

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



**BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES**

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2011/20 DU 11 JUIN 2011

	<u>Pages</u>
Ministère du travail, de l'emploi et de la santé	1
Ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche, de la ruralité et de l'aménagement du territoire.....	104

MINISTÈRE DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI ET DE LA SANTÉ

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2011/20

AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Analyses médicales (laboratoires extra-hospitaliers) : accord du 24 mars 2011 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} avril 2011.....	4
Architecture (entreprises [Alsace]) : accord du 20 janvier 2011 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2011.....	7
Architecture (entreprises [Basse-Normandie]) : accord du 17 mars 2011 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2011	8
Architecture (entreprises [Corse]) : accord du 17 avril 2011 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2011.....	9
Architecture (entreprises [Nord - Pas-de-Calais]) : accord du 1 ^{er} mars 2011 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2011	10
Architecture (entreprises [PACA]) : accord du 11 mars 2011 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2011.....	11
Architecture (entreprises [Pays de la Loire]) : accord du 31 janvier 2011 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2011	12
Automobile (services) : accord du 22 mars 2011 relatif à l'organisme assureur prévoyance ...	13
Automobile (services) : avenant n° 59 du 22 mars 2011 à l'accord du 16 novembre 2000 relatif à la prévoyance	15
Bâtiment (Centre [ETAM]) : accord du 28 mars 2011 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} mai 2011.....	18
Carrières et matériaux (industries [Alsace, ouvriers, ETAM]) : accord du 30 mars 2011 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} avril 2011.....	20
Carrières et matériaux (industries [PACA-Corse, ouvriers, ETAM]) : accord du 8 mars 2011 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2011.....	23
Carrières et matériaux (industries [Picardie, ouvriers, ETAM]) : accord du 18 février 2011 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} mars 2011	26
Cartonnage (industries) : avenant n° 139 du 17 mars 2011 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} avril 2011.....	29
Commerces de gros : accord du 8 février 2011 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} mars 2011 ...	32
Cordonnerie : accord du 24 janvier 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011.....	35
Crédit mutuel : accord du 22 mars 2011 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} avril 2011.....	37

Cuir et peaux (industrie) : avenant n° 59 S du 23 mars 2011 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1^{er} avril 2011	38
Economie sociale (formation professionnelle) : accord du 15 janvier 2011 relatif aux parcours d'évolution professionnelle.....	40
Formation tout au long de la vie professionnelle : avenant du 3 mars 2011 à l'accord du 5 octobre 2009 relatif aux conditions d'éligibilité au CIF-CDD	55
Foyers et services pour jeunes travailleurs (organismes) : avenant n° 31 du 22 mars 2011 relatif aux salaires et aux primes au 1^{er} avril 2011	57
Fruits et légumes (expédition et exportation) : avenant n° 14 du 2 février 2011 relatif aux salaires minima au 1^{er} janvier 2011	59
Ganterie de peau : accord du 22 février 2011 relatif aux salaires au 1^{er} janvier 2011	62
Habillement et articles textiles (commerce de détail) : avenant n° 18 du 2 février 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011	64
Hélicoptères (personnel navigant technique) : avenant n° 14 du 13 mars 2011 relatif aux salaires et aux primes au 1^{er} janvier 2011.....	67
Hôtellerie de plein air : avenant du 2 février 2011 à l'accord du 12 mai 2009 relatif à la création d'une formation de surveillant d'espace aquatique.....	70
Métallurgie (Doubs) : accord du 29 mars 2011 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques pour l'année 2011	74
Métallurgie (Loire-Atlantique) : accord du 23 mars 2011 relatif aux taux effectifs garantis pour l'année 2011	77
Métallurgie (Mayenne) : accord du 6 janvier 2011 relatif aux salaires pour l'année 2011	79
Métaux (industries [Isère et Hautes-Alpes) : accord du 18 mars 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011	81
Promotion-construction : accord du 1^{er} mars 2011 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).....	88
Régies de quartier (comité national de liaison) : avenant n° 13 du 15 novembre 2010 relatif aux salaires pour l'année 2011	92
Régies de quartier (comité national de liaison) : avenant n° 14 du 15 novembre 2010 relatif aux classifications	94
Tissus, tapis et linge de maison (commerce de gros) : accord du 12 janvier 2011 relatif à l'emploi des seniors.....	96
Tissus, tapis et linge de maison (commerce de gros) : accord du 12 janvier 2011 relatif aux salaires au 1^{er} janvier 2011	102

Brochure n° 3114

Convention collective nationale
IDCC : 959. – LABORATOIRES D'ANALYSES MÉDICALES
EXTRA-HOSPITALIERS

ACCORD DU 24 MARS 2011
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} AVRIL 2011

NOR : ASET1150658M
IDCC : 959

Entre :

Le SNMB ;

Le SLBC ;

Le SDB,

D'une part, et

La FNSS CFDT ;

La FFASS CFE-CGC ;

La CGT-FO pharmacie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Lors de la commission paritaire de la convention collective des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers tenue le 24 mars 2011, il a été décidé une augmentation des salaires de 1,6 % pour tous les coefficients au 1^{er} avril 2011.

Barème des salaires minima au 1^{er} avril 2011

Base 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois

Personnel d'entretien

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MINIMUM
135	9,106	1 381,17
150	9,136	1 385,66
160	9,166	1 390,27
170	9,198	1 395,04
180	9,228	1 399,67
200	9,287	1 408,60

Personnel de secrétariat

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MINIMUM
210	9,266	1 405,36
220	9,582	1 453,29
230	9,895	1 500,75
250	10,525	1 596,29
260	10,841	1 644,21
270	11,156	1 691,98

Personnel informaticien

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MINIMUM
210	9,266	1 405,36
220	9,582	1 453,29
230	9,895	1 500,75
240	10,212	1 548,83
250	10,525	1 596,29
260	10,841	1 644,21
270	11,156	1 691,98
280	11,471	1 739,75
290	11,784	1 787,21

Personnel qualitatif

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MINIMUM
240	10,212	1 548,83
250	10,525	1 596,29
260	10,841	1 644,21
270	11,156	1 691,98
280	11,471	1 739,75
290	11,784	1 787,21

Personnel infirmier

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MINIMUM
250	10,525	1 596,29
260	10,841	1 644,21
270	11,156	1 691,98

Si expérience acquise de prélèvements des enfants de moins de 5 ans, coefficient augmenté de 10 points.

Personnel technique

Technicien C

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MINIMUM
240	10,212	1 548,83

Technicien B

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MINIMUM
240	10,212	1 548,83
250	10,525	1 596,29
270	11,156	1 691,98
280	11,471	1 739,75
290	11,784	1 787,21

Technicien A

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MINIMUM
300	12,129	1 839,61
310	12,528	1 900,17
350	14,131	2 143,18

Cadres

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MINIMUM
400	15,968	2 421,94
500	19,973	3 029,30
600	23,990	3 638,53
800	31,995	4 852,66

Coefficient de référence 100 : 1 376,40 € pour 151,67 heures par mois.

Rappel du Smic horaire en vigueur au 1^{er} janvier 2011 : 9 €, soit 1 365,03 € pour 151,67 heures.

Au salaire réel s'ajoute la prime d'ancienneté, dont le montant est calculé sur le salaire minimum de l'emploi occupé par le salarié proportionnellement au nombre d'heures effectives de travail.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

Convention collective nationale
IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

ACCORD DU 20 JANVIER 2011
RELATIF AUX SALAIRES ET À LA VALEUR DU POINT AU 1^{ER} JANVIER 2011
(ALSACE)
NOR : ASET1150647M
IDCC : 2332

Entre :
L'UNSFSA,
D'une part, et
La CFE-CGC BTP,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point (VP) est fixée par la commission paritaire régionale à 7,04 € pour l'ensemble des départements de la région, à compter du 1^{er} janvier 2011, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

Article 2

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

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006 applicable à compter du 24 mars 2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

Article 5

Le présent accord sera transmis par le président de la commission paritaire régionale, pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Strasbourg, le 20 janvier 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

Convention collective nationale
IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

ACCORD DU 17 MARS 2011
RELATIF AUX SALAIRES ET À LA VALEUR DU POINT AU 1^{ER} JANVIER 2011
(BASSE-NORMANDIE)
NOR : ASET1150666M
IDCC : 2332

Entre :

Le SDA,

D'une part, et

La FNCB SYNATPAU CFDT ;

La CFE-CGC BTP,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point (VP) est fixée par la commission paritaire régionale à 7,03 € pour l'ensemble des départements de la région, à compter du 1^{er} janvier 2011, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

Article 2

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

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006 applicable à compter du 24 mars 2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

Article 5

Le présent accord sera transmis par le président de la commission paritaire régionale, pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Paris, le 17 mars 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

Convention collective nationale
IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

ACCORD DU 7 AVRIL 2011
RELATIF AUX SALAIRES ET À LA VALEUR DU POINT AU 1^{ER} JANVIER 2011
(CORSE)
NOR : ASET1150667M
IDCC : 2332

Entre :
Le SDA,
D'une part, et
La FNCB SYNATPAU CFDT ;
La CFE-CGC BTP,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point (VP) est fixée par la commission paritaire régionale à 6,90 € pour l'ensemble des départements de la région, à compter du 1^{er} janvier 2011, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

Article 2

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

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006 applicable à compter du 24 mars 2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

Article 5

Le présent accord sera transmis par le président de la commission paritaire régionale, pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Paris, le 7 avril 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

Convention collective nationale
IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

ACCORD DU 1^{ER} MARS 2011
RELATIF AUX SALAIRES ET À LA VALEUR DU POINT AU 1^{ER} JANVIER 2011
(NORD - PAS-DE-CALAIS)

NOR : ASET1150651M
IDCC : 2332

Entre :

Le SDA ;

L'UNSA,

D'une part, et

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

La FNCB SYNATPAU CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point (VP) est fixée par la commission paritaire régionale à 6,94 € pour l'ensemble des départements de la région, à compter du 1^{er} janvier 2011, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

Article 2

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

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006 applicable à compter du 24 mars 2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

Article 5

Le présent accord sera transmis par le président de la commission paritaire régionale, pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Lille, le 1^{er} mars 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

Convention collective nationale
IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

ACCORD DU 11 MARS 2011
RELATIF AUX SALAIRES ET À LA VALEUR DU POINT AU 1^{ER} JANVIER 2011
(PACA)

NOR : ASET1150665M
IDCC : 2332

Entre :

L'UNSA,

D'une part, et

La FG FO BTP,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point (VP) est fixée à compter du 1^{er} janvier 2011 pour l'ensemble des départements de la région à 7,02 € pour la durée légale hebdomadaire du travail.

Article 2

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

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006 applicable à compter du 24 mars 2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

Article 5

Le présent accord sera transmis pour extension après expiration du délai de 15 jours suivant la notification de cet accord, ouvrant le délai d'opposition, par le secrétariat du paritarisme, qui sera destinataire de 10 originaux adressés par le président de la commission paritaire régionale.

Fait à Aix, le 11 mars 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

Convention collective nationale
IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

ACCORD DU 31 JANVIER 2011
RELATIF AUX SALAIRES ET À LA VALEUR DU POINT AU 1^{ER} JANVIER 2011
(PAYS DE LA LOIRE)
NOR : ASET1150648M
IDCC : 2332

Entre :
Le SDA ;
L'UNSA,
D'une part, et
La FG FO BTP ;
La fédération BATIMAT TP CFTC ;
La CFE-CGC BTP,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point (VP) est fixée par la commission paritaire régionale à 7,075 € pour l'ensemble des départements de la région, à compter du 1^{er} janvier 2011, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

Article 2

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

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006 applicable à compter du 24 mars 2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

Article 5

Le présent accord sera transmis par le président de la commission paritaire régionale, pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Nantes, le 31 janvier 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3034

Convention collective nationale
IDCC : 1090. – SERVICES DE L'AUTOMOBILE
(Commerce et réparation de l'automobile,
du cycle et du motorcycle
Activités connexes
Contrôle technique automobile
Formation des conducteurs)

ACCORD DU 22 MARS 2011
RELATIF À L'ORGANISME ASSUREUR PRÉVOYANCE

NOR : ASET1150633M
IDCC : 1090

Entre :

Le CNPA ;

La FFC ;

La FNAA ;

La FNCRM ;

L'UNIDEC ;

Le GNESEA ;

Le SNCTA,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La CFTC ;

Le CSNVA ;

La CFE-CGC ;

La FGMM CFDT ;

La FTM CGT,

D'autre part,

Vu l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;

Vu les accords précédents ayant le même objet (accord du 16 novembre 2000 étendu par arrêté du 22 février 2001 et accord du 14 décembre 2005 étendu par arrêté du 29 mai 2006) ;

Vu l'avenant n° 59 du 22 mars 2011 relatif à la mutualisation des risques de prévoyance,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'organisme assureur des risques de prévoyance, désigné conformément aux dispositions de l'article 1.26 de la convention collective, est l'institution de prévoyance des salariés de l'automobile (IPSA).

Article 2

Les modalités d'organisation de la mutualisation du régime de prévoyance seront réexaminées au plus tard dans un délai de 5 ans suivant l'extension du présent accord. Pendant et au terme de ce délai, les organisations soussignées s'attacheront à prendre, le cas échéant par une négociation au sein de la commission paritaire nationale, toutes dispositions propres à assurer la politique de protection sociale des services de l'automobile visée au 4^e alinéa de l'article 1.26 *b* de la convention collective, et à procéder aux vérifications énumérées au 7^e alinéa du même article.

Article 3

L'extension du présent accord sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail, conjointement à celle de l'avenant n° 59 conclu le même jour.

Fait à Suresnes, le 22 mars 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3034

Convention collective nationale
IDCC : 1090. – SERVICES DE L'AUTOMOBILE
(Commerce et réparation de l'automobile,
du cycle et du motorcycle
Activités connexes
Contrôle technique automobile
Formation des conducteurs)

AVENANT N° 59 DU 22 MARS 2011
À L'ACCORD DU 16 NOVEMBRE 2000 RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1150630M
IDCC : 1090

Entre :

Le CNPA ;

La FFC ;

La FNAA ;

La FNCRM ;

L'UNIDEC ;

Les professionnels du pneu ;

Le GNEA ;

Le SNCTA,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La CFTC ;

Le CSNVA ;

La CFE-CGC ;

La FGMM CFDT ;

La FTM CGT,

D'autre part,

Vu l'article 1.26 de la convention collective relatif au régime obligatoire de prévoyance, modifié notamment par l'avenant n° 33 du 16 novembre 2000 étendu par arrêté ministériel du 22 février 2001 ;

Vu l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;

Considérant que l'exigence de solidarité portée par les partenaires sociaux entre les entreprises et les salariés de la profession s'est traduite notamment par une mutualisation des risques de

prévoyance à travers un ensemble de garanties dont bénéficient les salariés pendant et après leur carrière au sein de toute entreprise relevant de la branche ;

Considérant que les partenaires sociaux ont estimé dès 1984 que seule une institution de prévoyance créée à cet effet était susceptible de garantir la pérennité de ce régime de branche, mais qu'au-delà des garanties proprement dites, il était nécessaire de s'appuyer sur cette institution pour développer une véritable politique de branche en matière de droits gratuits, d'action sociale et de prévention des risques,

Convient de modifier comme suit l'article 1.26 de la convention collective, à l'issue du réexamen quinquennal des modalités d'organisation de la mutualisation des risques visée à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale :

Article 1^{er}

La première phrase du deuxième alinéa de l'article 1.26 *a* « Garanties collectives de prévoyance », est rédigée comme suit :

« Les obligations prévues par ces règlements sont opposables aux entreprises et aux salariés après l'extension des dispositions en cause par arrêté ministériel. »

Article 2

Un troisième alinéa est ajouté à l'article 1.26 *a*, ainsi rédigé :

« La publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension vaut notification au sens de l'article R. 932-1-3 du code de la sécurité sociale. »

Article 3

L'article 1.26 *b* prend l'intitulé suivant : « Désignation de l'organisme assureur ». Avant les deux alinéas de cet article 1.26 *b* sont insérés quatre alinéas nouveaux ainsi rédigés :

« *b*) Désignation de l'organisme assureur

Les partenaires sociaux des services de l'automobile inscrivent les garanties de protection sociale dans une véritable politique de branche fondée sur des objectifs de solidarité et d'intérêt général, liant entre eux les salariés, les anciens salariés et les entreprises.

La politique définie par la branche appréhende la gestion de la population salariée en l'accompagnant tout au long de sa carrière, dans le cadre d'une protection sociale globale, portable, extensible à tous les risques, capable de prévention et d'anticipation, ce qui implique de disposer des informations permettant de bien connaître les conditions générales de santé et de travail de l'ensemble de cette population, en vue de leur amélioration.

Un organisme paritaire dédié est seul à même de garantir l'exécution d'une politique de protection sociale de branche fixée par les partenaires sociaux, et mise en œuvre par un organisme qui n'a pas vocation à intervenir en dehors de la branche sur le marché de l'assurance, mais à appliquer cette politique au service des salariés de la branche, et à permettre aux organisations représentatives d'en assurer le suivi. Dans le domaine de la prévoyance comme dans celui de la retraite complémentaire, de la formation professionnelle, de l'action sociale, de l'épargne salariale et du dialogue social, la présente convention collective garantit la solidarité entre les entreprises des services de l'automobile par la création d'organismes paritaires dédiés à chacun de ces domaines.

La politique de protection sociale des services de l'automobile comporte quatre caractéristiques :

- des structures de gouvernance – conseil d'administration et commission paritaire – qui respectent la représentativité des organisations syndicales, employeurs et salariés, au sein de la branche ;

- la faculté pour les partenaires sociaux de la branche de déterminer, par accord de branche, les prestations et les cotisations du régime mis en œuvre par l'organisme pour l'ensemble de la population et des entreprises de la branche ;
- l'utilisation des fonds propres et des bénéfices de l'organisme dans l'intérêt exclusif des salariés et anciens salariés de la branche ;
- l'interdiction pour l'organisme de développer une activité concurrentielle en dehors du champ de la branche et l'obligation de réserver son budget au service des salariés et anciens salariés de la branche. »

Article 4

A la fin de l'article 1.26 *b* sont insérés deux alinéas nouveaux ainsi rédigés :

« Elle s'attache à vérifier à cette occasion :

- que le régime mis en œuvre répond à un objectif de mutualisation des risques au niveau de la branche afin de pallier les difficultés rencontrées par certaines entreprises, notamment celles de petite taille, lors de la mise en place d'une couverture complémentaire ;
- que le régime garantit l'accès aux garanties collectives pour tous les salariés, sans considération notamment de l'âge, de l'état de santé ou de la situation de famille ;
- que le régime organise un niveau qualitativement adéquat de couverture compte tenu des besoins de la branche, les parties ayant pour objectif global la mise en œuvre d'une sécurité sociale professionnelle reposant sur les garanties les plus pertinentes en termes de couverture ;
- que le régime inclut des éléments de solidarité tels que la mutualisation des obligations de portabilité ou la prise en compte des populations les plus fragiles, notamment les salariés les plus jeunes ;
- que le régime agit dans une approche visant à coordonner ses actions avec les autres organismes paritaires spécifiquement dédiés à la branche ;
- que le régime, indépendamment des responsabilités qui incombent aux entreprises dans ce domaine, consacre une part de son budget à une politique d'action sociale et de prévention adaptée aux métiers de la branche, et menée en collaboration avec tous les autres dispositifs d'action sociale mis en œuvre par les organismes paritaires spécifiquement dédiés à la branche.

L'ensemble de ces objectifs contribue à l'attractivité de la branche ainsi qu'à sécuriser les parcours professionnels des collaborateurs. »

Article 5

Le présent avenant fera l'objet des formalités légales de dépôt. Son extension sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent avenant entrera en vigueur après la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension qui le concerne, dans les conditions précisées par le chapitre V.

