

# BULLETIN OFFICIEL

## CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL  
CONVENTIONS COLLECTIVES

# BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

**FASCICULE N° 2015/24 DU 4 JUILLET 2015**

	<u>Pages</u>
<b>Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social....</b>	<b>1</b>
<b>Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt .....</b>	<b>102</b>

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

---

## CONVENTIONS COLLECTIVES

### SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2015/24

#### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Boucherie, boucherie-charcuterie</b> : avenant n° 1 du 25 mars 2015 à l'avenant n° 38 du 6 mai 2013 relatif à la prévoyance frais de soins de santé .....	4
<b>Cabinets médicaux (Martinique)</b> : convention collective du 30 juillet 1986 .....	10
<b>Cabinets médicaux (Martinique)</b> : avenant « Salaires » n° 1 du 14 avril 1988 .....	25
<b>Cabinets médicaux (Martinique)</b> : avenant « Salaires » n° 2 du 8 juin 1989 .....	26
<b>Cabinets médicaux (Martinique)</b> : avenant « Salaires » n° 3 du 13 septembre 1990 .....	27
<b>Cabinets médicaux (Martinique)</b> : avenant « Salaires » n° 4 du 8 octobre 1991 .....	28
<b>Cabinets médicaux (Martinique)</b> : avenant « Salaires » n° 5 du 26 novembre 1992 .....	29
<b>Cabinets médicaux (Martinique)</b> : avenant « Salaires » n° 6 du 10 février 1994 .....	30
<b>Cabinets médicaux (Martinique)</b> : avenant « Salaires » n° 7 du 10 octobre 1996 .....	31
<b>Cabinets médicaux (Martinique)</b> : avenant « Salaires » n° 8 du 27 novembre 1997 .....	33
<b>Cabinets médicaux (Martinique)</b> : avenant « Salaires » n° 9 du 23 février 2001 .....	35
<b>Cabinets médicaux (Martinique)</b> : avenant « Salaires » n° 10 du 28 juillet 2004 .....	38
<b>Cabinets médicaux (Martinique)</b> : avenant « Salaires » n° 11 du 27 juillet 2005 .....	41
<b>Cabinets médicaux (Martinique)</b> : avenant « Salaires » n° 12 du 13 avril 2006 .....	42
<b>Cabinets médicaux (Martinique)</b> : avenant « Salaires » n° 13 du 2 mai 2007 .....	43
<b>Cabinets médicaux (Martinique)</b> : avenant « Salaires » n° 14 du 2 avril 2008 .....	44
<b>Cabinets médicaux (Martinique)</b> : avenant « Salaires » n° 15 du 4 février 2009 .....	45
<b>Cabinets médicaux (Martinique)</b> : avenant « Salaires » n° 16 du 10 février 2010 .....	46
<b>Cabinets médicaux (Martinique)</b> : avenant « Salaires » n° 17 du 29 juin 2011 .....	47
<b>Cabinets médicaux (Martinique)</b> : avenant « Salaires » n° 18 du 25 avril 2012 .....	48
<b>Cabinets médicaux (Martinique)</b> : avenant « Salaires » n° 19 du 10 juillet 2013 .....	49
<b>Cabinets médicaux (Martinique)</b> : avenant « Salaires » n° 20 du 12 février 2014 .....	51
<b>Chaînes thématiques</b> : accord du 30 avril 2015 relatif aux salaires minima au 1 <sup>er</sup> mai 2015 .....	52
<b>Charcutières (industries)</b> : avenant n° 5 du 15 avril 2015 relatif au régime de prévoyance ...	54
<b>Enseignement privé sous contrat</b> : adhésion par lettre du 27 mai 2015 de la fédération nationale EPLC à l'accord du 18 octobre 2013 relatif au temps partiel .....	57

<b>Frigorifiques (industries) : avenant n° 2 du 21 avril 2015 relatif à la classification des postes .....</b>	<b>58</b>
<b>Frigorifiques (industries) : avenant n° 82 du 21 avril 2015 relatif aux salaires et aux primes au 1<sup>er</sup> janvier 2015 .....</b>	<b>77</b>
<b>Habillement et articles textiles (commerce de détail) : avenant n° 22 du 16 avril 2015 relatif aux salaires minima pour l'année 2015 .....</b>	<b>81</b>
<b>Imprimerie (labeur et industries graphiques) : accord du 9 avril 2015 relatif à la politique salariale au 1<sup>er</sup> juillet 2015 (reliure, brochure, dorure) .....</b>	<b>84</b>
<b>Jeux, jouets (industries) : avenant n° 66 du 8 avril 2015 relatif aux salaires minima au 1<sup>er</sup> mai 2015.....</b>	<b>86</b>
<b>Lin (rouissage et teillage) : avenant n° 1 du 30 avril 2014 à l'accord national du 18 novembre 2010 relatif à l'égalité professionnelle .....</b>	<b>88</b>
<b>Lin (rouissage et teillage) : accord du 30 avril 2015 favorisant l'emploi dans le teillage de lin.....</b>	<b>96</b>
<b>Métallurgie (Vienne) : avenant du 11 mai 2015 relatif à la valeur du point et à la garantie de rémunération effective au 1<sup>er</sup> juin 2015 .....</b>	<b>99</b>
<b>Pôle emploi : adhésion par lettre du 20 mai 2015 de la FSU à la convention collective .....</b>	<b>101</b>

Brochure n° 3101

Convention collective nationale

IDCC : 992. – **BOUCHERIE, BOUCHERIE-CHARCUTERIE,  
BOUCHERIE HIPPOPHAGIQUE, TRIPERIE,  
COMMERCES DE VOLAILLES ET GIBIERS**

---

AVENANT N° 1 DU 25 MARS 2015

À L'AVENANT N° 38 DU 6 MAI 2013

RELATIF À LA PRÉVOYANCE FRAIS DE SOINS DE SANTÉ

NOR : ASET1550562M

IDCC : 992

---

PRÉAMBULE

Les parties à la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers ont mis en place, par accord antérieur à la décision du Conseil constitutionnel du 13 juin 2013, un régime de prévoyance (de couverture santé) matérialisé par non seulement la fixation de la nature et du niveau des prestations mais encore la mise en place de moyens destinés à concrétiser un haut degré de solidarité et une politique de prévention. Ces droits non contributifs exigent, pour être effectifs, un fonds commun alimenté des contributions de toutes les entreprises dont le taux est fixé conventionnellement.

Le décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 ayant modifié le contenu du cahier des charges du contrat dit « responsable », il convient d'adapter en ce domaine les dispositions de l'accord.

Par ailleurs, la situation du régime permet, au vu notamment de la masse des cotisations disponibles, d'améliorer le niveau des prestations et d'accroître les instruments de la solidarité. De telles améliorations n'affectent en rien l'économie générale de l'accord initial.

Au vu de ce qui précède, l'objet du présent avenant à l'accord est de :

- mettre en conformité des garanties de remboursement du régime frais de santé avec le décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 portant sur les contrats responsables ;
- mettre en place une action de prévention à destination des salariés affiliés au régime frais de santé de la profession.

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

*Mise en conformité des garanties de remboursement du régime frais de santé  
avec le décret sur les contrats responsables (décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014)*

L'article 3.1 de l'avenant n° 38 du 6 mai 2013 est modifié comme suit.

« Article 3.1

*Garanties*

Tableau des garanties

FRAIS COUVERTS	PRESTATIONS (y compris les prestations versées par la sécurité sociale)
<b>Hospitalisation médicale et chirurgicale</b>	
Frais de séjour, salle d'opération	200 % BR
Honoraires : actes de chirurgie (ADC), actes d'anesthésies (ADA), autres honoraires	Cas = 220 % BR Hors cas = 200 % BR
Chambre particulière (y compris maternité) en secteur conventionné	45 € par jour
Frais d'accompagnement (enfant à charge de moins de 16 ans sur justificatif)	25 € par jour
Transport (accepté par la sécurité sociale)	100 % BR
Forfait hospitalier	100 % des frais réels dans la limite de la réglementation en vigueur
<b>Actes médicaux</b>	
Consultation et visite de généraliste	Cas = 150 % BR Hors cas = 130 % BR
Consultation et visite de spécialiste	Cas = 170 % BR Hors cas = 150 % BR
Actes de chirurgie (ADC)	Cas = 170 % BR
Actes techniques médicaux (ATM)	Hors cas = 150 % BR
Actes d'imagerie médicale (ADI)	Cas = 130 % BR
Actes d'échographie (ADE)	Hors cas = 110 % BR
Kinésithérapeutes	100 % BR
Autres auxiliaires médicaux	100 % BR
Analyses	100 % BR
<b>Pharmacie remboursée par la sécurité sociale</b>	
Pharmacie	100 % BR
<b>Pharmacie non remboursée par la sécurité sociale</b>	
Vaccins anti-grippe et autres	100 % BR à titre d'acte de prévention (voir ci-dessous)
<b>Dentaire</b>	
Soins dentaires (hors inlay et onlay)	100 % BR
Inlay et onlay	330 % BR
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale	330 % BR
Inlay core et inlay core à clavettes	330 % BR
Prothèses dentaires non remboursées par la sécurité sociale	250 % BR
Orthodontie acceptée par la sécurité sociale	200 % BR



FRAIS COUVERTS	PRESTATIONS (y compris les prestations versées par la sécurité sociale)
Orthodontie refusée par la sécurité sociale	200 % BR
<b>Actes dentaires hors nomenclature</b> Parodontologie Pose chirurgicale de l'implant	Crédit annuel de 200 € par bénéficiaire 500 € par acte limité à 3 actes par an
<b>Orthopédie. – Autres prothèses</b> Prothèses auditives Orthopédie Autres prothèses	100 % BR + crédit de 500 € par année civile 100 % BR + crédit de 500 € par année civile 100 % BR + crédit de 500 € par année civile
<b>Optique</b> Monture (limité à 1 équipement sur 2 années civiles pour les adultes (*) et par année civile pour les enfants) Verres (limité à 2 verres sur 2 années civiles pour les adultes (*) et par année civile pour les enfants) Lentilles acceptées par la sécurité sociale Lentilles refusées par la sécurité sociale Chirurgie réfractive	RSS + crédit annuel de 100 € par bénéficiaire RSS + montants indiqués dans les tableaux ci-après en fonction du type de verre par bénéficiaire 100 % BR + crédit de 160 € par année civile Crédit de 160 € par année civile Crédit de 150 € par œil
<b>Maternité et adoption</b> Allocation naissance	250 € par enfant
<b>Cure thermale acceptée par la sécurité sociale</b> Frais de traitement et honoraires Frais de voyage et d'hébergement	100 % BR Forfait de 250 € par année civile et par bénéficiaire
<b>Actes hors nomenclature</b> Acupuncture, chiropractie et ostéopathie (intervention dans le cadre d'un praticien inscrit auprès d'une association agréée) Pour le seul salarié : Du fait de l'exercice des métiers de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers, mais sans que la cause de la consultation soit liée nécessairement à des raisons professionnelles, prise en charge supplémentaire sous réserve de la présentation du justificatif de professionnel de santé	20 € par acte limité à 4 actes par année civile Prise en charge par le fonds social dédié du régime jusqu'à 4 actes supplémentaires gratuits par année civile (dans la limite du fonds disponible) Cette garantie s'applique à partir du 5 <sup>e</sup> acte et jusqu'au 8 <sup>e</sup> acte de l'année civile (**)
<b>Actes de prévention</b> Détartrage annuel complet sus et sous-gingival Vaccin anti-grippe non remboursé par la sécurité sociale Vaccin DTP et rubéole	100 % BR 100 % BR 100 % BR

FRAIS COUVERTS	PRESTATIONS (y compris les prestations versées par la sécurité sociale)
<p>Pour le seul salarié :</p> <p>Dans le cadre de la mise en œuvre d'actions de prévention pilotées par la commission paritaire nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers</p>	<p>Prise en charge par le fonds de prévention du régime frais de santé du coût de la formation d'une journée prévention des risques liés à l'activité physique (ports de charge, ergonomie, lutte contre les troubles musculo-squelettiques) organisée par l'ENSMV <sup>(1)</sup> (***) (dans la limite des places disponibles)</p>
<p>(1) Ecole nationale supérieure des métiers de la viande.  (*) La prise en charge pour les adultes est limitée à un équipement composé de deux verres et d'une monture par période de 2 ans.  Pour l'appréciation de la période de 2 ans permettant un renouvellement, le point de départ est fixé à la date d'acquisition d'un équipement optique (ou du premier élément de l'équipement dans l'hypothèse d'un remboursement demandé en deux temps).  La prise en charge est réduite à 1 an pour l'acquisition d'un équipement pour un mineur ou en cas de renouvellement de l'équipement justifié par une évolution de la vue pour les adultes.  (**) Le document à remplir et à nous retourner à l'adresse indiquée est téléchargeable sur le site internet <a href="http://www.sante-boucherie.fr">www.sante-boucherie.fr</a> et devra obligatoirement être accompagnée de toutes les pièces justificatives.  (***) Les salariés souhaitant bénéficier de cette action de prévention doivent prendre contact auprès de l'ENSMV pour s'inscrire aux stages de formation en envoyant la demande par mail à l'adresse : <a href="mailto:formation@boucherie-france.org">formation@boucherie-france.org</a>.</p>	

### Grille optique

ADULTE (> OU = 18 ANS) Code LPP	UNIFOCAUX/ Multifocaux	AVEC/SANS CYLINDRE	SPHÈRE	MONTANT par verre
2203240 : verre blanc 2287916 : verre teinté	Unifocaux	Sphérique	de - 6 à + 6	70 €
2280660 : verre blanc 2282793 : verre blanc 2263459 : verre teinté 2265330 : verre teinté			de - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	110 €
2235776 : verre blanc 2295896 : verre teinté			< à - 10 ou > à + 10	110 €
2259966 : verre blanc 2226412 : verre teinté		Cylindre < à 4	de - 6 à + 6	70 €
2284527 : verre blanc 2254868 : verre teinté			< à - 6 et > à + 6	110 €
2212976 : verre blanc 2252668 : verre teinté		Cylindre > à 4	de - 6 à + 6	110 €
2288519 : verre blanc 2299523 : verre teinté			< à - 6 et > à + 6	110 €
2290396 : verre blanc 2291183 : verre teinté	Multifocaux	Sphérique	de - 4 à + 4	130 €
2245384 : verre blanc 2295198 : verre teinté			< à - 4 ou > à + 4	150 €
2227038 : verre blanc 2299180 : verre teinté		Tout cylindre	de - 8 à + 8	130 €

ADULTE (> OU = 18 ANS) Code LPP	UNIFOCAUX/ Multifocaux	AVEC/SANS CYLINDRE	SPHÈRE	MONTANT par verre
2202239 : verre blanc 2252042 : verre teinté			< à - 8 ou > à + 8	150 €

ENFANT (< 18 ANS) Code LPP	UNIFOCAUX/ Multifocaux	AVEC/SANS CYLINDRE	SPHÈRE	MONTANT par verre	
2261874 : verre blanc 2242457 : verre teinté	Unifocaux	Sphérique	de – 6 à + 6	70 €	
2243540 : verre blanc 2297441 : verre teinté 2243304 : verre blanc 2291088 : verre teinté			de – 6,25 à – 10 ou de + 6,25 à + 10	110 €	
2273854 : verre blanc 2248320 : verre teinté			< à – 10 ou > à + 10	110 €	
2200393 : verre blanc 2270413 : verre teinté		Cylindre < à 4	de – 6 à + 6	70 €	
2283953 : verre blanc 2219381 : verre teinté			< à – 6 et > à + 6	110 €	
2238941 : verre blanc 2268385 : verre teinté		Cylindre > à 4	de – 6 à + 6	110 €	
2245036 : verre blanc 2206800 : verre teinté			< à – 6 et > à + 6	110 €	
2259245 : verre blanc 2264045 : verre teinté		Multifocaux	Sphérique	de – 4 à + 4	130 €
2238792 : verre blanc 2202452 : verre teinté				< à – 4 ou > à + 4	150 €
2240671 : verre blanc 2282221 : verre teinté			Tout cylindre	de – 8 à + 8	130 €
2234239 : verre blanc 2259660 : verre teinté	< à – 8 ou > à + 8			150 €	
Définitions : BR : base de remboursement de la sécurité sociale FR : frais réels RSS : remboursement sécurité sociale Cas : contrat d'accès aux soins.					

## Article 2

*Date d'effet*

Le présent avenant prend effet au 1<sup>er</sup> avril 2015.

### Article 3

#### *Dépôt et extension*

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à la négociation collective – les conventions et accords collectifs du travail (livre II de la deuxième partie). Il est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations signataires et être déposé en deux exemplaires dont un sur support électronique.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, l'extension du présent avenant en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 25 mars 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

CNTF ;  
CFBCT ;  
FBHF ;  
SNVD.

#### **Syndicats de salariés :**

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

**Convention collective départementale**

**IDCC : 3206. – CABINETS MÉDICAUX  
(Martinique)  
(30 juillet 1986)**

---

**CONVENTION COLLECTIVE DU 30 JUILLET 1986**

NOR : ASET1550056M

IDCC : 3206

Entre :

Le syndicat des médecins de la Martinique,

D'une part, et

La CGTM,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Champ d'application*

La présente convention règle, sur l'ensemble du territoire de la Martinique, les rapports de travail entre employeurs et salariés des deux sexes, relevant des catégories professionnelles y définies et exerçant leur profession dans les cabinets médicaux.

La présente convention s'applique à tous les employeurs inscrits sous la rubrique suivante de la nomenclature des activités définies par le décret n° 73-1036 du 9 novembre 1973, n° 84-10 (cabinets de médecins exerçant sur le territoire français).

Tout médecin embauchant dans le cadre de son exercice libéral un ou plusieurs salariés est tenu par les dispositions de la présente convention, quel que soit le lieu de son exercice, cabinet de ville, clinique, établissement de soins privés, etc.

**Article 2**

*Durée*

La présente convention est conclue pour une durée de 1 an à compter de sa date de signature. Elle se poursuivra d'année en année par tacite reconduction, sauf demande de révision ou dénonciation par l'une des parties signataires dans les conditions prévues aux articles 3 et 4 ci-après.

**Article 3**

*Révision*

Chaque organisation signataire peut demander la révision de la présente convention, moyennant un préavis de 3 mois avant la date d'expiration de chaque période annuelle. Cette révision sera demandée par lettre recommandée, adressée aux autres parties et comportera l'indication des articles susceptibles de modification et une proposition de rédaction nouvelle.

Les parties signataires s'engagent à se rencontrer au plus tard dans un délai de 1 mois suivant l'envoi de la lettre prévue à l'alinéa ci-dessus en vue de la négociation d'un nouveau texte.

Les dispositions de la convention restent intégralement en application jusqu'à l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions les révisant.

#### **Article 4**

##### *Dénonciation*

Chacune des organisations signataires peut dénoncer la présente convention, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, 3 mois au moins avant la date de son expiration.

Les parties conviennent de se rencontrer dans un délai de 30 jours suivant la dénonciation de la convention et d'engager des discussions en vue de l'élaboration d'un nouveau texte dans un délai maximum de 3 mois.

La convention continuera à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention destinée à la remplacer ou à défaut de la conclusion pendant la durée de 1 an de date à date à compter du jour de la notification précitée à l'alinéa 1 du présent article.

Lorsque la convention ou l'accord qui ont été dénoncés n'ont pas été remplacés par une nouvelle convention ou un nouvel accord dans les délais précisés à l'alinéa ci-dessus, les salariés des entreprises conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis en application de la convention ou de l'accord à l'expiration de ces délais.

#### **Article 5**

##### *Avantages acquis*

La présente convention ne peut en aucun cas être la cause de suppressions ou de restrictions des avantages individuels ou collectifs acquis dans les différents cabinets médicaux antérieurement à la date de sa signature par conventions, accords d'établissement ou usages notoirement établis collectivement et individuellement.

Les clauses de la présente convention remplaceront les clauses correspondantes de ces contrats, accords ou usages notoirement établis chaque fois que celle-ci seront moins avantageuses pour les salariés.

Les salariés qui sont embauchés pour une durée déterminée dans un cabinet médical bénéficient des dispositions incluses dans la présente convention, dont un exemplaire lui sera remis.

#### **Article 6**

##### *Accords particuliers*

Les conditions générales de travail déterminées par la présente convention n'excluent pas la possibilité d'accord sur les conditions particulières propres à chaque cabinet médical et à chaque catégorie de salarié.

Ces accords ne peuvent toutefois contenir aucune disposition contraire aux présentes dispositions.

#### **Article 7**

##### *Exercice du droit syndical*

Le libre exercice du droit syndical s'exercera conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

Sur demande écrite de leur organisation syndicale, présentée au moins 1 mois à l'avance, les salariés mandatés pourront obtenir de leur employeur des autorisations d'absence pour assister aux congrès statutaires de ces organisations, sans que ces absences dépassent 15 jours. Ces congés ne sont pas rémunérés par l'employeur.

Ils pourront obtenir de leur employeur des autorisations d'absence pour assister aux commissions paritaires prévues par la présente convention et, éventuellement, à des réunions syndicales d'ordre exceptionnel.

## **Article 8**

### *Droit syndical et liberté d'opinion*

Les parties contractantes reconnaissent la liberté, aussi bien pour les employeurs que pour les salariés, de s'associer à la défense collective des intérêts afférents à leur condition, de poursuivre leur but dans les limites légales et conventionnelles.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération l'appartenance syndicale, les opinions, les croyances religieuses quelles qu'elles soient, pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauche, la conduite, ou la répartition du travail, les mesures de discipline, le congédiement ou l'avancement et pour appliquer la présente convention collective, et à ne faire aucune pression sur le personnel en faveur de tel ou tel syndicat.

Le personnel s'engage, de son côté, à respecter la liberté syndicale et la liberté d'opinion des salariés.

Les parties signataires veilleront à la stricte observation des engagements définis et s'emploieront auprès de leurs ressortissants respectifs pour en assurer le respect intégral.

## **Article 9**

Dans le cas où un salarié comptant plus de 1 an de présence effective dans le cabinet médical est appelé à quitter son emploi pour exercer une fonction syndicale, celui-ci jouira, pendant 1 an, à compter du moment où il a terminé son mandat, d'une priorité d'embauche dans son emploi ou un emploi similaire. La demande d'embauche devra être présentée au plus tard dans le mois qui suit l'expiration du mandat et être accompagnée d'une attestation écrite du syndicat précisant la date d'expiration de ce mandat.

Dans ce cas, le salarié réembauché bénéficiera de l'ancienneté et des avantages qu'il aurait acquis s'il n'avait pas quitté le cabinet.

## **Article 10**

Les médecins s'interdisent de demander à leur personnel d'accomplir des actes en matière médicale qui ne sont pas de leur compétence réglementaire.

Les médecins devront contracter des assurances couvrant la responsabilité civile de leur personnel.

## **TITRE III**

### **APPOINTEMENTS ET SALAIRES**

## **Article 11**

La grille de classification et la valeur du point définissant les salaires du personnel des cabinets médicaux privés font l'objet de dispositions annexées à la présente convention.

A la demande de la partie la plus diligente, les parties signataires se réuniront, au plus tard dans un délai de 1 mois, en vue de la révision des barèmes.

Le salaire du personnel féminin ne subit aucun abattement par rapport à celui du personnel masculin.

Toutefois, une réunion pour révision et réajustement éventuels des salaires devra se tenir au moins une fois au début de chaque année.

## Article 12

Les bulletins de salaire sont obligatoires ; conformément à la loi ils doivent comporter :

- 1° Le nom et l'adresse de l'employeur ;
- 2° La référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale, le numéro sous lequel ces cotisations sont versées et le numéro du code APE caractérisant l'activité de l'établissement ;
- 3° Le nom et l'emploi du salarié, la qualification professionnelle et le coefficient hiérarchique, l'ancienneté ;
- 4° Le nombre d'heures en distinguant les heures normales des heures supplémentaires ;
- 5° La nature et le montant des diverses primes qui s'ajoutent au salaire en 4° ;
- 6° Le montant de la rémunération brute du travailleur intéressé.
- 7° La nature et le montant des diverses déductions opérées sur cette rémunération brute ;
- 8° Le montant de la rémunération nette effectivement reçue par le travailleur intéressé ;
- 9° La date du paiement de la rémunération ;
- 10° Les dates du congé et le montant de l'indemnité correspondante, lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée.

## Article 13

### *Primes d'ancienneté*

Le personnel bénéficiera d'une prime d'ancienneté égale à 3 % après 3 ans et répartie comme suit :

- 3 % après 3 années ;
- 6 % après 6 années ;
- 10 % après 10 années ;
- 12 % après 12 années ;
- 15 % après 15 années ;
- 20 % après 20 années.

Ces primes seront payées au moment du règlement mensuel des salaires.

Le personnel qui change de cabinet au cours de sa carrière bénéficie de l'intégralité dans le nouveau cabinet de l'ancienneté acquise dans le cabinet précédent pour un emploi analogue ou plus élaboré.

Le personnel en fonctions au moment de la mise en application de la présente convention bénéficiera de la carrière d'ancienneté prévue ci-dessus.

## TITRE V

### DURÉE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

## Article 14

La durée hebdomadaire du travail est fixée par les dispositions légales ou conventionnelles.

Les parties contractantes sont d'accord pour constater que la durée de présence correspond à la durée du travail. Pour le personnel faisant la journée continue, le temps de repas reste inclus dans le temps de travail.

Si un cabinet ferme en dehors de la période légale des congés, le personnel, qu'il soit ou non astreint à une présence au cabinet, percevra son salaire normal, sans retenue. L'amplitude de la journée de travail ne pourra excéder 10 heures.



En cas de journée discontinue, elle ne pourra être fractionnée en plus de deux vacations dont la plus courte ne saurait être inférieure à 3 heures.

Le temps de repos entre deux journées de travail ne peut être inférieur à 11 heures.

Les modifications de l'horaire habituel devront être portées par écrit à la connaissance des employés au moins 15 jours à l'avance, après avis des intéressés.

