l'eau froide ainsi qu'une salle de bains et des WC	129,53

Par moyen de chauffage efficace, il faut entendre un moyen de chauffage permettant d'assurer une température de 18° C.

b) Logement non meublé, à défaut d'évaluation dans le contrat individuel de travail (sont classées pièces habitables les chambres, salles à manger, cuisines formant salles de séjour. N'entrent pas dans cette catégorie les petits débarras, cabinets de toilette, salles de bains et toutes pièces d'une surface inférieure à 9 m²)

(En euros.)

MAISON NON MEUBLÉE DISPOSANT D'UNE INSTALLATION ÉLECTRIQUE et d'une distribution d'eau courante	MONTANT par pièce habitable et par mois
Construction ou installation récentes plâtres, peintures et tapisseries neufs ou en très bon état	49,49
Bon état général, peintures et tapisseries propres	39,15
Etat moyen, logement propre mais pouvant nécessiter certains travaux (peintures, papiers, etc.)	32,92

(Le reste sans changement.)

Article 3

Le présent avenant prend effet au 1^{er} janvier 2015 et les parties signataires en demandent l'extension.

Fait à Alençon, le 21 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective
IDCC : 9613. – BRANCHES SPÉCIALISÉES DE L'HORTICULTURE
ET DES PÉPINIÈRES
(Orne)
(24 septembre 1969)
(Etendue par arrêté du 6 octobre 1972,
Journal officiel du 3 novembre 1972)

AVENANT N° 63 DU 8 JANVIER 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2015

NOR : *AGRS1597119M*
IDCC : 9613

Entre :
Le syndicat des horticulteurs et pépiniéristes de l'Orne,
D'une part, et
La FGA CFDT,
L'UR CFTC-Agri de Basse-Normandie ;
Le SNCEA CFE-CGC,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 16 « Mode de calcul des salaires » de la convention collective sont modifiées comme suit :

« Sous réserve de l'application du Smic, les salaires sont fixés comme suit à compter du 1^{er} janvier 2015 :

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUALISÉ (base : 152 heures)
110	9,61	1 460,72
210	9,80	1 489,60
220	9,90	1 504,80
310	10,11	1 536,72
320	10,23	1 554,96
410	10,67	1 621,84
420	10,93	1 661,36

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUALISÉ (base : 152 heures)
450	11,66	1 772,32
500	12,12	1 842,24
550	13,08	1 988,16
660	14,15	2 150,80

Article 2

Le présent avenant prend effet au 1^{er} janvier 2015 et les parties signataires en demandent l'extension.

Fait à Alençon, le 8 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8542. – SECTEUR DE LA PRODUCTION AGRICOLE
(Vienne)
ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX
(Vienne et Deux-Sèvres)
(23 décembre 1999)**

(Etendue par arrêté du 26 juin 2000,
Journal officiel du 13 juillet 2000)

**AVENANT N° 47 DU 11 FÉVRIER 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX DES SALARIÉS NON CADRES
AU 1^{ER} FÉVRIER 2015**

NOR : AGRS1597106M
IDCC : 8542

Entre :

La FNSEA de la Vienne ;

Le syndicat des entrepreneurs des territoires de travaux agricoles forestiers et ruraux de la Vienne ;

Le syndicat des entrepreneurs des territoires de travaux agricoles forestiers et ruraux des Deux-Sèvres,

D'une part, et

L'UD CFDT de la Vienne ;

L'UD CFDT des Deux-Sèvres ;

La CFTC-Agri de la Vienne et des Deux-Sèvres,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La grille de salaires de l'article 36 de la convention collective est modifiée comme suit :

(En euros.)

CATÉGORIE		TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Niveau	Echelon		
I	–	9,61	1 457,55
II	1	9,89	1 500,02
	2	9,96	1 510,63
III	1	10,12	1 534,90
	2	10,23	1 551,58

CATÉGORIE		TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Niveau	Echelon		
IV	1	10,63	1 612,25
	2	11,24	1 704,77

Article 2

Les dispositions du présent avenant prennent effet le 1^{er} février 2015.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Saint-Benoît, le 11 février 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective
IDCC : 8542. – SECTEUR DE LA PRODUCTION AGRICOLE
(Vienne)
ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX
(Vienne et Deux-Sèvres)
(23 décembre 1999)
(Etendue par arrêté du 26 juin 2000,
Journal officiel du 13 juillet 2000)

AVENANT N° 48 DU 11 FÉVRIER 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX DES CADRES AU 1^{ER} FÉVRIER 2015

NOR : AGRS1597107M
IDCC : 8542

Entre :
La FNSEA de la Vienne ;
Le syndicat des entrepreneurs des territoires de travaux agricoles forestiers et ruraux de la Vienne ;
Le syndicat des entrepreneurs des territoires de travaux agricoles forestiers et ruraux des Deux-Sèvres,

D'une part, et
L'UD CFDT de la Vienne ;
L'UD CFDT des Deux-Sèvres ;
La CFTC-Agri de la Vienne et des Deux-Sèvres,

D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 6 « Détermination des salaires » de l'annexe I de la convention collective sont modifiées comme suit :

« Les valeurs au 1^{er} janvier 2015 sont les suivantes :

(En euros.)