Fait à Suresnes, le 22 mars 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 2609. – **ETAM**

ACCORD DU 28 MARS 2011
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} MAI 2011
(CENTRE)

NOR : ASET1150646M
IDCC : 2609

Entre :

La CAPEB Centre ;

La FFB Centre ;

La FFIE Centre,

D'une part, et

Le SFB FO Centre ;

L'UR CFDT Centre ;

L'UR CFE-CGC Centre,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Centre.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Centre est fixé comme suit à compter du 1^{er} mai 2011 :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMAL
A	1 412
B	1 494

NIVEAU	SALAIRE MINIMAL
C	1 606
D	1 710
E	1 895
F	2 174
G	2 383
H	2 591

Article 2

Conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), dépôt des accords collectifs, à Paris 15^e, et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Bourges, Chartres, Châteauroux, Tours, Blois et Orléans.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi et de la santé.

Fait à Orléans, le 28 mars 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3081

Conventions collectives nationales
INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX
IDCC : 87. – **Ouvriers**
IDCC : 135. – **Employés, techniciens et agents de maîtrise**
IDCC : 211. – **Cadres**

ACCORD DU 30 MARS 2011
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} AVRIL 2011
(ALSACE)

NOR : ASET1150649M
IDCC : 87, 135

Entre :

L'UNICEM Alsace,

D'une part, et

La FCM FO,

D'autre part,

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

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel

Le présent accord concerne l'ensemble des industries entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la convention collective nationale des ETAM du 12 juillet 1955, à l'exception des entreprises procédant à la fabrication de produits en béton.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements du Bas-Rhin et du Haut-Rhin.

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

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

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	VALEUR mensuelle
I	1	1 377
	2	1 397
II	1	1 404
	2	1 425
	3	1 468
III	1	1 475
	2	1 497
	3	1 542
IV	1	1 550
	2	1 576
	3	1 632
V	1	1 637
	2	1 688
	3	1 805
VI	1	1 836
	2	1 907
	3	2 060
VII	1	2 101
	2	2 229
	3	2 428

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

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

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

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

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

Article 5

Date d'entrée en vigueur

Cet accord s'applique à compter du 1^{er} avril 2011.

Article 6

Adhésion

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du Bas-Rhin (DIRECCTE). Elle devra en aviser par lettre recommandée toutes les organisations syndicales signataires.

Article 7

Dépôt

Le texte du présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail. Un exemplaire de ce texte sera adressé au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Strasbourg.

Article 8

Délai d'opposition

En application de l'article D. 2231-5 du code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec avis de réception de l'accord signé aux organisations syndicales.

Fait à Schiltigheim, le 30 mars 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3081

Conventions collectives nationales
INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX
IDCC : 87. – **Ouvriers**
IDCC : 135. – **Employés, techniciens et agents de maîtrise**
IDCC : 211. – **Cadres**

ACCORD DU 8 MARS 2011
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2011
(PACA-CORSE)
NOR : ASET1150644M
IDCC : 87, 135

Entre :

L'UNICEM PACA-Corse,

D'une part,

La CFE-CGC ;

La FG FO BTP,

D'autre part,

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

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel

Le présent accord concerne l'ensemble des industries entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la convention collective nationale des ETAM du 12 juillet 1955, à l'exception des entreprises procédant à la fabrication de produits en béton.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants constituant la région PACA-Corse : Alpes-de-Haute-Provence, Hautes-Alpes, Alpes-Maritimes, Corse-du-Sud, Haute-Corse, Bouches-du-Rhône, Vaucluse et Var.

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

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

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	VALEUR MENSUELLE brute (+ 1,9 % par rapport à la grille de janvier 2010)
I	1	1 376
	2	1 396
II	1	1 402
	2	1 424
	3	1 466
III	1	1 473
	2	1 496
	3	1 541
IV	1	1 549
	2	1 574
	3	1 630
V	1	1 635
	2	1 686
	3	1 804
VI	1	1 834
	2	1 906
	3	2 058
VII	1	2 099
	2	2 227
	3	2 425

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

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

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

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des rémunérations pour heures supplémentaires ;
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient ;

- des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances conventionnelle ;
- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

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

Article 5

Date d'entrée en vigueur

Cet accord s'applique à compter du 1^{er} janvier 2011.

Article 6

Adhésion

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle des Bouches-du-Rhône. Elle devra en aviser par lettre recommandée toutes les organisations syndicales signataires.

Article 7

Dépôt

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

Article 8

Délai d'opposition

En application de l'article D. 2231-2 du code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec avis de réception de l'accord signé aux organisations syndicales.

Fait à Aix-en-Provence, le 8 mars 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3081

Conventions collectives nationales

INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX

IDCC : 87. – **Ouvriers**

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

IDCC : 211. – **Cadres**

ACCORD DU 18 FÉVRIER 2011
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} MARS 2011
(PICARDIE)

NOR : ASET1150653M

IDCC : 87, 135

Entre :

L'UNICEM Picardie,

D'une part, et

La FG FO BTP ;

L'UR CFDT Picardie,

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

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel

Le présent accord concerne l'ensemble des industries entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la convention collective nationale des ETAM du 12 juillet 1955, à l'exception des entreprises procédant à la fabrication d'éléments en béton.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : l'Aisne, l'Oise et la Somme.

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

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

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	VALEUR mensuelle
I	1	1 373
	2	1 393
II	1	1 399
	2	1 421
	3	1 463
III	1	1 471
	2	1 493
	3	1 538
IV	1	1 546
	2	1 571
	3	1 627
V	1	1 632
	2	1 683
	3	1 800
VI	1	1 831
	2	1 902
	3	2 054
VII	1	2 095
	2	2 222
	3	2 420

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

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

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

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des rémunérations pour heures supplémentaires ;
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient ;

- des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances conventionnelle ;
- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

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

Article 5

Date d'entrée en vigueur

Cet accord s'applique à compter du 1^{er} mars 2011.

Article 6

Adhésion

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE). Elle devra en aviser par lettre recommandée toutes les organisations syndicales signataires.

Article 7

Dépôt

Le texte du présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

Article 8

Délai d'opposition

En application de l'article D. 2231-2 du code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec avis de réception de l'accord signé aux organisations syndicales.

Fait à Dury, le 18 février 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3135

Convention collective nationale
IDCC : 489. – INDUSTRIES DE CARTONNAGE

AVENANT N° 139 DU 17 MARS 2011
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} AVRIL 2011

NOR : ASET1150660M
IDCC : 489

Entre :

La FFC,

D'une part, et

La FILPAC CGT ;

La FCE CFDT ;

La FFSCEGA CFTC ;

La FIBOPA CFE-CGC ;

La FG FO papier-carton,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

A compter du 1^{er} avril 2011, les salaires minima professionnels sont :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL pour 151,67 heures
700	28,91	4 385
600	24,93	3 782
510	21,35	3 238
470	19,74	2 995
410	17,36	2 634
355	15,17	2 301
350	14,97	2 270
315	13,62	2 067
290	12,66	1 921
275	12,09	1 834
260	11,50	1 745

COEFFICIENT	SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL pour 151,67 heures
240	10,74	1 629
220	10,03	1 521
210	9,64	1 463
200	9,41	1 427
195	9,31	1 412
190	9,20	1 397
185	9,10	1 381
180	9,01	1 367
HC	9,00	1 366

A compter du 1^{er} juillet 2011, les salaires minima professionnels sont :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL pour 151,67 heures
700	28,94	4 390
600	24,97	3 787
510	21,38	3 243
470	19,78	3 000
410	17,40	2 639
355	15,20	2 306
350	15,00	2 275
315	13,66	2 072
290	12,70	1 926
275	12,13	1 839
260	11,54	1 750
240	10,77	1 634
220	10,06	1 526
210	9,68	1 468
200	9,44	1 432
195	9,34	1 417
190	9,24	1 402
185	9,14	1 386
180	9,05	1 372
HC	9,04	1 371

I. – Salaires minima professionnels

Les salaires minima professionnels comprennent :

- le salaire de base ;
- tous les autres avantages et accessoires payés directement ou indirectement en espèces ou en nature par l'employeur dont la base de calcul est mensuelle.

Sont expressément exclus desdits avantages et accessoires :

- la prime d’ancienneté ;
- les majorations pour travail du dimanche et des jours fériés dans la limite résultant de la stricte application de la convention collective ;
- les primes dites de « treizième mois », de « vacances » ou similaires ;
- les primes ou indemnités ayant le caractère d’un remboursement de frais.

II. – Commission de travail

Les parties conviennent qu’une commission de travail paritaire se réunira courant 2011 pour étudier les modalités de suppression du coefficient HC tel que mentionné dans l’accord-cadre national sur la classification des salariés du cartonnage du 30 novembre 1992.

III. – Demande d’extension. – Dépôt à la direction départementale du travail

La demande d’extension ainsi que le dépôt à la direction départementale du travail de Paris du présent avenant seront effectués à la diligence du syndicat patronal.

Fait à Paris, le 17 mars 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3044

Convention collective nationale
IDCC : 573. – COMMERCES DE GROS

ACCORD DU 8 FÉVRIER 2011
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} MARS 2011

NOR : *ASET1150635M*
IDCC : 573

Entre :

L'UCAPLAST ;

La VCI ;

La FEDA ;

La FENETEC ;

L'UNCGFL ;

La FGMEE ;

Le SNPRS ;

La FNCPLA ;

Le SYNDIGEL ;

La FND ;

L'UPCP ;

La FENSCOPA ;

La CGI ;

La NAVSA ;

Le SNDCP ;

Le FNAS ;

Le FNGFP,

D'une part, et

La FGTA FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit.

Article 1^{er}

Grille des minima conventionnels mensuels au 1^{er} mars 2011 pour 151,67 heures

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE minimum conventionnel mensuel au 1 ^{er} avril 2010	SALAIRE minimum conventionnel mensuel au 1 ^{er} mars 2011
I	1	1 349,00	1 368,00
	2	1 357,09	1 376,20
	3	1 365,24	1 384,47
II	1	1 373,43	1 392,77
	2	1 381,67	1 401,13
	3	1 389,96	1 409,54
III	1	1 398,30	1 417,99
	2	1 406,69	1 426,50
	3	1 415,13	1 435,06
IV	1	1 423,62	1 443,67
	2	1 432,16	1 452,33
	3	1 440,75	1 461,05
V	1	1 447,00	1 468,00
	2	1 501,26	1 523,05
	3	1 557,56	1 580,16
VI	1	1 615,97	1 639,42
	2	1 676,57	1 700,90
	3	1 739,44	1 764,68
VII	1	22 500,00	22 815,00
	2	23 625,00	23 955,75
	3	24 806,25	25 153,54
VIII	1	28 708,27	29 110,19
	2	31 579,10	32 021,21
	3	34 737,01	35 223,33
IX	1	38 210,71	38 745,66
	2	42 031,78	42 620,23
X	1	48 336,54	49 013,26
	2	58 003,85	58 815,92

Du niveau I, échelon 1, au niveau VI, échelon 3, la grille des minima conventionnels s'apprécie mensuellement.

Du niveau VII, échelon 1, au niveau X, échelon 2, la grille des minima conventionnels s'apprécie au 31 décembre en comparant le montant total des salaires bruts perçus par le salarié pendant l'année avec le minimum conventionnel annuel correspondant à ses niveau et échelon.

Ce calcul s'effectue *pro rata temporis* en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, d'absence(s) non assimilée(s) à du temps de travail au sens du code du travail ou de changement de classification en cours d'année.

Article 2

Clause de revoyure

Au cas où l'échelon 1 du niveau I de la grille est inférieur au Smic, les partenaires prennent l'engagement de négocier une nouvelle grille dans le mois qui suit.

Article 3

Dépôt et extension

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe des prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par le code du travail en vue de son extension.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3015

Convention collective nationale

IDCC : 1561. – CORDONNERIE

ACCORD DU 24 JANVIER 2011
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2011

NOR : ASET1150639M

IDCC : 1561

Entre :

La FFCM ;

Le SRIC,

D'une part et,

La FNTHC CGT ;

La FS CFDT ;

La FNAA CFE-CGC,

D'autre part

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les salaires minima bruts mensuels sont fixés pour une durée mensuelle de travail de 151,666 heures pour 35 heures hebdomadaires effectivement travaillées.

(En euros.)

CATÉGORIE	ÉCHELON	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE BRUT mensuel
Ouvriers. – Employés				
I	1	140	9,00	1 365,00
	2	145	9,05	1 372,58
II	1	150	9,10	1 380,16
	2	155	9,15	1 387,74
III	1	165	9,71	1 472,68
Employés. – Techniciens. – Agents de maîtrise				
IV	1	180	10,55	1 600,08
	2	200	11,72	1 777,53
V	1	220	12,90	1 956,49

CATÉGORIE	ÉCHELON	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE BRUT mensuel
VI	1	240	14,07	2 133,94
Cadres				
VII	1	270	15,83	2 400,87
VIII	1	300	17,59	2 667,80
	2	320	18,76	2 845,25

Les salaires minima bruts mensuels prennent en compte l'ensemble des éléments légaux, conventionnels et usuels des salaires bruts quelles qu'en soient la nature et la périodicité.

Ces salaires sont des bases nationales et les salaires réels peuvent se déterminer au niveau de chaque entreprise.

La commission nationale se réunira une fois par an, pour examiner et appliquer le salaire de base national professionnel.

Article 2

Le présent avenant entrera en vigueur le lendemain de la date de parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Article 3

Les parties signataires rappellent qu'un accord de branche a été signé le 8 décembre 2009 portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans lequel des engagements en matière d'égalité salariale ont été pris à son article 7, en particulier sur la réduction des écarts entre les rémunérations.

Article 4

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités de dépôt conformément aux dispositions des articles R. 2231-2 et suivants du code du travail.

Article 5

Les parties signataires demandent au ministre de l'emploi d'étendre le présent accord.

Fait à Paris, le 24 janvier 2011.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale
IDCC : 1468. – CRÉDIT MUTUEL
(29 juin 1987)

ACCORD DU 22 MARS 2011
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} AVRIL 2011

NOR : ASET1150652M
IDCC : 1468

Entre :
La CNCM,
D'une part, et
La CFDT,
D'autre part,

A l'issue de la réunion de la commission paritaire confédérale du 22 mars 2011, il a été convenu ce qui suit :

1. A compter du 1^{er} avril 2011, le salaire minimum à l'embauche défini à l'article 2 de l'accord du 4 avril 2000 passe de 17 300 € à 18 400 €.
2. A compter du 1^{er} avril 2011, les salaires minima des quatre emplois repères définis par l'article 3 de l'accord du 4 avril 2000 sont revalorisés à hauteur de :

(En euros.)

EMPLOIS REPÈRES	VALEUR DES MINIMA au 1 ^{er} mars 2008	VALEUR DES MINIMA au 1 ^{er} avril 2011
Chargé d'accueil guichetier	17 500	19 000
Chargé de clientèle particuliers	18 500	21 500
Chargé de clientèle professionnels	19 450	23 700
Responsable de point de vente	21 100	24 900

Fait à Paris, le 22 mars 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3058

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

AVENANT N° 59 S DU 23 MARS 2011
RELATIF AUX SALAIRES ET À LA VALEUR DU POINT AU 1^{ER} AVRIL 2011

NOR : ASET1150659M
IDCC : 207

Suite à la réunion paritaire nationale cuirs et peaux, qui s'est tenue le mercredi 23 mars 2011, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Salaires

Concernant le personnel ouvriers rémunéré à l'heure, les salaires minima nationaux professionnels sont fixés ainsi au 1^{er} avril 2011 :

(En euros.)

CATÉGORIE	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE BRUT mensualisé
OS1	135	9,05	1 372,61
OS2	143	9,18	1 392,33
OQ	155	9,53	1 445,42
OHQ	170	10,21	1 548,55

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

Article 2

Appointements

Concernant les personnels employés, techniciens et agents de maîtrise et cadres, le point mensuel est fixé à 8,20 € à compter du 1^{er} avril 2011.

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

Article 3

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

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

Article 4

Egalité salariale

Les partenaires sociaux de l'industrie des cuirs et peaux rappellent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes et que les disparités de rémunération ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées exclusivement sur l'appartenance des salariés à l'un ou l'autre sexe.

Fait à Paris, le 23 mars 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FFTM.

Syndicats de salariés :

FCTH FO ;

FTHC CGT ;

FS CFDT ;

SNCP FNAA CFE-CGC ;

FCMTE cuir CFTC.

Accord interprofessionnel
FORMATION PROFESSIONNELLE
TOUT AU LONG DE LA VIE DANS L'ÉCONOMIE SOCIALE

ACCORD DU 15 JANVIER 2011
RELATIF AUX PARCOURS D'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1150636M

PRÉAMBULE ET PRINCIPES DE L'ACCORD

Les parties signataires de l'accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans l'économie sociale du 22 septembre 2006 ont pris l'engagement de développer cinq axes de progrès, dont :

- la promotion des parcours de professionnalisation ;
- la transférabilité et l'accompagnement du DIF.

Dans le cadre du comité de suivi paritaire de l'accord du 22 septembre 2006, une concertation sur le thème des parcours d'évolution professionnelle a été menée sur la période de décembre 2006 à février 2008.

Le présent accord sur les parcours d'évolution professionnelle représente le premier accord d'application de l'accord du 22 septembre 2006 et concrétise la volonté des parties signataires d'articuler, au mieux, sur ce sujet la négociation professionnelle et interbranches, dans le respect de deux principes d'égale importance :

- le principe de valeur ajoutée : les dispositions élaborées au niveau interbranches ont pour finalité de répondre aux spécificités des entreprises et des salariés de l'économie sociale ;
- le principe de respect de la subsidiarité à l'égard des branches et secteurs professionnels.

L'atteinte des objectifs du présent accord résulte de l'engagement réciproque des deux parties (employeurs et salariés) à développer le principe de parcours d'évolution professionnelle dans l'économie sociale afin de permettre à chaque personne, indépendamment de son statut, de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Fortes du constat que le concept de parcours renvoie à des réalités très diversifiées, les parties signataires du présent accord entendent par « parcours d'évolution professionnelle » l'ensemble des progressions professionnelles du salarié tout au long de sa vie. Le parcours d'évolution professionnelle se conçoit dans et entre les entreprises et a notamment pour objectifs de :

- permettre l'adaptation et la professionnalisation des salariés dans le cadre de leur emploi ;
- participer au développement des compétences et des qualifications des salariés tout au long de leur vie ;
- développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle.

La réussite du parcours d'évolution professionnelle résulte notamment de la transférabilité inter-branches d'un certain nombre de dispositifs de formation au sein et entre les branches et secteurs professionnels de l'économie sociale.

Les parties signataires réaffirment que :

- chaque salarié doit être en mesure, tout au long de sa vie professionnelle, de progresser, de développer, de compléter ou d'actualiser sa qualification, ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles ;
- le développement des qualifications et compétences des salariés doit être conforté par des dispositifs de valorisation des acquis de l'expérience et de formation professionnelle tout au long de la vie et par la mise en place de mesures d'accompagnement des parcours d'évolution professionnelle définies par secteurs d'activité ;
- toutes les formes de mobilités (géographique, fonctionnelle, sectorielle) choisies, et plus particulièrement les mobilités interbranches, doivent être facilitées et accompagnées.

Considérant les dispositions de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social ;

Considérant les dispositions de l'accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans l'économie sociale du 22 septembre 2006 qui prévoit la signature d'accords d'application ;

Considérant les dispositions des accords de branche et secteurs professionnels relatifs à la formation professionnelle tout au long de la vie conclus dans le champ de l'économie sociale, en application de l'article L. 2241-6 du code du travail ;

Considérant les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels fusionnant l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 ;

Considérant les dispositions de la loi sur l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie du 24 novembre 2009,

les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

1. Périmètre de l'accord

1.1. Champ d'application de l'accord

Le champ d'application de l'accord est le champ composé des activités des branches et secteurs professionnels fédérés par l'USGERES.

Ainsi, les dispositions du présent accord s'appliquent aux syndicats et groupements d'employeurs adhérents de l'USGERES.

Les annexes du présent accord donnent la liste des branches et secteurs professionnels, des syndicats, des entreprises et des organismes entrant dans le champ d'application de l'accord.