Tout temps de travail effectué au-delà de la durée prévue au premier paragraphe du présent article sera compté comme heure supplémentaire et payé comme tel.

### **Article 15**

#### *Indemnité de garde*

Lorsque la continuité des services l'exige, certains personnels dont la liste est à fixer par écrit 15 jours à l'avance, pour chaque cabinet, pourront être appelés à assurer une garde.

Ce temps de garde sera soit inclus dans le temps de travail, soit rémunéré en heures supplémentaires, par entente entre le salarié et l'employeur.

Cependant, les gardes ne pourront excéder un dimanche par mois et quatre nuits par mois, dont deux consécutives au maximum.

Il est précisé qu'en aucun cas un employeur ne peut faire assurer la garde de nuit par du personnel tenu à travailler pendant la journée dans le cabinet.

## **TITRE VI**

### **MODES ET CONDITIONS DE RECRUTEMENT**

### **Article 16**

Toute embauche sera confirmée à l'intéressé par une lettre dans laquelle seront indiqués la nature et le ou les lieux de l'emploi, ses fonctions, le coefficient hiérarchique, la rémunération, la durée hebdomadaire du travail, la référence à la convention collective appliquée et la durée de la période d'essai.

Toute modification de fonction entraînera une notification écrite à l'intéressé.

A la demande de l'employeur, le personnel technique devra fournir le diplôme correspondant à sa spécialité, ou justification d'apprentissage et bonne connaissance de la qualification.

L'employeur devra tenir à la disposition des salariés un exemplaire à jour de la présente convention.

### **Article 17**

Tout travailleur sera soumis dès l'embauche, même temporaire, à un examen médical complet à la diligence et à la charge de l'employeur, dans un service de médecine du travail agréé.

Si le postulant est reconnu inapte, son entrée dans le cabinet médical lui sera refusée. Dans ce cas, l'intéressé sera informé que son refus d'embauche est dû à une raison de santé, afin qu'il puisse prendre toutes dispositions nécessaires.

### **Article 18**

La période d'essai est de 1 mois. Cette période pourra être renouvelée une fois à la demande de l'une ou l'autre partie. Pendant la période d'essai, les deux parties peuvent se séparer sans préavis. Pour les cadres, la période d'essai est portée à 3 mois, renouvelable une fois.

### **Article 19**

#### *Catégories de personnel*

Le personnel comprend deux catégories : le personnel permanent et le personnel embauché pour une durée déterminée.

Le personnel permanent peut être occupé à temps plein ou à temps partiel.

Le personnel embauché pour une durée déterminée sera toujours prévenu par écrit dès l'embauche, du caractère temporaire de son emploi. Faute de quoi, il sera considéré comme personnel permanent.

## **Article 20**

Tout employé qui passera, à la fin de son contrat à durée déterminée, dans l'effectif permanent sera exempt de la période d'essai ou de la période d'essai correspondant au temps de travail accompli dans sa catégorie, et son ancienneté commencera à courir à partir de la date de la première embauche.

L'employé qui passera à la fin de son contrat à une durée déterminée, dans l'effectif permanent en changeant de poste ne bénéficiera pas de ces dispositions, mais la période d'essai sera réduite de moitié.

Si la durée des contrats à durée déterminée pour un même salarié dans un même cabinet excède 6 mois, le salarié entrera dans le cadre du personnel permanent et la date du premier contrat provisoire servira de base pour le calcul de l'ancienneté. Toutefois, ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cas où le salarié temporaire remplace un salarié absent : ce personnel ne deviendra permanent que si et lorsque le titulaire déclare ne pas pouvoir reprendre son travail.

## **Article 21**

### *Licenciement et démission des salariés*

#### **Préavis**

Pour toute rupture du contrat de travail par l'employeur ou l'employé au-delà de la période d'essai et sauf faute grave, la durée du préavis réciproque sera fixée comme suit :

- a) Personnel ayant moins de 6 mois de présence dans l'établissement (toutes catégories, à l'exception du personnel embauché pour une durée déterminée) : 15 jours ;
- b) Personnel ayant 6 mois à 2 ans de présence (toutes catégories) : 1 mois ;
- c) Personnel ayant plus de 2 ans de présence :
  - licenciement : 2 mois ;
  - démission : 1 mois.
- d) Dispositions applicables au personnel cadre en cas de licenciement ou de démission, la durée du préavis est fixée à 3 mois.
- e) Le personnel embauché pour une durée déterminée bénéficiera d'un préavis de 8 jours à partir de 1 mois de présence et jusqu'à 6 mois.

Au-delà de 6 mois, tout salarié maintenu exceptionnellement en contrat provisoire, selon l'article 20, bénéficiera des mêmes droits que le personnel permanent.

#### **Indemnité de licenciement**

Outre le préavis ou l'indemnité compensatrice de préavis, tout salarié licencié justifiant d'une présence d'au moins 2 ans dans un même établissement recevra, sauf en cas de faute grave, une indemnité de licenciement qui sera fixée en fonction de son ancienneté de la façon suivante :

- 1/10 de mois par année jusqu'à 10 ans ;
- 1/15 de mois en sus par année au-delà de 10 ans.

En aucun cas cette indemnité de licenciement ne pourra excéder 12 mois de salaire. Elle sera payée au moment du départ de l'employé. L'indemnité de licenciement ne sera pas due au-delà de l'âge normal de la retraite.

## **Article 22**

Pour toutes catégories, pendant la période de préavis de licenciement :

1. Le personnel bénéficie de 2 heures payées par jour pour la recherche d'un emploi.
2. Ces heures payées peuvent, en accord entre les parties, être cumulées en une seule journée de 8 heures tous les 4 jours, afin de faciliter la recherche d'un emploi.
3. Le salarié, s'il trouve un emploi avant l'expiration du préavis de licenciement, peut résilier son contrat de travail dans les 24 heures.

L'employeur ne sera pas tenu de payer la période de préavis non effectuée.

## **Article 23**

Tout travailleur qui, après licenciement ou démission, reprendra le travail dans le même cabinet médical gardera droit à son ancienneté acquise avant le licenciement ou la démission.

## **Article 24**

En cas de suspension de l'activité d'un cabinet médical pour une durée supérieure à 3 mois, le contrat de travail se trouve rompu et les droits des travailleurs sont garantis par les articles ci-dessus concernant les licenciements.

En cas de reprise d'activité, le personnel ainsi licencié aura priorité pour l'embauche ; il retrouvera l'ancienneté acquise ainsi que les avantages acquis.

Lorsque les licenciements ne pourront être évités, les employeurs tiendront compte de l'ancienneté dans le cabinet et des charges de famille.

## **Article 25**

### *Suspension du fait du salarié*

Les absences justifiées par la maternité, les maladies professionnelles ou les accidents du travail n'entraînent pas la rupture du contrat.

Les absences justifiées par la maladie ou l'accident dans un délai maximum de 1 an n'entraînent pas une rupture du contrat de travail. Toutefois, le réembauchage du salarié s'effectuera sous réserve que ce dernier soit reconnu apte médicalement, après une absence de 3 mois au plus.

Les absences pour cas de force majeure ne constituent pas une rupture du contrat si elles n'entraînent pas une absence de plus de 8 jours.

Les périodes militaires obligatoires, quelle que soit leur durée, ne constituent pas une rupture du contrat de travail, le contrat est suspendu.

Toute absence devra faire l'objet, sauf impossibilité majeure, d'une notification écrite à l'employeur dans les 3 jours.

## **Article 26**

Si un cabinet médical, pour diverses raisons, vient à changer de titulaire, l'ensemble des salariés continuent à bénéficier des avantages acquis à cette date. Il ne peut y avoir ni suspension ni rupture du contrat de travail.

Si un employeur décide pour des raisons techniques ou immobilières de changer le lieu d'exercice de sa profession, le personnel qui désirera continuer son travail dans ce cabinet continuera à bénéficier des droits et avantages antérieurement acquis.

Le personnel qui ne désire pas continuer son travail dans le nouveau cabinet sera considéré comme démissionnaire si le transfert n'entraîne pas nécessairement pour lui un changement de résidence. Dans le cas contraire, le contrat sera considéré comme rompu par l'employeur.

En cas de difficulté d'application, le tribunal compétent sera appelé à se prononcer.

## **Article 27**

### *Congés payés et vacances*

Le personnel salarié visé par la présente convention bénéficie chaque année de vacances payées aux taux des appointements réels conformément à la loi.

A la date du départ en congé, il devra être payé à tout salarié la moitié de ses congés et sur sa demande l'intégralité. Tout accord plus favorable subsistera.

Si, à la suite des congés annuels, le salarié ne reprend pas son activité par démission ou par licenciement, ou par départ en congé de maternité, la totalité des sommes dues lui sera versée.

Le nombre de jours de congé est fixé conformément à la législation en vigueur.

Les absences pour maladie situées dans la période de référence (1<sup>er</sup> juin - 31 mai) sont assimilées à du travail effectif sans que cela ne dépasse 2 mois par an.

## **Article 28**

La période de référence à retenir pour déterminer le temps de présence est comprise entre le 1<sup>er</sup> juin de l'année écoulée et le 31 mai de l'année au cours de laquelle les vacances doivent être prises.

## **Article 29**

### *Prime de transport*

Une prime de transport sera payée mensuellement au personnel. Le montant de cette prime est fixé actuellement à 150 F et sera versé au moment du règlement de chaque paie. Cette prime sera révisée en même temps que la révision salariale prévue à l'article 11 ci-dessus.

## **Article 30**

### *Gratification de fin d'année*

Une gratification qui ne peut être inférieure à 1 demi-mois, calculé sur la base du dernier salaire payé au cours du 12<sup>e</sup> mois de l'année, sera octroyée chaque année au personnel comptant au moins 2 années de présence consécutives dans l'entreprise.

De convention expresse, ce paiement ne pourra avoir lieu lorsque manifestement le résultat accusé par les comptes de fin d'exercice ne le permettra pas, et ce après accord avec le personnel.

## **Article 31**

La période de congés payés annuels doit être comprise dans la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de chaque année, sous réserve des dispositions particulières aux stations thermales, balnéaires et climatiques.

Les congés payés doivent être pris effectivement avant le 31 décembre de l'année en cours, sauf accord entre les parties.

## **Article 32**

Le congé ne pourra être fractionné qu'après accord avec le salarié et l'une des périodes ne pourra être inférieure à 12 jours ouvrables.

Si une partie des congés annuels est imposée au salarié en dehors de la période légale de congé, les congés seront prolongés de 2 jours ouvrables pour la première semaine, de 1 jour pour chacune des semaines qui suivent.

Cet article s'applique sous réserve de la disposition fixée à l'article 27 (alinéa 1).

### **Article 33**

Au début de chaque année, et au minimum 2 mois avant la date du début de la période légale de congés, les dates de congés doivent être fixées et affichées en fonction notamment :

- des nécessités de service ;
- des préférences personnelles avec priorité en faveur des parents ayant des enfants d'âge scolaire ;
- de l'ancienneté dans l'établissement.

### **Article 34**

Sont considérés comme périodes de travail effectif pour le calcul de la durée des congés payés :

- les absences provoquées par la fréquentation des cours professionnels (cours obligatoire, formation permanente, etc.) ;
- les périodes de congés payés ;
- les périodes de repos des femmes en couches prévues à l'article L. 122-26 du code du travail ;
- les absences pour maladies professionnelles et accidents de travail limitées à une période ininterrompue de 1 année (art. L. 223-4 du code du travail) ;
- les périodes militaires obligatoires ;
- les congés de courte durée justifiés ;
- les absences pour congés d'éducation ouvrière, les congés de formation de cadres ou d'animateurs pour la jeunesse ;
- les absences pour participation aux commissions paritaires prévues par la présente convention ;
- les congés prévus à l'article 7, alinéa 2 ;
- les absences prévues à l'article 27, alinéa 4.

### **Article 35**

Si un employé se trouve absent pour maladie à la date fixée comme point de départ de son congé annuel, il bénéficie de l'intégralité de celui-ci à partir du moment où son congé de maladie prendra fin, ou à une date ultérieure fixée entre les parties. Il ne pourra être exigé une reprise de travail de 24 heures entre la fin du congé maladie et le début du congé annuel.

### **Article 36**

Si un employé tombe malade pendant son congé annuel, il sera mis en congé maladie dès la date indiquée sur le certificat médical. Il est tenu d'en adresser justification. Une durée de congé égale à ce temps d'interruption sera prise soit à l'issue de la période préalablement fixée, soit reportée à une date ultérieure, après accord entre les parties.

### **Article 37**

#### *Jours fériés*

Les jours fériés chômés et payés sont les suivants : le 1<sup>er</sup> janvier, lundi de Pâques, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 Juillet, l'Assomption, le 1<sup>er</sup> novembre, le 11 Novembre, le 25 décembre, le 8 Mai, le 22 mai.

Les dispositions particulières à la journée du 1<sup>er</sup> Mai sont fixées par les articles L. 222-5 à L. 222-9 du code du travail.

Fêtes martiniquaises :

Jours fériés chômés payés ajoutés à la liste des jours fériés légaux : vendredi saint, 2 novembre, lundi gras après-midi, mardi gras, mercredi des cendres. Le salarié qui aura travaillé pendant un de ces jours percevra le montant intégral de la journée, augmentée du nombre d'heures effectivement fournies réglées aux taux des heures supplémentaires à 100 %.

### **Article 38**

Des congés exceptionnels de courte durée rémunérés seront accordés pour :

- le déménagement : 1 jour ;
- la naissance et l'adoption : congés prévus par les articles L. 562 et L. 563 du code de la sécurité sociale ;
- le mariage : 5 jours ;
- le mariage d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ;
- le décès d'un ascendant ou descendant en ligne directe : 5 jours ;
- le décès d'un conjoint : 5 jours ;
- le décès d'un beau-père, d'une belle-mère, d'un frère, d'une sœur : 1 jour ;
- la présélection militaire : 3 jours maximum.

Un jour supplémentaire sera accordé sur justification du déplacement.

Ces congés exceptionnels ne viennent pas en déduction des congés annuels et peuvent être pris dans les 15 jours entourant l'événement à condition que l'employeur soit prévenu, sauf cas de force majeure, 15 jours à l'avance.

### **Article 39**

En dehors des cas précités, des congés pour convenance personnelle pourront être accordés selon les possibilités du cabinet et ne seront pas rémunérés.

### **Article 40**

Un congé non rémunéré de 3 mois à 1 an pourra être accordé exceptionnellement à un salarié pour soigner un membre de sa propre famille (parents, enfants ou conjoint) sur justification médicale de la maladie.

### **Article 41**

#### *Indemnisation du congé de maladie*

Les salariés ayant 1 an d'ancienneté et :

- à condition d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité ;
- à condition d'être pris en charge par la sécurité sociale,

bénéficieront à compter du premier jour d'absence, si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle (à l'exclusion des accidents de trajet), et à compter du quatrième jour d'absence en cas de maladie de 90 % de la rémunération brute qu'ils auraient gagnés s'ils avaient continué à travailler, tant que la sécurité sociale versera des indemnités journalières.

### **Article 42**

#### *Prévoyance*

Le personnel des cabinets médicaux bénéficiera obligatoirement d'un régime de prévoyance assurant le versement d'indemnités journalières complétant celles de la sécurité sociale dans les conditions fixées à l'article 41, alinéa 3.

Les cotisations à ce régime seront prises en charge à concurrence de 40 % par le salarié, 60 % par l'employeur, y compris sur la part correspondant à la mensualisation.

Les organismes assureurs, limités en nombre, devront accepter un cahier des charges précis et un comité de gestion paritaire en vue de couvrir les risques décès, maladie et invalidité.

Le personnel non cadre des cabinets médicaux bénéficie d'un régime de retraite complémentaire.

### **Article 43**

Des congés de maternité et des congés d'adoption seront accordés conformément aux textes en vigueur.

Les mêmes dispositions s'appliqueront en cas d'adoption d'un enfant de moins de 3 ans.

### **Article 44**

A l'expiration de son congé de maternité, toute mère comptant au moins 1 an de présence au jour de la naissance et désirant se consacrer à son enfant aura droit, sur sa demande écrite, à un congé non rémunéré de 6 mois maximum pendant lequel elle conservera son poste de plein droit.

Passé ce délai, et pendant 6 mois, elle bénéficiera d'une priorité d'embauche. Le bénéfice de cet article nécessite que les intéressées en fassent la demande au minimum 1 mois avant la date prévue de leur reprise.

### **Article 45**

#### *Déroulement du contrat de travail*

Les membres du personnel salarié sont placés sous l'autorité de l'employeur.

### **Article 46**

En cas d'empêchement d'un membre du personnel spécialement chargé d'un travail déterminé, aucun membre du personnel de sa catégorie professionnelle ne peut refuser ou s'abstenir d'exécuter ce travail s'il rentre dans la durée légale du travail.

Au-delà de 1 mois, cette situation ne peut se prolonger sans un accord entre l'employeur et le salarié.

Cette disposition ne peut être utilisée pour remplacer un salarié licencié ou démissionnaire.

### **Article 47**

En vertu des dispositions ci-dessus, l'employeur peut procéder à des mutations temporaires à l'intérieur du cabinet, pour des raisons d'ordre technique et considérant les besoins exprès.

L'employeur peut momentanément déplacer des travailleurs de toute catégorie, les occupant à des travaux similaires à ceux qu'ils effectuent habituellement.

Le salaire afférent à la véritable catégorie professionnelle leur sera maintenu pendant le temps que durera cette situation momentanée.

Si le remplacement dure plus de 15 jours, et si le remplaçant doit effectuer un travail d'un collègue d'une catégorie supérieure, il percevra une indemnité égale à la différence entre son salaire de base et le salaire de base du salarié remplacé ; cette indemnité sera portée sur les bulletins de paie. Au-delà de 6 mois de remplacement, la classification deviendra effective sauf si le salarié remplace un salarié absent.

### **Article 48**

Le personnel doit, en toutes circonstances, observer vis-à-vis de la clientèle la plus grande correction ainsi que vis-à-vis du reste du personnel.

Le personnel est tenu d'observer une discrétion absolue à l'égard des malades et de leur entourage. Le personnel est tenu au secret professionnel ; tout manquement exposerait aux sanctions prévues par l'article 378 du code pénal, sans préjudice des sanctions d'ordre intérieur (licenciement possible).

Les intéressés restent astreints à toutes ces règles après avoir quitté leur emploi.



## **Article 49**

### *Sécurité et hygiène*

Dans le cadre de la législation de la médecine du travail, des examens médicaux seront périodiquement organisés pour le personnel.

A cet effet, les cabinets médicaux devront être affiliés à un service de médecine du travail agréé.

Les mesures prophylactiques et de préventions réglementaires et nécessaires seront appliquées et devront être observées par le personnel ; les moyens en état mis à leur disposition par l'employeur : gants, appareils de protection, désinfectant, dosimètre, etc.

Le personnel pourra s'adresser au médecin du travail pour avoir connaissance des résultats de la dosimétrie (arrêtés des 19 et 23 avril 1968).

## **Article 50**

Dans chaque cabinet médical, il sera mis à la disposition du personnel : vestiaire, W.-C., lavabo, dans les conditions prévues par les textes législatifs en vigueur.

Le personnel devra disposer de locaux convenablement éclairés et aérés.

## **Article 51**

Lorsque l'employeur exige de son personnel le port d'une tenue de travail particulière, l'achat, le renouvellement et l'entretien seront à sa charge.

## **Article 52**

Si l'horaire de travail comporte des postes en journée continue, le personnel intéressé devra disposer du nécessaire pour faire chauffer son repas. Il le prendra dans un local réservé à cet usage pendant le temps nécessaire. Cela s'applique quel que soit le nombre de salariés du cabinet.

Si l'effectif du personnel prenant ses repas sur place est égal ou supérieur à 10 salariés, il devra être mis à leur disposition un local pour prendre un repas dans des conditions décentes et le faire réchauffer.

## **Article 53**

### *Assurance chômage*

Le régime de l'Unédic et des Assedic a été institué le 31 décembre 1958.

L'ordonnance du 13 juillet 1967 en a élargi le champ d'application et l'a rendu obligatoire.

## **Article 54**

### *Jeunes et travailleurs handicapés*

Il n'y aura pas d'abattement de salaires pour les jeunes de moins de 18 ans et les salariés handicapés.

## **Article 55**

### *Formation professionnelle et permanente*

Les employeurs accorderont toutes facilités à leurs personnels pour qu'ils tiennent à jour et perfectionnent leurs connaissances dans le cadre de la formation continue et permanente, telle qu'elle résulte du livre IX du code du travail.

## **Article 56**

### *Commission de conciliation et d'interprétation*

Dans les mois qui suivent la signature de la présente convention, il sera créé une commission départementale de conciliation et d'interprétation.



## **Article 57**

La commission départementale de conciliation et d'interprétation aura la double mission d'interpréter la présente convention et de régler les conflits collectifs à la demande de l'une des parties signataires.

La commission départementale de conciliation et d'interprétation est constituée, d'une part, par trois représentants désignés par chaque organisation syndicale de salariés signataires et, d'autre part, par un nombre égal de représentants des organisations patronales signataires de la convention.

Chaque représentant pourra se faire assister par un conseiller technique.

Le secrétariat est assuré dans les mêmes conditions que le paragraphe 2 ci-dessus.

La commission départementale peut, à la demande de l'une des parties concernées, intervenir à titre de conciliation dans un conflit individuel opposant un salarié et un employeur. La demande de saisine de la commission devra être faite par l'une des parties signataires de la présente convention.

Cette disposition sera applicable la première année suivant la mise en application de la présente convention. Au bout de 1 an, les parties signataires décideront du maintien ou non de ces dispositions.

## **Article 58**

Les membres de la commission départementale sont révocables à tout moment par leurs organisations. Ils sont renouvelables tous les ans et les membres sortants peuvent être désignés à nouveau.

## **Article 59**

La commission départementale de conciliation se réunit à la demande d'une des parties signataires, dans les 10 jours qui suivent la demande. La demande de réunion devra être accompagnée d'un rapport écrit concernant la cause de cette demande.

## **Article 60**

La commission départementale de conciliation et d'interprétation prévue au présent titre est présidée alternativement par un délégué salarié et un délégué patronal.

## **Article 61**

Les délibérations de la commission départementale de conciliation et d'interprétation ne sont pas secrètes. Un procès-verbal des délibérations sera établi et approuvé en séance par les représentants des parties, et adressé dans un délai de 8 jours à chaque membre de la commission et aux parties signataires, à charge obligatoire pour elles de les communiquer aux parties du conflit.

## **Article 62**

### *Dépôt de la convention*

Chaque organisation syndicale, patronale, ouvrière représentative faisant partie de l'élaboration de la présente convention sera pourvue d'un exemplaire portant la signature des représentants des organisations signataires de la présente convention.

Il en sera de même de ses annexes, additifs et avenants, cinq exemplaires signés des parties, auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi, et un exemplaire au secrétariat du greffe du tribunal des prud'hommes du lieu de conclusion.

La présente convention prend effet à compter du 1<sup>er</sup> août 1986.

Fait à Fort-de-France, le 30 juillet 1986.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE I

### Grille des salaires

DÉSIGNATION DES EMPLOIS	COEFFICIENT
<b>I. – Accueil et secrétariat</b>	
1. Dactylo ou standardiste, ou accueil réception	119
2. Mêmes fonctions plus entretien du matériel technique ou développement occasionnel de radios	123
3. Secrétaire réceptionniste	125
Si, en plus, développement de radios, participation à un travail technique	130
4. Secrétaire médicale diplômée	130
a) Même fonction avec sténo	135
b) Même fonction plus comptabilité	140
5. Secrétaire de direction	170
<b>II. – Personnel technique</b>	
6a. Manipulateur radio non diplômé (en voie d'extinction)	130
6b. Manipulateur radio diplômé	150
6c. Responsable de service	170
<b>III. – Personnel soignant</b>	
7. Infirmière	160
8. Kinésithérapeute	160
9. Orthophoniste ou orthoptiste ou psychologue	160

La valeur du point au 1<sup>er</sup> juillet 1986 est arrêtée à : 37,61 F.

## ANNEXE II

---

### **Prime de rendement**

Quand un salarié est employé dans un cabinet médical avec plusieurs médecins simultanément, il bénéficiera d'une prime dite de rendement, calculée de la manière suivante :

- le point de salaire sera majoré de deux unités pour deux médecins,
- d'une unité en sus par médecin supplémentaire.

### **Extension**

Les parties s'engagent à demander l'extension de la présente convention à tous les cabinets médicaux, cliniques, établissements de soins, etc. de la Martinique.

**Convention collective départementale**

**IDCC : 3206. – CABINETS MÉDICAUX  
(Martinique)  
(30 juillet 1986)**

---

**AVENANT « SALAIRES » N° 1 DU 14 AVRIL 1988**

NOR : ASET1550322M

IDCC : 3206

Entre :

Le syndicat des médecins de la Martinique (fédération des syndicats médicaux des Antilles et de la Guyane),

D'une part, et

Le syndicat des secrétaires médicaux de la Martinique CGTM, représenté par secrétaires généraux de la CGTM,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les salaires du personnel établis par la grille annexée à la convention collective signée le 30 juillet 1986 seront modifiés de la façon suivante :

La valeur du point d'indice au 1<sup>er</sup> avril 1988 passe de 37,61 à 39,45 F.

**Article 2**

Le présent protocole prend effet à compter du 1<sup>er</sup> avril 1988.

Fait à Fort-de-France, le 14 avril 1988.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective départementale**

**IDCC : 3206. – CABINETS MÉDICAUX  
(Martinique)  
(30 juillet 1986)**

---

**AVENANT « SALAIRES » N° 2 DU 8 JUIN 1989**

NOR : ASET1550323M

IDCC : 3206

Entre :

Le syndicat des médecins de la Martinique (fédération des syndicats médicaux des Antilles-Guyane),

D'une part, et

Le syndicat des secrétaires médicaux de la Martinique CGTM, représenté par secrétaires généraux de la CGTM,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les salaires du personnel établis par la grille annexée à la convention collective signée le 30 juillet 1986, modifiée par le protocole d'accord signé le 14 avril 1988, seront modifiés de la façon suivante :

La valeur du point d'indice au 1<sup>er</sup> juin 1989 passe de 39,45 à 41 F.