GROUPE	SALAIRE MENSUEL
1	3 232
2	2 713
3	2 215

Article 2

Les dispositions du présent avenant prennent effet le 1^{er} février 2015.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Saint-Benoît, le 11 février 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8412. – SCIERIES AGRICOLES
ET ACTIVITÉS CONNEXES**

(Lorraine et Alsace)

(7 juin 1988)

(Etendue par arrêté du 7 septembre 1988,
Journal officiel du 17 septembre 1988)

**AVENANT N° 34 DU 12 FÉVRIER 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} MARS 2015**

NOR : AGRS1597105M

IDCC : 8412

Entre :

La fédération nationale du bois et les fédérations départementales des Vosges, de la Moselle, de la Meuse et de la Meurthe-et-Moselle ;

Le syndicat régional des scieurs et exploitants forestiers d'Alsace,

D'une part, et

La fédération régionale de l'agroalimentaire CFDT de Lorraine ;

Les UR CFTC de Lorraine et d'Alsace ;

Les UR CGT-FO de Lorraine et d'Alsace ;

Les UR CFE-CGC de Lorraine et d'Alsace,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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

« Rappelant :

- que le Smic est un salaire de référence, garanti par la loi et applicable à tous les emplois ;
- qu'aucun salarié ne peut percevoir un salaire inférieur, sous réserve des dispositions légales spécifiques à certains travailleurs ;
- qu'à compter du 1^{er} janvier 2015 le Smic horaire est fixé à 9,61 €,

les salaires horaires et mensuels minimaux sont fixés comme suit.

Personnel ouvrier, administratif, technique et technico-commercial

(En euros.)

NIVEAU		COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
1	AB	100	9,61	1 457,55
2	C	105	9,62	1 459,07
	D	110	9,63	1 460,58
3	E	115	9,65	1 463,62
	F	125	9,67	1 466,65
	G	135	9,69	1 469,68
4	H	150	10,07	1 527,32
	I	170	10,82	1 641,07
	L	180	11,18	1 695,67
	J-M	200	11,91	1 806,39
	K	220	12,68	1 923,18
5	N	250	13,79	2 091,53

Personnel d'encadrement

(En euros.)

NIVEAU		COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
4	O	200	11,91	1 806,39
5	P	250	13,79	2 091,53
7	R	275	14,73	2 234,10
6	Q	300	15,64	2 372,12
7	S	350	17,53	2 658,78
8	U	400	19,41	2 943,91
7	T a	440	20,91	3 171,42
	T b	450	21,28	3 227,54
8	V	460	21,66	3 285,17
	W	520	23,90	3 624,91

Article 2

Pour les cadres de la 3^e catégorie au sens de l'avenant n° 18 du 17 mai 2004, le salaire mensuel pourra faire l'objet d'une convention de forfait dans les limites définies par ledit avenant.

Article 3

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter du 1^{er} mars 2015.

Article 4

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

Fait à Nancy, le 12 février 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective
IDCC : 8822. – SCIERIES AGRICOLES
ET EXPLOITATIONS FORESTIÈRES
(Rhône-Alpes, à l'exception de la Loire)
(27 juin 1988)

(Etendue par arrêté du 30 janvier 1989,
Journal officiel du 8 février 1989)

AVENANT N° 32 DU 7 NOVEMBRE 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} DÉCEMBRE 2014

NOR : AGRS1597108M
IDCC : 8822

Entre :

Le syndicat des exploitants forestiers et scieurs de l'Isère ;
Le syndicat des exploitants forestiers et scieurs de la Savoie ;
Le syndicat des exploitants forestiers et scieurs de la Haute-Savoie ;
Le syndicat des exploitants forestiers et scieurs de la Drôme et de l'Ardèche ;
Le syndicat des exploitants forestiers et scieurs du Rhône ;
Le syndicat des exploitants forestiers et scieurs de l'Ain ;
Le syndicat des forestiers privés de Rhône-Alpes,

D'une part, et

La CGT-FO ;
La CFTC-Agri ;
Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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

« Salaires minimaux
(sous réserve des dispositions relatives au Smic)

(En euros.)

CLASSIFICATION DES EMPLOIS			COEFFICIENT	SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Emploi	Niveau	Echelon			
1. Agent de production	1	AB	100	9,53	1 445,41
	2	C	105	9,55	1 448,44
		D	110	9,58	1 453,00

CLASSIFICATION DES EMPLOIS			COEFFICIENT	SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Emploi	Niveau	Echelon			
	3	E	115	9,63	1 460,58
		F	125	9,66	1 465,13
		G	135	9,68	1 468,16
	4	H	150	9,70	1 471,20
		I	170	10,04	1 522,76
		J	200	11,15	1 691,12
2. Personnel administratif	1	AB	100	9,53	1 445,41
	2	C	105	9,55	1 448,44
		D	110	9,58	1 453,00
	3	E	115	9,63	1 460,58
		F	125	9,66	1 465,13
		G	135	9,68	1 468,16
	4	H	150	9,70	1 471,20
		I	170	10,04	1 522,76
		K	220	11,80	1 789,70
3. Personnel technique et technico-commercial	4	L	180	10,47	1 587,98
		M	200	11,15	1 691,12
	5	N	250	12,80	1 941,37
4. Personnel d'encadrement	4	O	190	10,81	1 639,55
	5	P	250	12,80	1 941,37
	6	Q	300	14,48	2 196,18
	7	R	275	13,65	2 070,29
		S	350	16,16	2 450,98
		T	420	18,50	2 805,89
	8	U	380	17,17	2 604,17
		V	450	19,51	2 959,08
		W	500	21,20	3 215,40

Prime d'ancienneté : la valeur du point d'ancienneté est fixée à 5,12 €. »

Article 2

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

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant. Il sera remis à chacune des organisations signataires et déposé, par la partie la plus diligente, à l'unité territoriale du Rhône de la DIRECCTE de Rhône-Alpes sur support papier et par voie électronique.

Fait à Lyon, le 7 novembre 2014.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou

165150150-000415

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