2. Dispositions relatives à la valorisation de situations professionnelles prioritaires relevant des parcours d'évolution professionnelle

2.1. Situations professionnelles types

Pour favoriser les évolutions professionnelles des salariés et les mobilités professionnelles transversales au sein des branches et secteurs professionnels de l'économie sociale, les signataires priorisent certaines situations professionnelles, telles que (sans ordre préférentiel) :

- l'évolution professionnelle des personnes en situation de précarité d'emploi intégrant les qualifications et les requalifications professionnelles ;
- les sorties de contrats de courte durée (CDD, emplois saisonniers...) ;
- les situations d'emplois à temps partiel subi ;

- les interruptions d’activité professionnelle (congé maternité, congé d’adoption, congé parental d’éducation, congé longue maladie, détachements syndicaux...);
- les reconversions professionnelles;
- la poursuite de formations qualifiantes et/ou diplômantes, accompagnant une mobilité d’une branche à une autre de l’économie sociale.

2.2. Publics prioritaires

En référence à l’article 2.1 relatif aux situations professionnelles types, les branches et secteurs professionnels définissent paritairement, dans le cadre de leurs négociations triennales, les publics prioritaires pour lesquels les parcours d’évolution professionnelle donnent lieu à une priorité d’accès et en informent le comité de suivi paritaire de l’accord du 22 septembre 2006.

Les signataires du présent accord stipulent qu’à minima, et en complément des dispositions existantes, les branches et secteurs professionnels doivent privilégier les axes de négociation suivants :

- la transférabilité du DIF entre les entreprises d’une même branche ou d’un même secteur professionnel;
- l’utilisation du DIF, à l’initiative du salarié et avec l’accord de l’employeur, au retour de congés d’une durée supérieure à 3 mois;
- l’accès prioritaire au CIF⁽¹⁾ pour les salariés ayant plus de 40 ans ou après 15 ans d’activité professionnelle, en lien avec les organismes paritaires de gestion du congé individuel de formation (OPACIF) compétents dans le champ du présent accord;
- l’accès prioritaire à la période de professionnalisation pour les salariés ayant plus de 40 ans ou après 15 ans d’activité professionnelle.

3. Dispositions relatives à l’accompagnement et au financement des parcours d’évolution professionnelle

3.1. Accompagnement des parcours d’évolution professionnelle

3.1.1. Bourse d’emploi dans l’économie sociale

Pour faciliter la mise en œuvre opérationnelle des parcours d’évolution professionnelle, les parties signataires conviennent de mettre en place une bourse d’emploi (offres d’emploi et candidatures) dans le champ du présent accord.

Mise en œuvre par les syndicats d’employeurs et accessible à tous, cette bourse d’emploi a pour objet d’accroître l’information sur les métiers et les qualifications et d’encourager les évolutions professionnelles transversales.

Conformément aux articles L. 5331-1 à L. 5333-1 du code du travail relatifs à la diffusion et la publicité des offres et demandes d’emploi, cet outil diffusera :

- une liste d’offres d’emploi et de candidatures au sein des branches et secteurs professionnels couverts par le présent accord;
- une liste d’emplois transversaux (communs à plusieurs branches ou secteurs professionnels) couverts par le présent accord;
- une liste de qualifications transversales requises pour ces emplois.

(1) Article L. 6322-1 du code du travail :

« Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris, le cas échéant, dans le plan de formation de l’entreprise dans laquelle il exerce son activité.

Ces actions de formation doivent permettre au salarié :

1° D’accéder à un niveau supérieur de qualification ;

2° De changer d’activité ou de profession ;

3° De s’ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale et à l’exercice des responsabilités associatives bénévoles. »

A cet effet, les syndicats d'employeurs et les employeurs relevant du champ d'application du présent accord, outre la mise en œuvre du dispositif de bourse participent à la diffusion de l'information sur les emplois disponibles, dans le respect des procédures d'appel à candidatures internes quand elles existent dans les entreprises, mutualisent l'information sur les emplois et les qualifications ainsi que les outils de recrutement existant au sein de leurs réseaux.

La formalisation de la bourse d'emploi ses modalités de fonctionnement interbranches ainsi que son bilan annuel seront réalisés dans le cadre du comité de suivi paritaire de l'accord du 22 septembre 2006.

3.1.2. Transférabilité du droit individuel à la formation (DIF)

Dans le prolongement des dispositions de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle et au dialogue social, des accords de branche ou de secteurs professionnels sur la transférabilité du DIF et afin d'accompagner au mieux toutes les formes de mobilités professionnelles, les parties signataires conviennent de mettre en place la transférabilité du DIF au sein du champ d'application du présent accord.

La transférabilité du DIF telle que prévue dans le présent accord doit être distinguée de la portabilité du DIF⁽¹⁾ définie à l'article 4 de la loi du 24 novembre 2009 sur l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie.

Les parties signataires du présent accord conviennent qu'au-delà des dispositions légales, le DIF est transférable dans les branches et secteurs professionnels concernés par le présent accord en cas de démission et de rupture conventionnelle. Les droits acquis au titre du DIF et n'ayant pas été utilisés pourront être mobilisés par le salarié, en accord avec son nouvel employeur, au cours des deux années suivant son embauche.

Lorsque le salarié utilise son DIF, la durée de l'action de formation réalisée s'impute sur le contingent d'heures de formation acquis au titre du DIF et non utilisées à la date de son embauche. Conformément à l'article L. 6323-14⁽²⁾ du code du travail, lorsque la formation est réalisée hors du temps de travail, le salarié bénéficie alors du versement par l'employeur de l'allocation de formation.

La prise en charge financière est assurée par l'OPCA du nouvel employeur.

3.1.3. Programme d'appui à l'accompagnement des parcours d'évolution professionnelle

Les signataires du présent accord s'engagent à mettre en œuvre un programme d'appui à l'accompagnement des parcours d'évolution professionnelle. Afin de garantir sa mise en œuvre, les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés de branche ou de secteur adhérant aux organisations signataires du présent accord devront inscrire ce programme dans leurs priorités d'actions annuelles.

(1) Loi du 24 novembre 2009, article 4, section 5 « Portabilité du droit individuel à la formation » :
Art. L. 6323-17 :

« En cas de licenciement non consécutif à une faute lourde, et si le salarié en fait la demande avant la fin du préavis, la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées, multiplié par le montant forfaitaire visé au deuxième alinéa de l'article L. 6332-14, permet de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. A défaut d'une telle demande, la somme n'est pas due par l'employeur. Lorsque l'action mentionnée à l'alinéa précédent est réalisée pendant l'exercice du préavis, elle se déroule pendant le temps de travail.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son droit individuel à la formation sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du préavis. »

(2) Article L. 6323-14 du code du travail :

« Lorsque les heures de formation sont accomplies hors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'employeur de l'allocation de formation prévue à l'article L. 6321-1 du code du travail. »

Dans le cadre de ce programme, les actions suivantes devront être développées :

- la sensibilisation, l'information et le conseil en matière de formation professionnelle, aux entreprises ou établissements et, plus particulièrement, aux très petites entreprises (TPE) et des salariés ;
- la transmission d'informations sur les dispositifs de formation prévus dans le cadre de :
 - la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social ;
 - l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels ;
 - la loi sur l'orientation et la formation professionnelle du 24 novembre 2009,

afin de permettre aux salariés de disposer d'une meilleure connaissance sur les dispositifs de formation existants ;

- l'appui et le conseil aux entreprises ou établissements en matière de montage de projets de formation, notamment dans la combinaison des différents dispositifs de formation pouvant être mis en place dans le cadre des parcours d'évolution professionnelle ;
- la recherche de financements complémentaires (fonds publics, FPSPP, FSE...) ;
- la gestion administrative et financière des dossiers de formation.

Pour mettre en œuvre ce programme d'accompagnement des parcours d'évolution professionnelle, les branches et secteurs professionnels s'appuieront notamment sur les travaux et réflexions :

- des observatoires paritaires des métiers et des qualifications, dans une logique de mutualisation et de capitalisation des informations entre les branches et secteurs professionnels de l'économie sociale ;
- des commissions paritaires nationales emploi-formation (CPNEF) dans l'ingénierie des parcours d'évolution professionnelle.

Un rapport annuel sera présenté par les branches et secteurs professionnels susvisés au comité de suivi paritaire de l'accord du 22 septembre 2006.

3.1.4. Suivi du parcours d'évolution professionnelle

Le parcours d'évolution professionnelle est constitué des connaissances, compétences, aptitudes professionnelles et qualifications acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue. Il doit concourir à faire progresser le salarié d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle conformément aux dispositions du code du travail⁽¹⁾.

Afin de tracer les expériences professionnelles acquises au sein des branches, secteurs et entreprises de l'économie sociale, le comité de suivi paritaire de l'accord du 22 septembre 2006 est chargé d'élaborer, en lien avec les CPNEFP, un modèle type du volet économie sociale du passeport orientation

(1) Article L. 6111-1 du code du travail :

« La formation professionnelle tout au long de la vie constitue une obligation nationale. Elle vise à permettre à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle, ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle [...] ».

et formation⁽¹⁾, tel que défini dans la loi du 24 novembre 2009 sur l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie.

Il est entendu que le passeport orientation et formation demeure la propriété de la personne qui en garde l'opportunité d'utilisation.

L'information et la diffusion, sous forme électronique ou sous forme papier, du modèle type du volet économie sociale du passeport orientation et formation, seront promues à l'initiative des branches et secteurs professionnels qui en tiendront informé, annuellement, le comité de suivi paritaire de l'accord du 22 septembre 2006.

Le bilan d'étape professionnel⁽²⁾ contribuera à suivre et accompagner les salariés dans leur parcours d'évolution professionnelle, conformément à l'article 7 de la loi du 24 novembre 2009 sur l'orientation et la formation professionnelle. Sa mise en œuvre sera renvoyée à la négociation entre les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ du présent accord, d'un avenant portant sur les modalités de mise en œuvre et le contenu du bilan d'étape professionnel dans les branches, secteurs et entreprises de l'économie sociale.

3.2. Certificats de qualification professionnelle (CQP) interbranches ou transversaux

Afin de favoriser la transférabilité des compétences au sein du champ d'application du présent accord, les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés des branches et secteurs professionnels concernées demandent aux branches et secteurs professionnels de développer des collaborations afin d'élaborer et de mettre en œuvre des référentiels communs du type de ceux des certificats de qualification professionnelle (CQP) interbranches ou transversaux et de les soumettre à la commission nationale de la certification professionnelle.

Les CQP interbranches ou transversaux sont des certificats de qualification professionnelle qui valident des capacités ou compétences professionnelles communes à certains métiers dans plusieurs branches et secteurs professionnels de l'économie sociale.

Les référentiels de CQP interbranches ou transversaux s'appuieront sur les référentiels d'activités et de certification tels que prévus par la loi du 24 novembre 2009 sur l'orientation et la formation professionnelle. Les certificats de qualification professionnelle interbranches ou transversaux, établis par plusieurs branches ou secteurs professionnels, seront enregistrés au RNCP.

(1) Bilan d'étape professionnel et passeport orientation et formation :

Art. L. 6315-2 :

« Il est mis à disposition de toute personne un modèle de passeport orientation et formation qui recense :

1° Dans le cadre de la formation initiale, les diplômes et titres ainsi que les aptitudes, connaissances et compétences acquises, susceptibles d'aider à l'orientation ;

2° Dans le cadre de la formation continue :

– tout ou partie des informations recueillies à l'occasion d'un entretien professionnel, d'un bilan de compétences ou d'un bilan d'étape professionnel ;

– les actions de formation prescrites par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 ;

– les actions de formation mises en œuvre par l'employeur ou relevant de l'initiative individuelle ;

– les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;

– les qualifications obtenues ;

– les habilitations de personnes ;

– le ou les emplois occupés, le service civique et les activités bénévoles effectués, ainsi que les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois, de ce service civique et de ces activités effectués [...] ».

(2) Art. L. 6315-1 :

« A l'occasion de son embauche, le salarié est informé que, dès lors qu'il dispose de deux ans d'ancienneté dans la même entreprise, il bénéficie à sa demande d'un bilan d'étape professionnel. Toujours à sa demande, ce bilan peut être renouvelé tous les cinq ans.

Le bilan d'étape professionnel a pour objet, à partir d'un diagnostic réalisé en commun par le salarié et son employeur, de permettre au salarié d'évaluer ses capacités professionnelles et ses compétences et à son employeur de déterminer les objectifs de formation du salarié [...] ».

3.3. Financement des parcours d'évolution professionnelle

Les parties signataires s'engagent à garantir la mise en œuvre d'un programme d'appui à l'accompagnement des parcours d'évolution professionnelle, compte tenu des orientations préalablement définies.

Pour ce faire, les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés signataires du présent accord veillent à ce que leurs organisations professionnelles adhérentes de branche ou de secteur professionnel mettent en place par accord les conditions de financement au sein des OPCA auxquelles ces dernières appartiennent.

Un rapport annuel sera présenté par les branches et secteurs professionnels susvisés au comité de suivi paritaire de l'accord du 22 septembre 2006.

Les accords négociés dans les branches et secteurs professionnels du champ du présent accord pourront convenir de dispositions différentes mais ne pourront pas comporter de dispositions moins favorables.

4. Dispositions relatives à l'engagement d'information des branches et des secteurs professionnels sur les parcours d'évolution professionnelle

4.1. Développement de la mission d'information et de prospective des branches et secteurs professionnels

Dans le respect des accords de branche et secteurs professionnels, les observatoires des métiers et des qualifications des branches et secteurs professionnels de l'économie sociale renforceront leur mission d'information, de prospective sur l'évolution des métiers et des qualifications transversales au sein du champ du présent accord.

Les observatoires des métiers et des qualifications des branches et secteurs professionnels s'engagent à communiquer leurs travaux aux employeurs, aux institutions représentatives du personnel (IRP) et aux salariés des secteurs concernés, sous des formes accessibles à tous.

Afin de faciliter la mise en œuvre des parcours d'évolution professionnelle au sein du champ d'application du présent accord, les branches et secteurs professionnels concernés auront à identifier les proximités de compétences existant entre des métiers relevant du présent accord.

Les observatoires des métiers et des qualifications concernés réaliseront des études nécessaires à l'analyse des évolutions quantitatives et qualitatives des emplois transversaux dans le champ d'application du présent accord, notamment en termes de contenu d'activités et d'exigences de compétences.

Pour ce faire, des collaborations et des échanges réguliers entre les observatoires des métiers et des qualifications relevant du champ du présent accord seront développés tant au niveau national que régional, notamment sur proposition du comité de suivi paritaire de l'accord du 22 septembre 2006.

Les observatoires des métiers et des qualifications pourront, ainsi, s'alimenter :

- des enquêtes et travaux menés dans le cadre des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications ;
- des dispositifs d'engagements de développement de l'emploi et des compétences (EDEC), notamment dans leur volet prospectif (contrat d'études prospectives [CEP] et appui technique).

4.2. Dispositif d'information des branches et secteurs professionnels

Les signataires du présent accord décident la création d'un dispositif d'information des branches et secteurs professionnels couvrant le champ d'application du présent accord. Ce dispositif vise à

informer et sensibiliser tous les acteurs (employeurs et salariés) des branches et secteurs professionnels sur les parcours d'évolution professionnelle transversaux.

Ses missions sont les suivantes :

- informer les branches et secteurs professionnels sur le contenu et les modalités d'application de l'accord sur les parcours d'évolution professionnelle dans l'économie sociale ;
- diffuser des études et enquêtes sur les évolutions professionnelles transversales dans l'économie sociale ;
- transmettre aux branches et secteurs professionnels des informations sur les qualifications et les métiers transversaux ;
- préconiser aux branches et secteurs professionnels la promotion de dispositifs favorisant la construction de parcours d'évolution professionnelle transversaux ;
- actualiser autant que de besoin la typologie des situations professionnelles types ;
- préconiser des actions de formation pouvant être mises en place dans le cadre des parcours d'évolution professionnelle.

Ce dispositif est pris en charge par les organisations d'employeurs signataires pour leurs membres. Celles-ci font rapport de sa mise en œuvre au comité de suivi paritaire de l'accord du 22 septembre 2006.

5. Dispositions diverses

5.1. Suivi des dispositions prévues dans le présent accord

Conformément aux articles 2 et 3, un suivi annuel sera réalisé, dans le cadre du comité de suivi paritaire de l'accord du 22 septembre 2006, sur la mise en œuvre des dispositions prévues dans le présent accord.

Les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application du présent accord conviennent de se réunir dans les 2 ans qui suivent l'arrêté d'extension du présent accord, pour procéder à une évaluation des effets des différentes mesures décidées par le présent accord.

5.2. Entrée en vigueur

Le présent accord prendra effet à compter de son extension par le ministre du travail.

Pour la branche de l'aide à domicile, il est expressément convenu que l'entrée en vigueur du présent accord est suspendue à l'obtention de son agrément ministériel conformément aux dispositions prévues par l'article L. 314-6⁽¹⁾ du code de l'action sociale et des familles.

Les parties signataires considèrent, par souci de cohérence et d'unicité, que cette condition suspensive s'appliquera à toutes les entreprises et établissements de la branche de l'aide à domicile, indépendamment du secteur d'activités concerné : social, médico-social.

(1) Article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles :

« Les conventions collectives de travail, conventions d'entreprise ou d'établissement et accords de retraite applicables aux salariés des établissements et services sociaux et médico-sociaux à but non lucratif dont les dépenses de fonctionnement sont, en vertu de dispositions législatives ou réglementaires, supportées, en tout ou partie, directement ou indirectement, soit par des personnes morales de droit public, soit par des organismes de sécurité sociale, ne prennent effet qu'après agrément donné par le ministre compétent après avis d'une commission où sont représentés des élus locaux et dans des conditions fixées par voie réglementaire. Ces conventions ou accords s'imposent aux autorités compétentes en matière de tarification, à l'exception des conventions collectives de travail et conventions d'entreprise ou d'établissement applicables au personnel des établissements assurant l'hébergement des personnes âgées et ayant signé un contrat pluriannuel mentionné à l'article L. 313-11 ou une convention pluriannuelle mentionnée à l'article L. 313-12.

Les ministres chargés de la sécurité sociale et de l'action sociale établissent annuellement, avant le 1^{er} mars de l'année en cours, un rapport relatif aux agréments des conventions et accords mentionnés à l'alinéa précédent, pour l'année écoulée, et aux orientations en matière d'agrément des accords pour l'année en cours. Ils fixent, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat, les paramètres d'évolution de la masse salariale pour l'année en cours, liés notamment à la diversité des financeurs et aux modalités de prise en charge des personnes, qui sont opposables aux parties négociant les conventions susmentionnées [...] ».

Il n'apparaît, en effet, pas envisageable aux parties signataires de permettre que l'accord relatif aux parcours d'évolution professionnelle dans l'économie sociale puisse s'appliquer dans les différentes entreprises et établissements relevant de la même branche de manière différée ou décalée dans le temps, voire ne s'appliquer que dans certaines entreprises ou dans certains établissements en cas de refus définitif d'agrément.

La validité de l'accord est subordonnée aux dispositions législatives et réglementaires indispensables à son application,

Durée de l'accord : le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

5.3. Adhésion à l'accord

5.3.1. Adhésion d'un syndicat ou d'une organisation d'employeurs

Peut adhérer au présent accord tout syndicat ou organisation d'employeurs. La demande d'adhésion devra être notifiée au comité paritaire de suivi de l'accord du 22 septembre 2006.

Conformément à l'article L. 2261-5⁽¹⁾ du code du travail, l'adhésion prendra la forme d'un accord collectif entre, d'une part, les parties intéressées par l'adhésion, d'autre part, les organisations d'employeurs et syndicales de salariés signataires du présent accord.

5.3.2. Adhésion d'une organisation syndicale de salariés

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, peut adhérer au présent accord toute organisation syndicale représentative de salariés dans le champ de l'accord. L'adhésion est notifiée aux signataires de l'accord et fait l'objet d'un dépôt dans des conditions prévues par voie réglementaire.