**Article 2**

Le présent protocole prend effet à compter 1<sup>er</sup> juin 1989.

Fait à Fort-de-France, le 8 juin 1989.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective départementale**

**IDCC : 3206. – CABINETS MÉDICAUX  
(Martinique)  
(30 juillet 1986)**

---

**AVENANT « SALAIRES » N° 3 DU 13 SEPTEMBRE 1990**

NOR : ASET1550324M

IDCC : 3206

Entre :

Le syndicat des médecins de la Martinique (fédération des syndicats médicaux des Antilles-Guyane),

D'une part, et

Le syndicat des secrétaires médicaux de la Martinique CGTM, représenté par secrétaires généraux de la CGTM,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les salaires du personnel établis par la grille annexée à la convention collective signée le 30 juillet 1986, modifiée par les protocoles d'accord des 14 avril 1988 et 8 juin 1989, seront modifiés de la façon suivante :

La valeur du point d'indice au 1<sup>er</sup> septembre 1990 passe de 41 à 43,05 F, soit une majoration de 5 %.

**Article 2**

La prime de transport passe d'un forfait mensuel de 150 à 180 F.

**Article 3**

Il est convenu que les dispositions nécessaires à la mise en place du régime de prévoyance seront prises dans l'immédiat.

**Article 4**

Le présent protocole prend effet à compter du 1<sup>er</sup> septembre 1990.

Fait à Fort-de-France, le 13 septembre 1990.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective départementale**

**IDCC : 3206. – CABINETS MÉDICAUX  
(Martinique)  
(30 juillet 1986)**

---

**AVENANT « SALAIRES » N° 4 DU 8 OCTOBRE 1991**

NOR : ASET1550325M

IDCC : 3206

Entre :

Le syndicat des médecins de la Martinique (fédération des syndicats médicaux des Antilles et de la Guyane),

D'une part, et

Le syndicat des secrétaires médicaux de la Martinique CGTM, représenté par secrétaires confédéraux de la CGTM,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les salaires du personnel établis par la grille annexée à la convention collective signée le 30 juillet 1986, modifiée par les protocoles d'accord des 14 avril 1988, 8 juin 1989 et 13 septembre 1990, seront modifiés de la façon suivante :

La valeur du point d'indice au 1<sup>er</sup> septembre 1991 passe de 43,05 à 44,47 F, soit une augmentation de 3,3 %.

Les autres points seront soumis à l'assemblée générale du syndicat des médecins et les parties conviendront de se revoir à la suite de cette AG pour poursuite et conclusion des négociations.

**Article 2**

Le présent protocole prend effet à compter du 1<sup>er</sup> septembre 1991.

Fait à Fort-de-France, le 8 octobre 1991.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective départementale**

**IDCC : 3206. – CABINETS MÉDICAUX  
(Martinique)  
(30 juillet 1986)**

---

**AVENANT « SALAIRES » N° 5 DU 26 NOVEMBRE 1992**

NOR : ASET1550326M

IDCC : 3206

Entre :

Le syndicat des médecins de la Martinique (fédération des syndicats médicaux des Antilles et de la Guyane),

D'une part, et

Le syndicat des secrétaires médicaux de la Martinique CGTM-FSM, représenté par secrétaires confédéraux de la CGTM-FSM,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les salaires du personnel établis par la grille annexée à la convention collective signée le 30 juillet 1986, modifiée par les protocoles d'accord des 14 avril 1988, 8 juin 1989, 13 septembre 1990 et 8 octobre 1991, seront modifiés de la façon suivante :

a) La valeur du point d'indice au 1<sup>er</sup> septembre 1992 passe de 44,47 à 46 F, soit une majoration de 3,4 % ;

b) Les autres points : majoration de la prime de transport, modification du barème de l'indemnité de licenciement, seront soumis à la prochaine assemblée générale du syndicat des médecins et les parties conviendront de se revoir sitôt tenue cette AG, à la diligence de la délégation médicale pour la poursuite et la conclusion de la négociation.

**Article 2**

Le présent protocole prend effet à compter du 1<sup>er</sup> septembre 1992.

Fait à Fort-de-France, le 26 novembre 1992.

(Suivent les signatures.)



**Convention collective départementale**

**IDCC : 3206. – CABINETS MÉDICAUX  
(Martinique)  
(30 juillet 1986)**

---

**AVENANT « SALAIRES » N° 6 DU 10 FÉVRIER 1994**

NOR : ASET1550327M

IDCC : 3206

Entre :

Le syndicat des médecins de la Martinique (fédération des syndicats médicaux des Antilles et de la Guyane),

D'une part, et

Le syndicat des secrétaires médicaux de la Martinique CGTM-FSM, représenté par secrétaires confédéraux de la CGTM-FSM,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article unique**

Les salaires du personnel établis par la grille annexée à la convention collective signée le 30 juillet 1986, modifiée par les protocoles d'accord des 14 avril 1988, 8 juin 1989, 13 septembre 1990, 8 octobre 1991 et 26 novembre 1992, seront modifiés de la façon suivante :

a) La valeur du point d'indice au 1<sup>er</sup> septembre 1993 passe à 47,50 F, soit une majoration de 3,2 % ;

b) La grille des indemnités de licenciement pour tout salarié licencié justifiant d'une présence d'au moins 2 ans dans un même établissement passe à 1/8 de mois d'indemnité par année de présence dans l'établissement ;

c) La valeur de la prime de transport passe à 200 F.

Le présent protocole prend effet à compter du 1<sup>er</sup> septembre 1993.

Fait à Fort-de-France, le 10 février 1994.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective départementale**

**IDCC : 3206. – CABINETS MÉDICAUX  
(Martinique)  
(30 juillet 1986)**

---

**AVENANT « SALAIRES » N° 7 DU 10 OCTOBRE 1996**

NOR : ASET1550328M

IDCC : 3206

Entre :

Le syndicat des médecins de la Martinique (fédération des syndicats médicaux des Antilles et de la Guyane),

D'une part, et

Le syndicat des secrétaires médicaux de la Martinique CGTM-FSM,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les salaires du personnel établis par la nouvelle grille annexée à ce protocole d'accord seront modifiés de la façon suivante :

La valeur du point d'indice au 1<sup>er</sup> janvier 1996 passe de 47,50 à 50,40 F, soit une majoration de 6,1 %.

**Article 2**

Le présent protocole prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1996. Le rappel de salaire, s'il y a lieu, pourra être étalé jusqu'en décembre 1996.

**Article 3**

Les parties conviennent de se revoir au cours de la deuxième semaine du mois de janvier 1997.

Fait à Fort-de-France, le 10 octobre 1996.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Nouvelle grille des salaires au 10 octobre 1996

DÉSIGNATION DES EMPLOIS	ANCIENS COEFFICIENTS	NOUVEAUX COEFFICIENTS
Accueil, réception	119	127
Même fonction + entretien matériel technique	123	129
Secrétaire réceptionniste + développement de radios + participation à un travail technique	125	131
Secrétaire médical(e) diplômé(e)	130	133
Même fonction avec sténo	135	137
Même fonction + comptabilité	140	142
Secrétaire de direction	170	172
Manipulateur radio non diplômé	130	132

**Convention collective départementale**

**IDCC : 3206. – CABINETS MÉDICAUX  
(Martinique)  
(30 juillet 1986)**

---

**AVENANT « SALAIRES » N° 8 DU 27 NOVEMBRE 1997**

NOR : ASET1550329M

IDCC : 3206

Entre :

Le syndicat des médecins de la Martinique (fédération des syndicats médicaux des Antilles-Guyane),

D'une part, et

Le syndicat des secrétaires médicaux de la Martinique CGTM-FSM,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les salaires du personnel établis par la grille annexée à la convention collective signée le 30 juillet 1986, modifiée par les protocoles d'accord des 14 avril 1988, 8 juin 1989, 13 septembre 1990, 8 octobre 1991 et 10 octobre 1996, sont modifiés de la façon suivante :

a) La valeur du point d'indice au 1<sup>er</sup> janvier 1997 passe de 50,40 à 51,41 F, puis à 52,50 F au 1<sup>er</sup> juillet 1997, puis à 53,025 F au 1<sup>er</sup> janvier 1998 ;

b) La prime de transport passe de 200 à 220 F ;

c) La prime d'ancienneté modifiée sera répartie comme suit :

- 3 % après 3 ans ;
- 5 % après 5 ans ;
- 7 % après 7 ans ;
- 9 % après 9 ans ;
- 11 % après 11 ans ;
- 13 % après 13 ans ;
- 15 % après 15 ans ;
- 17 % après 17 ans ;
- 19 % après 19 ans ;
- 20 % après 20 ans.

## **Article 2**

Le présent protocole prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1997.

Fait à Fort-de-France, le 27 novembre 1997.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective départementale**

**IDCC : 3206. – CABINETS MÉDICAUX  
(Martinique)  
(30 juillet 1986)**

---

**AVENANT « SALAIRES » N° 9 DU 23 FÉVRIER 2001**

NOR : ASET1550330M

IDCC : 3206

Entre :

Le syndicat des médecins de la Martinique (fédération des syndicats médicaux des Antilles-Guyane),

D'une part, et

Le syndicat des secrétaires médicaux de la Martinique CGTM-FSM,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les salaires du personnel établis par la grille annexée à la convention collective signée le 30 juillet 1986, modifiée par les protocoles d'accord des 14 avril 1988, 8 juin 1989, 13 septembre 1990, 8 octobre 1991, 26 novembre 1992, 10 février 1994, 10 octobre 1996 et 27 novembre 1997, sont modifiés comme suit :

La valeur du point d'indice au 1<sup>er</sup> janvier 1998 passe de 53,025 F à 54,616 F au 1<sup>er</sup> janvier 2001.

La grille de classification des indices de salaire est modifiée selon la nouvelle grille annexée au présent avenant.

**Article 2**

Les termes de l'avenant n° 6, protocole d'accord du 10 février 1994, concernant l'indemnité de licenciement (art. 21 de la convention collective), sont précisés comme suit :

Outre le préavis ou l'indemnité compensatrice de préavis, tout salarié licencié justifiant d'une présence consécutive d'au moins 2 ans dans un même établissement recevra, sauf en cas de faute grave, une indemnité de licenciement qui sera fixée en fonction de son ancienneté de la façon suivante :

- 1/8 de mois par année jusqu'à 10 ans ;
- 1/15 de mois en sus par année au-delà de 10 ans.

En aucun cas cette indemnité de licenciement ne pourra excéder 12 mois de salaire. Elle sera payée au moment du départ de l'employé. L'indemnité de licenciement ne sera pas due au-delà de l'âge normal de la retraite.

### **Article 3**

Le présent protocole prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2001.

Fait à Fort-de-France, le 23 février 2001.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE I

### Grille de classification

	INDICE
A. – Accueil et secrétariat	
Dactylo standardiste, accueil réception et entretien de matériel technique	133
Secrétaire réceptionniste + développement de radios + participation à un travail technique	135
Secrétaire médical(e) diplômé(e)	140
Même fonction plus comptabilité	144
Secrétaire de direction	175
B. – Personnel technique	
Manipulateur radio	140



**Convention collective départementale**

**IDCC : 3206. – CABINETS MÉDICAUX  
(Martinique)  
(30 juillet 1986)**

---

**AVENANT « SALAIRES » N° 10 DU 28 JUILLET 2004**

NOR : ASET1550331M

IDCC : 3206

Entre :

Le syndicat des médecins de la Martinique,

D'une part, et

Le syndicat CGTM du personnel des cabinets médicaux ;

Le syndicat des secrétaires médicaux de la Martinique CGTM-FSM,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les salaires du personnel établis par la grille annexée à la convention collective signée le 30 juillet 1986, modifiée par les protocoles d'accord des 14 avril 1988, 8 juin 1989, 13 septembre 1990, 8 octobre 1991, 26 novembre 1992, 10 février 1994, 10 octobre 1996 et 27 novembre 1997, sont modifiés comme suit :

a) La valeur du point d'indice au :

– 1<sup>er</sup> janvier 2001 est de 8,326 € ;

– 1<sup>er</sup> janvier 2002 est de 8,534 € ;

– 1<sup>er</sup> janvier 2003 est de 8,713 € ;

– 1<sup>er</sup> janvier 2004 est de 8,879 € ;

– 1<sup>er</sup> juillet 2004 est de 8,900 € ;

b) La grille de classification des indices de salaire est modifiée selon la nouvelle grille en annexe (pour les secrétaires : indice 133 passe à 135, 135 à 138, 140 à 145, 144 à 149 et deux nouveaux indices 140 et 142 et pour le personnel technique de 145 à 149).

**Article 2**

L'indemnité de licenciement est fixée à 1/5 de mois par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans avec en sus au-delà de 10 ans 1/15 de mois par année d'ancienneté.

En aucun cas cette indemnité de licenciement ne pourra excéder 12 mois de salaire. Elle sera payée au moment du départ de l'employé. L'indemnité de licenciement ne sera pas due au-delà de l'âge normal de la retraite.

### **Article 3**

La prime d'ancienneté modifiée se répartit comme suit :

- 20 % après 20 ans ;
- 22 % après 22 ans ;
- 25 % après 25 ans.

### **Article 4**

Le présent protocole prend effet à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2004.

Les parties conviennent de se rencontrer le mercredi 23 février 2005, à 19 heures, à la Domus Médica, 80, rue de la République, à Fort-de-France ou en tout autre lieu cité à cet effet.

Fait à Fort-de-France, le 28 juillet 2004.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

## GRILLE DE CLASSIFICATION ET SALAIRES

	INDICE au 1 <sup>er</sup> janvier 2004	INDICE au 1 <sup>er</sup> juillet 2004	SALAIRE au 1 <sup>er</sup> janvier 2001	SALAIRE au 1 <sup>er</sup> janvier 2002	SALAIRE au 1 <sup>er</sup> janvier 2003	SALAIRE au 1 <sup>er</sup> janvier 2004	SALAIRE au 1 <sup>er</sup> juillet 2004
A. – Accueil et secrétariat							
Propositions de valeur du point			8,326	8,534	8,713	8,679	8,900
Dactylo standardiste, accueil réception et entretien matériel technique	133	135	1 107,36	1 135,04	1 158,88	1 180,90	1 201,50
Secrétaire réceptionniste + développement de radio + participation à un travail technique	138	136	1 124,01	1 152,11	1 176,30	1 198,65	1 228,20
Secrétaire avec titre homologué (niveau bac)		140					1 246,00
Secrétaire avec titre homologué + développement de radio + participation à un travail technique		142					1 263,80
Secrétaire médicale diplômée (bac + 3)	140	145	1 165,64	1 194,78	1 219,87	1 243,05	1 290,50
Secrétaire médicale diplômée (bac + 3) plus comp- tabilité	144	149	1 198,94	1 228,92	1 254,72	1 278,56	1 326,10
Secrétaire de direction	175	178	1 457,05	1 493,48	1 524,84	1 553,81	1 584,20
B. – Personnel technique							
Manipulateur radio (bac + 3)	145	149	1 207,27	1 237,45	1 263,44	1 287,44	1 326,10

**Convention collective départementale**

**IDCC : 3206. – CABINETS MÉDICAUX  
(Martinique)  
(30 juillet 1986)**

**AVENANT « SALAIRES » N° 11 DU 27 JUILLET 2005**

NOR : ASET1550332M  
IDCC : 3206

Entre :

Le syndicat des médecins de la Martinique (fédération des syndicats médicaux des Antilles-Guyane),

D'une part, et

Le syndicat CGTM du personnel des cabinets médicaux,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les salaires du personnel établis par la grille annexée à la convention collective signée le 30 juillet 1986, modifiée par les protocoles d'accord des 14 avril 1988, 8 juin 1989, 13 septembre 1990, 8 octobre 1991, 26 novembre 1992, 10 février 1994, 10 octobre 1996, 27 novembre 1997 et 28 juillet 2004, sont modifiés comme suit :

La valeur du point d'indice au :

– 1<sup>er</sup> janvier 2005 est de 9,104 € ;

– 1<sup>er</sup> juillet 2005 est de 9,200 €.

**Article 2**

Les autres points de négociation, à savoir :

– la modification de l'indemnité de licenciement ;

– la modification de la prime de fin d'année ;

– la modification de la durée des congés pour les secrétaires les plus anciennes,  
n'ont pas abouti.

**Article 3**

Le présent protocole prend effet à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2005.

Les parties conviennent de se rencontrer le mercredi 15 février 2006, à 19 heures, à la Domus Médica, 80, rue de la République, à Fort-de-France ou en tout autre lieu cité à cet effet. Une confirmation de cette rencontre sera faite avant le 18 janvier 2006.

Fait à Fort-de-France, le 27 juillet 2005.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective départementale**

**IDCC : 3206. – CABINETS MÉDICAUX  
(Martinique)  
(30 juillet 1986)**

---

**AVENANT « SALAIRES » N° 12 DU 13 AVRIL 2006**

NOR : ASET1550333M

IDCC : 3206

Entre :

Le syndicat des médecins de la Martinique (fédération des syndicats médicaux des Antilles-Guyane),

D'une part, et

Le syndicat CGTM du personnel des cabinets médicaux,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les salaires du personnel établis par la grille annexée à la convention collective signée le 30 juillet 1986, modifiée par les protocoles d'accord des 14 avril 1988, 8 juin 1989, 13 septembre 1990, 8 octobre 1991, 26 novembre 1992, 10 février 1994, 10 octobre 1996, 27 novembre 1997, 28 juillet 2004 et 27 juillet 2005, sont modifiés comme suit :

La valeur du point d'indice au 1<sup>er</sup> janvier 2006 est de 9,43 €.

**Article 2**

Le présent protocole prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006.

Les parties conviennent de se rencontrer le mercredi 14 février 2007, à 19 heures, à la Domus Médica, 80, rue de la République, à Fort-de-France ou en tout autre lieu cité à cet effet. Une confirmation de cette rencontre sera faite avant le 18 janvier 2007.

Fait à Fort-de-France, le 13 avril 2006.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective départementale**

**IDCC : 3206. – CABINETS MÉDICAUX  
(Martinique)  
(30 juillet 1986)**

---

**AVENANT « SALAIRES » N° 13 DU 2 MAI 2007**

NOR : ASET1550334M

IDCC : 3206

Entre :

Le syndicat des médecins de la Martinique (fédération des syndicats médicaux des Antilles-Guyane),

D'une part, et

Le syndicat CGTM du personnel des cabinets médicaux,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les salaires du personnel établis par la grille annexée à la convention collective signée le 30 juillet 1986, modifiée par les protocoles d'accord des 14 avril 1988, 8 juin 1989, 13 septembre 1990, 8 octobre 1991, 26 novembre 1992, 10 février 1994, 10 octobre 1996, 27 novembre 1997, 28 juillet 2004, 27 juillet 2005 et 13 avril 2006, sont modifiés comme suit :

La valeur du point d'indice au 1<sup>er</sup> janvier 2007 est de 9,64 €.

**Article 2**

L'article 29 de la convention est modifié comme suit :

La dénomination « prime de transport » est remplacée par la dénomination « indemnité de transport ».

**Article 3**

Le présent protocole prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007.

Les parties conviennent de se rencontrer le mercredi 13 février 2008, à 19 heures, à la Domus Médica, 80, rue de la République, à Fort-de-France ou en tout autre lieu cité à cet effet. Une confirmation de cette rencontre sera faite avant le 18 janvier 2008.

Fait à Fort-de-France, le 2 mai 2007.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective départementale**

**IDCC : 3206. – CABINETS MÉDICAUX  
(Martinique)  
(30 juillet 1986)**

---

**AVENANT « SALAIRES » N° 14 DU 2 AVRIL 2008**

NOR : ASET1550335M

IDCC : 3206

Entre :

Le syndicat des médecins de la Martinique (fédération des syndicats médicaux des Antilles-Guyane),

D'une part, et

Le syndicat CGTM du personnel des cabinets médicaux,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les salaires du personnel établis par la grille annexée à la convention collective signée le 30 juillet 1986, modifiée par les protocoles d'accord des 14 avril 1988, 8 juin 1989, 13 septembre 1990, 8 octobre 1991, 26 novembre 1992, 10 février 1994, 10 octobre 1996, 27 novembre 1997, 28 juillet 2004, 27 juillet 2005, 13 avril 2006 et 2 mai 2007, sont modifiés comme suit :

La valeur du point d'indice au 1<sup>er</sup> janvier 2008 est de 9,96 €.

**Article 2**

L'indemnité de transport est fixée à 35,55 €.

**Article 3**

La négociation concernant la modification de la grille de salaire et portant sur les intitulés de cette grille est reportée à la prochaine négociation qui aura lieu au début de l'année 2009.

**Article 4**

Le présent protocole prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008.

Les parties conviennent de se rencontrer le mercredi 4 février 2009, à 19 heures, à la Domus Médica, 80, rue de la République, à Fort-de-France ou en tout autre lieu cité à cet effet.

Une confirmation de cette rencontre sera faite avant le 21 janvier 2009.

Fait à Fort-de-France, le 2 avril 2008.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective départementale**

**IDCC : 3206. – CABINETS MÉDICAUX  
(Martinique)  
(30 juillet 1986)**

---

**AVENANT « SALAIRES » N° 15 DU 4 FÉVRIER 2009**

NOR : ASET1550336M

IDCC : 3206

Entre :

Le syndicat des médecins de la Martinique (fédération des syndicats médicaux des Antilles-Guyane),

D'une part, et

Le syndicat CGTM du personnel des cabinets médicaux,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les salaires du personnel établis par la grille annexée à la convention collective signée le 30 juillet 1986, modifiée par les protocoles d'accord des 14 avril 1988, 8 juin 1989, 13 septembre 1990, 8 octobre 1991, 26 novembre 1992, 10 février 1994, 10 octobre 1996, 27 novembre 1997, 28 juillet 2004, 27 juillet 2005, 13 avril 2006, 2 mai 2007 et 2 avril 2008, sont modifiés comme suit :

La valeur du point d'indice au 1<sup>er</sup> janvier 2009 est de 10,17 €.

**Article 2**

La grille des salaires n'est pas modifiée.

La prime d'ancienneté n'est pas modifiée, elle sera rediscutée au mois de juin avec des éléments chiffrés apportés par le syndicat du personnel des cabinets médicaux.

**Article 3**

Le présent protocole prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009.

Les parties conviennent de fixer la date de la prochaine négociation annuelle lors de la rencontre du mois de juin à la Domus Médica, 80, rue de république, à Fort-de-France ou en tout autre lieu cité à cet effet.

La date de la confirmation de la négociation annuelle sera aussi fixée lors de la rencontre du mois de juin.

Fait à Fort-de-France, le 4 février 2009.

(Suivent les signatures.)



**Convention collective départementale**

**IDCC : 3206. – CABINETS MÉDICAUX  
(Martinique)  
(30 juillet 1986)**

---

**AVENANT « SALAIRES » N° 16 DU 10 FÉVRIER 2010**

NOR : ASET1550337M

IDCC : 3206

Entre :

Le syndicat des médecins de la Martinique (fédération des syndicats médicaux des Antilles-Guyane),

D'une part, et

Le syndicat CGTM du personnel des cabinets médicaux,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les salaires des personnels des cabinets médicaux établis par la grille annexée à la convention collective signée le 30 juillet 1986, modifiée par les protocoles d'accord des 14 avril 1988, 8 juin 1989, 13 septembre 1990, 8 octobre 1991, 26 novembre 1992, 10 février 1994, 10 octobre 1996, 27 novembre 1997, 28 juillet 2004, 27 juillet 2005, 13 avril 2006, 2 mai 2007, 2 avril 2008 et 4 février 2009, sont modifiés comme suit :

La valeur du point d'indice au 1<sup>er</sup> janvier 2010 passe à 10,25 €.

**Article 2**

L'indemnité de transport est revalorisée et passe à 35,85 €.

**Article 3**

Le présent protocole prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010.

Les parties conviennent de fixer la date de la prochaine négociation annuelle au mercredi 9 février 2011 à la Domus Médica, 80, rue de République, à Fort-de-France ou en tout autre lieu cité à cet effet.

La confirmation de la négociation annuelle sera faite au plus tard au cours de la deuxième quinzaine du mois de janvier 2011.

Fait à Fort-de-France, le 10 février 2010.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective départementale**

**IDCC : 3206. – CABINETS MÉDICAUX  
(Martinique)  
(30 juillet 1986)**

**AVENANT « SALAIRES » N° 17 DU 29 JUIN 2011**

NOR : ASET1550338M

IDCC : 3206

Entre :

Le syndicat des médecins de la Martinique (fédération des syndicats médicaux des Antilles-Guyane),

D'une part, et

Le syndicat CGTM du personnel des cabinets médicaux,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les salaires des personnels des cabinets médicaux établis par la grille annexée à la convention collective signée le 30 juillet 1986, modifiée par les protocoles d'accord des 14 avril 1988, 8 juin 1989, 13 septembre 1990, 8 octobre 1991, 26 novembre 1992, 10 février 1994, 10 octobre 1996, 27 novembre 1997, 28 juillet 2004, 27 juillet 2005, 13 avril 2006, 2 mai 2007, 2 avril 2008, 4 février 2009 et 10 février 2010, sont modifiés comme suit :

La valeur du point d'indice au 1<sup>er</sup> janvier 2011 passe à 10,60 €.

**Article 2**

Le présent protocole prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011.

**Article 3**

Les parties conviennent de fixer la date de la prochaine négociation annuelle au mercredi 8 février 2012 à la Domus Médica, 80, rue de la République, à Fort-de-France ou en tout autre lieu cité à cet effet.

La confirmation de la négociation annuelle sera faite au plus tard au cours de la deuxième quinzaine du mois de janvier 2012.