5.4. Révision et dénonciation de l'accord

Conformément aux dispositions légales, chaque signataire peut demander la révision de tout ou partie de l'accord. La demande de révision, transmise par écrit à chacun des signataires, expose les lignes directrices et les points sur lesquels la révision est souhaitée.

L'accord peut également faire l'objet d'une dénonciation à l'initiative d'un ou de plusieurs signataires.

La dénonciation du présent accord peut intervenir conformément aux articles L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-13 et L. 2261-14 du code du travail. Cette dénonciation se fait par lettre recommandée avec avis de réception, adressée à l'ensemble des parties signataires. Elle est précédée d'un préavis de 3 mois.

5.5. Dépôt légal et demande d'extension

Le présent accord fera l'objet des procédures de dépôt légal, auprès des services centraux du ministre chargé du travail, à la direction générale du travail, telles que prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 15 janvier 2011.

(1) Article L. 2261-5 du code du travail :

« Si l'adhésion a pour objet de rendre la convention de branche ou l'accord professionnel ou interprofessionnel applicable dans un secteur territorial ou professionnel non compris dans son champ d'application, elle doit prendre la forme d'un accord collectif entre les parties intéressées conformément aux dispositions de l'article L. 2231-1 et les parties signataires de cette convention ou de cet accord. Le champ d'application en est modifié en conséquence. »

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

USGERES.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC.

ANNEXE
COMPOSANTES DE L'USGERES

Données relatives aux secteurs représentés par l'USGERES (NAF rév. 1, 2003)

SECTEUR d'activité	NOMBRE d'entreprises	NOMBRE de salariés	ORGANISATIONS membres de l'USGERES	CONVENTION collective	ACTIVITÉS GÉRÉES
Aide à domicile	8 000	210 000	UNADMR ADESSA domicile UNA FNAAFP-CSF	Convention collective nationale unique aide à domicile, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile du 21 mai 2010 (non étendue)	85.3J Aide à domicile 85.3K Autres formes d'action sociale 85.1G Activités des auxiliaires médicaux Soins à domicile
Animation	13 000	150 000	CNEA	Convention collective nationale animation du 28 juin 1988, étendue le 10 janvier 1989 (brochure n° 3246)	55.2A Auberges de jeunesse et refuges 55.2E Autres hébergements touristiques 80.4D Autres enseignements 85.3G Crèches et garderie d'enfants 85.3K Autres formes d'activités sociales 91.3E Organisations associatives (NCA) 92.3D Gestion de salle de spectacles 92.3K Activités d'intérêt social dans le domaine culturel 92.5A Gestion des bibliothèques 92.5C Gestion du patrimoine culturel 92.5E Gestion du patrimoine naturel 92.6A Gestion d'installations sportives 92.6C Autres activités sportives 92.7C Autres activités récréatives

SECTEUR d'activité	NOMBRE d'entreprises	NOMBRE de salariés	ORGANISATIONS membres de l'USGERES	CONVENTION collective	ACTIVITÉS GÉRÉES
Centres sociaux et associations d'accueil de jeunes enfants	5 000	80 000	SNAEC SO	Convention collective nationale des acteurs du lien social et familial (ALISFA) du 4 juin 1983, étendue le 22 juin 1987 (brochure n° 3218)	79.90Z Autres services de réservation et activités connexes 85.3G Crèches et garderie d'enfants 88.99A Autre accueil ou accompagnement sans hébergement d'enfants et d'adolescents 88.99B Action sociale sans hébergement (NCA) 88.91A Accueil de jeunes enfants 90.04Z Gestion de salles de spectacles 91.3E Organisations associatives (NCA) 92.3D Gestion de salle de spectacles 94.99Z Autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire 93.29Z Autres activités récréatives et de loisirs 94.12Z Activités des organisations professionnelles
Foyers de jeunes travailleurs	330	8 000	SNEFOS-JT	Convention collective nationale organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003 étendue le 9 février 2004 (brochure n° 3014)	55.2F Hébergement collectif non touristique
Logement social	145	3 000	PACT ARIM	Convention collective nationale personnels PACT et ARIM du 21 octobre 1983, étendue le 13 décembre 1998 (brochure n° 3221)	85.3K Autres formes d'action sociale
Missions locales PAIO	600	8 000	UNML. – PAIO	Convention collective nationale missions locales et PAIO du 21 février 2001 étendue le 27 décembre 2001 (brochure n° 3304)	85.3K Autres formes d'action sociale 91.3E Organisations associatives (NCA)

SECTEUR d'activité	NOMBRE d'entreprises	NOMBRE de salariés	ORGANISATIONS membres de l'USGERES	CONVENTION collective	ACTIVITÉS GÉRÉES
Mutualité	4 321	73 895	UGEM	Convention collective nationale mutualité du 31 janvier 2000 étendue le 17 août 2001 (brochure n° 3300)	66.0G Assurance relevant du code de la mutualité 85.1C Pratique médicale 85.1E Pratique dentaire 85.1G Activités des auxiliaires médicaux
Radio diffusion	700	2 850	SNRL	Convention collective nationale de la radio diffusion du 11 avril 1996, étendue le 22 octobre 1996 (brochure n° 3285)	92.2A Activités de radio
Régies de quartier	140	2 500	SNPERQ	Accord collectif du 22 mars 1999 Accord national du 15 septembre 2004 relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie dans les régies de quartier	
Sociétés coopératives et participatives adhérentes de la CG-SCOP	1 900	41 000	CG-SCOP		
Sport	18 000	100 000	COSMOS CNEA U2C2F	Convention collective nationale du 7 juillet 2005 étendue le 25 novembre 2006 Accord du 17 juin 2005 sur le statut des entraîneurs et éducateurs du football Protocole d'adhésion du 31 mai 2006 à la convention collective nationale des administratifs et assimilés du football.	92.6A Gestion d'installations sportives 92.6C Autres activités sportives

SECTEUR d'activité	NOMBRE d'entreprises	NOMBRE de salariés	ORGANISATIONS membres de l'USGERES	CONVENTION collective	ACTIVITÉS GÉRÉES
Golf dont 166 golfs associatifs	552	7 000	GPGA	Convention collective nationale golf du 13 juillet 1998 étendue le 2 avril 1999 (brochure n° 3283)	92.6A Gestion d'installations sportives 92.6C Autres activités sportives
Atelier et chantier d'insertion (ACI)	140	7 000	SYNESI	Accord du 27 avril 2007 relatif au champ d'application des accords collectifs des ACI	853K 913E
Tourisme social et familial	1 530	40 000	SATPS UNODESC CNEA GSOTF	Convention collective nationale tourisme social et familial du 28 juin 1979, étendue le 2 juillet 1980 (brochure n° 3151)	55.2C Exploitations de terrains de camping 55.2E Autres hébergements touristiques 63.3Z Agences de voyages 74.1J Administrations d'entreprises 91.3E Organisations associatives (NCA)
NCA : non classés ailleurs					

Composition de l'USGERES : 26 syndicats et groupements d'employeurs (au 1^{er} janvier 2011)

Pour les associations du secteur sanitaire et social

Fédération nationale ADESSADOMICILE ;

Fédération nationale des associations de l'aide familiale populaire, membre de la confédération syndicale des familles (FNAAFP/CSF) ;

Fédération nationale des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière (Fédération des PACT) ;

Syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social (SNALESS) ;

Union nationale des associations de soins et services à domicile (UNA) ;

Union nationale des associations du service à domicile (UNADMR) ;

Union nationale interfédérale des œuvres et organismes privés sanitaires et sociaux (UNIOPSS).

Pour les associations de l'animation, de l'éducation permanente,
du développement social, culturel et sportif

Conseil social du mouvement sportif (COSMOS) ;

Groupement français des golfs associatifs (GFGA) ;

Groupement syndical des organismes de tourisme familial (GSOTF) ;

Syndicat des associations de développement culturel et social, membre du CNEA (SADCS) ;

Syndicat d'associations de tourisme, de promotion sociale, de vacances et de loisirs (SATPS) ;

Syndicat national d'associations employeurs de personnels au service des centres sociaux et socio-culturels (SNAECSSO) ;

Syndicat national des employeurs de la formation et de l'animation, membre du CNEA (SNEFA) ;

Syndicat national employeur des foyers, résidences sociales et services pour jeunes (SNEFOS) ;

Syndicat national des organisations gestionnaires d'activités éducatives et culturelles, membre du CNEA (SNOGAEC) ;

Syndicat national des radios libres (SNRL) ;

Syndicat national professionnel des employeurs des régies de quartier (SNPRQ) ;

Syndicat national des employeurs spécifiques d'insertion (SYNESI) ;

Syndicat national des organismes de formation de l'économie sociale (SYNOFDES) ;

Union nationale des missions locales PAIO, et organismes d'insertion sociale et professionnelle (UNML) ;

Union des clubs des championnats français de football (U2C2F) ;

Union nationale des organismes de développement social, sportif et culturel (UNODESC), membre du conseil national des employeurs associatifs (CNEA).

Pour la coopération

Crédit coopératif (CC) ;

Confédération générale des SCOP (CGSCOP).

Pour la mutualité

Union des groupements d'employeurs mutualistes (UGEM).

Accord national interprofessionnel
ACCÈS DES SALARIÉS À LA FORMATION
TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE
(5 octobre 2009)

AVENANT DU 3 MARS 2011
À L'ACCORD DU 5 OCTOBRE 2009
RELATIF AUX CONDITIONS D'ÉLIGIBILITÉ AU CIF-CDD
NOR : ASET1150664M

Entre :

Le MEDEF ;

La CGPME ;

L'UPA,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFE-CGC ;

La CFTC ;

La CGT-FO ;

La CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'ouverture du droit au congé individuel de formation-CDD, y compris au congé bilan de compétences, est subordonnée, pour le salarié concerné, aux deux conditions d'ancienneté suivantes qui déterminent également la date d'ouverture de ce droit :

- 24 mois consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature de ses contrats successifs, au cours des 5 dernières années, dont :
 - soit 4 mois consécutifs ou non, sous contrat de travail à durée déterminée, au cours des 12 derniers mois civils ;
 - soit 6 mois consécutifs ou non, sous contrat de travail à durée déterminée, au cours des 22 derniers mois civils.

Article 2

Les dispositions de l'article 1^{er} sont applicables aux demandes de congé individuel déposées par les salariés concernés durant la période d'application de la convention-cadre conclue entre l'Etat et le FPSPP le 15 mars 2010.

Article 3

Les parties signataires conviennent de procéder avant le 30 septembre de l'année 2012 à un bilan des présentes dispositions.

Fait à Paris, le 3 mars 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3014

Convention collective nationale
IDCC : 2336. – ORGANISMES GESTIONNAIRES DE FOYERS
ET SERVICES POUR JEUNES TRAVAILLEURS

AVENANT N° 31 DU 22 MARS 2011
RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES AU 1^{ER} AVRIL 2011

NOR : ASET1150656M
IDCC : 2336

Article 1^{er}

Valeur du point

La valeur du point est portée à 1,048 € au 1^{er} avril 2011.

Article 2

Prime exceptionnelle bas salaires

Au 1^{er} avril 2011, les salariés rattachés à l'emploi repère n° 1 « Agent de service » et dont la pesée de l'emploi est égale à 1 322 points bénéficient d'une prime exceptionnelle de 100 € bruts.

Cette prime sera versée en 1 seule fois. Elle entre dans l'assiette de calcul de l'indemnité annuelle prévue à l'article 16.6 de la convention collective nationale.

Article 3

Accord d'entreprise

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

Article 4

Révision. – Dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Article 5

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 22 mars 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SNEFOS ;
SYNEAS.

Syndicats de salariés :

CGT-FO ;

FNSS CFDT ;

FFASS CFE-CGC ;

FSS CFTC ;

UNS CGT FJT.

Brochure n° 3233

Convention collective nationale
IDCC : 1405. – EXPÉDITION ET EXPORTATION
DE FRUITS ET LÉGUMES

AVENANT N° 14 DU 2 FÉVRIER 2011
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} JANVIER 2011

NOR : *ASET1150640M*
IDCC : 1405

Entre :

L'ANEEFEL,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La CFTC CSFV ;

La FNAA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été décidé d'adopter la grille des salaires conventionnels suivante, qui remplace l'avenant n° 13 figurant en annexe de la convention collective nationale du 17 décembre 1985.

Fait à Paris, le 2 février 2011.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

**Grille conventionnelle pour l'horaire légal (35 heures par semaine)
au 1^{er} janvier 2011**

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE BRUT	EMPLOI
100	1 365,27	Manutentionnaire Emballeur-conditionneur Agent de nettoyage
105	1 371	
110	1 373	Employée de bureau Aide-comptable 1 ^{er} échelon Emballeur-manutentionnaire Cariste 1 ^{er} échelon
115	1 374	
120	1 375	
125	1 378	Cariste 2 ^e échelon Magasinier fournitures
130	1 386	
135	1 394	Conducteur-ramasseur Magasinier produits
140	1 412	
145	1 430	
150	1 447	Secrétaire
155	1 465	Chef de chaîne
160	1482	Peseur Agent de maintenance Aide-comptable 2 ^e échelon Chauffeur longue distance occasionnel
170	1 518	
180	1 553	
190	1 588	
200	1 623	Acheteur Vendeur Acheteur-vendeur Mécanicien auto Conducteur frigo Chef d'équipe
210	1 658	Comptable I
220	1 694	

COEFFICIENT	SALAIRE BRUT	EMPLOI
230	1 729	
240	1 764	
250	1 790	Conducteur grand routier Contremaître
275	1 878	Attaché de direction
300	1 967	
325	2 057	
350	2 146	
375	2 236	
400	2 325	
425	2 414	
450	2 522	Chef d'entrepôt Cadre commercial Comptable II

Brochure n° 3139

Convention collective nationale
IDCC : 354. – GANTERIE DE PEAU

ACCORD DU 22 FÉVRIER 2011
RELATIF AUX SALAIRES AU 1^{ER} JANVIER 2011

NOR : ASET1150663M
IDCC : 354

Entre :

La fédération des chambres syndicales de la ganterie de peau de France,

D'une part, et

La fédération des services CFDT (branche ganterie) ;

La fédération textile habillement CGT ;

La fédération textile habillement CGC ;

La fédération textile habillement FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Afin de réévaluer l'ensemble de la grille des ouvriers, employés et cadres, il est proposé les salaires suivants pour le personnel atelier :

Personnel ouvrier

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE horaire	SALAIRE mensuel
I	1	9,03	1 369,96
	2	9,07	1 376,17
II	1	9,23	1 399,47
	2	9,25	1 402,58
III	1	9,47	1 435,79
	2	9,57	1 451,24
	3	9,64	1 462,06
	4	9,85	1 494,52

Personnel employé et ETAM

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE mensuel
I	1	1 369,96
	2	1 376,97
II	1	1 398,09
	2	1 408,99
	3	1 464,73
III	1	1 568,11
	2	1 680,05
	3	1 791,98
	4	1 903,89
IV	1	2 072,34
	2	2 576,57

Personnel cadre

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE mensuel
V	1	2 946

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

Le personnel à domicile subira, quant à lui, la hausse de 1,9 % sur l'ensemble de ses tarifs aux pièces.

Il est par ailleurs rappelé que le présent avenant ne détermine que des barèmes de salaires minima, la fixation des salaires réels fait l'objet d'accords d'entreprise.

Le présent avenant vise les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la ganterie (CCN 3139).

Ces entreprises sont répertoriées sous la nomenclature NAF 182J.

Le présent avenant est applicable à compter du 1^{er} janvier 2011.

Fait à Paris, le 22 février 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3241

Convention collective nationale
IDCC : 1483. – COMMERCE DE DÉTAIL DE L'HABILLEMENT
ET DES ARTICLES TEXTILES

AVENANT N° 18 DU 2 FÉVRIER 2011
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2011

NOR : ASET1150641M
IDCC : 1483

Entre :

La CNDL ;

La FNH,

D'une part, et

La FNECS CFE-CGC ;

La CFTC CSFV,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le barème des rémunérations minima 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 suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* :

I. – Rémunérations minima de la catégorie « employés »
sur la base de 151,67 heures mensuelles

Employés

(En euros.)

CATÉGORIE	MONTANT
1	1 370
2	1 380
3	1 390
4	1 410
5	1 450

CATÉGORIE	MONTANT
6	1 490
7	1 550
8	1 610

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

Agents de maîtrise

(En euros.)

CATÉGORIE	MONTANT
A1	1 720
A2	1 820
B	2 120

Cadres

(En euros.)

CATÉGORIE	MONTANT
C	2 950
D	3 230

Rémunérations minima 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	2 170	3 000	3 280
6 ans	2 185	3 015	3 295
9 ans	2 200	3 030	3 310
12 ans	2 215	3 045	3 325
15 ans	2 230	3 060	3 340

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 ministère 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 2 février 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3288

Convention collective nationale
IDCC : 1944. – PERSONNEL NAVIGANT TECHNIQUE
DES EXPLOITANTS D'HÉLICOPTÈRES

AVENANT N° 14 DU 13 MARS 2011
RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES AU 1^{ER} JANVIER 2011

NOR : ASET1150643M
IDCC : 1944

Entre :

Le SNEH,

D'une part, et

La FNST CGT ;

Le SNPL,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet et date d'application

Le présent avenant porte sur la mise à jour à compter du 1^{er} janvier 2011 de la grille des salaires de la convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères.

Article 2

Salaires

Les parties sont convenues de fixer les valeurs figurant à l'article 14.B de l'annexe I de la convention collective nationale, comme indiqué ci-après.

(En euros.)

FONCTION EXERCÉE dans l'entreprise	PPH/CPL(H)	PPH IFR CPL(H) IR	PLH ATPL(H)
Salaire de base sans ancienneté	2 830	3 451	4 414
Salaire de base avec application de la clause d'ancienneté définie dans la convention pour :			
2 ans	2 886	3 520	4 502
3 ans	2 914	3 555	4 546
4 ans	2 943	3 589	4 590

FONCTION EXERCÉE dans l'entreprise	PPH/CPL(H)	PPH IFR CPL(H) IR	PLH ATPL(H)
5 ans	2 971	3 624	4 634
6 ans	2 999	3 658	4 679
7 ans	3 028	3 693	4 723
8 ans	3 056	3 727	4 767
9 ans	3 084	3 762	4 811
10 ans	3 113	3 796	4 855
11 ans	3 141	3 831	4 899
12 ans	3 169	3 865	4 944
13 ans	3 197	3 900	4 988
14 ans	3 226	3 934	5 032
15 ans	3 254	3 969	5 076

Pour les pilotes agricoles :

- pour 330 heures de vol par an : 2 231 € ;
- prime horaire de vol entre 330 et 500 heures de vol : 56 €.

Abattement de 20 % et d'une durée maximale de 18 mois pour les pilotes ayant moins de 1 200 heures de vol (dont 50 % faites sur hélicoptère).

Article 3

Primes résultant de l'annexe II

Il résulte de l'application de l'annexe II du 18 juillet 2003 à la convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères, étendue par l'arrêté du 26 décembre 2003, que les aspects de la rémunération mentionnés à l'article 14 de cette annexe sont modifiés comme suit :

Une prime brute mensuelle (au prorata de la période d'emploi correspondant aux activités) en contrepartie des spécificités et contraintes qui résultent de cette annexe II, notamment les services de nuit, est établie :

- dans le cas des activités définies aux articles 3.1 et 3.2 de l'annexe II, à un montant mensuel de 410,69 € ;
- dans le cas des activités définies à l'article 3.3 de l'annexe II, à un montant mensuel de 451,75 €.

Article 4

Clause de revoyure

Les parties conviennent de se réunir en juillet 2011 pour étudier l'opportunité de compléter le présent avenant, au regard de l'évolution du pouvoir d'achat sur l'année 2011.

Article 5

Négociations salariales 2012

La première réunion de négociation salariale 2012 se tiendra avant le 31 janvier 2012.

Lors de cette réunion, les participants conviendront d'un calendrier de négociation salariale et mettront tout en œuvre afin d'aboutir à la conclusion d'un avenant salarial avant la fin du premier trimestre 2012.

Article 6

Durée. – Révision. – Dénonciation

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Chaque signataire peut en demander la révision, conformément aux dispositions du code du travail, ou peut le dénoncer dans les conditions et délais prévus au code du travail.

Article 7

Organisation du droit d'opposition

Les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ du présent avenant disposent d'un délai de 15 jours pour exercer leur droit d'opposition dans les conditions prévues par la législation et la jurisprudence, à compter de la notification de l'avenant conformément aux dispositions du code du travail.

Article 8

Formalité de dépôt et d'extension

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par le code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées audit code.

Fait à Paris, le 13 mars 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3271

Convention collective nationale
IDCC : 1631. – HÔTELLERIE DE PLEIN AIR

AVENANT DU 2 FÉVRIER 2011
À L'ACCORD DU 12 MAI 2009
RELATIF À LA CRÉATION D'UNE FORMATION
DE SURVEILLANT D'ESPACE AQUATIQUE

NOR : ASET1150629M

IDCC : 1631

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche de l'hôtellerie de plein air ont engagé une réflexion sur les mutations de la profession et leurs besoins en formation, en particulier concernant l'exploitation des espaces aquatiques à vocation récréative.

Les espaces aquatiques représentent un élément important de l'offre proposé par l'hôtellerie de plein air à sa clientèle. Celle-ci essentiellement familiale recherche en effet la possibilité de pratiquer des activités ludiques et récréatives dans un milieu aquatique ne présentant pas de dangers particuliers. Elle est informée qu'une surveillance de l'espace aquatique n'a pas été mis en place, conformément à la réglementation en vigueur : elle assure de ce fait son autosurveillance, notamment en ce qui concerne les enfants.

Cependant, le décret du 7 juin 2004 relatif à la sécurité des piscines a rendu obligatoire l'installation d'un dispositif (barrière, alarme, couverture ou abri) destiné à prévenir la noyade des enfants de moins de 5 ans.

Par ailleurs, la norme européenne sur les piscines a été homologuée en France le 1^{er} novembre 2008 et est devenue la norme NF EN 15288, parties 1 et 2. Bien que d'application volontaire, elle constitue de fait une référence incontournable pour les établissements adhérents de la FNHPA parce que celle-ci fait de la sécurité de la clientèle une de ses priorités, mais aussi pour les établissements non adhérents, compte tenu des enjeux de la sécurité dans l'hôtellerie de plein air.

Parmi les éléments forts de la norme figure la possibilité pour l'exploitant de mettre en place, à l'issue d'une évaluation des risques de son espace aquatique, une surveillance, non de la baignade elle-même, mais de l'ensemble de cet espace. Ce service supplémentaire par rapport à la situation actuelle est un atout à la fois en termes de sécurité mais aussi en termes commerciaux.

Pour ces raisons, la FNHPA propose, dès à présent, à ses adhérents et par extension à l'ensemble de la profession, une offre de formation permettant de mettre en place un service de surveillance dans les meilleures conditions et en conformité avec les exigences relatives aux compétences des personnels définies par la norme européenne.

Ces compétences s'incarneront dans la fonction de surveillant d'espace aquatique (SEA) qui peut, sur certains établissements, donner lieu à la création d'un emploi à part entière ou dans un grand nombre de cas, se conjuguer avec d'autres fonctions et responsabilités exercées dans la structure.

La fonction de SEA pourra par la suite, si cela est jugé utile par la profession, être étendue à des domaines techniques complémentaires.

Article 1^{er}

Mission de la fonction de surveillant d'espace aquatique (SEA)

Le SEA est chargé de faire respecter le règlement intérieur de l'établissement pour ce qui concerne l'utilisation de l'espace aquatique par la clientèle, notamment en interdisant d'y plonger, sauter, courir... Il tient compte de la présence de clients de nationalité étrangère et s'assure de leur bonne compréhension des messages délivrés (pictogrammes...).

Par sa présence vigilante et ses avertissements, le SEA a, auprès de la clientèle, essentiellement un rôle de prévention des risques liés à l'activité aquatique. Il fait en sorte que les clients de l'établissement puissent jouir pleinement et sereinement des loisirs aquatiques proposés dans le cadre de leur séjour.

Facilement identifiable par la clientèle, le SEA est soumis aux conditions de travail propres au contact avec le public, notamment en matière de présentation, de comportement et d'expression ainsi que d'attention et de vigilance.

En aucun cas, les fonctions de SEA ne peuvent se substituer à celles de maître-nageur sauveteur ou d'un titulaire du BEESAN.

Article 2

Caractéristiques de la fonction de SEA

Le SEA travaille, au sein d'une équipe, sous la responsabilité directe de l'exploitant de l'établissement ou de son adjoint. Il exécute, de manière autonome, sa mission selon les instructions qui lui ont été données dans le cadre :

- de l'organisation générale et des dispositions et règles relatives au fonctionnement de l'espace aquatique ;
- du plan d'organisation des secours arrêté par l'établissement.

En cas d'événement imprévisible, il est susceptible de prendre des initiatives visant à garantir la sécurité des personnes. Il informe sa hiérarchie de toute difficulté, situation dangereuse ou dysfonctionnement éventuel qu'il est amené à constater dans le cadre de ses fonctions.

Il est classé à partir des coefficients 105 à 115 de la 1^{re} catégorie de la grille de classification de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air.

Article 3

Compétences attendues du SEA

La formation proposée vise à permettre aux participants l'acquisition des compétences suivantes :

- être capable d'assurer la surveillance de l'espace aquatique dans le respect de la réglementation en vigueur et applicable dans l'établissement ;
- être capable de vérifier le bon fonctionnement de l'espace aquatique avant, pendant et après son utilisation par la clientèle ;
- être capable de rappeler, faire comprendre et faire respecter à la clientèle les consignes de sécurité de l'espace aquatique telles que définies dans le règlement intérieur de l'établissement ;

- être capable d’alerter en cas de danger couru par la clientèle ;
- être capable d’informer l’exploitant ou son représentant désigné de toute anomalie constatée et risque potentiel sur l’espace aquatique.

Article 4

Organisation de la formation de SEA

4.1. Conditions

Pour accéder à la formation SEA, le candidat doit :

- être majeur ;
- savoir nager sur 50 mètres, attesté par la fourniture d’un brevet de natation délivré par un maître-nageur sauveteur agréé ;
- être titulaire du PSC1 ou de l’AFPS ou de tout autre titre équivalant au BEPS (brevet européen des premiers secours).

4.2. Durée de la formation

La durée de la formation s’élève à 21 heures (3 jours).

4.3. Eléments du programme de formation

La formation traite des contenus suivants :

- mission, activités et responsabilités du SEA ;
- réglementation externe applicable en matière d’espace aquatique ;
- articles les plus courants d’un règlement intérieur type régissant un espace aquatique ;
- principaux équipements et systèmes nécessaires au fonctionnement d’un espace aquatique standard ;
- vocation et fonctionnement des dispositifs de sécurité pour pallier une défaillance ;
- principaux risques inhérents (humains et structurels) à l’utilisation d’un espace aquatique ;
- prévention et gestion des comportements à risque ;
- conduites à tenir en cas d’incidents et/ou d’accidents ;
- transmission à l’exploitant des problèmes rencontrés et des dysfonctionnements constatés et potentiels.

4.4. Démarche pédagogique

La démarche pédagogique retenue repose sur le principe de la pédagogie active. Elle propose une alternance entre des temps d’apport théoriques, des séquences d’observation et d’analyse de situations réelles.

4.5. Formateurs

Organismes de formation agréés par la CPNE de l’hôtellerie de plein air.

4.6. Validation du dispositif de formation

La première session de formation aura valeur de session test aux plans organisationnel et pédagogique. Un bilan complet sera effectué afin d’identifier les points d’amélioration et de procéder aux ajustements nécessaires. Ce bilan sera soumis à la CPNEFP de la branche hôtellerie de plein air.

Article 5

Evaluation de la formation

Considérant la durée de la formation et sa visée non certificative, il est envisagé une formule d’évaluation rapide, mais cependant rigoureuse.

5.1. Epreuve

- savoir nager 50 mètres attesté par la fourniture d'un brevet de natation délivré par un maître-nageur sauveteur agréé ;
- épreuve théorique : passation individuelle d'un questionnaire à choix multiple (QCM) composé d'une cinquantaine de questions. Les participants, en séance plénière le dernier jour de la formation, seront invités à y répondre sans recourir à une aide documentaire.

Le QCM, différent d'une session sur l'autre, sera construit par tirage aléatoire dans une base de 200 questions. Aucun des QCM utilisés ne pourra être emporté par les candidats, ceci afin de préserver la validité de l'épreuve.

5.2. Validation

Pour être reçu à l'épreuve, les candidats devront avoir obtenu 75 % de bonnes réponses au QCM.

5.3. Sanction

Les candidats ayant satisfait à l'épreuve se verront remettre une attestation de compétences cosignée par l'organisme de formation agréé et la CPNEFP de la branche hôtellerie de plein air.

Il sera remis aux candidats ayant échoué une attestation de participation à la formation cosignée par l'organisme de formation agréé et la CPNEFP de la branche hôtellerie de plein air.

Article 6

Dispositions finales

En application des dispositions transitoires de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, sous réserve de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales des salariés représentatives dans la branche, le présent avenant est soumis à la procédure d'extension selon les modalités et formalités en vigueur.

Article 7

Date d'entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur le lendemain du jour de la signature des partenaires sociaux.

Fait à Paris, le 2 février 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNHPA.

Syndicats de salariés :

FO FGTA ;

CGT ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT.

Convention collective

**IDCC : 1375. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
MÉCANIQUES ET CONNEXES
(Doubs)**

(31 mai 1985)

(Etendue par arrêté du 27 février 1987,
Journal officiel du 15 mars 1987)

ACCORD DU 29 MARS 2011

**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES
POUR L'ANNÉE 2011**

NOR : ASET1150637M

IDCC : 1375

Entre :

L'UIMM Doubs,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFDT ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Rémunérations minimales hiérarchiques

Les rémunérations minimales hiérarchiques des mensuels ont pour seul objet de déterminer l'assiette de calcul de la prime d'ancienneté. Elles sont fixées sur la base d'une valeur du point négociée paritairement chaque année.

La rémunération minimale hiérarchique pour un horaire hebdomadaire de 35 heures est obtenue en multipliant la valeur du point par le coefficient de l'intéressé.

En cas d'horaire inférieur à 35 heures, cette rémunération minimale hiérarchique est réduite à due proportion.

En cas d'horaire supérieur à l'horaire légal applicable à l'entreprise, le montant de prime d'ancienneté supporte les majorations pour heures supplémentaires.

A compter du 1^{er} avril 2011, la valeur du point est fixée à 4,48 € pour un horaire hebdomadaire de 35 heures (151,67 heures par mois).

Article 2

Garantie annuelle de rémunération effective

a) Définition et montant

En application de l'accord national du 17 janvier 1991 portant avenant à l'accord national du 13 juillet 1983 sur l'application des rémunérations minimales hiérarchiques, le présent accord institue une garantie de rémunération annuelle effective pour chacun des coefficients hiérarchiques visés à l'article 14 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective du GIMM du 31 mai 1985.

Les garanties annuelles de rémunérations effectives sont applicables à l'ensemble des catégories de personnel visées à l'article 1^{er} de l'avenant « Mensuels » précité à l'exception des catégories de salariés pour lesquels un abattement de salaire légal ou conventionnel est prévu. Pour ces salariés, la garantie annuelle sera calculée selon lesdits abattements.

Barème de garantie annuelle de rémunération effective

(En euros.)

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION
140	16 405
145	16 490
155	16 522
170	16 622
180	16 673
190	16 853
215	17 144
225	17 348
240	17 961
255	18 679
270	19 506
285	20 407
305	21 563
335	23 491
365	26 653
395	29 154

Ces valeurs sont données pour un horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif et se rapportent à la période courant du 1^{er} janvier au 31 décembre.

En cas d'horaire supérieur à l'horaire légal, la rémunération des heures supplémentaires s'ajoute aux montants des RAG définies précédemment.

En cas d'horaire inférieur, les valeurs, base 35 heures, sont réduites à due concurrence.

En outre, si un salarié intègre ou quitte son entreprise en cours d'année, le montant de la garantie annuelle de rémunération s'applique *pro rata temporis*.

En cas de départ en cours d'année, le complément de rémunération éventuellement dû au salarié en application du présent article lui est versé lors de son départ effectif.

b) Détermination de la RAG

Pour la détermination de la RAG, les éléments de rémunération à prendre en compte pour vérifier si la RAG est satisfaite comprennent tous les éléments de rémunération, à l'exception :

- des majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres ;
- des majorations pour travail du dimanche et de nuit prévues par l'article 11 de l'avenant « Mensuels » ;
- des remboursements de frais et primes ayant ce caractère ;
- des primes d'ancienneté ;
- des sommes versées au titre de la législation sur l'intéressement et la participation ;
- des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- de la rémunération des heures supplémentaires.

Dans le cas où la rémunération annuelle perçue par un salarié et déterminée comme prévue ci-dessus n'atteint pas la RAG correspondant à son classement, l'employeur lui versera le complément de rémunération au plus tard avec la paie du mois de janvier suivant.

Article 3

Indemnité de panier

Les valeurs des indemnités de panier sont fixées comme suit :

- panier jour : 3,33 € ;
- panier nuit : 5,53 €.

Article 4

Entrée en vigueur

L'article 1^{er} relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques entrera en vigueur au 1^{er} avril 2011.

L'article 2 relatif aux garanties annuelles de rémunération effective entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2011.

L'article 3 relatif à l'indemnité de panier entrera en vigueur au 1^{er} avril 2011.

Article 5

Dépôt

Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, à l'initiative de la partie la plus diligente auprès de la direction des relations du travail.

Un exemplaire sera déposé au greffe du conseil de prud'hommes.

Fait à Besançon, le 29 mars 2011.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

**IDCC : 1369. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
ÉLECTRIQUES, ÉLECTRONIQUES ET CONNEXES
(Loire-Atlantique)
(29 avril 1985)**

(Bulletin officiel n°1986-50 bis)
(Etendue par arrêté du 29 mai 1987,
Journal officiel du 5 juillet 1987)

**ACCORD DU 23 MARS 2011
RELATIF AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS POUR L'ANNÉE 2011**

NOR : ASET1150638M

IDCC : 1369

Entre :

L'UIMM de Loire-Atlantique,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFE-CGC ;

La CFTC métaux 44 ;

L'USM CGT-FO,

D'autre part,

il a été décidé de fixer dans les conditions ci-après les appointements minimaux garantis prévus par l'article 18 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie de Loire-Atlantique.

Article 1^{er}

*Taux effectifs garantis annuels du personnel non cadre
à partir de l'année 2011*

Les parties conviennent de fixer comme suit le barème des taux effectifs (TEG) annuels à partir de l'année 2011, tels que définis dans la convention collective de la métallurgie de Loire-Atlantique à l'article 18, partie B de l'avenant « Mensuels », pour un horaire hebdomadaire effectif de 35 heures, soit 151,67 heures mensuelles.

Les TEG doivent être adaptés à la durée du travail effectif à laquelle sont soumis les personnels visés.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT		TEG ANNUEL
I	1	140	1	16 538
	2	145	2	16 543
	3	155	3	16 556
II	1	170	4	16 637
	2	180	5	16 663
	3	190	6	16 792
III	1	215	7	17 292
	2	225	8	17 624
	3	240	9	18 259
IV	1	255	10	18 956
	2	270	11	19 841
	3	285	12	20 886
V	1	305	13	22 401
	2	335	14	24 909
	3	365	15	27 680
	3	395	16	30 329

Conformément à l'article 18, partie B, paragraphe 10, de l'avenant « Mensuels », les TEG ci-dessus seront majorés de 3 % pour les ouvriers et de 5 % pour les agents de maîtrise d'atelier.

Toutes dispositions seront prises en cours d'année par les entreprises pour que, lors de la comparaison faite en fin d'année en application de l'article 18, partie B, paragraphe 7 de l'avenant « Mensuels », l'éventuel complément à verser au salarié ne soit pas supérieur à 2,5 % du TEG correspondant à sa classification.

Article 2

Enregistrement et dépôt

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires originaux pour être remis à chacune des parties contractantes et pour le dépôt auprès du ministère du travail ainsi qu'aux secrétariats-greffes des conseils de prud'hommes de Nantes et de Saint-Nazaire, conformément aux dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Saint-Herblain, le 23 mars 2011.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 2266. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,
ÉLECTRIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES
(Mayenne)**

(11 janvier 1993)

(Bulletin officiel n° 2002-6 bis)

*(Etendue par arrêté du 14 juin 2004,
Journal officiel du 23 juin 2004)*

**ACCORD DU 6 JANVIER 2011
RELATIF AUX SALAIRES POUR L'ANNÉE 2011**

NOR : ASET1150662M

IDCC : 2266

Entre :

L'UIMM de la Mayenne,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit, en annexe aux dispositions de l'article 14 de l'avenant « A » de la convention collective de la métallurgie de la Mayenne.

Article 1^{er}

Rémunérations minimales hiérarchiques

A compter du 1^{er} juillet 2011, pour l'application de la convention collective, le barème des rémunérations minimales hiérarchiques du personnel OATAM des industries métallurgiques de la Mayenne, servant de base de calcul à la prime d'ancienneté (art. A.16), et aux indemnités de panier et de casse-croûte (art. A.20), sera sur la base d'une valeur de point fixée à 4,57 €, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Article 2

Rémunérations minimales annuelles garanties

Les garanties annuelles de rémunération effective, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, telles que définies à l'article A.14 de l'avenant « A » de la convention collective de la Mayenne, sont fixées à compter de l'année 2011, selon le barème suivant.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION
I	1	140	16 390
	2	145	16 405
	3	155	16 430
II	1	170	16 500
	2	180	16 540
	3	190	16 580
III	1	215	16 680
	2	225	16 740
	3	240	17 110
IV	1	255	18 350
	2	270	18 900
	3	285	19 500
V	1	305	20 550
	2	335	22 690
	3	365	25 300
	4	395	27 600

Article 3

Publicité de l'accord

Le présent avenant est établi en vertu des articles L. 2231-1 et suivants du code du travail.

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

Fait à Laval, le 6 janvier 2011.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

**IDCC : 2221. – MENSUELS DES INDUSTRIES DES MÉTAUX
(Isère et Hautes-Alpes)
(13 septembre 2001)**

(Bulletin officiel n° 2002-2 bis)

(Etendue par arrêtés du 8 avril 2003 et du 11 mai 2004,
Journal officiel du 19 avril 2003 et du 22 mai 2004)

ACCORD DU 18 MARS 2011

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2011

NOR : ASET1150657M

IDCC : 2221

PRÉAMBULE

Par avenants annuels successifs, les partenaires sociaux ont souhaité confirmer leur attachement à une politique conventionnelle dynamique, notamment en matière de rémunérations minimales territoriales. Le présent accord témoigne de leur souhait de poursuivre de manière réaliste cette politique conventionnelle, tout en l'améliorant dans toute la mesure du possible.

Les nouvelles valeurs correspondantes aux salaires minima et primes d'ancienneté figurent aux tableaux annexés au présent avenant.

Par ailleurs, les partenaires sociaux prennent l'engagement de parvenir à un accord sur la mise en place au bénéfice des salariés, d'un régime complémentaire frais de santé au plus tard avant le 1^{er} janvier 2012, dont le coût sera supporté à part égale par l'entreprise et le salarié. Cet accord prendra la forme d'un avenant spécifique à la convention collective territoriale des mensuels de la métallurgie de l'Isère et des Hautes-Alpes en date du 1^{er} octobre 2001.

Par un autre avenant, les parties s'engagent à actualiser la convention collective précitée par insertion intégrale des dispositions impératives de l'avenant du 21 juin 2010 à l'accord national du 10 juillet 1970 sur la mensualisation.

Article 1^{er}

Les taux effectifs garantis annuels prévus à l'article 11 de la convention collective du 1^{er} octobre 2001 sont fixés selon les barèmes en euros annexés au présent accord pour l'année 2011.