Fait à Fort-de-France, le 29 juin 2011.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective départementale**

**IDCC : 3206. – CABINETS MÉDICAUX  
(Martinique)  
(30 juillet 1986)**

---

**AVENANT « SALAIRES » N° 18 DU 25 AVRIL 2012**

NOR : ASET1550339M

IDCC : 3206

Entre :

Le syndicat des médecins de la Martinique (confédération des syndicats médicaux français) ;

La fédération des médecins de France,

D'une part, et

Le syndicat CGTM du personnel des cabinets médicaux,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les salaires des personnels des cabinets médicaux établi par la grille annexée à la convention collective signée le 30 juillet 1986, modifiée par les protocoles d'accord des 14 avril 1988, 8 juin 1989, 13 septembre 1990, 8 octobre 1991, 26 novembre 1992, 10 février 1994, 10 octobre 1996, 27 novembre 1997, 28 juillet 2004, 27 juillet 2005, 13 avril 2006, 2 mai 2007, 2 avril 2008, 4 février 2009, 10 février 2010 et 29 juin 2011, sont modifiés comme suit :

La valeur du point d'indice au 1<sup>er</sup> janvier 2012 passe à 10,865 €.

**Article 2**

Le présent protocole prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

**Article 3**

Les modalités de départ à la retraite des secrétaires des cabinets médicaux sont régies par l'article L. 122-14-13 du code du travail.

**Article 4**

Les parties conviennent de fixer la date de la prochaine négociation annuelle au mercredi 27 février 2013, à 19 heures, à la Domus Médica, 80, rue de la République, à Fort-de-France ou en tout autre lieu cité à cet effet.

La confirmation de la négociation annuelle sera faite au plus tard au cours de la deuxième quinzaine du mois de janvier 2013.

Fait à Fort-de-France, le 25 avril 2012.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective départementale**

**IDCC : 3206. – CABINETS MÉDICAUX  
(Martinique)  
(30 juillet 1986)**

---

**AVENANT « SALAIRES » N° 19 DU 10 JUILLET 2013**

NOR : ASET1550340M

IDCC : 3206

Entre :

Le syndicat des médecins de la Martinique (confédération des syndicats médicaux français),

D'une part, et

Le syndicat CGTM du personnel des cabinets médicaux,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les salaires des personnels des cabinets médicaux établis par la grille annexée à la convention collective signée le 30 juillet 1986, modifiée par les protocoles d'accord des 14 avril 1988, 8 juin 1989, 13 septembre 1990, 8 octobre 1991, 26 novembre 1992, 10 février 1994, 10 octobre 1996, 27 novembre 1997, 28 juillet 2004, 27 juillet 2005, 13 avril 2006, 2 mai 2007, 2 avril 2008, 4 février 2009, 10 février 2010, 29 juin 2011 et 25 avril 2012, sont modifiés comme suit :

La valeur du point d'indice au 1<sup>er</sup> janvier 2013 est fixée à 10,95 €.

La grille de classification des indices de salaires est modifiée selon la nouvelle grille en annexe.

**Article 2**

Le présent protocole prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013.

**Article 3**

Les parties conviennent de fixer la date de la prochaine négociation annuelle le mercredi 12 février 2014, à 19 heures, à la Domus Médica, 80, rue de la République, à Fort-de-France ou en tout autre lieu cité à cet effet.

La confirmation de la négociation annuelle de branche sera faite au plus tard au cours de la deuxième quinzaine du mois de janvier 2014.

Fait à Fort-de-France, le 10 juillet 2013.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE  
GRILLE DE CLASSIFICATION

---

Valeur du point : 10,95.

*(En euros.)*

DÉSIGNATION DES EMPLOIS	NOUVEAUX COEFFICIENTS au 1 <sup>er</sup> janvier 2013	SALAIRES 2013
<b>I. Accueil et secrétariat</b>		
1. Standardiste et/ou accueil des patients	136	1 489,20
2. Secrétaire réceptionniste, accueil, avec création de dossiers patients	138	1 511,10
3. Secrétaire réceptionniste, accueil, standard, traitement informatique	140	1 533,00
4. Secrétaire réceptionniste, accueil, standard, traitement informatique et/ou participation à un travail technique (entretien des instruments médicaux, pesée...)	143	1 565,85
5. Même fonction + tenue de caisse	144	1 576,80
6. Même fonction + tenue des livres recettes et dépenses, contrôle des dossiers de remboursements	146	1 598,70
7. Secrétaire médicale + déplacements en milieu hospitalier	148	1 620,60
8. Secrétaire médicale diplômée	149	1 631,55
9. Secrétaire médicale diplômée + déplacements en milieu hospitalier	150	1 642,50
<b>II. Personnel technique</b>		
1. Manipulateur radio ayant passé le contrôle des connaissances	152	1 664,40
2. Manipulateur radio diplômé	156	1 708,20

**Convention collective départementale**

**IDCC : 3206. – CABINETS MÉDICAUX  
(Martinique)  
(30 juillet 1986)**

**AVENANT « SALAIRES » N° 20 DU 12 FÉVRIER 2014**

NOR : ASET1550341M  
IDCC : 3206

Entre :

Le syndicat des médecins de la Martinique (confédération des syndicats médicaux français),

D'une part, et

Le syndicat CGTM du personnel des cabinets médicaux,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les salaires des cabinets médicaux établis par la grille annexée à la convention collective signée le 30 juillet 1986, modifiée par les protocoles d'accord des 14 avril 1988, 8 juin 1989, 13 septembre 1990, 8 octobre 1991, 26 novembre 1992, 10 février 1994, 10 octobre 1996, 27 novembre 1997, 28 juillet 2004, 27 juillet 2005, 13 avril 2006, 2 mai 2007, 2 avril 2008, 4 février 2009, 10 février 2010, 29 juin 2011, 25 avril 2012 et 10 juillet 2013, sont modifiés comme suit :

La valeur du point d'indice au 1<sup>er</sup> janvier 2014 est fixée à 11,038 €.

**Article 2**

Le présent protocole prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

**Article 3**

Les parties conviennent de fixer la date de la prochaine négociation annuelle le mercredi 11 février 2015, à 19 heures, à la Domus Médica, 80, rue de la République, à Fort-de-France ou en tout autre lieu cité à cet effet.

Une confirmation de cette rencontre sera faite au plus tard au cours de la deuxième quinzaine du mois de janvier 2015.

Fait à Fort-de-France, le 12 février 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3319

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2411. – CHÂÎNES THÉMATIQUES**

ACCORD DU 30 AVRIL 2015  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> MAI 2015

NOR : ASET1550570M

IDCC : 2411

Entre :

L'ACCES ;

L'union TLSP,

D'une part, et

La fédération Médias 2000 CGC ;

Le SNM CFDT et la F3C CFDT ;

L'USNA CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les organisations signataires conviennent d'augmenter les salaires conventionnels minima mensuels bruts garantis à compter du 1<sup>er</sup> mai 2015. Les grilles de salaires s'établissent donc ainsi à compter de cette date.

*Salariés employés sous CDI ou CDD de droit commun*

*(En euros.)*

NIVEAU	RAPPEL au 1 <sup>er</sup> mai 2014	AU 1 <sup>ER</sup> MAI 2015 (+ 1 %)
I	1 478,70	1 493,50
II	1 562,10	1 577,70
III	1 670,10	1 686,80
IV	1 994,90	2 014,80
V	2 609,90	2 636,00
VI	3 305,60	3 338,70

## **Article 2**

Les organisations signataires conviennent de demander l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 30 avril 2015.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3125

**Convention collective nationale**

IDCC : 1586. – **INDUSTRIES CHARCUTIÈRES**  
**(Salaisons, charcuteries, conserves de viandes)**

---

AVENANT N° 5 DU 15 AVRIL 2015  
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1550563M

IDCC : 1586

---

Entre :

La FICT,

D'une part, et

La FNAF CGT ;

La CSFV CFTC ;

La FGTA FO ;

La FNA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Objet*

Le présent avenant a pour objet de modifier les dispositions de l'accord du 6 octobre 2006 relatif au régime de prévoyance des salariés applicable dans le cadre de la convention collective nationale des industries charcutières (charcuteries, salaisons, conserves de viandes) n° 3125.

En effet, les partenaires sociaux ont décidé de modifier les taux de cotisations relatives aux garanties conventionnelles existantes et la répartition entre l'employeur et le salarié.

**Article 2**

*Modifications*

L'article 6 de l'accord « Cotisations et répartitions » est modifié de la manière suivante :

« Les cotisations calculées sur les salaires bruts, dans la limite des tranches A et B, sont déterminées comme suit.

GARANTIES	TAUX de cotisation TA-TB	PART EMPLOYEUR	PART SALARIÉ
Décès et invalidité permanente et totale	0,19	0,14	0,05
Rente éducation OCIRP	0,10	0,05	0,05
Incapacité de travail	0,19	–	0,19
Invalidité 1 <sup>re</sup> , 2 <sup>e</sup> , 3 <sup>e</sup> catégorie	0,30	0,20	0,10
Total	0,78	0,39	0,39

### Article 3

#### *Portabilité des droits du régime de prévoyance*

Il est inséré dans l'accord du 6 octobre 2006 un article 4 *bis*, 1.1 intitulé « Portabilité des droits du régime de prévoyance à compter du 1<sup>er</sup> juin 2015 », qui modifie le 2<sup>e</sup> paragraphe de l'article 4 *bis*, 4 « Durée et limites de la portabilité ».

« Article 4 *bis*, 1.1 “Portabilité des droits du régime de prévoyance à compter du 1<sup>er</sup> juin 2015” :

Le maintien des garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise, appréciée en mois entiers, dans la limite de 12 mois, telle que définie dans la loi de sécurisation de l'emploi du 13 juin 2013.

L'entreprise adhérente et/ou le participant doit :

- signaler le maintien des garanties visées par le présent avenant dans le certificat de travail de l'ancien salarié ;
- informer l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail en lui adressant, dans un délai de 1 mois suivant la date de cessation du contrat de travail d'un salarié, le bulletin individuel d'affiliation au présent dispositif de portabilité (complété et signé) et accompagné de la copie du dernier contrat de travail justifiant la durée, d'une attestation justifiant son statut de demandeur d'emploi dans l'attente de l'envoi de l'attestation justifiant l'indemnisation par l'assurance chômage.

Dès qu'il en a connaissance, l'ancien salarié s'engage à informer l'organisme assureur de toute cause entraînant la cessation anticipée de maintien des garanties. Sont visées notamment les causes suivantes :

- la reprise d'un autre emploi ;
- l'impossibilité de justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- la survenance de la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;
- en cas de décès. »

### Article 4

#### *Date d'effet*

Le présent avenant prend effet le 1<sup>er</sup> octobre 2015, à l'exception de l'article 3 applicable à compter du 1<sup>er</sup> juin 2015.

### Article 5

#### *Dépôt. – Extension*

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à la négociation collective – les conventions et accords collectifs du travail.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension du présent avenant en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 15 avril 2015.

(Suivent les signatures.)

**Accord professionnel**  
**ENSEIGNEMENT PRIVÉ SOUS CONTRAT**

ADHÉSION PAR LETTRE DU 27 MAI 2015  
DE LA FÉDÉRATION NATIONALE EPLC  
À L'ACCORD DU 18 OCTOBRE 2013 RELATIF AU TEMPS PARTIEL  
NOR : ASET1550566M

*EPLC*  
*117, boulevard Malesherbes*  
*75008 Paris*

Paris, le 27 mai 2015.

Monsieur le directeur général,

Vous trouverez ci-dessous la copie du courrier adressé ce jour à Monsieur le directeur général de la DGT du ministère du travail.

Par la présente, le syndicat national d'employeurs de l'enseignement privé laïc sous contrat (EPLC) vous notifie son adhésion à l'accord de branche de l'enseignement privé sous contrat avec l'Etat sur le temps partiel du 18 octobre 2013, étendu par arrêté du 16 avril 2014 (*Journal officiel* du 13 mai 2014) et de l'avenant n° 1 de cet accord du 10 mars 2015 en cours d'extension.

Veillez agréer, Monsieur le secrétaire général, l'expression de nos salutations distinguées.

*Le président.*

Brochure n° 3178

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 200. – EXPLOITATIONS FRIGORIFIQUES**

AVENANT N° 2 DU 21 AVRIL 2015  
RELATIF À LA CLASSIFICATION DES POSTES

NOR : ASET1550568M

IDCC : 200

PRÉAMBULE

Partant du constat que l'outil de classification actuel issu de l'accord du 13 novembre 1992 ne reflète plus la réalité des emplois dans la branche des exploitations frigorifiques et leur particularité, les parties ont décidé de mettre en place une nouvelle classification appelée à se substituer à l'actuelle classification.

En effet, l'accord du 13 novembre 1992 avait pour objet de définir la classification des emplois dans les entreprises relevant des exploitations frigorifiques en application de l'accord interprofessionnel du 19 juin 1991 instaurant les classifications dans les industries agricoles et alimentaires.

Cet outil reposait sur six critères classants communs à tous les emplois auxquels des points étaient affectés dont la somme correspondait à la classification applicable, de sorte qu'il est, aujourd'hui, devenu inadapté.

Ainsi, l'ensemble de ces éléments a conduit les partenaires sociaux à imaginer un système de classifications simplifié, cohérent et durable.

Une première réflexion a été menée et a abouti à l'adoption de l'avenant n° 1 à l'accord du 13 novembre 1992 sur la classification des postes dans les exploitations frigorifiques en date du 2 novembre 2010.

Il était alors convenu par les parties de se réunir pour discuter de la classification des salariés occupant des postes non répertoriés dans l'avenant susmentionné.

Ce nouveau système de classifications est l'aboutissement de cette réflexion menée à l'occasion de l'adoption de l'avenant n° 1 à l'accord du 13 novembre 1992, et permet ainsi de prendre en compte, pour l'ensemble des emplois existant dans la branche des exploitations frigorifiques, la réalité et la diversité des activités professionnelles et des systèmes d'organisation.

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

*Objet*

Le présent avenant a pour objet d'instituer une nouvelle grille de classifications, qui se substituera, pour les salariés affectés aux postes de travail ci-après répertoriés, aux classifications professionnelles applicables dans les entreprises relevant de la branche des exploitations frigorifiques telles qu'elles résultent de l'accord du 13 novembre 1992 pris en application de l'accord interprofessionnel signé le 19 juin 1991 dans les industries agricoles et alimentaires et de ses annexes.

Il a également pour objet de compléter l'ensemble des dispositions adoptées dans le cadre de l'avenant n° 1 de l'accord du 13 novembre 1992 instaurant un système de classifications pour certaines fonctions.

L'avenant n° 1 et le présent avenant constituent le nouveau système de classifications applicable dans la branche des exploitations frigorifiques.

Il est expressément convenu entre les parties que le présent avenant ainsi que l'avenant n° 1 du 2 novembre 2010 portent révision de l'ensemble des dispositions de l'accord du 13 novembre 1992 et annulent et remplacent l'accord de classification des emplois du 13 novembre 1992 et ses annexes.

## **Article 2**

### *Champ d'application*

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective de branche des exploitations frigorifiques.

La classification issue du présent avenant s'appliquera à tous les salariés des entreprises précitées affectés aux postes de travail ci-après énumérés ou à des postes équivalents, indépendamment de la personne et notamment de son sexe, de son origine, de son âge ou de son handicap ou de tout autre motif de discrimination visé à l'article L. 1132-1 du code du travail.

## **Article 3**

### *Mise en œuvre des classifications*

La mise en application du présent avenant devra être effective au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Elle sera concomitante pour les personnels en place et les nouveaux embauchés.

Durant cette période transitoire, les dispositions antérieures continueront à s'appliquer, à savoir, l'accord du 13 novembre 1992 pour les fonctions ci-après identifiées et concernées par le présent avenant.

Comme pour l'avenant n° 1 du 2 novembre 2010, il n'est pas établi de tableau de concordance entre les classifications initialement prévues par la convention collective des exploitations frigorifiques et la nouvelle grille de classifications issue du présent avenant, dans la mesure où il n'y a aucune correspondance entre elles.

Il est expressément reconnu par les parties que cette nouvelle classification ne fait pas obstacle à l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

L'ensemble des fonctions décrites ci-dessous est ouvert indifféremment aux hommes et aux femmes.

## **Article 4**

### *Information et consultation des institutions représentatives du personnel dans l'entreprise*

Dans chaque entreprise relevant du champ d'application du présent avenant, l'employeur informera et consultera avant sa mise en œuvre effective, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, si nécessaire selon les situations sur l'instauration de la nouvelle classification.

## **Article 5**

### *Informations et garanties aux salariés*

Chaque salarié d'une entreprise relevant de la branche des exploitations frigorifiques et affecté à un poste de travail visé ci-après, ou à un poste équivalent, devra être classé en référence à la grille instaurée par le présent avenant.

Néanmoins, la mise en œuvre de la présente classification ne peut avoir pour effet d'entraîner une baisse de la rémunération que le salarié a acquise antérieurement à l'entrée en vigueur du présent avenant.

La direction de l'entreprise comprise dans le champ d'application du présent avenant portera, par écrit, à la connaissance de chaque salarié concerné, au moins 1 mois avant l'entrée en vigueur de la nouvelle classification, le coefficient qui lui est attribué.

Chaque salarié pourra faire part à la direction soit directement, soit par l'intermédiaire des représentants du personnel s'ils existent, de ses éventuelles observations sur sa classification.

La nouvelle classification figurera sur le bulletin de paie de chaque salarié concerné, matérialisée par la mention du coefficient et de la catégorie professionnelle (ouvrier, ETAM, cadre) à laquelle il appartient.

Ce nouveau système de classification, résultant du présent avenant et de l'avenant n° 1 du 2 novembre 2010, remplace l'ancienne grille de classifications.

## **Article 6**

### *Détermination de la nouvelle grille de classifications*

Comme réalisé à l'occasion de l'adoption de l'avenant n° 1 à l'accord du 12 novembre 1992 pour les fonctions d'exploitation, les parties signataires ont analysé les principaux postes de travail dans le secteur des exploitations frigorifiques afin de leur attribuer la classification correspondante.

Chaque poste de travail identifié fait l'objet d'une description générale et d'une définition des principales missions de leurs titulaires.

Les parties ont pris en compte, dans la détermination du coefficient correspondant au poste de travail, notamment les facteurs suivants : le niveau d'autonomie du salarié, la nature des tâches réalisées, le niveau de formation, l'expérience professionnelle et l'ancienneté dans le poste de travail.

Il est rappelé que les groupes I, II et III sont énumérés dans l'avenant n° 1 du 2 novembre 2010, que le présent avenant complète.

I. – Activité d'exploitation (cf. avenant n° 1 du 2 novembre 2010 étendu par arrêté du 23 mars 2011).

II. – Activité de maintenance (cf. avenant n° 1 du 2 novembre 2010 étendu par arrêté du 23 mars 2011).

III. – Management d'exploitation (cf. avenant n° 1 du 2 novembre 2010 étendu par arrêté du 23 mars 2011).

#### IV. – Ressources humaines

##### Fiche poste 1

##### Assistant RH niveau 1

#### *1. Description générale du poste*

Il participe au suivi administratif de la fonction RH, que ce soit en termes de gestion du personnel, gestion de la formation, gestion de la paie dans le respect de la réglementation du travail et de la politique RH de l'entreprise.

#### *2. Principales missions*

- il participe au suivi et à la mise à jour des dossiers individuels des salariés (visites médicales, etc.) ;
- il participe aux déclarations réglementaires ;

- il participe à la collecte des besoins en formation du personnel et à la réalisation du plan de formation ;
- il participe à l'élaboration et à l'actualisation des supports de suivi et de gestion des RH ;
- il participe à la saisie des éléments de paie ;
- il participe au suivi administratif des opérations de gestion des RH et, plus généralement, participe à toutes les actions dédiées au domaine RH (formation, mobilité interne, recrutement...) ;
- il participe à l'élaboration des tableaux de bord sur les domaines RH.

### *3. Coefficient correspondant au poste de travail*

Il est attribué le coefficient 165 au salarié affecté au poste d'assistant RH niveau 1.

### *4. Evolution de la classification*

Le salarié affecté au poste d'assistant RH de niveau 1 accédera au niveau 2 après une période maximale de 1 an à ce poste.

#### Fiche poste 2

#### Assistant RH niveau 2

##### *1. Description générale du poste*

Il réalise, de manière autonome, le suivi administratif de la fonction RH et assure en partie l'un des domaines suivants : gestion du personnel, gestion de la formation, gestion de la paie.

Il assure la confidentialité des informations et données portées à sa connaissance.

##### *2. Principales missions*

- il prend en charge, de manière autonome, les finalités principales de l'assistant RH niveau 1 ;
- il réalise les déclarations réglementaires ;
- il participe à l'élaboration du plan de formation et en assure la réalisation ;
- il est en charge de la gestion courante des instances représentatives du personnel ;
- il participe au processus de paie dans son intégralité ;
- il participe à la gestion courante des instances représentatives du personnel ;
- il participe ou assure la rédaction et le traitement des mesures disciplinaires et des relations avec les instances légales.

### *3. Coefficient correspondant au poste de travail*

Il est attribué le coefficient 185 au salarié affecté au poste d'assistant RH niveau 2.

#### Fiche poste 3

#### Technicien paie

##### *1. Description générale du poste*

Il applique les processus de déroulement de la paie à partir des éléments collectés et vérifiés, ainsi que les dispositifs législatifs et réglementaires en vigueur.

Il participe également à tout ou partie des tâches afférentes à la gestion administrative du personnel.

Il assure la confidentialité des informations et données portées à sa connaissance.

##### *2. Principales missions*

- il collecte et vérifie les éléments nécessaires à l'élaboration de la paie puis établit et traite les bulletins de salaire et des tâches amont et aval (acomptes, saisies arrêt, absences, etc.) ;
- il produit les documents de fin de paie ;



- il établit les déclarations ainsi que les règlements des charges mensuelles, trimestrielles, annuelles et identifie les erreurs et les régularise ;
- il vérifie à son niveau le bon déroulement mensuel des opérations de paie ;
- il fournit au service comptabilité les écritures de paie ;
- il participe et/ou assure le cas échéant tout ou partie des tâches afférentes à la gestion administrative du personnel ;
- il conseille, informe et explique à des tiers (responsables, salariés, organismes collecteurs, etc.) des éléments relevant du domaine de la paie dans le respect de son obligation de confidentialité.

### *3. Coefficient correspondant au poste de travail*

Il est attribué le coefficient 225 au salarié affecté au poste de technicien paie.

Fiche poste 4

Responsable paie

#### *1. Description générale du poste*

Il est garant du bon déroulement et de la bonne application du processus paie dans le respect de la réglementation du travail et de la politique RH de l'entreprise. Il planifie, réalise et contrôle mensuellement le processus de déroulement de la paie, de la saisie à la centralisation comptable à la clôture.

Il peut superviser une équipe de plusieurs personnes et veille à l'efficacité et à la qualité des prestations fournies.

Il assure la confidentialité des informations et données portées à sa connaissance. Il fait partie du service RH.

#### *2. Principales missions*

- il supervise le processus de paie de son périmètre dans son intégralité et vérifie le bon déroulement mensuel des opérations, signale et corrige les erreurs détectées ;
- il veille au respect des obligations juridiques et met en œuvre les actions afférentes ;
- il assure et contrôle la remontée comptable des paies de son périmètre ;
- il élabore ou participe à l'élaboration des budgets de son périmètre ;
- il contrôle et transmet les déclarations automatisées de données sociales (DNA, DADS-U, DSN...) ;
- il entretient des relations régulières avec les organismes sociaux ;
- il anime l'équipe paie et explique aux tiers les éléments relevant du domaine de la paie, il conseille, informe et explique à son équipe et aux tiers (responsables, salariés...) des éléments relevant du domaine de la paie dans le respect de son obligation de confidentialité.

### *3. Coefficient correspondant au poste de travail*

Il est attribué le coefficient 255 au salarié affecté à un poste de responsable paie.

Fiche poste 5

Responsable des ressources humaines

#### *1. Description générale du poste*

Il est le garant du respect de la réglementation sociale et de la politique RH, à l'élaboration de laquelle il participe. Il assure un rôle de conseil auprès des managers sur son domaine de compétence et veille au développement des ressources humaines.

Il peut manager l'équipe RH en coordonnant et en contrôlant l'activité de son périmètre.

Il garantit la confidentialité des informations et données portées à sa connaissance et à celle de son équipe.

## *2. Principales missions*

- il garantit l'application des règlements, normes et politiques en matière de ressources humaines et réalise une veille ;
- il garantit le respect des obligations juridiques (légales, conventionnelles, usages) ;
- il participe au dialogue social en préparant les négociations sociales, en organisant le fonctionnement des instances représentatives du personnel et en assurant une présence auprès du personnel ;
- il enrichit et développe les compétences de manière à maintenir et accroître l'expertise métier des collaborateurs ;
- il suit les processus de rémunération, gestion de carrière, plan de formation et budgets ;
- en fonction de l'organisation du service, il peut superviser et assurer en tout ou partie le processus de paie de son périmètre dans son intégralité et vérifie le bon déroulement mensuel des opérations, signale et corrige les erreurs détectées ;
- il gère les besoins en recrutement en lien avec les opérationnels et suit les intégrations ;
- il conseille les directeurs sur les évolutions d'organisation à mener sur leur périmètre ;
- il peut gérer des projets RH transverses ;
- il supervise la gestion administrative des ressources humaines de son périmètre.

## *3. Coefficient correspondant au poste de travail*

Il est attribué le coefficient 355 au salarié affecté au poste de responsable des ressources humaines.

## *V. – Gestion comptabilité*

### *Fiche poste 1*

### *Assistant comptable niveau 1*

#### *1. Description générale du poste*

Il participe à l'enregistrement et à la centralisation des données commerciales, industrielles ou financières d'une structure.

Il assure la confidentialité des informations et données portées à sa connaissance.

## *2. Principales missions*

- il participe à la saisie des données comptables ;
- il participe à la comptabilisation et au suivi des fournisseurs et à la préparation des règlements ;
- il participe au suivi de la facturation et à l'imputation des paiements des clients ;
- il participe à l'enregistrement de tous les mouvements bancaires et au suivi de la trésorerie ;
- il participe à l'élaboration des états de rapprochement bancaire ;
- il participe à la préparation des déclarations de TVA ;
- il participe à l'établissement de l'arrêté mensuel du périmètre dont il a la charge.

## *3. Coefficient correspondant au poste de travail*

Il est attribué le coefficient 165 au salarié affecté au poste d'assistant comptable niveau 1.

## *4. Evolution de la classification*

Le salarié affecté au poste d'assistant comptable de niveau 1 accédera au niveau 2 après une période maximale de 1 an à ce poste.

## Fiche poste 2

### Assistant comptable niveau 2

#### 1. *Description générale du poste*

Il enregistre et centralise, de manière autonome, les données commerciales, industrielles ou financières d'une structure pour établir des balances de comptes, comptes de résultat, bilans et autres tableaux de bord, selon les obligations légales et politiques d'entreprise.

Il participe au contrôle de l'exactitude des données comptables. Il assure la confidentialité des informations et données portées à sa connaissance.

#### 2. *Principales missions*

- il effectue la saisie des données comptables ;
- il comptabilise et suit les fournisseurs et prépare les règlements ;
- il suit la facturation et impute les paiements des clients ;
- il enregistre tous les mouvements bancaires et participe au suivi de la trésorerie ;
- il établit les états de rapprochement bancaire ;
- il réalise les déclarations de TVA ;
- il établit l'arrêté mensuel du périmètre dont il a la charge.

#### 3. *Coefficient correspondant au poste de travail*

Il est attribué le coefficient 185 au salarié affecté au poste d'assistant comptable niveau 2.

## Fiche poste 3

### Responsable comptabilité ou comptable unique

#### 1. *Description générale du poste*

Il supervise toutes les tâches propres à la gestion comptable et financière de l'entreprise : tenue des livres comptables, facturation, arrêtés mensuels, trésorerie, fiscalité, bilan, budget, etc.

Il est en mesure de rendre des comptes à la direction sur le suivi et la santé financière de l'entreprise.

Il exerce un travail de veille sur son domaine. Il assure la confidentialité des informations et données portées à sa connaissance.

#### 2. *Principales missions*

- il exécute les opérations comptables ;
- il assure le suivi des opérations comptables, bancaires, clients, TVA, immobilisations, provisions etc. ;
- il suit les dossiers et relance les interlocuteurs internes ou externes concernés ;
- il élabore les arrêtés périodiques (avec analyse des écarts de charges), le compte de résultat et le bilan comptable de la société et de ses filiales ;
- il établit le budget du service et participe à l'élaboration des budgets des établissements et des filiales ;
- il assure la maintenance et le paramétrage des logiciels de son périmètre ;
- il établit les déclarations fiscales (IS, CET, TVTS, foncières, etc.) et travaille en relation avec l'administration fiscale ;
- il assiste les collaborateurs externes et conseille, informe et explique à des tiers (responsables...) les éléments relevant de son domaine ;
- dans le cadre d'un comptable unique, il réalise l'ensemble des tâches afférentes au service.

### *3. Coefficient correspondant au poste de travail*

Il est attribué le coefficient 255 au salarié affecté au poste de responsable comptabilité ou comptable unique.

#### Fiche poste 4

##### Responsable comptabilité (avec management) niveau 2

#### *1. Description générale du poste*

Il supervise toutes les tâches propres à la gestion comptable et financière de l'entreprise : tenue des livres comptables, facturation, arrêts mensuels, trésorerie, fiscalité, bilan, budget, etc.

Il est en mesure de rendre des comptes à la direction sur le suivi et la santé financière de l'entreprise.

Il manage l'équipe du service comptabilité de son périmètre.

Il exerce un travail de veille sur son domaine.

Il garantit la confidentialité des informations et données portées à sa connaissance et à celle de son équipe.

#### *2. Principales missions*

- il coordonne les opérations comptables ;
- il manage l'équipe comptabilité : organisation et planification des différentes tâches, organisation de réunions d'information ;
- il assure le suivi des opérations comptables, bancaires, clients, TVA, immobilisations, provisions etc. ;
- il suit les dossiers et relance les interlocuteurs internes ou externes concernés ;
- il élabore les arrêts périodiques (avec analyse des écarts de charges), le compte de résultat et le bilan comptable de la société et de ses filiales ;
- il établit le budget du service et participe à l'élaboration des budgets des établissements et des filiales ;
- il assure la maintenance et le paramétrage des logiciels de son périmètre ;
- il établit les déclarations fiscales (IS, CET, TVTS, foncières, etc.) et travaille en relation avec l'administration fiscale ;
- il assiste les collaborateurs externes et conseille, informe et explique à des tiers (responsables...) les éléments relevant de son domaine ;

### *3. Coefficient correspondant au poste de travail*

Il est attribué le coefficient 355 au salarié affecté au poste de responsable comptabilité niveau 2.

#### Fiche poste 5

##### Contrôleur de gestion

#### *1. Description générale du poste*

Il conçoit et met en œuvre, de manière autonome, des méthodes et outils de gestion permettant de mesurer l'efficacité de l'utilisation des ressources de l'entreprise.

Il participe à l'élaboration des budgets.

Il établit et commente les états permettant de juger de la rentabilité des différentes activités des entités et conseille toute amélioration visant à la rentabilité de ces différentes activités.

Il est garant de la comptabilité analytique.

Il est polyvalent et peut participer à d'autres activités de gestion.

## *2. Principales missions*

- il assure l'élaboration des budgets en collaboration avec les responsables des entités concernées ;
- il assure le contrôle de gestion opérationnel de son périmètre pour disposer des informations nécessaires à la maîtrise et l'amélioration de la rentabilité ;
- il élabore les outils nécessaires au pilotage de l'activité et assure le reporting ;
- il analyse les résultats, les commente et apporte des préconisations ;
- il définit les clés de répartition permettant la ventilation des produits et des charges ;
- il définit les différents postes de charges et de produits dans les différentes activités mesurées ;
- il assure la sortie des résultats analytiques ;
- il réalise des analyses ponctuelles.

## *3. Coefficient correspondant au poste de travail*

Il est attribué le coefficient 255 au salarié affecté au poste de contrôleur de gestion.

### Fiche poste 6

#### Responsable contrôle de gestion (avec management)

### *1. Description générale du poste*

Il conçoit et met en œuvre des méthodes et outils de gestion permettant de mesurer l'efficacité de l'utilisation des ressources de l'entreprise. Il participe à l'élaboration des budgets. Il établit et commente les états permettant de juger de la rentabilité des différentes activités des entrepôts et conseille toute amélioration visant la rentabilité de ces différentes activités. Il est garant de la comptabilité analytique.

Il manage l'équipe de contrôle de gestion.

Il est polyvalent et peut participer à d'autres activités de gestion. Il garantit la confidentialité des informations et données portées à sa connaissance et à celle de son équipe.

## *2. Principales missions*

- il assure l'élaboration des budgets en collaboration avec les responsables des entités concernées ;
- il coordonne les travaux des contrôleurs de gestion ;
- il assure le contrôle de gestion opérationnel de son périmètre pour disposer des informations nécessaires à la maîtrise et l'amélioration de la rentabilité ;
- il élabore les outils nécessaires au pilotage de l'activité et assure le reporting ;
- il analyse les résultats, les commente et apporte des préconisations ;
- il définit les clés de répartition permettant la ventilation des produits et des charges ;
- il définit les différents postes de charges et de produits dans les différentes activités mesurées ;
- il assure la sortie des résultats analytiques ;
- il réalise des analyses ponctuelles

## *3. Coefficient correspondant au poste de travail*

Il est attribué le coefficient 355 au salarié affecté au poste responsable de contrôle de gestion.

## VI. – Secrétariat administration

### Fiche poste 1

#### Standardiste

##### *1. Description générale du poste*

Il accueille, renseigne et oriente les personnes à l'espace de réception ou au standard téléphonique et est en charge de la mise en application des règles de circulation des personnes extérieures à l'entreprise.

Il réalise la gestion de quelques tâches administratives.

##### *2. Principales missions*

- il accueille les personnes et identifie leur demande pour les renseigner et les orienter vers l'interlocuteur souhaité ;
- il réceptionne les appels téléphoniques et les oriente vers les interlocuteurs demandés ou prend des messages ;
- il contrôle l'accès et la circulation des personnes au sein des locaux ;
- il actualise l'affichage, les informations, les plaquettes mises à disposition des visiteurs ;
- il procède à l'enregistrement, au tri et à la distribution du courrier ;
- il est polyvalent sur un ensemble de tâches administratives.

##### *3. Coefficient correspondant au poste de travail*

Il est attribué le coefficient 135 au salarié affecté au poste de standardiste.

### Fiche poste 2

#### Secrétaire / Assistant administratif

##### *1. Description générale du poste*

Il réalise le traitement administratif des dossiers et des courriers et est en charge de la transmission des informations pour le compte d'un ou de plusieurs services ou d'un responsable. Il participe à la gestion logistique et des agendas de ce même service ou responsable.

##### *2. Principales missions*

- il accueille les visiteurs, les oriente, prend les messages et fixe les rendez-vous ;
- il effectue le tri, la distribution, l'enregistrement et la gestion du courrier, des fax et des messages électroniques ;
- il saisit et met en forme les documents, notamment juridiques, les transmet et les classe ;
- il organise la logistique des réunions et déplacements du ou des responsables et leur rend compte ;
- il est polyvalent sur un ensemble de tâches administratives ;
- il assure la confidentialité des informations et données portées à sa connaissance.

##### *3. Coefficient correspondant au poste de travail*

Il est attribué le coefficient 155 au salarié affecté de poste de secrétaire / assistant administratif.

## Fiche poste 3

### Secrétaire de direction ou assistant de direction

#### 1. *Description générale du poste*

L'assistant / le secrétaire de direction est le collaborateur direct et la personne de confiance d'un ou de plusieurs cadres dirigeants.

Il est susceptible d'intervenir sur l'ensemble des affaires courantes, sur les aspects administratifs, organisationnels et d'échanges avec l'extérieur liés au travail de son responsable.

Son travail se situe en amont de la prise de décision qu'il vise à faciliter et en aval pour permettre sa mise en œuvre.

#### 2. *Principales missions*

- il recueille, dans le domaine administratif, les informations nécessaires à la préparation de décisions ;
- il assure le suivi des dossiers du responsable qu'il assiste ainsi que la gestion des relations internes et externes ;
- il gère les rendez-vous (agenda) et l'emploi du temps des dirigeants ;
- il prend connaissance de leurs courriers, prépare leurs correspondances, organise des réunions dont il fait le plus souvent le compte rendu ou le relevé de conclusions ;
- il supervise leurs déplacements professionnels ;
- il peut prendre en charge le suivi complet de certains dossiers administratifs ;
- il accueille les visiteurs, assure le standard et est l'interface entre les clients, les fournisseurs et les tiers ;
- il assure la confidentialité des informations et données portées à sa connaissance.

#### 3. *Coefficient correspondant au poste de travail*

Il est attribué le coefficient 225 au salarié affecté au poste de secrétaire de direction ou assistant de direction.

## VII. – Qualité hygiène, sécurité et environnement

### Fiche poste 1

#### Assistant qualité

#### 1. *Description générale du poste*

Il assiste administrativement le technicien et/ou le responsable qualité hygiène, sécurité et environnement (QHSE) dans ses fonctions.

Il veille à la bonne tenue de la base documentaire (secrétariat qualité).

#### 2. *Principales missions*

- il participe à l'élaboration et à la mise à jour des dossiers d'agrément et de certification ainsi qu'à l'ensemble des documents liés à la sécurité ;
- il participe au suivi et à la mise à jour de la base documentaire liée au système de management de la qualité et de la sécurité selon les normes en vigueur ;
- il participe à la vérification de la bonne application de la réglementation (notamment en matière d'affichage, de mise à jour de registres...) ;
- il peut assister à des audits internes.

### *3. Coefficient correspondant au poste de travail*

Il est attribué le coefficient 185 au salarié affecté au poste d'assistant qualité.

Fiche poste 2

Technicien qualité

#### *1. Description générale du poste*

Il est un relais terrain entre le service qualité et les sites, et contribue, de manière autonome, au respect de la politique et de la réglementation en matière d'hygiène, de sécurité des biens et des personnes et à la sécurité sanitaire.

Il assiste, le cas échéant, le responsable qualité hygiène, sécurité et environnement dans ses fonctions.

#### *2. Principales missions*

- il met à jour les dossiers d'agrément et de certification ainsi que l'ensemble des documents liés à la sécurité ;
- il assure tout ou partie de l'élaboration, du suivi et de la mise à jour du système de management de la qualité et de la sécurité selon les normes en vigueur ;
- il assure tout ou partie de l'animation des systèmes qualité et sécurité des sites ;
- il participe à la supervision de la métrologie ;
- il vérifie la mise en place et la conformité des affichages des consignes hygiène, sécurité et qualité ;
- il réalise tout ou partie des audits internes.

### *3. Coefficient correspondant au poste de travail*

Il est attribué le coefficient 255 au salarié affecté à un poste de technicien qualité.

Fiche poste 3

Responsable qualité hygiène, sécurité et environnement (avec management)

#### *1. Description générale du poste*

Il est le garant du respect de la réglementation QHSE (sécurité sanitaire, sécurité des biens et des personnes et hygiène) et de la politique associée dans l'entreprise.

Il participe à l'élaboration de celle-ci.

Il est le garant du maintien des certifications afférentes à son domaine.

Il peut manager l'équipe du service QHSE de son périmètre. Il exerce un travail de veille sur son domaine.

Il garantit la confidentialité des informations et données portées à sa connaissance et à celle de son équipe.

#### *2. Principales missions*

- il veille à faire respecter les exigences légales qui s'appliquent à son périmètre ;
- il élabore et met à jour les dossiers d'agrément et de certification ;
- il assure l'animation et le contrôle des sites en matière d'hygiène et de sécurité (port des EPI, dispositifs de sécurité et sûreté) ;
- il est garant de la politique qualité, des certifications et agréments. Il participe à la définition de la politique, en assure la mise en place, le suivi et la mise à jour ;
- il réalise et/ou accompagne les audits, contrôles réglementaires et inspections ;
- il supervise la métrologie ;



- il est en relation avec les clients : revue des cahiers des charges, gestion des réclamations clients... ;
- il élabore et met à jour le document unique.

### 3. *Coefficient correspondant au poste de travail*

Il est attribué le coefficient 355 au salarié affecté au poste de responsable QHSE.

## VIII. – Service commercial

### Fiche poste 1

#### Assistant commercial

##### 1. *Description générale du poste*

Il participe au traitement commercial et administratif des tâches allouées au service commercial dans un objectif de qualité et de mise à jour des tableaux de bord.

Il participe à la communication des informations techniques sur les produits et services de l'entreprise auprès des clients.

Il assure la confidentialité des informations et données portées à sa connaissance.

##### 2. *Principales missions*

- il réceptionne les appels téléphoniques et renseigne les clients selon leur demande ;
- il participe à la réalisation de l'étude technique et commerciale de la demande du client (délai, disponibilité des produits) ;
- il participe à l'élaboration des devis et à la transmission des données sur les modalités techniques et commerciales en accord avec sa hiérarchie ;
- il participe au suivi de la clientèle ou des fournisseurs.

### 3. *Coefficient correspondant au poste de travail*

Il est attribué le coefficient 185 au salarié affecté au poste d'assistant commercial.

### Fiche poste 2

#### Commercial

##### 1. *Description générale du poste*

Il réalise, de manière autonome, le traitement commercial et administratif des tâches allouées au service commercial dans un objectif de qualité et de mise à jour des tableaux de bord.

Il participe à la communication des informations techniques sur les produits et services de l'entreprise auprès des clients.

Il est polyvalent et peut aller jusqu'à quelques missions de prospection. Il assure la confidentialité des informations et données portées à sa connaissance.

##### 2. *Principales missions*

- il réceptionne les appels téléphoniques et renseigne les clients selon leur demande ;
- il réalise en tout ou partie l'étude technique et commerciale de la demande du client (délai, disponibilité des produits) ;
- il établit les devis et transmet les données sur les modalités techniques et commerciales en accord avec sa hiérarchie ;
- il effectue le suivi de la clientèle ou des fournisseurs et peut proposer des solutions en cas de dysfonctionnement.

### *3. Coefficient correspondant au poste de travail*

Il est attribué le coefficient 255 au salarié affecté au poste de commercial.

#### Fiche poste 3

##### Administrateur des ventes

#### *1. Description générale du poste*

Il organise ou réalise, de manière autonome, la gestion des contrats de vente depuis la réception des demandes jusqu'à la livraison des produits.

Il réalise l'interface entre les clients, les services internes et les intervenants externes. Il assure la confidentialité des informations et données portées à sa connaissance.

#### *2. Principales missions*

- il définit les procédures administratives de traitement des demandes et en contrôle l'application ;
- il analyse les supports de suivi d'activité et propose des axes d'évolution ;
- il contrôle ou enregistre les contrats de vente et informe le client sur le traitement de sa demande/projet ;
- il établit la planification de traitement des demandes et suit la préparation et le démarrage des prestations/opérations contractualisées avec les clients ;
- il contrôle le suivi administratif des comptes clients et supervise la gestion de portefeuilles.

### *3. Coefficient correspondant au poste de travail*

Il est attribué le coefficient 255 au salarié affecté au poste d'administrateur des ventes.

#### Fiche poste 4

##### Responsable administration des ventes (avec management)

#### *1. Description générale du poste*

Il organise ou réalise la gestion des contrats de vente depuis la réception des demandes jusqu'à la livraison des produits.

Il réalise l'interface entre les clients, les services internes et les intervenants externes.

Il manage l'équipe dédiée à l'administration commerciale de son périmètre. Il garantit la confidentialité des informations et données portées à sa connaissance et à celle de son équipe.

#### *2. Principales missions*

- il définit les procédures administratives de traitement des demandes et en contrôle l'application ;
- il manage l'équipe administration des ventes ;
- il coordonne l'activité du service, analyse les supports de suivi d'activité et propose des axes d'évolution ;
- il contrôle ou enregistre les contrats de vente et informe le client sur le traitement de ses demandes ;
- il établit la planification de traitement des demandes et suit la préparation et le démarrage des prestations/opérations contractualisées avec les clients ;
- il contrôle le suivi administratif des comptes clients et supervise la gestion de portefeuilles.

### *3. Coefficient correspondant au poste de travail*

Il est attribué le coefficient 355 au salarié affecté à un poste de responsable administration des ventes.

## Fiche poste 5

### Responsable commercial (avec management)

#### 1. Description générale du poste

Il assure un développement et la pérennité du chiffre d'affaires dans le respect de la politique commerciale. Il garantit la confidentialité des informations et données portées à sa connaissance et à celle de son équipe.

#### 2. Principales missions

- il structure et met en œuvre un plan de prospection pour son périmètre ;
- il manage l'équipe commerciale ;
- il contribue à la construction des réponses aux appels d'offres avec les services méthode et les opérationnels ;
- il contribue à maintenir la rentabilité des activités, en vérifiant l'adéquation des tarifs avec l'évolution des coûts par une revue annuelle des contrats ;
- il coordonne les campagnes de revalorisation tarifaire de son périmètre ;
- il garantit une animation commerciale et peut manager une équipe de son périmètre.

#### 3. Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 355 au salarié affecté à un poste de responsable commercial.

## IX. – Service informatique

### Fiche poste 1

#### Opérateur informatique

#### 1. Description générale du poste

Il assure l'assistance matérielle ou logicielle de 1<sup>er</sup> niveau auprès des utilisateurs.

#### 2. Principales missions

- il réceptionne et installe le matériel : postes informatiques, équipements réseau ;
- il conseille et assiste les utilisateurs à l'usage courant des outils bureautiques ;
- il signale les incidents et anomalies de fonctionnement sur les postes de travail et périphériques ;
- il réalise les dépannages de premier niveau.

#### 3. Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 165 au salarié affecté au poste d'opérateur informatique.

### Fiche poste 2

#### Technicien informatique

#### 1. Description générale du poste

Il assure tout ou partie de l'entretien et la gestion du bon fonctionnement de l'ensemble du réseau informatique de l'entreprise, au besoin avec l'aide de prestataires extérieurs.

#### 2. Principales missions

- il participe à la gestion des réseaux informatiques et leur sécurité ;
- il assiste les responsables sur son domaine d'expertise ;
- il est le relais avec les prestataires externes ;
- il assure en partie, de manière autonome, la maintenance opérationnelle du réseau et des systèmes d'exploitation du service informatique ;

- il participe à l'exploitation du service informatique et répond aux demandes utilisateurs ;
- il participe, par son expertise, à la gestion des contrats de maintenance des systèmes informatiques et peut être force de proposition.

### 3. Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 255 au salarié affecté au poste de technicien informatique.

#### Fiche poste 3

#### Responsable informatique

##### 1. Description générale du poste

Il est le garant du bon fonctionnement de l'ensemble du réseau informatique de l'entreprise, en s'assurant des mises à jour et de la maintenance nécessaire à la bonne utilisation de l'ensemble des outils informatiques.

Il peut animer et contrôler une équipe dans un souci de satisfaction des clients internes.

##### 2. Principales missions

- il gère les réseaux informatiques et leur sécurité ;
- il assiste les responsables sur son domaine d'expertise ;
- il gère la maintenance opérationnelle du réseau et des systèmes d'exploitation du service informatique ;
- il participe à l'exploitation du service informatique et répond aux demandes utilisateurs ;
- il négocie, met en place et suit les contrats de maintenance des systèmes informatiques ;
- il assure une veille technologique et propose des solutions ;
- il assure l'interface avec les sous-traitants et fournisseurs dans ce domaine ;
- il peut manager une équipe d'agents et de techniciens informatiques.

### 3. Coefficient correspondant au poste de travail

Il est affecté le coefficient 355 au poste de responsable informatique.

#### X. – Méthode et process

#### Fiche poste 1

#### Assistant méthode et process

##### 1. Description générale du poste

Il participe à l'évolution et à la mise en œuvre des process des entrepôts dans un souci constant d'améliorer la coordination, la fiabilisation et la performance des activités. Il participe aussi à la démarche d'amélioration continue de son périmètre (productivité, organisation...).

##### 2. Principales missions

- il participe au démarrage et au suivi des différents projets (nouveau dossier client, migration informatique, nouvelle organisation...) sur les entrepôts ;
- il participe à des études logistiques dans le cadre de cahier des charges définis par les clients ;
- il participe à la démarche d'amélioration des organisations standards, des procédures et de la productivité des entrepôts ;
- il participe à l'animation des bonnes pratiques pour en faire profiter le plus grand nombre.

### 3. Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 185 au salarié affecté au poste d'assistant méthode et process.

## Fiche poste 2

### Technicien méthode et process

#### 1. Description générale du poste

Il met en œuvre de manière autonome les process des entrepôts dans un souci constant d'améliorer la coordination, la fiabilisation et la performance des activités. Il participe aussi à la démarche d'amélioration continue de son périmètre (productivité, organisation...). Il est polyvalent et peut participer à quelques missions QHSE.

#### 2. Principales missions

- il peut assurer en tout ou partie le démarrage et le suivi de différents projets (nouveau dossier client, migration informatique, nouvelle organisation...) sur les entrepôts ;
- il contribue aux améliorations techniques des entrepôts ;
- il propose des organisations standards, en tenant compte des particularités des sites et des clients ;
- il peut assurer des études logistiques dans le cadre de cahiers des charges définis par les clients ;
- il participe à la démarche d'amélioration des organisations standards, des procédures et de la productivité des entrepôts ;
- il peut assurer l'animation des bonnes pratiques pour en faire profiter le plus grand nombre ;
- il garantit les bonnes procédures permettant le suivi de la traçabilité ;
- il alerte les opérationnels en cas de dérive constatée.

#### 3. Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 255 au salarié affecté au poste de technicien méthode process.

## Fiche poste 3

### Responsable méthode et process (avec management)

#### 1. Description générale du poste

Il assure l'évolution et la mise en œuvre des process des entrepôts dans un souci constant d'améliorer la coordination, la fiabilisation et la performance des activités.

Il contribue aussi à la démarche d'amélioration continue de son périmètre (productivité, organisation...). Il est polyvalent et peut porter quelques missions QHSE.

Il peut animer une équipe.

#### 2. Principales missions

- il assure le démarrage et le suivi des différents projets (nouveau dossier client, migration informatique, nouvelle organisation...) sur les entrepôts ;
- il propose des améliorations techniques aux clients et aux entrepôts ;
- il propose des organisations standards en tenant compte des particularités des sites et des clients ;
- il mène des études logistiques dans le cadre de cahiers des charges définis par les clients ;
- il est force de proposition pour faire progresser les organisations standards, les procédures et la productivité des entrepôts ;
- il mène des études comparatives sur les bonnes pratiques éprouvées sur un site pour en faire profiter le plus grand nombre ;
- il garantit les bonnes procédures permettant le suivi de la traçabilité ;
- il alerte les opérationnels en cas de dérive constatée.

#### 3. Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 355 au salarié affecté au poste de responsable méthode et process.

## XI. – Direction

### Fiche poste 1

#### Cadre de direction

##### 1. Description générale du poste

Il participe à la définition des politiques dans son domaine d'expertise (commerce, ressources humaines, finances, technique, autres...) et est garant de leur application au sein de l'entreprise. Il coordonne les équipes dédiées à ce domaine et peut manager une équipe. Il garantit la confidentialité des informations et données portées à sa connaissance et à celle de son équipe.

##### 2. Principales missions

- il veille à faire respecter les exigences légales dans son domaine d'expertise ;
- il élabore tous types de propositions dans son domaine de compétences ;
- il anime des équipes de manière hiérarchique ou transversale ;
- il participe aux organes de gouvernance.

##### 3. Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 405 au salarié affecté au poste de cadre de direction.

### Article 7

#### Répartition des postes de travail en catégories professionnelles

Les salariés affectés aux postes de travail dont le coefficient se situe entre 125 et 199 appartiennent à la catégorie professionnelle des ouvriers et employés.

Les salariés affectés aux postes de travail dont le coefficient se situe entre 200 et 349 appartiennent à la catégorie professionnelle des techniciens et agents de maîtrise.