Article 2

La valeur du point utilisée pour la détermination des seules bases de calcul de la prime d'ancienneté (rémunérations minimales hiérarchiques [RMH]) et s'appliquant aux primes d'ancienneté est fixée à 4,51 €, pour un horaire de 35 heures hebdomadaires. Elle s'appliquera aux primes d'ancienneté à compter du 1^{er} mars 2011, selon les modalités de calcul énoncées à l'article 16 de la convention collective, notamment en matière d'heures supplémentaires éventuelles.

Article 3

Les parties signataires ont souhaité, d'un commun accord, réaliser un effort supplémentaire pour les administratifs, techniciens et agents de maîtrise des niveaux III et IV (coefficients 215 à 285 inclus).

Ces valeurs sont incluses dans les barèmes de taux effectifs garantis joints en annexe, et fixées sur la base de 35 heures hebdomadaires.

Article 4

Salaires réels

L'application des taux effectifs garantis annuels n'entraîne pas l'obligation d'augmenter les salaires réels lorsque ceux-ci leur sont égaux ou supérieurs.

Les parties signataires réaffirment à l'occasion du présent accord leur volonté de contribuer, par la fixation des salaires minima, à l'égalité professionnelle, et à l'objectif de suppression des écarts de rémunération pouvant subsister entre les hommes et les femmes.

Les entreprises devront vérifier qu'aucun de leur collaborateur mensuel n'aura reçu, au titre de l'année 2011, un salaire brut inférieur aux valeurs annuelles convenues en fonction du coefficient. S'il s'avérait qu'un ou plusieurs mensuels a ou ont reçu un salaire brut inférieur, l'entreprise devrait opérer un rappel.

Dans tous les cas, l'entreprise est tenue à l'application des dispositions légales en matière de Smic.

Article 5

Indemnité de panier

L'indemnité de panier prévue à l'article 22 de la convention collective des mensuels des industries des métaux de l'Isère et des Hautes-Alpes a été portée à 5,98 € pour l'année 2011.

Article 6

Formalités de dépôt

Sous réserve des dispositions de l'article L. 2232-2 du code du travail, et conformément à son article L. 2231-6, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et d'une remise aux secrétariats-greffes des conseils des prud'hommes de l'Isère et des Hautes-Alpes.

Article 7

Extension

Le présent avenant pourrait faire l'objet d'une demande d'extension si l'une des parties signataires le souhaitait.

Fait à Grenoble, le 18 mars 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UDIMEC.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

CGT-FO ;

CGT.

ANNEXE I

Barème des taux effectifs garantis mensuels à compter du 1^{er} mars 2011

(En euros.)

NIVEAU	ÉCH.	COEF.	OUVRIERS	ADMIN. et techniciens	AGENTS de maîtrise	AGENTS de maîtrise d'atelier
I	1	140	16 641	16 641		
	2	145	16 641	16 641		
	3	155	16 647	16 647		
II	1	170	16 653	16 653		
	2	180		16 658		
	3	190	16 675	16 675		
III	1	215	17 513	16 738	16 738	17 909
	2	225		16 772		
	3	240	18 203	17 398	17 398	18 616
IV	1	255	19 292	18 439	18 439	19 730
	2	270	20 385	19 482		
	3	285	21 496	20 544	20 544	21 982
V	1	305		21 908	21 908	23 442
	2	335		24 061	24 061	25 745
	3	365		26 217	26 217	28 052
	3	395		28 320	28 320	30 303

Calculs effectués pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

Rémunérations minimales hiérarchiques applicables au 1^{er} mars 2011

Base de calcul des primes d'ancienneté

Valeur du point : 4,51 €.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	OUVRIERS	ADMINISTRATIFS et techniciens	AGENTS de maîtrise	AGENTS de maîtrise d'atelier
I	1	140	01 662,97	631,40		
	2	145	02 686,65	653,95		
	3	155	03 734,00	699,05		
II	1	170	P1 805,04	766,70		
	2	180		811,80		
	3	190	P2 899,75	856,90		
III	1	215	P3 1 018,13	969,65	AM1 969,65	AM1 1 037,53
	2	225		1 014,75		
	3	240	TA1 1 136,52	1 082,40	AM2 1 082,40	AM2 1 158,17
IV	1	255	TA2 1 207,55	1 150,05	AM3 1 150,05	AM3 1 230,55
	2	270	TA3 1 278,59	1 217,70		
	3	285	TA4 1 349,62	1 285,35	AM4 1 285,35	AM4 1 375,32
V	1	305		1 375,55	AM5 1 375,55	AM5 1 471,84
	2	335		1 510,85	AM6 1 510,85	AM6 1 616,61
	3	365		1 646,15	AM7 1 646,15	AM7 1 761,38
	4	395		1 781,45	AM7 1 781,45	AM7 1 906,15

ANNEXE III

Primes mensuelles d'ancienneté à compter du 1^{er} mars 2011

Calculs effectués pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

Valeur du point : 4,51 €.

Ouvriers

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEF.	3 ANS 3 %	6 ANS 6 %	9 ANS 9 %	12 ANS 12 %	15 ANS 15 %
I	1	140	19,89	39,78	59,67	79,56	99,45
	2	145	20,60	41,20	61,80	82,40	103,00
	3	155	22,02	44,04	66,06	88,08	110,10
II	1	170	24,15	48,30	72,45	96,60	120,76
	2	180					
	3	190	26,99	53,98	80,98	107,97	134,96
III	1	215	30,54	61,09	91,63	122,18	152,72
	2	225					
	3	240	34,10	68,19	102,29	136,38	170,48
IV	1	255	36,23	72,45	108,68	144,91	181,13
	2	270	38,36	76,72	115,07	153,43	191,79
	3	285	40,49	80,98	121,47	161,95	202,44
V	1	305					
	2	335					
	3	365					
	3	395					

*Administratifs et techniciens,
agents de maîtrise*

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEF.	3 ANS 3 %	6 ANS 6 %	9 ANS 9 %	12 ANS 12 %	15 ANS 15 %
I	1	140	18,94	37,88	56,83	75,77	94,71
	2	145	19,62	39,24	58,86	78,47	98,09
	3	155	20,97	41,94	62,91	83,89	104,86
II	1	170	23,00	46,00	69,00	92,00	115,01
	2	180	24,35	48,71	73,06	97,42	121,77
	3	190	25,71	51,41	77,12	102,83	128,54
III	1	215	29,09	58,18	87,27	116,36	145,45
	2	225	30,44	60,89	91,33	121,77	152,21
	3	240	32,47	64,94	97,42	129,89	162,36
IV	1	255	34,50	69,00	103,50	138,01	172,51
	2	270	36,53	73,06	109,59	146,12	182,66
	3	285	38,56	77,12	115,68	154,24	192,80
V	1	305	41,27	82,53	123,80	165,07	206,33
	2	335	45,33	90,65	135,98	181,30	226,63
	3	365	49,38	98,77	148,15	197,54	246,92
	3	395	53,44	106,89	160,33	213,77	267,22

Agents de maîtrise d'atelier

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEF.	3 ANS 3 %	6 ANS 6 %	9 ANS 9 %	12 ANS 12 %	15 ANS 15 %
I	1	140					
	2	145					
	3	155					
II	1	170					
	2	180					
	3	190					
III	1	215	31,13	62,25	93,38	124,50	155,63
	2	225					
	3	240	34,75	69,49	104,24	138,98	173,73
IV	1	255	36,92	73,83	110,75	147,67	184,58
	2	270					
	3	285	41,26	82,52	123,78	165,04	206,30
V	1	305	44,16	88,31	132,47	176,62	220,78
	2	335	48,50	97,00	145,49	193,99	242,49
	3	365	52,84	105,68	158,52	211,37	264,21
	4	395	57,18	114,37	171,55	228,74	285,92

Brochure n° 3248

Convention collective nationale
IDCC : 1512. – PROMOTION-CONSTRUCTION

ACCORD DU 1^{ER} MARS 2011
RELATIF À LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS
ET DES COMPÉTENCES (GPEC)

NOR : ASET1150661M
IDCC : 1512

PRÉAMBULE

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) consiste pour l'entreprise à anticiper les besoins en compétences de l'entreprise à moyen terme et à mettre en place les actions nécessaires pour préparer ces évolutions. L'anticipation des besoins en compétences s'entend du point de vue tant qualitatif (les savoir-faire) que quantitatif (le nombre d'emplois).

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, la GPEC est un thème de négociation obligatoire tous les 3 ans (art. L. 2242-15 du code du travail).

Dans les entreprises ayant un comité d'entreprise, ce dernier est informé et consulté sur l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et, notamment, sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs (art. L. 2323-6 du code du travail). Les articles L. 2323-47 et L. 2323-56 du code du travail prévoient aussi que le comité d'entreprise soit informé sur l'évolution de l'emploi et des qualifications dans l'entreprise ainsi que sur les prévisions d'emploi et sur les actions que l'employeur envisage de mettre en place compte tenu de ces prévisions.

Au niveau de la branche professionnelle, le code du travail (art. L. 2241-4) définit la GPEC comme thème de négociation triennale obligatoire. L'article 9 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 rappelle les principes directeurs de la GPEC et définit le rôle de la branche professionnelle. Il préconise notamment :

- la construction d'outils simples, pratiques, adaptés aux caractéristiques et à la taille des entreprises ;
- l'information des PME et des TPE sur les outils et dispositifs existants ;
- la diffusion des résultats des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
- la mise en place d'une commission paritaire de suivi de la GPEC.

Le présent accord a pour objet de faire connaître les travaux de la branche en matière de prospective sur les métiers et les qualifications et de mettre à disposition des entreprises de la branche des outils et une méthodologie propres à les aider à mettre en œuvre une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Article 1^{er}

Outils mis en place par la branche

Au travers de son observatoire prospectif des métiers et des qualifications et de sa section professionnelle paritaire, la branche met en place un certain nombre d'outils au service des entreprises.

Cartographie et répertoire des métiers de la branche

Une cartographie et un répertoire des métiers de la branche ont été élaborés dans le cadre de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications. Les métiers ont ainsi été classés par domaines d'activités (maîtrise d'ouvrage. – commerce. – maîtrise d'œuvre. – gestion de clientèle/service après-vente) et chaque métier a été détaillé en termes de mission, formation, expérience, activités et compétences.

Ce document est disponible auprès de la FPI.

Enquête sur les qualifications dans la branche

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications conduit actuellement une étude sur les emplois et les qualifications dans la branche promotion-construction. Cette étude sera disponible début 2011.

Prospective sur les métiers avec des études approfondies sur les métiers clés

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications conduira des études approfondies sur les métiers clés de la branche. Les nouveaux besoins sur ces métiers, qualitatifs et quantitatifs, pourront ainsi être repérés. La branche pourra ainsi mettre en place des actions adaptées à ces évolutions.

Elaboration de modules de formation en lien avec les besoins en compétences des entreprises

Dans le cadre de son observatoire, la branche met en place des formations adaptées aux besoins en compétences de la branche.

En 2010, la branche a ainsi élaboré une formation au développement durable.

Définition des priorités de formation

Chaque année, la branche professionnelle définit des priorités de formation. Les critères de prise en charge des actions de formation dans le cadre des fonds gérés par l'OPCA désigné par la branche (Agefos-PME) sont définis à partir de ces priorités.

Mise à disposition de fiches outils

Dans le cadre du présent accord, les parties conviennent de mettre à disposition des entreprises les fiches outils suivantes :

- modèle de description des emplois ;
- critères de classement des emplois au regard de la GPEC ;
- modèle d'entretien professionnel ;
- guide pratique de la formation professionnelle dans la branche promotion-construction.

Article 2

Aides aux entreprises

Agefos-PME, organisme paritaire collecteur agréé désigné par la branche, met en place dans la plupart des régions des plans d'action GPEC, finance les formations dans le cadre des fonds de la branche et accompagne les entreprises et la branche pour l'obtention de financements supplémentaires. Les entreprises qui le souhaitent doivent contacter leur Agefos régional de référence.

L'ANACT (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) propose aux entreprises de moins de 500 salariés un diagnostic gratuit préalable à la GPEC. L'ANACT propose également des prestations payantes d'accompagnement à la GPEC.

L'Etat peut accorder des aides financières pour l'élaboration de plans de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. La circulaire de la direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle n° 2004-010 du 29 mars 2004 décrit le dispositif d'aide au conseil aux entreprises et détaille les modalités administratives. Cette aide est compatible avec le diagnostic de l'ANACT.

Article 3

Méthodologie pour mettre en place une GPEC

La mise en place d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences consiste à anticiper les emplois et les compétences dont l'entreprise aura besoin à moyen terme. Elle se traduit en premier lieu par le repérage des écarts entre les emplois et compétences d'aujourd'hui et les emplois et compétences de demain et en second lieu par la mise en place des actions de développement nécessaires pour répondre aux nouveaux besoins en compétences et en emplois.

Le présent article a pour objet de proposer aux entreprises une méthodologie pour établir leur diagnostic. C'est sur la base de ces diagnostics que les entreprises doivent décider et mettre en place les actions de gestion des ressources humaines adaptées.

Les parties signataires ont souhaité dans cet article mettre l'accent sur la sécurisation des parcours professionnels.

Anticiper les besoins en compétences de l'entreprise et définir des plans d'action

Etape 1 : faire un état des lieux des emplois et des compétences de l'entreprise aujourd'hui.

Les entreprises doivent commencer par établir la cartographie des emplois de l'entreprise et organiser les données sociales dont elles disposent par rapport à cette cartographie. Chaque emploi doit ensuite faire l'objet d'une description en termes d'activités et de compétences. Sur la base de ces référentiels, les entreprises doivent évaluer les compétences des salariés dans le cadre, par exemple, de l'entretien professionnel.

Etape 2 : définir les emplois et les compétences de demain.

Les entreprises doivent mettre en place une démarche d'anticipation des évolutions des ressources humaines. Elles doivent identifier les emplois en émergence, les emplois en déclin, les emplois en mutation et les emplois stables en prenant en compte la stratégie de l'entreprise, le marché, les mutations technologiques... Sur la base de cette analyse prospective, les entreprises définissent leurs besoins à moyen terme relativement au nombre de salariés par emploi et aux compétences.

En comparant ces besoins en emplois et en compétences de demain ainsi identifiés avec les emplois et les compétences présents aujourd'hui dans l'entreprise, les entreprises peuvent repérer les emplois et les compétences à développer. Elles définissent ainsi ensuite les actions adaptées pour préparer ces emplois et ces compétences de demain.

Sécuriser les parcours professionnels

L'analyse prospective des besoins en emplois et en compétences de l'entreprise à moyen terme peut aboutir au constat que certains emplois sont en déclin. A partir de l'évaluation des compétences et des qualifications, certains salariés peuvent être repérés comme ayant une qualification insuffisante. Dans ces deux cas, les entreprises doivent veiller à mettre en place des actions concourant à la sécurisation des parcours professionnels des salariés concernés, par exemple :

- la mise en place de l'entretien de deuxième partie de carrière ;
- la fixation d'un objectif en termes de salariés bénéficiant de formation parmi ces salariés ;
- le développement des bilans de compétences.

L'ensemble de cette démarche de GPEC doit être conduite en concertation avec les représentants du personnel.

Article 4

Durée de l'accord. – Formalités

4.1. Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en application après le respect des formalités suivantes :

- le délai de 15 jours pour l'éventuelle opposition prévue par la loi. A cette fin, il est communiqué à tous les syndicats dès sa signature ;
- le dépôt au ministère du travail et au conseil des prud'hommes de Paris.

4.2. Le présent accord pourra être révisé sur demande écrite de l'un ou l'autre des signataires qui en indiquera les raisons et formulera une proposition de texte. L'examen de cette proposition devra se terminer dans les 6 mois suivant la réception de cette proposition. A défaut d'accord dans ce délai, la demande de révision deviendra caduque.

4.3. La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle procédera à une évaluation annuelle de l'application de cet accord.

4.4. Le présent accord pourra être dénoncé par l'un ou l'autre des signataires dans les conditions définies par la loi.

Fait à Paris, le 1^{er} mars 2011

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FPI.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;

SNUHAB CFE-CGC ;

FEC FO.

Brochure n° 3369

Convention collective nationale

IDCC : 2132. – **RÉGIES DE QUARTIER ET COMITÉ NATIONAL
DE LIAISON DE RÉGIES DE QUARTIER**

AVENANT N° 13 DU 15 NOVEMBRE 2010
RELATIF AUX SALAIRES POUR L'ANNÉE 2011

NOR : ASET1150631M

IDCC : 2132

Entre :

Le SNPERQ,

D'une part, et

La FNCB CFDT ;

La FNAS FO ;

La fédération BATIMAT-TP CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La valeur du point est revalorisée de 1 % au 1^{er} janvier 2011 à la date de signature de l'accord par les partenaires sociaux, la valeur du point est fixée à 8,73 € au 1^{er} janvier 2011.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE mensuel minimum de base pour 151,67 heures
I	A	150	1 309,50
	B	160	1 396,80
	C	170	1 484,10
	D	180	1 571,40
II	A	170	1 484,10
	B	180	1 571,40
	C	190	1 658,70
	D	200	1 746,00

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE mensuel minimum de base pour 151,67 heures
III	A	190	1 658,70
	B	200	1 746,00
	C	210	1 833,30
	D	220	1 920,60
IV	A	220	1 920,60
	B	230	2 007,90
	C	240	2 095,20
	D	250	2 182,50
V	A	280	2 444,40
	B	310	2 706,30
	C	340	2 968,20
	D	370	3 230,10
VI	A	400	3 492,00
	B	420	3 666,60

En aucun cas, le salaire mensuel de base, correspondant à chaque échelon A, B, C et D dans les différents niveaux, pratiqué dans les régies de quartier et au comité national de liaison des régies de quartier, ne peut être inférieur au salaire minimum figurant en regard de chaque échelon A, B, C et D des différents niveaux du présent accord.

Pour l'échelon 150, il est rappelé que c'est la valeur du Smic qui s'applique, soit :

Depuis le 1^{er} janvier 2010 : 1 343,77 € bruts mensuels sur une base de la durée légale de 35 heures hebdomadaires.

La revalorisation annuelle du Smic intervient le 1^{er} janvier de chaque année.

Cette disposition est en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2010.

De ce fait, l'échelon 150 sera revalorisé à la valeur du Smic au 1^{er} janvier 2011.

Cet avenant est impératif et de force obligatoire.

Dépôt

Le dépôt du présent accord sera effectué en deux exemplaires auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris. Un exemplaire sera déposé au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 15 novembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3369

Convention collective nationale
IDCC : 2132. – RÉGIES DE QUARTIER ET COMITÉ NATIONAL
DE LIAISON DE RÉGIES DE QUARTIER

AVENANT N° 14 DU 15 NOVEMBRE 2010

RELATIF AUX CLASSIFICATIONS

NOR : ASET1150632M

IDCC : 2132

Entre :

Le SNPERQ,

D'une part, et

La FNCB CFDT ;

La FNPOS CGT ;

La FNAS FO ;

La fédération BATIMAT-TP CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

A compter du 1^{er} janvier 2011 et jusqu'à la révision de la grille de classification qui est entreprise par les partenaires sociaux, il est mis en place un ajustement conventionnel pour les niveaux 150 à 180 qui permettra de ne plus avoir de coefficient en dessous du Smic et d'éviter un tassement de la grille sur les premiers coefficients.

La formule suivante est retenue pour cet ajustement :

Montant du Smic au 1^{er} janvier de l'année N – (coefficient 150 × valeur du point au 1^{er} janvier de l'année N) = ajustement conventionnel.

Exemple :

Si un tel système avait été mis en place pour 2010, calcul du montant du minimum conventionnel pour un coefficient 170 :

– Smic au 1^{er} janvier 2010 : 1 343,77 € ;

– valeur du point au 1^{er} janvier 2010 : 8,64 €

$1\,343,77\ € - (150 \times 8,64\ €) = 1\,343,77\ € - 1\,296,00 = 47,77\ €.$

Salaire pour un coefficient 170 : $170 \times 8,64\ € + 47,77\ € = 1\,516,67\ €.$

Les deux avenants 13 et 14 sont indissociables dans leur application.

Un tableau des minima conventionnels 2011 sera diffusé dès la connaissance de la valeur du Smic 2011.

Cet avenant supprime et remplace l'avenant n° 11 du 17 décembre 2009.

Cet avenant est impératif et de force obligatoire.

Dépôt

Le dépôt du présent accord sera effectué en 2 exemplaires auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris. Un exemplaire sera déposé au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 15 novembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3047

Convention collective nationale
IDCC : 1761. – COMMERCE DE GROS DES TISSUS,
TAPIS ET LINGE DE MAISON

ACCORD DU 12 JANVIER 2011
RELATIF À L'EMPLOI DES SENIORS

NOR : ASET1150669M
IDCC : 1761

PRÉAMBULE

Le présent accord de branche s'inscrit dans le cadre de l'accord national interprofessionnel relatif à l'emploi des seniors du 13 octobre 2005, de la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009 et des textes y afférents.

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de gros de tissus, tapis et linge de maison ayant au moins 50 salariés et moins de 300 salariés, ou appartenant à un groupe de même taille qui ne seront pas couvertes par un accord ou un plan en faveur de l'emploi des seniors.

Par le présent accord, les partenaires sociaux entendent réaffirmer que les salariés âgés disposent d'une expérience, d'un savoir-faire, d'une maturité et d'une connaissance de l'entreprise et du métier qui constituent des atouts incontestables pour l'entreprise, notamment dans l'encadrement et l'accompagnement des jeunes générations.

La prolongation de l'activité professionnelle jusqu'à l'âge de la retraite doit correspondre à de réelles opportunités de développement individuel pour les salariés concernés. Ainsi, l'un des objectifs du présent accord est de s'attacher à développer l'employabilité de chaque salarié tout au long de sa carrière en lui donnant les moyens de le faire évoluer, puis de transmettre ses compétences.

Les partenaires sociaux tiennent également à réaffirmer le principe de non-discrimination qui s'applique notamment au critère de l'âge, tant sur le plan du recrutement, de la gestion de carrière, que sur le plan de la formation, de la rémunération et de la valorisation des compétences.

Compte tenu de la structure de la pyramide des âges propres à la branche professionnelle, le taux moyen d'emploi des seniors est réparti ainsi en 2009 :

- salariés âgés de 50 ans à 54 ans : 15 % ;
- salariés âgés de 55 ans et plus : 19 %.

Article 1^{er}

Objectif chiffré de maintien dans l'emploi

L'objectif est de maintenir dans l'emploi un nombre de salariés âgés de 55 ans et plus à hauteur d'un taux moyen de 19 % de l'effectif global et pendant une période de 3 ans à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

Ce chiffre de 19 % sera suivi annuellement à travers le rapport de branche.

Pour atteindre cet objectif, la branche convient de mettre en place dans les entreprises les dispositions qui suivent.

Article 2

Mesures sur cinq domaines d'action

2.1. Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

La gestion des ressources humaines doit être une réalité du début à la fin de la carrière. Elle permet, par anticipation des possibilités d'évolution des carrières professionnelles, une véritable sécurisation des parcours.

Elle assure à l'entreprise un examen régulier des capacités professionnelles de ses salariés, et garantit aux salariés une écoute approfondie de leurs souhaits en termes d'évolution de carrière, au sein d'une même entreprise ou d'une même branche professionnelle.

2.1.1. Favoriser l'accès des seniors à l'entretien de deuxième partie de carrière

Tout salarié, à compter de son 45^e anniversaire, bénéficiera à sa demande d'un entretien de deuxième partie de carrière. A défaut de demande du salarié, cet entretien aura lieu tous les 5 ans.

Cet entretien spécifique est complémentaire à l'entretien annuel d'évaluation des compétences.

Il est ensuite renouvelé tous les 5 ans.

Cet entretien professionnel a pour objectif :

- de faire le point sur le maintien dans l'emploi du salarié par rapport aux évolutions du métier mais aussi du poste de travail ;
- de faire le point sur le développement des compétences et le renforcement de la qualification ;
- de permettre l'identification des besoins en matière d'actions de formation ;
- d'envisager les perspectives d'évolutions vers un autre emploi ;
- d'examiner les perspectives de déroulement de la carrière du salarié en fonction de ses souhaits et au regard des possibilités de l'entreprise ;
- d'envisager en fonction des souhaits exprimés par le salarié le passage à temps partiel, les actions de tutorat, l'aménagement du temps de travail en fonction de la pénibilité constatée.

Il se déroule pendant le temps de travail et doit donner lieu à une synthèse écrite remise au salarié en respectant les règles de confidentialité ; les conclusions dudit entretien feront l'objet d'un compte rendu signé des deux parties.

Objectifs chiffrés : 100 % des salariés de 45 ans et plus qui le demandent bénéficieront d'un entretien de deuxième partie de carrière.

Indicateurs de suivi : nombre de salariés âgés de 45 ans et plus ayant bénéficié d'un entretien de deuxième partie de carrière.

Cet indicateur sera mentionné dans le rapport annuel de branche.

2.1.2. Favoriser l'accès des seniors au bilan de compétences

A l'issue de l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière et en concertation avec le salarié, il peut être proposé un bilan de compétences complété, le cas échéant, par des formations de mise à niveau.

L'entretien prévu ci-dessus est l'occasion de faire le point sur les aptitudes, compétences, expériences et motivations du salarié en relation avec la mise en œuvre éventuelle d'un projet de mobilité. Le cas échéant, et en tant qu'outil d'aide à la réflexion, le salarié sera informé de la possibilité pour lui de demander le bénéfice d'un bilan de compétences. Celui-ci pourra lui être également proposé par l'entreprise.

Les parties signataires précisent que le salarié bénéficiaire est seul destinataire des conclusions détaillées du bilan de compétences qui ne peuvent être communiquées à un tiers qu'avec l'accord du salarié.

Objectif chiffré : augmenter d'au moins 5 % le nombre de bilans de compétences des salariés âgés de 50 ans et plus.

Indicateur de suivi : pourcentage d'augmentation du nombre de bilans de compétences des salariés âgés de 50 ans et plus.

Cet indicateur sera mentionné dans le rapport annuel de branche.

2.2. Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite

2.2.1. Information sur les dispositifs d'aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite

Informers les entreprises et les salariés des dispositifs permettant de prolonger l'activité professionnelle (retraite progressive, cumul emploi-retraite, surcote).

Objectif chiffré : une plaquette d'information sur ces dispositions sera réalisée et diffusée par la branche.

Indicateur de suivi : nombre de plaquettes diffusées aux entreprises et salariés de la branche.

Cet indicateur sera mentionné dans le rapport annuel de branche.

2.2.2. Abondement du compte épargne-temps pour le congé de fin de carrière

2.3. Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

2.3.1. Favoriser l'accès des seniors à la validation des acquis de l'expérience

La démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE) vise à faire reconnaître son expérience, afin d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle homologué par l'Etat. A ce titre, elle répond à l'objectif de favoriser le maintien dans l'emploi des seniors ou le développement de leur employabilité. Diplômes, titres et certificats sont ainsi accessibles grâce à l'expérience et non uniquement par le biais de la formation initiale ou continue.

Les partenaires sociaux s'engagent à mener une campagne d'information auprès des entreprises du commerce de gros de tissus et de leurs salariés afin de favoriser les démarches de VAE, pour les salariés volontaires, lorsqu'elles s'inscriront dans des parcours de formation visant le développement de l'employabilité par l'obtention d'une certification ou de CQP et de qualification reconnue par la branche.

Cette démarche visant l'obtention d'un diplôme ou d'une qualification professionnelle est destinée à :

- permettre une reconnaissance des compétences du salarié au niveau de l'entreprise ;
- professionnaliser les salariés effectuant le métier mais n'ayant pas de diplôme ou de qualification professionnelle certifiée ;
- préparer les salariés désirant évoluer vers un autre métier.

Objectif chiffré : réalisation d'un guide d'appui à la démarche de VAE et diffusion de ce guide aux entreprises de la branche qui le mettront à disposition de leurs salariés.

Indicateurs de suivi :

- nombre de guides sur la VAE réalisés et diffusés aux entreprises de la branche ;
- nombre de salariés ayant initié une démarche de VAE.

Ces indicateurs seront mentionnés dans le rapport annuel de branche.

2.3.2. Accès à la formation des seniors

Les salariés de 45 ans et plus accéderont aux formations en bureautique/informatique et langues vivantes du plan de formation dans les mêmes proportions que l'ensemble des salariés.

Objectif chiffré : un même taux d'accès aux formations en bureautique/informatique et langues vivantes dans le cadre du plan de formation pour les salariés de 45 ans et pour l'ensemble des salariés.

Indicateur de suivi : taux de départ en formation de l'ensemble des salariés de la branche et taux de départ en formation des salariés de 45 ans et plus de la branche, sur les formations en bureautique/informatique et langues vivantes.

Cet indicateur sera mentionné dans le rapport annuel de branche.

2.3.3. Favoriser l'accès des seniors au droit individuel à la formation

Les partenaires sociaux sont conscients que le développement des compétences et l'accès à la formation, notamment des salariés âgés de 45 ans et plus, doit passer par une meilleure utilisation de leur droit individuel à la formation (DIF). Les droits DIF, communiqués annuellement aux salariés, sont exercés à l'initiative du salarié et en accord avec l'entreprise.

Dans ce sens, sont éligibles au titre du DIF :

- des actions permettant le développement de compétences professionnelles directement indispensables dans le cadre du poste occupé par le salarié ;
- des formations qualifiantes ou diplômantes ;
- le bilan de compétences et la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Les salariés âgés de 45 ans bénéficient d'une priorité d'examen de leur demande de DIF.

Objectif chiffré : 100 % des salariés de plus de 45 ans de la branche qui le demandent bénéficieront de leur DIF.

Indicateur de suivi : part des salariés de plus de 45 ans ayant eu accès au DIF dans la branche.

Cet indicateur sera mentionné dans le rapport annuel de branche.

2.4. Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

2.4.1. Développement du tutorat

Par le présent accord, les partenaires sociaux tiennent à rappeler l'importance du tutorat. Aussi, ils incitent les entreprises à confier cette mission de tutorat aux salariés seniors volontaires, qui bénéficieront si nécessaire de formations propres à l'exercice du tutorat.

Dans cette perspective, une plaquette d'information sera réalisée sur les dispositifs de tutorat en entreprise.

Objectif chiffré : une réalisation de cette plaquette.

Seront formés :

- un tuteur par entreprise de 50 à 200 salariés ;
- deux tuteurs par entreprise de plus de 200 salariés.

Indicateurs de suivi :

- nombre de plaquettes diffusées aux entreprises ;
- nombre de tuteurs effectivement formés.

Ces indicateurs seront mentionnés dans le rapport annuel de branche.

2.4.2. Octroi de missions de tutorat, d'accueil, d'accompagnement à destination des seniors

Des missions de tutorat, d'accueil, d'accompagnement des salariés nouvellement recrutés doivent être confiées en priorité à des salariés âgés de 45 ans ou plus.

La fonction tutorale notamment doit être développée dans les entreprises afin de favoriser la transmission des savoirs et savoir-faire aux jeunes et nouveaux entrants dans l'entreprise.

Pour être menée de façon efficace, la fonction tutorale doit répondre aux principes suivants :

- la fonction tutorale est basée sur le volontariat du salarié ;
- chaque tuteur a en charge au maximum deux stagiaires simultanément ;
- le tuteur doit bénéficier de la formation pédagogique ou de la préparation nécessaire à l'accomplissement de sa fonction ;
- le tuteur doit disposer des moyens et du temps nécessaire pour exercer ses fonctions tutorales et se former sans qu'il soit porté préjudice à la rémunération du tuteur, notamment pour les salariés payés à la commission.

Objectif chiffré :

- un tuteur par entreprise de 50 à 200 salariés ;
- deux tuteurs par entreprise de plus de 200 salariés.

Indicateurs de suivi :

- nombre de tuteurs dans les entreprises de 50 à 200 salariés ;
- nombre de tuteurs dans les entreprises de plus de 200 salariés.

Ces indicateurs seront mentionnés dans le rapport annuel de branche.

2.5. Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

Les partenaires sociaux recommandent aux entreprises de plus de 50 salariés de développer des actions partenariales avec des organismes tels que les CRAM, les ARACT, la médecine du travail ou le CHSCT de l'entreprise s'il existe afin de renforcer les actions de prévention des risques professionnels tels qu'ils peuvent avoir été identifiés dans les entreprises ainsi que les risques d'usure professionnelle.

2.5.1. Garantie de rémunération en cas d'inaptitude professionnelle

En cas d'inaptitude professionnelle d'un salarié, médicalement constatée par le médecin du travail, à occuper son poste, l'employeur doit rechercher en priorité les possibilités permettant son reclassement dans un poste adapté équivalent.

En cas d'impossibilité d'assurer le reclassement à un poste de qualification équivalente et en cas de proposition de l'employeur d'un reclassement dans un poste de qualification inférieure, le salarié ayant au moins 50 ans et 10 ans d'ancienneté bénéficie, en cas d'acceptation par écrit de la proposition, d'une garantie de rémunération.

Cette garantie correspond à une indemnité différentielle mensuelle dégressive exprimée en pourcentage de la différence entre le dernier salaire mensuel brut de base et le nouveau salaire mensuel brut de base de :

- 100 % pendant les 3 premiers mois ;
- 80 % du 4^e au 9^e mois inclus ;
- 60 % du 10^e au 12^e mois inclus.

Objectif chiffré : 100 % des salariés dans cette situation et répondant aux critères énoncés ci-dessus bénéficieront de cette mesure.

Indicateur de suivi : nombre de salariés ayant bénéficié du dispositif.

Article 3

Autres mesures

Les parties signataires considèrent que les dispositions favorables figurant ci-dessus sont conformes aux dispositions légales et réglementaires sur l'emploi des seniors et souhaitent privilégier d'autres pistes d'action en direction des seniors.

a) Temps partiel

Les signataires recommandent aux entreprises de permettre l'accès au temps partiel choisi à la semaine, au mois ou à l'année, demandé par le salarié et accepté par l'employeur, pour les salariés de 50 ans et plus.

b) Préparation à la retraite

L'entreprise favorisera l'accès des salariés aux stages de préparation à la retraite pendant le temps de travail.

Article 4

Modalités de suivi de l'accord

Les indicateurs de suivi retenus dans le paragraphe 2 « Mesures sur cinq domaines d'action » permettant de suivre les objectifs chiffrés des dispositions favorables retenues dans l'accord de branche feront l'objet d'une communication annuelle dans le rapport de branche. Les objectifs chiffrés s'entendent au niveau de la branche.

Les membres de la commission paritaire nationale de la convention collective nationale du commerce de gros de tissu, tapis et linge de maison se réuniront annuellement sur ce sujet spécifique des seniors lors de la présentation du rapport de branche.

Article 5

Force obligatoire de l'accord

Aucun accord de quelque niveau que ce soit ne peut déroger en tout ou partie au présent accord, sauf par des dispositions plus favorables aux salariés.

Article 6

Entrée en vigueur et durée de l'accord

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2011.

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans.

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

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

Cet accord fera également l'objet d'une demande d'avis auprès de la DGEFP.

Fait à Paris, le 12 janvier 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FENNTISS.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;

CGT-FO ;

FNECS CFE-CGC.

Brochure n° 3047

Convention collective nationale
IDCC : 1761. – COMMERCE DE GROS DES TISSUS,
TAPIS ET LINGE DE MAISON

ACCORD DU 12 JANVIER 2011
RELATIF AUX SALAIRES AU 1^{ER} JANVIER 2011

NOR : ASET1150668M
IDCC : 1761

Entre :
La FENNTISS,
D'une part, et
La CSFV CFTC,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Barème des salaires conventionnels
applicable à la classification des emplois au 1^{er} janvier 2011

Employés

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON 1	ÉCHELON 2
I	1 368	1 372
II	1 374	1 387
III	1 403	1 429
IV	1 482	1 527

Agents de maîtrise

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON 1	ÉCHELON 2
I	1 617	1 681
II	1 810	1 902

Cadres

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON 1	ÉCHELON 2
I	2 439	2 579
II	2 859	3 106
III	3 625	
IV	4 660	

Conformément à l'article 17 de la convention collective, ces montants doivent être majorés, après 3 ans dans l'entreprise, des pourcentages correspondant à la garantie d'ancienneté.

Les partenaires sociaux conviennent de se revoir dès que le niveau I, échelon 1, est inférieur au Smic.

Fait à Paris, le 12 janvier 2011.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE, DE L'ALIMENTATION,
DE LA PÊCHE, DE LA RURALITÉ
ET DE L'AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2011/20

AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Entreprises de travaux agricoles et ruraux (Haute-Normandie) : avenant n° 1 du 18 janvier 2011	106
Exploitations agricoles (Lot) : avenant n° 136 du 10 janvier 2011	108
Exploitations forestières (Massif de Gascogne) : avenant n° 21 du 10 février 2011 relatif aux salaires.....	110
Exploitations horticoles et pépinières (Maine-et-Loire) : avenant n° 100 du 12 janvier 2011	116

Accord collectif

**ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX
(Haute-Normandie)
(10 avril 2009)**

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

AVENANT N° 1 DU 18 JANVIER 2011

NOR : AGRS1197066M

Entre :

Le syndicat des entrepreneurs des territoires de l'Eure ;

Le syndicat des entrepreneurs des territoires de la Seine-Maritime,

D'une part, et

L'UR des syndicats de l'agroalimentaire CFDT de Haute-Normandie ;

L'UR des syndicats chrétiens CFTC-Agri de Haute-Normandie ;

L'UD des syndicats FO de l'Eure ;

L'UD des syndicats FO de Seine-Maritime ;

Le syndicat national des cadres des entreprises agricoles, fédération de l'agroalimentaire CFE-
CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Dans l'accord collectif du 10 avril 2009, l'article 3 « Dispenses d'affiliation » est annulé et remplacé par :

« Article 3

Dispenses d'affiliation

Par dérogation à l'article précédent, et sous réserve d'en apporter la preuve, des dispenses d'affiliation à la garantie frais de santé sont possibles à la demande des salariés se trouvant dans l'une des situations suivantes :

- les salariés bénéficiaires de la CMUC. Cette dispense est valable pendant toute la durée de leur prise en charge au titre de la CMUC. Dès lors que les salariés perdent le bénéfice de la CMUC, ils doivent être affiliés à la garantie frais de santé s'ils justifient de la condition d'ancienneté de 6 mois ;
- les salariés à employeurs multiples déjà couverts à titre obligatoire dans le cadre d'un autre emploi ;

- les salariés en contrat à durée déterminée ou saisonniers, dont la durée de contrat est inférieure à 12 mois ;
- les salariés en contrat à durée déterminée ou saisonniers d'une durée supérieure à 12 mois et qui bénéficient d'une complémentaire santé par ailleurs ;
- les salariés à temps très partiel et n'ayant qu'un seul employeur et les apprentis, dès lors que la cotisation à leur charge est supérieure à 10 % de leur rémunération brute ; cependant, des modalités particulières peuvent être prévues à leur égard. Ainsi, dans les systèmes cofinancés par l'employeur et le salarié, le caractère collectif n'est pas remis en cause lorsque, par dérogation à la notion de contribution uniforme pour tous les salariés, l'employeur prend en charge, pour les salariés à temps très partiel, l'intégralité de la cotisation due dès lors que la situation inverse conduirait le salarié à acquitter une cotisation, qu'elle soit forfaitaire ou proportionnelle, au moins égale à 10 % de sa rémunération ;
- les salariés dont le conjoint travaille dans la même entreprise, l'un des membres du couple pouvant alors être affilié en propre, l'autre en tant qu'ayant droit.

La mise en œuvre d'un de ces cas de dispense ne peut avoir lieu que sur demande expresse de la part du salarié concerné, qui devra produire chaque année auprès de son employeur les justificatifs permettant de vérifier les conditions de la dispense. »

Article 2

Date d'effet et extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui prendra effet au 1^{er} avril 2011.