Les salariés affectés aux postes de travail dont le coefficient se situe à partir du coefficient 350 appartiennent à la catégorie professionnelle des cadres.

#### Tableau synthétique

RÉFÉRENTIEL DES EMPLOIS TYPES	COEFFICIENT
Assistant RH	N1 – 165 N2 – 185
Technicien paie	225
Responsable paie	255
Responsable des ressources humaines	355
Assistant comptable	N1 – 165 N2 – 185
Responsable comptabilité	N1 – 255 N2 – 355
Contrôleur de gestion	255
Responsable contrôle de gestion	355
Standardiste	135
Secrétaire / Assistant administratif	155
Secrétaire de direction / Assistant de direction	225

RÉFÉRENTIEL DES EMPLOIS TYPES	COEFFICIENT
Assistant qualité	185
Technicien qualité	255
Responsable QHSE	355
Assistant commercial	185
Commercial	255
Administrateur des ventes	255
Responsable administration des ventes	355
Responsable commercial	355
Opérateur informatique	165
Technicien informatique	255
Responsable informatique	355
Assistant méthode et process	185
Technicien méthode et process	255
Responsable méthode et process	355
Cadre de direction	405

## Article 8

### *Entrée en vigueur*

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

Il fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension conformément aux dispositions légales.

Les parties conviennent que chaque entreprise aura mis en œuvre le présent avenant au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Fait à Paris, le 21 avril 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisation patronale :**

USNEF.

### **Syndicats de salariés :**

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

FGT CFTC ;

CFE-CGC Agro.

Brochure n° 3178

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 200. – EXPLOITATIONS FRIGORIFIQUES**

AVENANT N° 82 DU 21 AVRIL 2015  
RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2015

NOR : ASET1550558M  
IDCC : 200

Entre :

L'USNEF,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La FGT CFTC ;

La CFE-CGC Agro,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Salaires minima*

L'article 2 de l'annexe I de la convention collective nationale tel que modifié par l'avenant n° 79 du 13 avril 2012 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, les salaires minima garantis sont les suivants, sous réserve du respect des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance :

Base : 151,67 heures mensuelles.

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE minimum	SALAIRE MENSUEL minimum
120-125	9,61	1 457,55
130-135	9,66	1 465,13
140-145	9,71	1 472,72
150-155	9,76	1 480,30
160-165	9,81	1 487,88
170-175	9,89	1 500,02



COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE minimum	SALAIRE MENSUEL minimum
180-185	10,08	1 528,83
190-195	10,33	1 566,75
200-205	10,35	1 569,78
210-215	10,38	1 574,33
220-225	10,62	1 610,74
230-235	11,09	1 682,02
240-245	11,55	1 751,79
250-255	12,00	1 820,04
260-265	12,46	1 889,81
270-275	12,95	1 964,13
280-285	13,41	2 033,89
290-295	13,90	2 108,21
300-305	14,40	2 184,05
310-315	14,90	2 259,88
320-325	15,34	2 326,62
330-335	15,82	2 399,42
340-345	16,30	2 472,22
350-355	16,32	2 475,25
400-405	18,64	2 827,13
450-455	20,98	3 182,04
500-505	23,32	3 536,94
550-555	25,65	3 890,34
600-605	27,97	4 242,21
650-655	30,31	4 597,12
700-705	32,65	4 952,03

Cette revalorisation ne sera pas prise en compte :

- pour le calcul de la prime d’ancienneté qui fait l’objet de l’article 2 “Prime d’ancienneté” du présent avenant ;
- pour le calcul des primes de panier et des frais de déplacement prévus par la convention collective nationale, qui demeurent donc calculés sur la base du minimum garanti fixé par l’avenant n° 65 du 31 mai 2003. »

## Article 2

### *Prime d’ancienneté*

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, l’article 3 de l’avenant n° 79 du 13 avril 2012 est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Une prime d’ancienneté est attribuée aux salariés bénéficiaires du présent accord. Cette prime (PA) est égale à l’opération suivante :  $PA = d \times va$ .

d = durée du travail mensualisée du salarié, augmentée, le cas échéant, des heures supplémentaires accomplies au cours du mois.

va = valeur absolue de la prime d'ancienneté fixée en fonction du coefficient du salarié par le tableau suivant.

COEFFICIENTS	VA				
	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
120-125	0,192	0,384	0,577	0,770	0,962
130-135	0,194	0,389	0,584	0,777	0,971
140-145	0,196	0,393	0,589	0,785	0,983
150-155	0,198	0,398	0,596	0,796	0,994
160-165	0,203	0,403	0,606	0,807	1,010
170-175	0,207	0,411	0,618	0,825	1,029
180-185	0,212	0,424	0,636	0,847	1,058
190-195	0,217	0,434	0,651	0,868	1,085
200-205	0,222	0,445	0,668	0,890	1,111
210-215	0,230	0,460	0,690	0,921	1,151
220-225	0,240	0,478	0,718	0,958	1,198
230-235	0,254	0,509	0,765	1,020	1,274
240-245	0,266	0,532	0,798	1,063	1,329
250-255	0,276	0,554	0,830	1,107	1,383
260-265	0,288	0,575	0,863	1,150	1,438
270-275	0,299	0,596	0,895	1,192	1,492
280-285	0,310	0,618	0,928	1,237	1,547
290-295	0,320	0,641	0,960	1,280	1,601
300-305	0,331	0,662	0,993	1,324	1,654
310-315	0,342	0,683	1,025	1,367	1,709
320-325	0,352	0,705	1,057	1,409	1,763
330-335	0,364	0,726	1,091	1,454	1,818
340-345	0,374	0,749	1,123	1,497	1,871

Le résultat de cette opération sera arrondi 3 chiffres après la virgule. Si le 4<sup>e</sup> chiffre après la virgule est supérieur ou égal à 5, il convient d'arrondir au millièmè supérieur. Sinon, il convient d'arrondir au millièmè correspondant.

Exemples :

– si PA = 27,0958455, elle sera arrondie à 27,096 ;

– si PA = 27,710109, elle sera arrondie à 27,710. »

La prime d'ancienneté doit figurer à part sur la feuille de paie.

### **Article 3**

#### *Egalité professionnelle*

Les signataires du présent avenant entendent rappeler aux entreprises couvertes par la présente convention collective les dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

### **Article 4**

#### *Dépôt. – Extension*

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes en un nombre suffisant d'exemplaires.

Les signataires en demandent l'extension, et ce en application de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 21 avril 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3241

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1483. – COMMERCE DE DÉTAIL DE L'HABILLEMENT  
ET DES ARTICLES TEXTILES**

AVENANT N° 22 DU 16 AVRIL 2015

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2015

NOR : ASET1550571M

IDCC : 1483

Entre :

La FNH ;

La CNDL,

D'une part, et

La FS CFDT ;

La CSFV CFTC ;

La FNECS CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le barème des rémunérations minimales garanties des employés et du personnel d'encadrement (agents de maîtrise et cadres), objet de l'annexe II de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, modifiée par l'avenant du 17 juin 2004, se trouve revalorisé de la façon suivante et sera applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* :

**I. – Rémunérations minimales de la catégorie « Employés »  
sur la base de 151,67 heures mensuelles**

*Employés*

*(En euros.)*

CATÉGORIE	MONTANT
1	1 458
2	1 464
3	1 470
4	1 485

CATÉGORIE	MONTANT
5	1 510
6	1 545
7	1 601
8	1 670

## II. – Rémunérations minimales du personnel d'encadrement sur la base de 151,67 heures mensuelles

### *Agents de maîtrise*

(En euros.)

CATÉGORIE	MONTANT
A1	1 780
A2	1 880
B	2 184

### *Cadres*

(En euros.)

CATÉGORIE	MONTANT
C	3 170
D	3 368

## III. – Rémunérations minimales du personnel d'encadrement en fonction de l'ancienneté sur la base de 151,67 heures mensuelles

(En euros.)

ANCIENNETÉ	B	C	D
3 ans	2 234	3 220	3 418
6 ans	2 249	3 235	3 433
9 ans	2 264	3 250	3 448
12 ans	2 279	3 265	3 463
15 ans	2 294	3 280	3 478

### **Article 2**

Les primes d'ancienneté pour les employés et les agents de maîtrise des catégories A1 et A2 demeurent en vigueur et leurs montants restent fixés par l'avenant n° 13 du 22 septembre 2000 (les montants fixés en francs doivent être convertis en euros).

### **Article 3**

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre chargé du travail en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

La fédération nationale de l'habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

Fait à Paris, le 16 avril 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3138

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 184. – IMPRIMERIES DE L'ABONNÉ**  
**ET INDUSTRIES GRAPHIQUES**

---

ACCORD DU 9 AVRIL 2015  
RELATIF À LA POLITIQUE SALARIALE AU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2015  
(RELIURE, BROCHURE, DORURE)

NOR : ASET1550569M  
IDCC : 184

---

Entre :

La CSNRBD,

D'une part, et

La F3C CFDT ;

La FL CGT-FO ;

L'IP CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Après examen de l'évolution économique générale de la branche et de l'évolution générale dans le secteur de la finition, il est convenu entre les organisations signataires :

1. Révision de la grille des rémunérations mensuelles conventionnelles minimales applicables au 1<sup>er</sup> juillet 2015.

2. En outre, les parties signataires entendent insister sur les principes généraux d'égalité qui doivent guider les politiques de rémunération.

A cet effet, elles rappellent tout particulièrement que conformément au code du travail :

- les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre hommes et femmes ;
- les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et les femmes.

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

Fait à Paris, le 9 avril 2015.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Rémunérations mensuelles conventionnelles minimales applicables au 1<sup>er</sup> juillet 2015

(En euros.)

GROUPE, ÉCHELON ET NIVEAU	RÉMUNÉRATION MENSUELLE MINIMALE (152,25 heures)
<b>Groupe I. – Agents de production</b>	
A. – Agents d'exécution	
Echelon A1	1 465
Echelon A2	1 470
Echelon A3	1 480
B. – Opérateurs de production	
Echelon B1	1 500
Echelon B2	1 520
Echelon B3	1 530
C. – Conducteurs	
Echelon C1	1 545
Echelon C2	1 625
Echelon C3	1 818
Echelon C4	2 011
<b>Groupe II. – Agents administratifs ou technico-commerciaux</b>	
Niveau A	1 465
Niveau B	1 520
Niveau C	1 625
<b>Groupe III. – Encadrement</b>	
Maîtrise – Technique	
Niveau AMT A	1 799
Niveau AMT B	2 200
Niveau AMT C	2 596
Cadres	
Niveau cadres A1	2 002
Niveau cadres A2	2 323
Niveau cadres B	2 697
Niveau cadres C	3 502



Brochure n° 3130

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1607. – INDUSTRIES DES JEUX, JOUETS,  
ARTICLES DE FÊTES ET ORNEMENTS DE NOËL,  
ARTICLES DE PUÉRICULTURE ET VOITURES D'ENFANTS,  
MODÉLISME ET INDUSTRIES CONNEXES**

AVENANT N° 66 DU 8 AVRIL 2015  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> MAI 2015

NOR : ASET1550559M  
IDCC : 1607

Entre :

La FJP,

D'une part, et

La CSFV CFTC ;

La FM CFE-CGC ;

La FGMM CFDT ;

La FG FO construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La grille des salaires minima conventionnels de l'article 3 du chapitre IX « Mises à jour et avenants » est établie comme suit :

**Salaires minima conventionnels**

*(En euros.)*

COEF.	0 À 3 ANS	DE 3 à 6 ans	DE 6 à 9 ans	DE 9 à 12 ans	DE 12 à 15 ans	PLUS de 15 ans	GRILLE de calcul ancienneté
115	1 458	1 480	1 502	1 525	1 547	1 569	745
118	1 465	1 487	1 510	1 532	1 554	1 577	749
123	1 472	1 495	1 518	1 541	1 564	1 587	771
130	1 479	1 503	1 527	1 551	1 575	1 599	802
138	1 486	1 511	1 536	1 561	1 586	1 611	838

COEF.	0 À 3 ANS	DE 3 à 6 ans	DE 6 à 9 ans	DE 9 à 12 ans	DE 12 à 15 ans	PLUS de 15 ans	GRILLE de calcul ancienneté
143	1 493	1 519	1 544	1 570	1 596	1 622	859
155	1 506	1 533	1 561	1 588	1 615	1 643	912
170	1 545	1 575	1 604	1 634	1 663	1 692	981
180	1 596	1 626	1 657	1 688	1 719	1 750	1 026
190	1 652	1 684	1 716	1 748	1 780	1 812	1 068
200	1 711	1 744	1 777	1 811	1 844	1 878	1 113
212	1 785	1 820	1 855	1 890	1 925	1 961	1 169
220	1 837	1 873	1 909	1 945	1 981	2 017	1 204
255	2 054	2 095	2 136	2 177	2 218	2 258	1 361
290	2 273	2 318	2 364	2 409	2 455	2 500	1 514
310	2 397	2 445	2 493	2 541	2 590	2 638	1 605
330	2 520	2 571	2 622	2 672	2 723	2 774	1 693
370	3 133	3 189	3 245	3 301	3 357	3 414	1 872
440	3 209	3 275	3 341	3 406	3 472	3 537	2 185
480	3 459	3 530	3 601	3 672	3 743	3 814	2 362
520	3 708	3 785	3 861	3 937	4 013	4 090	2 541
560	3 957	4 039	4 121	4 202	4 284	4 365	2 719

## Article 2

Le présent avenant prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> mai 2015.

Il sera déposé à la direction générale du travail et de l'emploi et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes, conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du livre I<sup>er</sup> *a* du code du travail.

Fait à Paris, le 8 avril 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3264

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1659. – ROUISSAGE ET TEILLAGE DU LIN**

AVENANT N° 1 DU 30 AVRIL 2014  
À L'ACCORD NATIONAL DU 18 NOVEMBRE 2010  
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1550560M

IDCC : 1659

Par le présent avenant, en complément et conformément à l'accord du 29 octobre 2009 relatif à l'égalité professionnelle et salariale en agriculture, et de son avenant n° 1 du 6 mars 2014, les organisations syndicales de salarié(e)s et professionnelles agricoles veulent que le teillage du lin s'inscrive dans une démarche volontariste pour faire évoluer les comportements au quotidien, lutter contre les stéréotypes culturels qui constituent un frein important à l'évolution professionnelle. Pour elles, l'égalité professionnelle est un facteur d'équilibre social et de développement économique.

Elles s'appuient sur deux axes principaux :

- une égalité entre les femmes et les hommes en matière d'embauche, de formation professionnelle, de promotion et d'évolution professionnelle, de rémunération et des conditions de travail ;
- une conciliation des différents temps de vie des salarié(e)s et la prise en compte de la parentalité dans le cadre professionnel.

La politique d'égalité professionnelle relève de tous les niveaux du dialogue social, qu'il soit national ou d'entreprise. Pour autant, au regard de la structuration des entreprises et de leur effectif moyen, les organisations syndicales de salarié(e)s et l'USRTL rappellent que, pour le teillage de lin, la dimension nationale est incontournable.

Elles soulignent que, quelle que soit la taille de l'entreprise, les dispositions légales en faveur de l'égalité professionnelle et salariale doivent être intégralement respectées.

Les organisations syndicales de salarié(e)s et l'USRTL veulent s'inscrire dans une démarche globale d'égalité professionnelle. Dans ce cadre, elles souhaitent pouvoir utiliser les ressources existantes afin de mener à bien les projets élaborés.

Conformément à l'accord de la production agricole, elles souhaitent insister sur quelques points qu'elles considèrent comme pouvant encore être améliorés dans le secteur du lin :

- l'accès aux métiers du lin à travers le recrutement, à tous les niveaux de qualification ;
- l'accès à tous les niveaux de formation professionnelle continue ;
- l'articulation vie professionnelle-vie privée.

Ainsi, pour compléter l'accord initial, le présent avenant précise :

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

### *Champ d'application*

Le présent accord est applicable sur l'ensemble du territoire français aux entreprises de teillage du lin et de première transformation agro-industrielle du lin qui relèvent de la convention collective nationale du rouissage teillage du lin.

## **Article 2**

### *Etat des lieux de la situation de l'égalité professionnelle et salariale dans le teillage de lin*

Les organisations syndicales de salarié(e)s et l'USRTL ont examiné la situation du salariat au 31 décembre 2012.

L'ensemble des données restent relativement stables et confirment les tendances observées en 2009. Dans le secteur, les femmes représentent 7,85 % des emplois contre 6,86 % en 2009.

Elles occupaient en 2009 des emplois dont le coefficient est supérieur ou égal à 190 pour 57 % d'entre elles, contre 17 % pour les hommes.

En 2012, les femmes occupent des emplois dont le coefficient est supérieur ou égal à 190 pour 68 % d'entre elles, contre 17 % pour les hommes.

Cependant, elles représentent seulement 1 % du personnel de production, contre 84 % des employés, 25 % des agents de maîtrise et 25 % des cadres.

Par ailleurs, 20,93 % des femmes sont des cadres et 10,64 % sont des agents de maîtrise, contre 5,19 % des hommes qui sont des cadres et 2,72 % qui sont des agents de maîtrise.

L'échantillon observé étant faible en raison de la taille de la filière, il est difficile de tirer des conclusions, mais il est probable que les femmes qui ont été promues à des postes supérieurs ou qui sont parties en retraite ont été remplacées par des femmes dont le coefficient d'embauche appartient à la catégorie « employés » et qu'elles devraient être promues, comme leurs aînées, avec l'expérience.

Cependant, la proportion de femmes dans les postes demandant des compétences supérieures dans les catégories d'emplois dits « intellectuels » reste beaucoup plus forte que celle des hommes.

## **Article 3**

### *Actions concrètes*

#### *Actions sécurité*

De nombreuses actions relatives à la sécurité des salarié(e)s ont été menées et seront menées par l'USRTL.

A ce jour, on peut recenser les actions suivantes :

- suivi par un cabinet de conseil des entreprises qui le souhaitent pour étudier l'ensemble de la chaîne de teillage et des mesures de sécurité à prendre. De la même manière, tous les produits chimiques utilisés par les entreprises ont été recensés, l'étiquetage des produits a été réalisé et les conseils d'utilisation donnés ;
- diffusion à tous les salarié(e)s d'un film sur la sécurité pendant les travaux de récolte réalisé avec l'aide de la MSA et étude de tous les matériels agricoles utilisés ;
- actions de formation mises en place avec le FAFSEA sur la sécurité et habilitations EDF.

#### *Actions maternité*

Fort du constat que trop souvent, la perspective de la grossesse d'une salariée ou la situation familiale de ces salariées constituent un frein à leur recrutement ou à leur évolution de carrière, les parte-

naires sociaux de la branche décident donc d'attirer une attention particulière sur cette population afin de mettre en place des mesures visant à supprimer ce frein éventuel.

### **Article 3.1**

#### *Maternité*

##### 3.1.1. Déclaration de grossesse

Dans l'objectif d'anticiper au mieux dans les entreprises les changements organisationnels liés à l'état de grossesse de la salariée et de mettre en place l'ensemble des dispositifs ci-après énoncés, les partenaires sociaux de la branche encouragent fortement les salariées à déclarer leur état de grossesse dès que celui-ci a été médicalement constaté.

##### 3.2. Entretiens individuels

###### 3.2.1. Entretien de départ en congé de maternité

Dans l'esprit d'une fidélisation des salariées, un entretien formalisé sera organisé entre la salariée et son/sa supérieur(e) hiérarchique avant le départ en congé de maternité au cours duquel différents points devront être abordés, comme par exemple les objectifs réalisés avant le départ, la volonté ou non de la salariée de rester informée de la vie de l'entreprise, etc.

###### 3.2.2. Entretien lié au retour de congé de maternité

Un second entretien sera également programmé au retour de congé de maternité. Il permettra de faire un point sur les conditions de reprise du poste (besoin d'un aménagement, horaires, contraintes...) ainsi que sur les souhaits de conciliation vie professionnelle-vie personnelle. Il sera également l'occasion de réfléchir à d'éventuels besoins en formation et permettra de définir les nouveaux objectifs de la période.

##### 3.3. Adaptation des postes, maintien dans l'emploi

Conformément à l'article L. 1225-7 du code du travail et suivant, il est rappelé que la salariée enceinte peut être affectée temporairement dans un autre emploi, à son initiative ou à celle de l'employeur, si son état de santé médicalement constaté l'exige.

En cas de désaccord entre l'employeur et la salariée ou lorsque le changement intervient à l'initiative de l'employeur, seul le médecin du travail peut établir la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi envisagé.

Dans le cas d'affectation dans un autre établissement, celle-ci est subordonnée à l'accord de l'intéressée. Si elle se réalise, cette affectation demeure temporaire par nature : elle ne peut excéder la durée de la grossesse et à vocation à prendre fin dès que l'état de santé de la salariée lui permet de retrouver son emploi initial. Il est de fait que tout changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de rémunération.

Concernant les salariées travaillant de nuit, les dispositions de l'article L. 1222-9 du code du travail s'appliqueront et pourront être modifiées de manière plus favorable après accord de l'employeur.

##### 3.4. Reprise de poste

###### 3.4.1. Retour progressif

Une période de reprise progressive de fonction, de 5 jours au plus pour une salariée à temps plein, peut être mise en place à la demande de la personne revenant d'un congé maternité ou d'un congé parental. Cette période a pour but de réintégrer la salariée dans de meilleures conditions et de lui permettre de se refamiliariser progressivement avec ses activités et son équipe de travail. Dans le cas où l'employeur donnerait son accord, ce retour progressif se réalisera sans perte de rémunération.

### 3.4.2. Restitution du poste

A l'issue de son congé de maternité, la salariée doit retrouver le poste qu'elle occupait avant son départ, sauf changement organisationnel intervenu ou en cours, nécessitant de repositionner la salariée sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Cet engagement de retrouver son emploi doit être mis en œuvre sans qu'aucune démarche particulière de la part de la salariée ne soit nécessaire.

### 3.5. Equilibre vie professionnelle-vie personnelle

Les partenaires sociaux de la branche, très attachés à une bonne qualité de vie au travail dans l'entreprise, incitent très fortement les entreprises à mettre en place un certain nombre de dispositions favorisant le bon équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle.

Les parties souhaitent d'ores et déjà prendre les engagements conventionnels suivants :

#### 3.5.1. Temps partiel choisi

La formule du temps partiel choisi est une formule de temps de travail proposée par l'entreprise ou acceptée par celle-ci, suite à la demande expresse d'un ou d'une salarié(e), et en fonction des nécessités de l'organisation du service auquel appartient le ou la salarié(e). Il n'est pas considéré par l'entreprise comme une marque de désintérêt pour l'activité professionnelle. Il s'agit d'un temps choisi par le/la salarié(e) et accepté par la hiérarchie, et cela dans la recherche d'un équilibre entre la vie privée et l'activité professionnelle.

Fort attachées au principe d'égalité de traitement entre les salarié(e)s travaillant à temps plein et ceux/celles travaillant à temps partiel, les parties soulignent notamment que le travail à temps partiel ne saurait être un motif de non-obtention de mesures salariales individuelles ou de ralentissement de carrière.

Les salarié(e)s à temps partiel doivent bénéficier des mêmes formations que les salarié(e)s à temps plein et des mêmes possibilités d'évolution et de mobilité géographique et fonctionnelle. Ils bénéficient par ailleurs d'une priorité pour occuper ou reprendre un emploi à temps complet.

### 3.6. Rentrée scolaire

Afin de contribuer à harmoniser les temps de vie privée et de vie professionnelle, les entreprises s'engagent à mettre en place, selon leurs possibilités, des horaires aménagés à l'occasion de la rentrée scolaire depuis la maternelle jusqu'à l'entrée en classe de 6<sup>e</sup>. A cette occasion, les salarié(e)s auront le droit de décaler leur prise de poste de 2 heures au plus, de façon à accompagner leurs enfants le jour de la rentrée des classes, sous réserve d'en informer leur supérieur hiérarchique 15 jours à l'avance et dans la mesure où l'organisation du planning du service pourra être modifiée en conséquence.

### 3.7. Journées enfant malade

Les parents ayant au moins un enfant à charge peuvent bénéficier d'absences non rémunérées en cas de maladie d'un enfant de moins de 16 ans ou d'un enfant handicapé quel que soit son âge, dans la limite de 1 ou 2 jours par cas, et de 3 jours par an au plus, sur présentation d'un certificat médical.

### 3.8. Accès identique à la formation professionnelle

De manière générale, les entreprises devront veiller à ce que les moyens de formation apportés aux salarié(e)s, tant pour le développement de chacun(e) que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, soient accessibles indistinctement entre les femmes et les hommes, à temps complet ou à temps partiel.

### 3.8.1. Entretien individuel de formation, retour de congé parental d'éducation

Au retour de congé parental d'éducation de 12 mois ou plus, un entretien individuel de formation sera systématiquement proposé. Ce moment d'échange privilégié entre le/la salarié(e) et son/ sa supérieur(e) hiérarchique sera l'occasion donnée à chaque salarié(e) ayant suspendu temporairement son activité professionnelle de mesurer l'écart éventuel entre les compétences/connaissances qu'il/elle détient et celles requises pour le poste (en prenant en compte les différentes évolutions du poste : évolutions technologiques, changement dans les processus...).

Il devra permettre ainsi au/à la supérieur(e) hiérarchique d'identifier les besoins en termes de formation et de développement afin que le ou la salarié(e) puisse reprendre son activité professionnelle dans les meilleures conditions.

## 3.9. Egalité salariale

### 3.9.1. Rappel du principe d'égalité salariale

Les partenaires sociaux réaffirment que l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, tout au long de la carrière, constitue l'un des fondements essentiels de l'égalité professionnelle. Ils rappellent également le principe de la liberté syndicale prévu à l'article 6, alinéa *a*, lequel s'applique sans distinction aux hommes et aux femmes.

A ce titre et conformément à la loi, il est rappelé que les périodes de congé de maternité et de congés de paternité ne sauraient avoir une incidence sur le déroulement de carrière des salarié(e)s, leur ancienneté, ou les priver d'un élément de leur rémunération.

### 3.9.2. Etude périodique des écarts de rémunération liés au genre au niveau de la branche

Dans le cadre des obligations légales qui sont faites au niveau de la branche de présenter un bilan social annuel, un accent particulier sera porté sur le respect des écarts de rémunération entre femmes et hommes.

L'objectif principal de ce bilan étant de mesurer les éventuels écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, cadres et OETAM, et d'identifier, pour les entreprises concernées, les facteurs explicatifs, et d'en effacer les causes.

### 3.9.3. Evolution de la rémunération pendant la maternité

Les absences liées à la maternité ne sauraient constituer une raison valable de non-attribution d'une augmentation. A la suite de son congé de maternité, le salaire de la salariée bénéficiera donc du plein effet des dispositions ci-dessous :

- augmentation générale : si une augmentation générale est attribuée pour la catégorie professionnelle de la salariée, sa rémunération bénéficiera des augmentations générales ;
- rémunération variable : pendant le congé de maternité, il est rappelé que la salariée touche au minimum la moyenne de la somme perçue par les salarié(e)s de sa catégorie professionnelle, si son ancienneté le permet.

## Article 4

### *Engagements des organisations syndicales de salarié(e)s et de l'USRTL*

L'objectif principal des organisations syndicales de salarié(e)s et de l'USRTL est la parité. Pour y parvenir, elles s'attachent à un équilibre entre les femmes et les hommes.

L'USRTL dans son enquête annuelle différenciera chaque élément pour étudier et comparer la situation des femmes et des hommes.

Les organisations syndicales de salarié(e)s et l'USRTL s'entendent pour poursuivre les efforts menés pour l'égalité professionnelle en insistant particulièrement sur les sujets suivants.

#### 4.1. Accès aux métiers du lin

Afin de développer l'accès des femmes et des hommes aux différents métiers du lin, la connaissance de ces métiers auprès des jeunes doit être favorisée. Cette action est menée dans le cadre de l'ANEFA.

Le recrutement au sein des exploitations doit refléter le plus possible la répartition des candidatures entre les hommes et les femmes candidats. La possession des compétences et capacités professionnelles requises pour exercer les emplois disponibles est strictement appréciée en fonction de critères objectifs. En conséquence, l'embauche, la rémunération à l'embauche et le positionnement dans la grille de classification ne doivent tenir compte ni du sexe, ni de la situation de famille du salarié(e).

Les organisations syndicales de salarié(e)s et l'USRTL conviennent d'agir pour sensibiliser les entreprises et les salarié(e)s sur l'employabilité des femmes dans le teillage du lin.

Pour atteindre l'objectif de parité qu'elles se sont fixé, les organisations syndicales de salarié(e)s et professionnelles agricoles rappellent que lors de l'ouverture d'un recrutement, l'employeur doit porter, quel que soit l'emploi considéré et le niveau de qualification, un même intérêt aux curriculum vitae des femmes et des hommes. Elles insistent également sur le principe à travail égal salaire égal, dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

#### 4.2. Formation professionnelle

Les organisations syndicales de salarié(e)s et l'USRTL rappellent leur attachement à l'application de l'article 3.2 de l'avenant n° 1 du 6 mars 2014 à l'accord national du 29 octobre 2009 sur l'égalité professionnelle et salariale en agriculture, lequel doit s'appliquer aux entreprises qui relèvent du régime général comme à celles qui relèvent du régime agricole, le FAFSEA ayant été choisi comme OPCA de branche.

#### 4.3. Articulation vie professionnelle-vie privée

Les organisations syndicales de salarié(e)s et l'USRTL s'accordent pour permettre la diffusion et la mutualisation des initiatives locales ou régionales en matière d'aide familiale. Elles souhaitent que les aménagements d'horaires soient favorisés lorsque cela est possible.

Cependant, si des progrès sont encore à faire pour faciliter l'articulation entre vie privée et vie professionnelle, elles reconnaissent que les difficultés rencontrées sont plus souvent dues au contexte même de la ruralité qu'à un problème spécifique lié à l'emploi linier, comme l'accès à des services de transports en commun ou à un logement ou l'organisation des gardes d'enfants.

En effet, les services de transports collectifs sont moins nombreux et desservent rarement les zones d'activités y compris en milieu périurbain. Les salarié(e)s ou demandeurs d'emploi qui souhaiteraient travailler en teillage de lin peuvent donc rencontrer des difficultés pour pouvoir venir sur l'entreprise. De même, le recours à des gardes d'enfants n'offre pas les mêmes possibilités que les services proposés en ville.

Les organisations syndicales de salarié(e)s et l'USRTL s'engagent à réfléchir à la mise en place de dispositifs participant à l'amélioration de la qualité de vie au travail.

Dans ce but, il est demandé aux employeurs et aux salarié(e)s d'aborder ce sujet lors de l'entretien annuel obligatoire.

Les organisations rappellent aussi que, dans le cadre du titre III de l'accord sur l'emploi en milieu rural du 9 avril 2013, les dispositions figurant aux articles 4.4, 4.5 et 4.6 ci-dessous sont applicables aux salarié(e)s des entreprises de teillage.



#### 4.4. Congé de paternité

Afin d'inciter les pères à utiliser le congé de paternité et favoriser encore plus le développement dès la naissance des liens avec leur enfant, les organisations signataires conviennent d'améliorer le dispositif légal.

##### Durée

Le congé de paternité, qui s'ajoute aux 3 jours d'absence pour naissance prévus par le code du travail, est d'une durée maximale de :

- 11 jours consécutifs au plus (samedi, dimanche et jour férié compris) pour un enfant ;
- 18 jours consécutifs au plus pour une naissance multiple.

Il peut débuter immédiatement après les 3 jours ou à un autre moment mais dans les 4 mois qui suivent la naissance de l'enfant.

Le congé peut durer moins de 11 jours, mais il n'est pas fractionnable et doit débuter impérativement dans les 4 mois qui suivent la naissance.

Cas particuliers :

- en cas d'hospitalisation de l'enfant à sa naissance : le salarié peut demander le report du congé de paternité à la fin de l'hospitalisation ;
- en cas de décès de la mère : le salarié peut bénéficier du congé de maternité postnatal, puis demander le report du congé de paternité à la date de fin du congé de maternité postnatal ;
- enfant mort-né : le salarié peut bénéficier du congé de paternité sous réserve de fournir à la CMSA la copie de l'acte d'enfant sans vie et un certificat médical d'accouchement d'un enfant mort-né.

##### Formalités

Le salarié doit informer l'employeur de la date et de la durée du congé, par lettre recommandée avec avis de réception, 1 mois au minimum avant la date choisie de début du congé de paternité. L'employeur doit alors remplir le formulaire « Attestation de salaire pour le paiement des indemnités journalières maladie-maternité et paternité », puis l'adresser à la CMSA ou à l'URSSAF.

L'employeur ne peut pas refuser d'accorder le congé de paternité, mais il doit en être informé au minimum 1 mois à l'avance. Ce congé ne peut pas non plus être décalé sans son accord.

##### Indemnités complémentaires aux indemnités légales

Tout salarié(e) ayant 12 mois d'ancienneté et plus dans l'entreprise et bénéficiant des indemnités journalières versées par la caisse de MSA ou par l'URSSAF a droit à une indemnité complémentaire à la charge de l'employeur.

L'indemnité journalière est égale à 10 % du salaire journalier du salarié(e) concerné.

Elle est versée pour le nombre de jours calendaires pris dans les limites maximales prévues par la loi.

L'indemnité journalière complémentaire de paternité a le caractère de salaire et est soumise aux mêmes cotisations sociales et fiscales.

L'indemnité complémentaire correspond à 1/30 de la moyenne des salaires des 3 derniers mois travaillés précédant le congé de paternité.

Le cumul de deux indemnités, journalière et complémentaire, ne peut pas être supérieur au salaire que le salarié(e) aurait reçu s'il avait travaillé.

## **Article 5**

### *Entrée en vigueur*

Le présent avenant entrera en vigueur dès sa signature.

## **Article 6**

### *Dénonciation. – Révision*

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent avenant pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et, sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai de 1 an à compter du préavis.

## **Article 7**

### *Dépôt. – Extension*

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Fait à Paris, le 30 avril 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisation patronale :**

USRTL.

### **Syndicats de salariés :**

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

SNCEA CFE-CGC ;

CFTC-Agri.

Brochure n° 3264

**Convention collective nationale**

IDCC : 1659. – **ROUISSAGE ET TEILLAGE DU LIN**

---

ACCORD DU 30 AVRIL 2015

FAVORISANT L'EMPLOI DANS LE TEILLAGE DE LIN

NOR : ASET1550561M

IDCC : 1659

Entre :

L'USRTL,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La FGA CFDT ;

Le SNCEA CFE-CGC ;

La CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Dispositions d'aides au transport*

Les salarié(e)s ou demandeurs d'emploi qui souhaiteraient travailler en agriculture peuvent rencontrer des difficultés pour pouvoir venir sur l'entreprise ou l'exploitation. Les services de transports collectifs sont moins nombreux et desservent rarement les zones d'activités agricoles y compris en milieu périurbain.

De plus en plus fréquemment, les salarié(e)s agricoles ne résident pas à proximité immédiate de leur lieu de travail et peuvent habiter dans des communes différentes du lieu de travail, ce qui nécessite un moyen de transport individuel.

Outre l'aide pouvant être obtenue auprès de la préparation opérationnelle à l'emploi (POE), les organisations signataires demandent que les adaptations des dispositions légales et réglementaires soient prises pour permettre l'application des dispositifs figurant dans le présent chapitre même à titre expérimental. Ces dispositifs ont pour objectifs d'inciter les entreprises à des solutions permettant la mobilité quotidienne des salarié(e)s en milieu rural, et lever ainsi des freins à l'embauche ou favoriser le maintien dans l'emploi (pour des questions de transport).

*Prêt d'un véhicule*

Si l'entreprise met à disposition du/de la salarié(e) un véhicule lors de l'embauche ou pendant le contrat de travail en cas de panne du véhicule personnel du/de la salarié(e) afin de lui permettre de

venir travailler et tenir son poste, ce prêt ne doit pas être assimilé à un avantage en nature dont le montant est réintégré dans le salaire. Si les conditions ci-après sont remplies le prêt du véhicule doit être considéré comme une participation de l'entreprise au transport au même titre que la participation aux abonnements de transports collectifs.

#### *Conditions du prêt non assimilable à un avantage en nature*

Le véhicule mis à disposition doit être limité aux trajets domicile - lieu de travail. Le ou la salarié(e) ne doit pas utiliser le véhicule à d'autres fins personnelles.

La durée du prêt du véhicule est limitée à 6 mois par période de 2 ans. Il ne doit pas y avoir de transport collectif entre le lieu d'habitation et de travail, compatible avec les horaires de travail.

Les conditions d'utilisation du véhicule prêté font l'objet d'un document d'utilisation signé par l'employeur et le/la salarié(e).

La mise à disposition d'un véhicule de l'entreprise pour effectuer les trajets domicile-travail ne change pas la nature des trajets tant en termes de protection sociale que pour l'appréciation de la durée de travail s'agissant d'une opportunité, d'une commodité offerte au/ou à la salarié(e) mais pas d'une obligation d'utilisation.

#### *Participation à l'achat d'un véhicule ou d'un moyen de transport*

L'entreprise peut décider d'aider le/la salarié(e) à acquérir un véhicule ou un moyen de transport pour lui permettre d'accéder à un emploi proposé par l'entreprise ou de conserver son emploi lorsque son propre véhicule devient inutilisable.

L'aide de l'entreprise a la nature d'un prêt sans intérêt dont le remboursement peut être différé dans le temps. Le montant de chaque remboursement mensuel est retenu sur le salaire net sans que le montant de chaque remboursement ne puisse excéder 10 % du salaire, sauf remboursement anticipé et volontaire du salarié(e) ; le premier remboursement commence à la date convenue entre le/la salarié(e) et l'employeur figurant sur le document cosigné précisant le montant et les conditions de remboursement. Le/la salarié(e) doit fournir une preuve de l'achat du véhicule ou moyen de transport.

L'aide de l'entreprise ne peut excéder 2 mois de salaire.

Lors de la cessation du contrat de travail ou de sa rupture le montant du prêt restant dû peut être déduit des salaires et indemnités à verser par l'entreprise.

Toutefois, après 1 an de présence dans l'entreprise à compter de la date du versement du prêt ou en cas de cessation à son terme du contrat de travail à durée déterminée l'entreprise peut abandonner une partie de sa créance dans la limite de 50 % du montant restant dû. La créance abandonnée entre dans les charges de l'entreprise et n'a pas la nature de salaire mais doit être considérée comme une participation sociale de l'entreprise à l'accès ou au maintien dans l'emploi garantissant la mobilité quotidienne du salarié(e) et favorisant le maintien en activité des populations en milieu rural.

#### *Versement de transport*

Les partenaires sociaux rappelle que la loi offre la possibilité d'une participation de l'employeur, exonérée de charges sociales, aux frais de transport, à hauteur de 200 € par an et par salarié.

## **Article 2**

#### *Dispositions d'aide au paiement de la caution pour un logement*

Un ou une salarié(e) qui accède à un premier emploi ou à un nouvel emploi peut ressentir l'envie ou avoir besoin pour une meilleure qualité de vie ou limiter ses temps de transport de changer de domicile.

L'accès au logement à travers le 1 % logement et ses divers dispositifs ne concernent ni toutes les entreprises ni tous les salarié(e)s, en particulier en milieu rural.

Le coût d'une caution, même si celui-ci a été diminué, peut constituer un frein à l'accès à un logement pour certains.

Outre l'aide à caution pouvant être obtenue auprès des organismes gérant le 1 % logement, les partenaires sociaux insistent pour que les dispositions légales et réglementaires soient prises pour permettre l'entrée en vigueur de ce dispositif.

*Prêt pour le versement d'une caution lors de la conclusion  
d'un bail pour un logement*

Afin d'aider le ou la salarié(e) à se loger pour accepter un emploi proposé ou changer de logement pour améliorer sa qualité de vie, l'entreprise peut décider de prêter au/ou à la salarié(e) le montant de la caution exigée lors de la conclusion d'un bail.

L'aide de l'entreprise a la nature d'un prêt sans intérêt dont le remboursement peut être différé dans le temps. Le montant de chaque remboursement mensuel est retenu sur le salaire net sans que le montant de chaque remboursement ne puisse excéder 5 % du salaire sauf remboursement anticipé et volontaire du ou de la salarié(e). Le premier remboursement commence à la date convenue entre le/la salarié(e) et l'employeur figurant sur le document cosigné précisant le montant et les conditions de remboursement.

L'aide de l'entreprise ne peut excéder 1 mois de salaire.

Lors de la cessation du contrat de travail ou de sa rupture le montant du prêt restant dû peut être déduit des salaires et indemnités à verser par l'entreprise.

Toutefois, après 6 mois de présence dans l'entreprise à compter de la date du versement du prêt ou en cas de cessation à son terme du contrat de travail à durée déterminée l'entreprise peut abandonner sa créance. La créance abandonnée entre dans les charges de l'entreprise et n'a pas la nature de salaire mais doit être considérée comme une participation sociale de l'entreprise favorisant la mobilité et le maintien en activité des populations en milieu rural.

**Article 3**

*Entrée en vigueur*

Le présent avenant entrera en vigueur dès sa signature.

**Article 4**

*Dénonciation. – Révision*

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent avenant pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et, sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai de 1 an à compter du préavis.

**Article 5**

*Dépôt. – Extension*

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Fait à Paris, le 30 avril 2014.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective départementale**

**IDCC : 920. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, ÉLECTRIQUES  
ET CONNEXES  
(Vienne)  
(21 décembre 1976)**

---

**AVENANT DU 11 MAI 2015**

**RELATIF À LA VALEUR DU POINT ET À LA GARANTIE  
DE RÉMUNÉRATION EFFECTIVE AU 1<sup>ER</sup> JUIN 2015**

NOR : ASET1550567M  
IDCC : 920

---

Entre :

L'UIMM de la Vienne,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Valeur du point*

La valeur du point, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures permettant de déterminer les valeurs de rémunérations minimales hiérarchiques est portée à 5,09 € à compter du 1<sup>er</sup> juin 2015.

Les rémunérations minimales hiérarchiques, telles que définies à l'article 5.1 de l'avenant du 15 février 1991 à la convention collective des industries métallurgiques, électriques et connexes de la Vienne, sont adaptées à l'horaire de travail effectif du salarié, conformément aux textes en vigueur. Elles comprennent notamment les compensations pécuniaires accordées pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

**Article 2**

*Garantie de rémunération effective*

Indépendamment du barème des rémunérations minimales hiérarchiques, la garantie de rémunération effective annuelle prévue à l'article 5.2 de l'avenant du 15 février 1991 à la convention collective des industries métallurgiques, électriques et connexes de la Vienne est fixée aux valeurs

suivantes, base 151,67 heures, correspondant à un horaire de travail effectif hebdomadaire de 35 heures à compter de 2015.

En application de l'article 5.4 de l'avenant du 15 février 1991, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire quelles qu'en soient la nature et la périodicité, supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

- prime d'ancienneté, prévue par la convention collective des industries métallurgiques, électriques et connexes de la Vienne ;
- majoration pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, prévue par la convention collective des industries métallurgiques, électriques et connexes de la Vienne ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

Elle comprend donc notamment les compensations pécuniaires accordées pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

*Barème des garanties de rémunération effective annuelle*

*(En euros.)*

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION
140	17 490
145	17 553
155	17 631
170	17 800
180	17 993
190	18 217
215	18 453
225	18 684
240	18 972
255	19 284
270	20 115
285	21 029
305	22 503
335	24 682
365	27 262
395	29 656

Fait à Chasseneuil-du-Poitou, le 11 mai 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3367

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2847. – PÔLE EMPLOI**

---

ADHÉSION PAR LETTRE DU 20 MAI 2015  
DE LA FSU À LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1550565M

IDCC : 2847

*Fédération syndicale unitaire  
104, rue Romain-Rolland  
93260 Les Lilas*

Les Lilas, le 20 mai 2015.

Monsieur le secrétaire général,

La fédération syndicale unitaire vient, par la présente, vous faire part de sa décision d'adhérer à la convention collective nationale de Pôle emploi ainsi qu'à l'ensemble de ses annexes, avenants et accords particuliers.

Comme il se doit, cette notification est faite à l'ensemble des parties signataires de cette convention.

Tout en vous remerciant de votre attention, nous vous prions de recevoir, Monsieur le secrétaire général, l'expression de notre profonde considération.

*La secrétaire générale.*



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

---

## CONVENTIONS COLLECTIVES

### SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2015/24

#### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Bétail et viande (coopératives et SICA) : avenant n° 130 du 11 décembre 2014.....</b>	104
<b>Bétail et viande (coopératives et SICA) : avenant n° 132 du 8 avril 2015.....</b>	107
<b>Chevaux de courses au galop (établissements d'entraînement) : avenant n° 50 <i>bis</i> du 30 avril 2013.....</b>	109
<b>Entreprises forestières, sylvicoles et scieries agricoles (Centre) : avenant n° 60 du 17 mars 2015.....</b>	111
<b>Exploitations agricoles (Alpes-de-Haute-Provence) : avenant n° 19 du 22 avril 2015.....</b>	114
<b>Exploitations agricoles (Ariège et Haute-Garonne [salariés non cadres]) : avenant n° 3 du 10 septembre 2014 à l'accord du 20 juillet 2009.....</b>	118
<b>Exploitations agricoles (Champagne délimitée) : avenant n° 196 du 14 octobre 2014.....</b>	123

Brochure n° 3612

Convention collective nationale  
IDCC : 7001. – **COOPÉRATIVES ET SOCIÉTÉS**  
**D'INTÉRÊT COLLECTIF AGRICOLE BÉTAIL ET VIANDE**

---

AVENANT N° 130 DU 11 DÉCEMBRE 2014

NOR : *AGRS1597204M*  
IDCC : *7001*

---

Entre :

La Coop de France bétail et viande,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La FNAF CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Par avenant n° 107 du 24 mars 2004 à la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande intitulé « accord sur le développement du paritarisme », les partenaires sociaux de la branche ont décidé de constituer un fonds national de financement du paritarisme bétail et viande (FNGPBV). Ce fonds est alimenté par une contribution annuelle versée par les entreprises bétail et viande et recouvrée par OPCALIM, OPCA dont relève la branche.

L'accord sur le développement du paritarisme (avenant n° 107 modifié par les avenants n° 120 du 7 octobre 2008 et n° 124 du 3 décembre 2009) prévoit également les règles et modalités d'utilisation des fonds collectés et leur répartition entre organisation d'employeurs et organisations syndicales de salariés.

A ce jour et dans le double souci :

- d'une part, de doter le FNGPBV de moyens financiers supplémentaires ;
- d'autre part, de tenir compte des incidences de la réforme de la représentativité syndicale opérée par la loi du 20 août 2008,

les partenaires sociaux ont convenu de réviser l'accord sur le développement du paritarisme (avenant n° 107 du 24 mars 2004 modifié par l'avenant n° 124 du 3 décembre 2009 à la convention collective nationale) en ses dispositions relatives à son financement (contribution annuelle) et aux modalités de répartition des fonds collectés.

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

### *Contribution au financement du paritarisme*

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, le montant de la contribution annuelle versée par les entreprises bétail et viande au titre de leur contribution au financement du paritarisme s'établit à hauteur de 0,06 % du montant des rémunérations versées pendant l'année précédente.

En conséquence, l'article 1<sup>er</sup> « Constitution du fonds de financement » de l'avenant n° 107 du 24 mars 2004 est modifié comme suit :

Les termes « (...) à hauteur de 0,05 % du montant des rémunérations versées pendant l'année précédente (...) » sont abrogés et remplacés par les termes « (...) à hauteur de 0,06 % du montant des rémunérations versées pendant l'année précédente (...) ».

## **Article 2**

### *Modalités de répartition des fonds*

Dans le cadre de la réforme de la représentativité syndicale et à l'issue de la première mesure d'audience des organisations syndicales de salariés effectuée en 2013, l'arrêté du 11 juin 2013 (*JORF* du 19 juin 2013) a fixé la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande.

En conséquence, le paragraphe 4.2 « Modalités de répartition des fonds » de l'article 4 de l'avenant n° 107 du 24 mars 2004, intitulé « Affectation des cotisations », est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

#### « 4.2. Modalités de répartition des fonds

Déduction faite des sommes relevant du précédent paragraphe, les cotisations recueillies sont affectées pour moitié à l'organisation d'employeurs, pour moitié aux organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande conformément aux arrêtés fixant, tous les 4 ans, à compter de l'année 2013, les résultats, par branches, de la mesure de la représentativité.

En ce qui concerne la répartition entre les organisations syndicales de salariés, elle se décompose en deux parties :

- 10 % du solde réparti de manière égale entre toutes les organisations syndicales représentatives dans la convention collective des coopératives et SICA bétail et viande ;
- 90 % du solde réparti entre les organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective des coopératives et SICA bétail et viande proportionnellement aux pourcentages d'audience publiés par arrêté, tous les 4 ans.

A titre indicatif et jusqu'à la prochaine mesure de représentativité en 2017, aux termes de l'arrêté du 11 juin 2013, la répartition des 90 % du solde précités s'effectuera, entre les cinq organisations syndicales représentatives dans la convention collective, dans les proportions ci-après :

- FGA CFDT : 30,13 % ;
- FGTA FO : 27,64 % ;
- FNAF CGT : 22,35 % ;
- CFE-CGC : 10,15 % ;
- CFTC-Agri : 9,73 %.

### **Article 3**

#### *Adhésion à l'accord sur le développement du paritarisme*

Les organisations syndicales de salariés non signataires ou n'ayant pas adhéré à l'avenant n° 107 du 24 mars 2004 modifié, mais signataires du présent avenant, déclarent adhérer, en totalité et sans réserve, à l'accord initial du 24 mars 2004 portant création d'un fonds de financement du paritarisme.

### **Article 4**

#### *Entrée en vigueur*

Le présent avenant entrera en vigueur :

- à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015 en ce qui concerne le nouveau montant de la contribution annuelle visée à l'article 1<sup>er</sup> du présent avenant ;
- à la date de versement de l'acompte sur la collecte 2015 portant sur les rémunérations versées par les entreprises en 2014, en ce qui concerne le paragraphe 4.2 du présent avenant « Modalités de répartition ».

### **Article 5**

#### *Dépôt et extension*

Etabli en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, le présent avenant est mis à disposition en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives et déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 11 décembre 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3612

Convention collective nationale  
IDCC : 7001. – **COOPÉRATIVES ET SOCIÉTÉS**  
**D'INTÉRÊT COLLECTIF AGRICOLE BÉTAIL ET VIANDE**

---

AVENANT N° 132 DU 8 AVRIL 2015

NOR : AGRS1597205M

IDCC : 7001

---

Entre :

La Coop de France bétail et viande,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La CFTC-Agri ;

Le SNCOA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent avenant abroge et remplace les dispositions de l'accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie de la coopération bétail et viande du 6 février 2006 en son titre IV « Financements mutualisés », articles 6.2 « Mutualisation partielle de l'obligation "plan de formation" » et 6.3 « Création d'une section professionnelle "bétail et viande" ».

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

*Création d'une contribution conventionnelle mutualisée*

Compte tenu de leur volonté :

- de favoriser l'accès à la formation des salariés des entreprises bétail et viande ;
- de développer la mise en œuvre des dispositifs conventionnels et d'entreprise en matière de prévention des risques professionnels ;
- de favoriser les actions de formations spécifiques à la branche ;
- d'accompagner tout projet collectif ou toute action de formation proposée dans le cadre de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche,

les partenaires sociaux conviennent d'instituer à cet effet, pour les entreprises coopératives bétail et viande d'au moins 10 salariés, une contribution additionnelle mutualisée.

Cette contribution annuelle de 0,08 % sera appelée au plus tard au 1<sup>er</sup> mars 2016 sur la masse salariale de l'année précédente.