Il n'est pas autrement dérogé aux autres articles et conditions de la convention collective des entreprises de travaux agricoles et ruraux de la région Haute-Normandie du 10 avril 2009.

Fait à Rouen, le 18 janvier 2011.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9461. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Lot)**

(Etendue par arrêté du 10 octobre 1969,
Journal officiel du 8 février 1970)

AVENANT N° 136 DU 10 JANVIER 2011

NOR : *AGRS1197068M*
IDCC : 9461

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Lot ;

Le syndicat des entrepreneurs de travaux agricoles du Lot ;

La fédération départementale des coopératives agricoles d'utilisation du matériel agricole du Lot,

D'une part, et

Le syndicat national des cadres des entreprises agricoles CFE-CGC du Lot ;

La fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT du Lot ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture FO du Lot ;

Le syndicat général agroalimentaire CFDT du Lot,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 74 « Assurance décès » de la convention collective des exploitations agricoles du Lot est modifié comme suit :

Au premier paragraphe, les mots : « la CAMARCA » sont supprimés et remplacés par : « Agri-Prévoyance ».

Article 2

L'article 75 « Garantie de rémunération en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident » de la convention collective des exploitations agricoles du Lot est modifié comme suit :

Au premier paragraphe, les alinéas *a* et *b* sont supprimés et remplacés par : « sans condition d'ancienneté, aux salariés victimes d'un accident du travail, du trajet ou d'une maladie professionnelle ainsi qu'aux salariés victimes d'une maladie ou d'un accident de la vie privée ».

Article 3

L'article 76 « Réassurance », partie « Désignation de l'organisme gestionnaire du régime de prévoyance » de la convention collective des exploitations agricoles du Lot est modifié comme suit :

Les mots : « la CAMARCA » sont supprimés et remplacés par : « Agri-Prévoyance ».

Article 4

L'article 76 « Réassurance », partie « Financement du régime de prévoyance » de la convention collective des exploitations agricoles du Lot est modifié comme suit :

- au premier paragraphe, les mots : « la CAMARCA » sont supprimés et remplacés par : « Agri-Prévoyance » ;
- au premier paragraphe, le chiffre : « 0,93 % » est supprimé et remplacé par : « 0,89 % » ;
- le deuxième paragraphe et le troisième paragraphe sont supprimés et remplacés par :
« Ce taux est réparti comme suit :

(En pourcentage.)

INCAPACITÉ TEMPORAIRE de travail	TAUX DE COTISATION (en pourcentage des rémunérations brutes)	PART patronale	PART salariale
Garanties conventionnelles	0,43	0,03	0,40
Maintien de salaire par employeur (mensualisation)	0,33	0,33	–
Assurance des charges sociales patronales	0,13	0,13	–
Total	0,89	0,49	0,40

La cotisation de 0,33 %, destinée à la couverture de l'intégralité des risques accidents du travail et maladie professionnelle, à la couverture de la garantie légale de maintien de salaire due par l'employeur en cas de maladie ou d'accident de ses salariés (prévues par les articles L. 1226-1 et D. 1226-2 du code du travail), est financée exclusivement par l'employeur.

La cotisation de 0,13 %, relative à l'assurance des cotisations sociales dues par l'employeur, est également financée exclusivement par l'employeur. »

Article 5

L'article 77 « Garantie de rémunération en cas d'invalidité » de la convention collective des exploitations agricoles du Lot est modifié comme suit :

- au premier paragraphe, première phrase, les mots : « sans condition d'ancienneté » sont ajoutés entre les mots : « Les salariés » et les mots : « à l'exception » ;
- au deuxième paragraphe, les mots : « la CAMARCA » sont supprimés et remplacés par : « Agri-Prévoyance » ;
- au troisième paragraphe, les chiffres : « 0,19 % », « 0,13 % » sont supprimés et respectivement remplacés par : « 0,26 % » à la charge des employeurs et : « 0,06 % » à la charge des salariés.

Article 6

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2011.

Article 7

Les signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale du Lot de la DIRECCTE Midi-Pyrénées, 120, rue des Carmes, 46009 Cahors Cedex.

Fait à Cahors, le 10 janvier 2011.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8721. – EXPLOITATIONS FORESTIÈRES
(Massif de Gascogne)
(2 juillet 1996)**

(Étendue par arrêté du 24 décembre 1996,
Journal officiel du 7 janvier 1997)

AVENANT N° 21 DU 10 FÉVRIER 2011

RELATIF AUX SALAIRES

NOR : *AGRS1197067M*

IDCC : 8721

Entre :

La section exploitation forestière-sciage compétente sur les départements de la Gironde, des Landes, du Lot-et-Garonne, de la Dordogne et, pour la Charente-Maritime, les cantons de Montguyon, Montlieu et Montendre,

D'une part, et

L'union professionnelle régionale de l'agroalimentaire des syndicats CFDT d'Aquitaine ;

L'union régionale de la confédération française de l'encadrement CFE-CGC d'Aquitaine,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les montants des salaires visés aux articles 28 « Salaires » (annexe VI, tableaux A à C) et 70 « Rémunération des cadres » (annexe VI, tableau D) de la convention collective régionale du 2 juillet 1996 concernant les exploitations forestières du massif de Gascogne sont modifiés et figurent en annexe du présent accord. L'annexe VI de la convention précitée est modifiée en conséquence.

Article 2

Les dispositions du présent avenant prennent effet au 1^{er} février 2011.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi Aquitaine, unité territoriale de la Gironde.

Fait à Bordeaux, le 10 février 2011.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE VI

Barème des salaires des ouvriers, employés, agents de maîtrise et cadres

A. – Salaires horaires du personnel technique applicables au 1^{er} février 2011

(En euros.)

DÉFINITION. – CLASSIFICATION professionnelle	NIVEAU	COEF.	ÉCHELON	TAUX horaire
<p style="text-align: center;">Personnel effectuant des travaux élémentaires (manœuvre ordinaire)</p> <p>Travaux d'exécution facile, immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans mise en jeu de connaissances particulières :</p> <ul style="list-style-type: none"> – sans participation directe à la production – sans travail autonome sur machine de transformation du produit 	1	100	A	9,00
			B	9,04
<p style="text-align: center;">Personnel effectuant des travaux simples (manœuvre spécialisé)</p> <p>Travaux sans difficulté particulière dont l'exécution requiert un temps d'adaptation minimum par habitude ou apprentissage selon des consignes fixant la nature du travail à réaliser :</p> <ul style="list-style-type: none"> – sans incidence sur la qualité du produit : notamment par l'utilisation de machine de transformation pré réglée et de maniement simple – où l'attention et l'intervention de l'opérateur sont nécessaires à l'obtention de la qualité requise du produit 	2	105	C	9,05
		110	D	9,06
<p style="text-align: center;">Personnel effectuant des travaux combinés (ouvrier spécialisé)</p> <p>Travaux constitués par l'enchaînement de différents travaux simples selon un mode opératoire détaillé :</p> <ul style="list-style-type: none"> – requérant des connaissances usuelles de calcul et de lecture – nécessitant des connaissances techniques – autonome dans le choix des meilleures solutions de réalisation 	3	115	E	9,07
		125	F	9,09
		135	G	9,14
<p style="text-align: center;">Personnel effectuant ou pouvant effectuer des travaux complexes (ouvrier qualifié et ouvrier hautement qualifié)</p> <p>Travaux mettant en application des connaissances professionnelles et requérant une dextérité ou une pratique suffisante pour respecter les normes de qualité au besoin par un réglage continu sur la machine :</p>		165	H	9,43

DÉFINITION. – CLASSIFICATION professionnelle	NIVEAU	COEF.	ÉCHELON	TAUX horaire
– dans tous les domaines de sa spécialité ou ayant des effets sur la distribution du travail dans un atelier	4	180	I	9,45
– et délicats, supposant une parfaite maîtrise des données professionnelles ou associant diverses techniques parfaitement maîtrisées		185	J	9,47
Personnel effectuant ou pouvant effectuer des travaux complexes pour lesquels il apporte des propositions de modification des méthodes, procédés et moyens pour améliorer les objectifs donnés	5	200	K	9,74

B. – Salaires des ouvriers rémunérés à la tâche applicables au 1^{er} février 2011

(En euros.)

		UNITÉ DE COMPTE	PRIX DE BASE
I. – PIN MARITIME			
Billons	Diamètre fin bout 0,20 minimum	le mètre linéaire	0,333
Marquage :	par marqueur professionnel	le mètre linéaire	0,016
	par bûcheron suivant feuille de marquage	le mètre linéaire	0,008
Poteaux bruts :	1 ^{re} catégorie, 2 m en 10/19 dfb sous écorce	le mètre linéaire	0,086
		la tonne	6,28
	2 ^e catégorie, 2 m en 6/9 dbf sous écorce	le mètre linéaire	0,069
		la tonne	10,46
Catégorie spéciale	(2/3 en 1 ^{re} catégorie, 1/3 en 2 ^e catégorie)	le stère	4,23
Supplément sur le prix ci-dessus pour rassemblement et empilage			15 %
II. – FEUILLUS			
(Nota. – Les tiges non marchandes sont à couper mais non incluses dans le calcul du cube unitaire)			
Façonnage des taillis en 2 m avec empilage 100 % :			
	cube unitaire < 0,150	le stère	3,24
	cube unitaire ≥ 0,150		3,17
Supplément pour tri d'une catégorie supplémentaire (piquets...)			20 %
Peupliers (cimes)		le stère	3,80

Bois d'œuvre

(En euros.)

		UNITÉ DE COMPTE	PRIX DE BASE
III. – PIN MARITIME			
1. Abattage, découpe, ébranchage, écorçage jusqu'à la découpe de 0,50 m de circonférence (poteaux de cime en plus)		le mètre cube scié	10,06
2. Abattage, découpe, ébranchage, écorçage manuel jusqu'à la découpe de 0,50 m de circonférence (poteaux de cime en plus), (base de calcul : 50 % du : 1)		le mètre cube grume	5,03

	UNITÉ DE COMPTE	PRIX DE BASE	
3. Abattage, découpage, ébranchage, sans écorçage jusqu'à la découpe de 0,50 m de circonférence (poteaux de cime en plus) (base de calcul : 52,50 % du 2)	le mètre cube grume	2,64	
Sciage en équarri, 4 faces, empilé et couvert, rémunération de l'ensemble de l'équipe limeur compris	le mètre cube scié	17,79	
Bois de chauffage :			
– barrot	le stère	4,20	
– escaïl bois déjà façonné	le stère	5,48	
– escaïl arbre pris debout	le stère	7,44	
IV. – CHÊNES ET BOIS DURS			
Abattage, tronçonnage et arasage des nœuds	le mètre cube grume	6,39	
Sciage (limeurs compris)– plots en plateaux non pelés	le mètre cube scié	20,21	
:			
– plots en plateaux pelés	le mètre cube scié	21,87	
Supplément pour empilage sur taquets et épinglage par bout :			
– par mètre cube de plateaux pelés de 25 à 50 mm d'épaisseur	le mètre cube scié	6,14	
– par mètre cube pour épaisseur de 55 mm et plus	le mètre cube scié	4,62	
Panneaux avivés de 15 à 22 mm	le mètre cube scié	38,18	
Débîts courants déîgnés et bois de wagons	le mètre cube scié	27,77	
Appareils de voie	le mètre cube scié	26,54	
Traverses standard prêtes à être réceptionnées	la pièce	2,27	
Bois de chauffage :			
– à prendre dans les branchages	le stère	6,14	
– à prendre dans les billes impropres au sciage (Rocard)	le stère	7,53	
Merrain	L < 1,20 m, diamètre fin bout > 0,11 m empilage compris	le stère	6,64
V. – PEUPLIERS ET FEUILLUS TENDRES			
Grumes :	abattage, arasage des nœuds 1 découpe intermédiaire + 1 découpe fin bout	le mètre cube	3,12
Billons :	2 m et plus, diamètre fin bout > 0,20 m	le stère	1,93
Travail à la journée, jours fériés, à l'exclusion de toute journée de travail normal et régulier supérieure ou égale à	7,8 heures		9,56

C. – Salaires horaires du personnel administratif et commercial applicables au 1^{er} février 2011

(En euros.)

DÉFINITION. – CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE	NIVEAU	COEFFICIENT	ÉCHELON	TAUX horaire
Personnel effectuant des tâches d'exécution évidente sans mise en jeu de connaissances particulières, conformément à des procédures indiquées sans initiative de la part de l'intéressé	1	100	A	9,00

DÉFINITION. – CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE	NIVEAU	COEFFICIENT	ÉCHELON	TAUX horaire
Personnel effectuant des tâches d'exécution simple, nécessitant une pratique ou une dextérité acquise : – appliquant des procédures préétablies de caractère répétitif ou données cas par cas – pouvant ordonner ou répartir son travail en fonction des instructions reçues	2	105	B	9,05
		110	C	9,06
Personnel effectuant des tâches diversifiées requérant un ensemble d'éléments ou de consignes administratives ou commerciales dont le traitement demande une pratique professionnelle ou peut faire l'objet d'une adaptation des connaissances acquises – mise en œuvre de procédures définies et combinées – mise en œuvre de procédures dont la réalisation nécessite réflexion, contrôle, recherche d'information	3	120	D	9,08
		140	E	9,16
Personnel effectuant ou pouvant effectuer des tâches complexes spécifiques pour lesquelles en fonction de connaissances professionnelles acquises liées à l'utilisation de procédures, méthodes, organisation ou technique, il analyse et interprète les données ou informations transmises pour adapter le mode de réalisation	4	145	F	9,27
Personnel effectuant ou pouvant effectuer des tâches complexes pour lesquelles, en fonction de ses connaissances : – la réalisation des tâches influe sur la qualité des travaux auxquels le salarié concourt – la réalisation des tâches influe sur l'efficacité de l'organisation interne	5	160	G	9,40
		180	H	9,45
Personnel effectuant ou pouvant effectuer des tâches ou des travaux de niveau professionnel élevé acquis par la formation exigeant des connaissances techniques approfondies ou reconnue par une expérience significative antérieure : – ces tâches ou travaux, de par leur incidence, supposent de la part du salarié le choix des actions nécessaires pour remplir les objectifs déterminés – de plus le salarié peut élaborer des propositions de modification des méthodes, procédés et moyens pour améliorer les objectifs donnés	6	220	I	10,71
		240	J	11,42

D. – Salaires des agents de maîtrise et des cadres applicables au 1^{er} février 2011

Valeur minimale du point indiciaire au 1^{er} février 2011 : 7,38 €

Agents de maîtrise

(En euros.)

DÉFINITION. – CLASSIFICATION	NIVEAU	COEFFICIENT	ÉCHELON	SALAIRE minimum
Agent de maîtrise organisant les travaux et y participant si nécessaire. – Débutant sans expérience : – il veille à l'exécution simple de ces travaux dans le respect des normes de façonnage et/ou de fabrication – il s'assure du respect des consignes de sécurité et il a autorité pour faire appliquer les règles d'organisation interne	1	190	A	1 402,20

DÉFINITION. – CLASSIFICATION	NIVEAU	COEFFICIENT	ÉCHELON	SALAIRE minimum
Agent de maîtrise organisant les travaux et y participant si nécessaire : – pouvant prendre des initiatives et apporter les modifications ponctuelles sur l'organisation de son équipe sur les interventions nécessaires à la réalisation du produit aux normes et qualités exigées – pouvant apporter une assistance technique et décider des modifications techniques nécessaires à l'obtention du produit aux normes et qualités exigées	2	200	B	1 476,00
		210	C	1 549,80
Agent de maîtrise disposant d'une autonomie ou d'un pouvoir de décision sur le personnel qu'il dirige dans le cadres de ses fonctions : – il assiste la direction ou un cadre pour élaborer les programmes de production – il assure la gestion des programmes de production et leur exploitation à l'aide des moyens mis à sa disposition	3	220	D	1 623,60
		240	E	1 771,20

Cadres

(En euros.)

DÉFINITION. – CLASSIFICATION	NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE
Débutant sans expérience : – personnel issu d'un enseignement supérieur technique, scientifique, commercial ou équivalent pendant les années de probation dans l'entreprise qui suivent l'obtention du diplôme	1	225	1 660,50
Cadre confirmé : – personnel responsable de l'organisation des actions, travaux ou réalisations dans un secteur déterminé ou une fonction précise ou – personnel titulaire d'une expérience professionnelle confirmée et ayant suivi avec succès avec l'accord de l'entreprise, un stage ou une formation d'approfondissement, de perfectionnement ou de recyclage pour avoir en charge la responsabilité d'un secteur déterminé ou d'une fonction précise	2	260	1 918,80
	3	280	2 066,40
	4	320	2 361,60
	5	340	2 509,20
Cadre supérieur : – personnel responsable d'unité de production ou d'un établissement d'au moins 50 salariés et ayant les prérogatives d'un chef d'établissement – personnel assurant l'élaboration et la mise en œuvre des plans et budgets généraux de l'entreprise	6	400	2 952,00
	7	440	3 247,20
Cadre de direction : Personnel assurant la direction de l'entreprise	8	500	3 690,00

Convention collective

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

(23 novembre 1970)

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

AVENANT N° 100 DU 12 JANVIER 2011

NOR : AGRS1197069M

IDCC : 9492

Entre :

L'union horticole de l'Anjou,

D'une part, et

La CFDT Agro 49 ;

L'union départementale FO ;

Le syndicat national des cadres et entreprises agricoles CFE-CGC ;

L'union départementale des syndicats CFTC de Maine-et-Loire,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions des articles 34 et 42 deviennent :

« Article 34

Congés pour événements familiaux

Un congé est accordé aux salariés et apprentis à l'occasion de certains événements familiaux.

Ce congé est fixé ainsi qu'il suit indépendamment des alliances ou circonstances qui ont engendré ce lien de parenté :

- mariage du salarié : 4 jours payés ;
- mariage d'un enfant : 3 jours payés ;
- naissance ou adoption : 3 jours payés ;
- décès du conjoint : 3 jours payés ;
- décès du partenaire lié par un pacte civil de solidarité : 2 jours payés ;
- décès d'un enfant : 3 jours payés ;
- décès du père ou de la mère : 3 jours payés ;
- décès du beau-père ou de la belle-mère : 3 jours payés ;
- décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur : 3 jours dont 1 payé ;
- décès d'un grand-parent ou allié au même degré : 3 jours dont 1 payé ;

- décès d'un petit-enfant ou allié au même degré : 3 jours non payés ;
- mariage d'un petit enfant : 3 jours non payés ;
- absence pour convenances personnelles dûment motivée : 4 jours non payés ;
- présélection militaire : 3 jours payés (si 3 mois d'ancienneté).

En outre, si l'absence est rémunérée, les salariés en grands déplacements ont droit au remboursement des frais de voyage du chantier à leur domicile et vice versa.

Par ailleurs, les salariés en grands déplacements ont droit au remboursement des frais de voyage, du chantier à leur domicile et vice versa et à un congé suffisant pour leur permettre de prendre part à toute consultation électorale prévue par la loi.

Article 42

Indemnité de licenciement

Conformément aux articles L. 1234-9 et R. 1234-1 et suivants du code du travail, une indemnité distincte du préavis sera accordée, en dehors du cas de faute grave, à tout salarié licencié et ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'exploitation ou l'entreprise.

Cette indemnité sera calculée comme suit :

- moins de 10 ans d'ancienneté : 1/5 de mois par année d'ancienneté ;
- à partir de 10 ans d'ancienneté : 1/5 de mois par année d'ancienneté, plus 2/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans ;
- en cas de licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle, cette indemnité est doublée conformément à l'article L. 1226-14 du code du travail.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que *pro rata temporis*.

Les dispositions du présent article relatives aux conditions de versement et au calcul de l'indemnité de licenciement suivront l'évolution de la loi. »

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale de Maine-et-Loire de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi des Pays de la Loire, section d'inspection du travail agricole, 7, rue Bouché-Thomas, BP 23607, 49036 Angers Cedex 01.

Fait à Angers, le 12 janvier 2011.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165110200-000511

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