## **Article 2**

### *Création d'une commission financière bétail et viande*

Les partenaires sociaux demandent conjointement au conseil d'administration d'OPCALIM la constitution en son sein d'une commission financière « bétail et viande », composée paritairement d'un représentant par organisation syndicale de salariés représentative et d'un nombre égal de représentants employeurs de la branche coopération bétail et viande.

La gestion de la contribution mutualisée visée à l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus est confiée à OPCALIM dans le cadre de cette commission financière.

## **Article 3**

### *Modalités de gestion des actions de formation*

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche bétail et viande détermine le type d'action de formation éligible aux fonds mutualisés ainsi que les modalités d'attribution de ces fonds. Ces dispositions sont mises en œuvre, par délégation aux services (DAS) ou affectation de commission (AFC), par la commission financière bétail et viande visée à l'article 2 du présent avenant.

## **Article 4**

### *Durée et entrée en vigueur*

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de sa date d'entrée en vigueur, fixée au lendemain de la date de son dépôt.

A l'issue de cette période de 3 ans, le présent avenant cessera de produire effet.

## **Article 5**

### *Dépôt et extension*

Etabli en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, le présent avenant est mis à disposition en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives et déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 8 avril 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3615

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 7014. – ÉTABLISSEMENTS D'ENTRAÎNEMENT**  
**DE CHEVAUX DE COURSES AU GALOP**

---

AVENANT N° 50 *BIS* DU 30 AVRIL 2013

NOR : *AGRS1597206M*

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<sup>er</sup>**

Les primes forfaitaires d'éloignement de l'article 8 qui figurent en annexe de l'annexe III « Cadres » sont les suivantes :

- éloignement : 44 € ;
- moyen éloignement et meetings : 57 € ;
- grand éloignement : 76 € ;
- très grand éloignement : 84 €.

**Article 2**

Les primes forfaitaires d'éloignement de l'article 8 qui figurent en annexe de l'annexe III « Cadres » sont majorées de 13 € pour les déplacements en semi-nocturne et en nocturne.

**Article 3**

Les primes forfaitaires d'éloignement de l'article 8 qui figurent en annexe de l'annexe III « Cadres » sont majorées de 13 € pour les déplacements comportant des partants le matin et l'après-midi au cours de la même journée.

**Article 4**

La date d'application de ces nouvelles dispositions est fixée au 1<sup>er</sup> juin 2013.



### **Article 5**

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé au siège de la DIRECCTE de Picardie.

Fait à Chantilly, le 30 avril 2013.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**  
**IDCC : 8241. – ENTREPRISES FORESTIÈRES, SYLVICOLES**  
**ET SCIERIES AGRICOLES**  
**(Centre)**  
**(1<sup>er</sup> juillet 1987)**  
(Etendue par arrêté du 29 janvier 1988,  
*Journal officiel* du 9 février 1988)

---

AVENANT N° 60 DU 17 MARS 2015

NOR : AGRS1597208M  
IDCC : 8241

---

Entre :  
L'URCB ;  
L'UR des syndicats de propriétaires forestiers sylviculteurs du Centre,  
D'une part, et  
La FNAF CGT ;  
La FGA CFDT ;  
Le SNCEA CFE-CGC ;  
La CGT-FO,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

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

*Garantie incapacité*

A l'article 65 de la convention collective, le paragraphe « Garantie incapacité » est modifié comme suit :

« Sauf dispositions plus avantageuses pouvant bénéficier aux salariés, après 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de la maladie ou de l'accident dûment constaté par certificat médical et contre-visite, s'il y a lieu, les salariés mensualisés des scieries agricoles et des exploitations forestières bénéficieront des dispositions suivantes, à condition :

- d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité ;
- d'être pris en charge par la mutualité sociale agricole ;
- d'être soignés sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de l'Union européenne.

Le salarié ayant 6 mois d'ancienneté ou plus et n'ayant pas l'ancienneté requise pour bénéficier des compléments de salaire, à la charge de l'employeur en application des obligations légales ou conventionnelles sur la mensualisation, bénéficiera des indemnités journalières d'incapacité temporaire de travail après un délai de franchise (délai de carence) de 60 jours à compter du premier

jour d'absence, si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, à l'exclusion des accidents de trajet, et à compter du 70<sup>e</sup> jour d'absence dans tous les autres cas. »

Le reste du paragraphe est sans changement.

## **Article 2**

### *Garantie invalidité*

Le premier alinéa du paragraphe « Garantie invalidité » prévu à l'article 65 est modifié comme suit :

« Le salarié ayant 6 mois d'ancienneté ou plus bénéficie, en cas d'incapacité permanente de travail, d'une rente versée chaque mois égale à 20 % du salaire mensuel brut de référence. »

Les alinéas suivants ne sont pas modifiés.

## **Article 3**

### *Cotisations*

Le 3 du paragraphe « Cotisations » est modifié de la manière suivante :

« Tableau récapitulatif

Les cotisations telles que fixées à l'accord d'adhésion sont réparties comme suit :

*(En pourcentage.)*

GARANTIE	TAUX	PART PATRONALE	PART OUVRIÈRE
Incapacité temporaire + relais mensualisation	0,79	0,43	0,36
Invalidité	0,25	0,13	0,12
Décès	0,12	0,06	0,06
Total	1,16	0,62	0,54

## **Article 4**

### *Portabilité*

L'article 65 est complété par le paragraphe suivant :

« Portabilité

Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien du régime frais de santé en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions définies par les textes légaux, et ce à compter de la date fixée par la loi (dispositions figurant pour information en annexe à l'avenant n° 60 du 17 mars 2015).

Pour bénéficier des prestations, le demandeur d'emploi bénéficiant du maintien des garanties doit fournir l'ensemble des justificatifs demandés au salarié auxquels s'ajoute le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lesquelles les prestations demandées sont dues. »

## **Article 5**

### *Annexe n° 1*

Il est créé une annexe n° 1 concernant les dispositions légales sur la portabilité, rédigée comme suit :

« ANNEXE N° 1

Les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la

personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

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

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

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

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

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

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

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

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

## **Article 6**

### *Dates d'effet*

Le présent avenant prendra effet concernant l'ancienneté au 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Pour les cotisations et la portabilité, la date d'effet sera portée à compter du premier jour du mois civil suivant celui au cours duquel aura été publié son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

## **Article 7**

### *Dépôt. – Extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé au pôle politique du travail de la DIRECCTE du Centre, 12, place de l'Etape, CS 85809, 45058 Orléans Cedex 1.

Fait à Blois, le 17 mars 2015.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9041. – EXPLOITATIONS AGRICOLES  
(Alpes-de-Haute-Provence)  
(1<sup>er</sup> juillet 1998)**

(Etendue par arrêté du 28 janvier 1999,  
*Journal officiel* du 5 février 1999)

---

**AVENANT N° 19 DU 22 AVRIL 2015**

NOR : AGRS1597209M  
IDCC : 9041

---

Entre :

La FDSEA,

D'une part, et

La FGA CFDT des Alpes-de-Haute-Provence ;

La CFTC-Agri ;

Le SNCEA CFE-CGC, section des Alpes-de-Haute-Provence,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Pour tenir compte des particularités des emplois d'aide-berger et de berger, les partenaires sociaux se sont entendus sur les dispositions suivantes, placées en annexe de la convention collective.

Il est rappelé que toute embauche d'aide-berger ou de berger fait l'objet d'un contrat de travail écrit.

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

*Utilisation de la grille de classification*

Conformément à la grille de classification des emplois des ouvriers agricoles existante à l'article 20 de la convention collective, les emplois de berger ou d'aide-berger sont positionnés sur les niveaux et échelons (ou coefficients) correspondant, en prenant en compte les descriptions de l'emploi, de l'autonomie et du niveau de responsabilité attendu dans le poste proposé.

Les emplois d'aide-berger et de berger d'alpage peuvent comporter tout ou partie des activités de travail suivantes données à titre indicatif :

- l'aide-berger participe et aide à la transhumance, à la garde, à nourrir les chiens de protection du troupeau, à mettre en place les moyens de contention, à l'entretien des équipements pastoraux, à l'approvisionnement des lieux, aux soins sur les animaux sous le contrôle de l'éleveur.

En résumé, il aide à toutes les activités liées à l'élevage et est capable de mettre en place des parcs mobiles pour le troupeau.

Il est rappelé que l'aide-berger est embauché au niveau I échelon 2 (coefficient 110).

- le berger d'alpage garde, surveille et effectue le comptage du troupeau. Il s'occupe des chiens de conduite et de protection du troupeau. Il veille au respect de la convention de pâturage.

Il participe aux opérations de chargement ou déchargement (des animaux, du matériel...), de tri ou d'allotement, de marquage, de soins aux animaux. Il participe à l'installation, la désinstallation et l'entretien des équipements pastoraux (clôtures...). Il peut accompagner ou conduire le troupeau lors de la transhumance à pied. Il conduit le troupeau aux pâturages, sait utiliser le ou les chiens pour la conduite et la protection du troupeau.

Il organise le parcours qu'il empruntera avec le troupeau pour adapter les ressources pâturées aux besoins du troupeau sous le contrôle de l'éleveur. Il veillera à ne pas faire surpâturer les animaux afin de préserver les pâturages et à faire pâturer même les zones plus difficiles afin d'obtenir une pâture homogène. Il aménage la garde en fonction des intempéries afin que les animaux puissent manger à leur faim. Il sait réagir aux changements rapides et brutaux de climat en prenant les décisions de première urgence. Il enregistre le plan de pâturage.

Il observe l'état général du troupeau et effectue les interventions nécessaires liées aux soins et au maintien de l'état de santé des animaux. Il peut être amené exceptionnellement à assurer l'agnelage.

Le salarié est responsable de la bonne exécution de son travail dans le cadre des instructions données. Il est capable d'évaluer le résultat de son travail et d'ajuster son mode d'exécution.

Il est rappelé que le berger est embauché :

- au niveau III, échelon 1 (coefficient 135) lorsqu'il débute dans ce poste de travail ;
- au niveau III, échelon 2 (coefficient 150) lorsqu'il a la compétence et une expérience de deux saisons ;
- au niveau IV, échelon 1 (coefficient 170) lorsqu'il a la compétence et une expérience de 5 saisons à son actif.

## **Article 2**

### *Salaire*

La grille des salaires de la convention collective détermine un montant horaire pour chaque niveau et échelon (ou coefficient) de la grille de classification des emplois. Chaque montant horaire constitue le seuil en dessous duquel pour un niveau et échelon (ou coefficient) sur lesquels est positionné l'emploi proposé, aucun salarié ne peut être payé.

Le salaire est payé conformément aux dispositions légales, au plus tard le 5 du mois avec remise du bulletin de paie.

## **Article 3**

### *Convention de forfait hebdomadaire*

Pour les bergers d'alpage, l'employeur propose au salarié une convention de forfait hebdomadaire en heures sur la base de 44 heures réparties sur 6 jours, pour la réalisation d'un travail à temps complet. Ce mode de calcul forfaitaire de la rémunération sur la base de 44 heures hebdomadaires intègre le paiement de 35 heures normales plus 9 heures supplémentaires majorées, selon les dispositions légales en vigueur. Lorsque le travail débute ou se termine en cours de semaine, c'est le nombre d'heures réellement effectué qui est pris en compte.

Toute convention de forfait doit être inscrite dans le contrat de travail.

Les heures supplémentaires s'effectuent à la demande écrite de l'employeur.

Les dispositions légales et conventionnelles relatives aux repos hebdomadaires (et aux dérogations possibles) ainsi qu'aux congés payés restent applicables.

Pour faciliter la prise des repos hebdomadaires, le berger préserve, pour son remplaçant éventuel, des surfaces en herbe sur lesquelles il parquera le cheptel à l'aide des filets mis à disposition, pendant la durée de ce repos.

#### **Article 4**

##### *Contrat de travail*

Le contrat de travail sera signé en toute connaissance des lieux. Lorsqu'un logement est mis à disposition du salarié, il est fait application des dispositions légales et réglementaires, avec un état des lieux.

Pour le suivi du travail réalisé, un cahier de bord est rempli quotidiennement par le salarié.

A l'issue de l'estive, employeur et salarié font le bilan du travail réalisé. Il est conseillé de s'entendre sur la saison à venir.

Les partenaires sociaux s'engagent à formaliser un cahier d'estive qui accompagnera l'évolution du travail.

#### **Article 5**

##### *Téléphone portable*

Pour des raisons de sécurité, notamment être en capacité de signaler toute situation de détresse et être secouru dans les meilleurs délais et de signaler un problème sur le troupeau, l'employeur fournit au berger un téléphone portable en état de fonctionnement, qui lui sera restitué en état en fin de saison. Le salarié s'engage à faire un bilan téléphonique au moins tous les 6 jours à son employeur.

A défaut de fournir un téléphone, l'employeur verse au salarié une indemnité de 5 € par mois pour compenser l'utilisation de son téléphone portable personnel ainsi que son forfait téléphonique à des fins professionnelles.

L'employeur met à disposition du salarié un équipement adéquat permettant de recharger le téléphone portable utilisé.

#### **Article 6**

##### *Equipements de protection sur l'alpage*

L'employeur met à disposition du salarié les équipements de protection individuelle pour sa propre sécurité, appropriés aux risques à prévenir et aux conditions dans lesquelles le travail est accompli et, lorsque le caractère particulièrement insalubre et salissant des travaux l'exige, les vêtements de travail appropriés. Ces équipements restent la propriété de l'employeur et lui sont restitués en fin de saison.

Les équipements de protection individuelle et les vêtements de travail mis à la disposition des travailleurs en application des dispositions du code du travail ne constituent pas des avantages en nature.

En accord avec l'employeur, le salarié peut utiliser ses propres équipements, dans ce cas, l'employeur verse au salarié une indemnité forfaitaire égale au moins à 50 € par mois pour l'acquisition des vêtements de pluie, bottes de pluie, chaussures de montagne, gants et combinaison de travail, notamment.

## **Article 7**

### *Utilisation des chiens de troupeau*

Lorsque le salarié utilise avec l'accord de l'employeur son ou ses propres chiens, il utilise un chien à jour de ses obligations vétérinaires sur notre territoire. Chaque chien doit être vermifugé avant de côtoyer le troupeau.

Il est convenu que l'employeur prend en charge la nourriture des chiens pendant l'estive dans la limite de deux chiens jusqu'à 1 000 brebis, plus un chien au-delà, soit en fournissant les croquettes, soit en versant une allocation de 20 € par mois et par chien dans la limite de trois chiens.

En cas de dommages touchant le chien pendant le travail, les frais vétérinaires sont à la charge de l'employeur.

## **Article 8**

### *Frais kilométriques*

Lorsque le salarié utilise son propre véhicule pour les déplacements professionnels, sur ordre exprès de son employeur, l'employeur lui verse une indemnité kilométrique sur la base du barème fiscal en vigueur.

## **Article 9**

### *Approvisionnement et visites de l'employeur*

Lorsque l'employeur effectue les approvisionnements (installation/désinstallation) de l'alpage (par hélicoptère ou véhicule), il prévoit d'emporter les affaires des salariés (habits, nourriture...) et le prévient à l'avance.

Le berger et/ou l'aide-berger doit pouvoir s'approvisionner chaque semaine pendant les heures d'ouverture des commerces. Le contrat de travail indique les dispositions prévues à cet effet. Le temps d'approvisionnement personnel n'est pas du temps de travail effectif.

Les visites de l'employeur auront lieu pendant la journée et pourront permettre, si possible, d'apporter de l'approvisionnement au salarié.

## **Article 10**

### *Entrée en vigueur*

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

## **Article 11**

### *Formalités administratives*

Le présent avenant régulièrement signé est notifié à chacune des organisations représentatives et déposé à l'union territoriale 04 de la DIRECCTE PACA, ainsi qu'au greffe des conseils de prud-hommes.

Une fois le délai d'opposition expiré, et à condition qu'il n'y ait pas d'opposition majoritaire, les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Digne-les-Bains, le 22 avril 2015.

(Suivent les signatures.)



**Accord collectif**

**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE PRÉVOYANCE  
POUR LES SALARIÉS NON CADRES  
(Ariège et Haute-Garonne)  
(20 juillet 2009)**

(Etendu par arrêté du 25 février 2010,  
*Journal officiel* du 5 mars 2010)

**AVENANT N° 3 DU 10 SEPTEMBRE 2014  
À L'ACCORD DU 20 JUILLET 2009**

NOR : AGRS1597210M

Entre :

La FDSEA de l'Ariège ;

La FDSEA de la Haute-Garonne,

D'une part, et

L'UPRA CFDT de Midi-Pyrénées ;

La fédération CGT agroalimentaire et forestière ;

La fédération CGC agroalimentaire SNCEA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Pour se mettre en conformité avec l'avenant n° 3 du 9 juillet 2013 à l'accord national du 10 juin 2008 concernant la protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, les partenaires sociaux signataires se sont accordés pour procéder à des aménagements de l'accord départemental du 20 juillet 2009. Certaines modifications prennent en compte des dispositions de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013. Ainsi :

La condition d'ancienneté est ramenée à 6 mois en incapacité temporaire et permanente de travail ;

Les modalités de calcul des prestations en incapacité temporaire et permanente de travail sont modifiées ;

Les conditions de maintien des garanties en cas de suspension de contrat de travail sont modifiées ;

Les dispositions relatives à la portabilité sont intégrées.

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

### *Garantie incapacité temporaire de travail*

La partie de l'article 4 intitulée « Garantie incapacité temporaire de travail » est remplacée par :

« Sauf dispositions plus avantageuses pouvant bénéficier aux salariés ayant 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de la maladie ou de l'accident, professionnels ou non, le salarié bénéficiera d'indemnités complémentaires aux indemnités journalières de sécurité sociale :

- à compter du premier jour d'absence en cas d'accident du travail (hors accident du trajet) ou de maladie professionnelle ;
- à l'issue d'une franchise de 7 jours pour les autres arrêts.

Ce complément de salaire porte l'indemnisation totale brute, indemnités journalières de la sécurité sociale comprises, à 90 % du salaire brut de référence, tranches A et B, pendant une durée variant selon l'ancienneté du salarié :

- supérieure ou égale à 6 mois et inférieure ou égale à 6 ans : 30 jours ;
- supérieure à 6 ans et inférieure ou égale à 11 ans : 40 jours ;
- supérieure à 11 ans et inférieure ou égale à 16 ans : 50 jours ;
- supérieure à 16 ans et inférieure ou égale à 21 ans : 60 jours ;
- supérieure à 21 ans et inférieure ou égale à 26 ans : 70 jours ;
- supérieure à 26 ans et inférieure ou égale à 31 ans : 80 jours ;
- supérieure à 31 ans : 90 jours.

A l'issue de cette première période d'indemnisation, et jusqu'à la fin de la perception des indemnités journalières légales versées par la MSA, le salarié bénéficiera d'un complément de salaire portant l'indemnisation totale brute, indemnités journalières versées par la sécurité sociale comprises, à 80 % du salaire brut, tranches A et B de référence, sans que la période d'indemnisation totale puisse excéder 1 095 jours.

Le salaire de référence est égal à 1/12 des salaires bruts, tranches A et B, soumis à cotisations et perçus par le salarié au cours des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail ou du salaire moyen mensuel brut calculé sur la période travaillée par le salarié si celui-ci a moins de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Le versement du complément de rémunération intervient à condition pour le salarié :

- d'avoir 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise ;
- d'avoir justifié par certificat médical dans les 48 heures de cette incapacité ;
- d'être pris en charge par la mutualité sociale agricole (MSA) ;
- d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de l'Union européenne.

En tout état de cause, les indemnités journalières dues au titre du présent accord cumulées avec d'autres indemnités ou prestations de même nature ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

Les indemnités journalières complémentaires sont revalorisées selon les mêmes modalités que les indemnités journalières du régime de base.

## Assurance des charges sociales patronales

Les charges sociales dues sur les indemnités journalières complémentaires sont payées par l'organisme assureur à la caisse de MSA et financées par une cotisation "assurance des charges patronales". Les indemnités journalières sont servies nettes de cotisations salariales, de CSG et de CRDS. »

### Article 2

#### *Garantie incapacité permanente professionnelle et non professionnelle*

Dans la partie de l'article 4 intitulée « Garantie incapacité permanente professionnelle et non professionnelle », les trois premiers paragraphes sont remplacés par :

« Les salariés non cadres ayant 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise bénéficient :

- en cas d'invalidité de catégories 2 et 3 reconnue par le régime de sécurité sociale ;
- ou en cas d'incapacité permanente professionnelle, avec un taux d'incapacité permanente au sens de l'article 434-2 du code de la sécurité sociale de 66,66 % et plus ;
- et percevant une rente d'incapacité permanente ou une pension d'invalidité de la MSA,

d'une rente versée chaque mois égale à 20 % du salaire mensuel brut de référence.

Cette rente s'ajoute à celle versée par la mutualité sociale agricole et son versement débute dès le versement de celle de la mutualité sociale agricole. En revanche, elle ne se cumule pas avec les indemnités journalières versées au titre de l'incapacité temporaire.

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

### Article 3

#### *Cotisations*

L'article 8.2 « Taux de cotisations et répartitions » est remplacé par :

« Pour tous les employeurs et salariés le taux global des cotisations, comprenant l'assurance des charges sociales patronales, destinées au financement des garanties définies à l'article 3 est fixé comme suit :

- dès l'embauche et sans condition d'ancienneté du salarié, la cotisation correspondant au risque décès s'établit à 0,36 % de la rémunération brute, répartie à raison de :
  - 40 % à la charge des employeurs, soit une cotisation de 0,14 % ;
  - 60 % à la charge des salariés, soit une cotisation de 0,22 % ;
- à compter de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise, le taux global de cotisation est de 1,75 %, réparti de la façon suivante :
  - garantie d'incapacité temporaire correspondant à l'obligation de l'employeur résultant de la loi dite de mensualisation et charges sociales afférentes :
    - 0,63 % à la charge exclusive des employeurs.

Pour l'ensemble des autres garanties, le taux global de 1,12 % est réparti à raison de 60 % à la charge des salariés et 40 % à la charge des employeurs avec arrondi, soit :

- employeurs : 0,45 % ;
- salariés : 0,67 %.

Il est précisé que la couverture des prestations incapacité temporaire, en complément de l'obligation des employeurs, définie à l'article 4, est assurée par une cotisation fixée à 0,45 % prise en charge intégralement par les salariés sur leur participation globale.

	EMPLOYEUR	SALARIÉ	TOTAL
Décès	0,14	0,22	0,36
Garantie incapacité temporaire – Part conventionnelle	–	0,45	0,45
Garantie incapacité permanente	0,31	–	0,31
Total conventionnel	0,45	0,67	1,12
Maintien salaire légal employeurs	0,46	–	0,46
Assurance cotisations sociales patronales	0,17	–	0,17
Total	1,08	0,67	1,75

#### **Article 4**

##### *Suspension*

L'article 8.4 « Suspension du contrat de travail » est remplacé par :

« Suspension du contrat pour maladie, accident (toutes origines) ou pour maternité, et donnant lieu à versement d'indemnités journalières par le régime de base

En cas d'arrêt de travail pour maladie, accident ou maternité pris en charge par la MSA et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties prévues par le présent accord sont maintenues sans versement de cotisation pour tout mois complet civil d'absence. Si l'absence est inférieure à 1 mois, la cotisation prévoyance est calculée sur le salaire et/ou complément de salaire versé par l'employeur. »

#### **Article 5**

##### *Portabilité*

Il est ajouté un article 8 *bis* « Portabilité ».

Les dispositions dudit article sont les suivantes :

« Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions définies par les textes légaux, et ce à compter de la date fixée par la loi. Ces dispositions figurent en annexe pour information.

Pour bénéficier des prestations, le demandeur d'emploi bénéficiant du maintien des garanties doit fournir l'ensemble des justificatifs demandés, auxquels s'ajoute le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations demandées sont dues.

Le coût de la portabilité prévoyance donnera lieu, après information aux partenaires sociaux, à une répercussion sur les taux de cotisations du régime en place. Cette répercussion devra faire l'objet d'un nouvel avenant.

Un détail des prestations versées au titre de la portabilité sera communiqué lors de l'établissement des comptes de résultats. »

#### **Article 6**

##### *Annexe*

Il est ajouté une annexe à la fin de l'accord du 20 juillet 2009.

Dispositions légales sur la portabilité  
(art. L. 911-8 du code de la sécurité sociale)

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

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

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

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

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

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

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

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

**Article 7**

Il n'est pas autrement dérogé aux autres articles et conditions de l'accord du 20 juillet 2009 sur le régime de prévoyance des salariés agricoles en Ariège et en Haute-Garonne.

**Article 8**

*Dépôt et extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2015 ou, en cas d'extension postérieure au 31 décembre 2014, le premier jour du trimestre civil qui suit la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension, à l'exception des articles 6 et 7 qui prendront effet à l'entrée en vigueur des dispositions légales auxquelles elles font référence.

Fait à Toulouse, le 10 septembre 2014.

(Suivent les signatures.)

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

---

AVENANT N° 196 DU 14 OCTOBRE 2014

NOR : AGRS1597207M  
IDCC : 8216

Entre :

Le syndicat général des vignerons de la Champagne,

D'une part, et

La CGT de la Marne, de l'Aisne et de l'Aube ;

La CGT-FO de la Marne, de l'Aisne et de l'Aube ;

La FGA CFDT de la Marne, de l'Aisne et de l'Aube ;

La fédération régionale agroalimentaire Champagne-Ardenne CFE-CGC ;

La CFTC-Agri de Champagne-Ardenne,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Au premier alinéa de l'article 64 *bis* « Prise en compte du recul de l'âge de départ à la retraite », les termes « justifiant de 1 année d'ancienneté continue » sont remplacés par les termes « justifiant de 6 mois d'ancienneté continue ».

**Article 2**

Le présent avenant, qui prendra effet au 14 octobre 2014, sera déposé à l'unité territoriale de la Marne de la DIRECCTE de Champagne-Ardenne.

**Article 3**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

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

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Yves Struillou

165150240-000615

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours

---