

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2014/18 DU 24 MAI 2014

	<u>Pages</u>
Ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social.....	1
Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt	(*)

(*) Aucun texte du ministère de l'agriculture dans le *BO* n° 18.

MINISTÈRE DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI ET DU DIALOGUE SOCIAL

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2014/18

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Administrateurs et mandataires judiciaires (personnel) : avenant n° 3 du 30 janvier 2014 à l'accord du 5 février 2009 relatif à la prévoyance	4
Bâtiment (Pays de la Loire [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord du 4 février 2014 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} avril 2014	6
Bâtiment (Pays de la Loire [ETAM]) : accord du 4 février 2014 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} avril 2014	8
Bâtiment et travaux publics : avenant n° 1 du 14 janvier 2014 relatif au crédit d'heures et à la saisine de la commission	10
Centres de gestion agréés : avenant n° 17 du 25 février 2013 relatif aux classifications	15
Chaussure (commerce succursaliste) : accord du 24 mars 2014 relatif au temps partiel	24
Hébergement et réadaptation (centres et services) : adhésion par lettre du 20 février 2014 de la fédération SUD santé sociaux à la convention	28
Librairie : accord du 26 mars 2014 relatif aux salaires minimaux et à la prime d'ancienneté	29
Métallurgie (Isère et Hautes-Alpes) : accord du 11 mars 2014 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques, aux taux effectifs garantis annuels et aux primes pour l'année 2014	32
Métallurgie (Meurthe-et-Moselle) : accord du 28 février 2014 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques, aux garanties de rémunération effective et aux primes pour l'année 2014.....	38
Meunerie : avenant n° 42 du 11 février 2014 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} février 2014.....	41
Papiers-cartons : accord du 6 février 2014 relatif à l'organisation des réunions paritaires.....	45
Personnes inadaptées et handicapées (établissements) : adhésion par lettre du 19 février 2014 de la fédération SUD santé sociaux à la convention	49
Régime social des indépendants (personnel de direction, praticiens-conseils, employés et cadres) : accord du 5 septembre 2012 relatif à l'acquisition de titres-restaurants.....	50
Services de santé au travail (interentreprises) : accord du 26 février 2014 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties au 1 ^{er} janvier 2014.....	52
Services de santé au travail (interentreprises) : avenant du 26 février 2014 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et de repas au 1 ^{er} janvier 2014	54

Textile (industrie [ouvriers]) : avenant n° 48 du 13 février 2014 relatif aux salaires au 1^{er} février 2014.....	56
Textile (industrie [ETAM]) : avenant n° 48 du 13 février 2014 relatif aux rémunérations minimales garanties au 1^{er} février 2014.....	59
Textile (industrie [ingénieurs et cadres]) : avenant n° 48 du 13 février 2014 relatif à l'annexe IV « Salaires » au 1^{er} février 2014.....	61

Brochure n° 3353

Convention collective nationale

**IDCC : 2706. – PERSONNEL DES ADMINISTRATEURS
ET DES MANDATAIRES JUDICIAIRES**

AVENANT N° 3 DU 30 JANVIER 2014
À L'ACCORD DU 5 FÉVRIER 2009 RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1450529M

IDCC : 2706

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet de mettre en conformité l'accord de prévoyance du 5 février 2009 de la branche professionnelle susmentionnée avec les dispositions du décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire.

Article 1^{er}

L'article 1^{er} « Champ d'application » est remplacé comme suit :

« Cet accord a pour objet d'instituer un régime obligatoire et indivisible, généralisé à tout le personnel des administrateurs et mandataires judiciaires. Il recouvre le même champ d'application que la convention collective et s'applique au personnel cadre et non cadre des administrateurs et mandataires judiciaires en France métropolitaine et dans les DOM sans qu'aucune formation juridique particulière d'exercice de l'activité n'y fasse obstacle.

On entend par cadre le personnel :

- de niveaux 1 et 2 des filières administrative (A) et technique (T) ;
- de niveau C4 de la filière collaborateurs (C),

tels que définis au titre VII de la convention collective nationale du personnel des administrateurs et mandataires judiciaires.

On entend par non cadre le personnel :

- de niveaux A1 à A4 de la filière administrative ;
- de niveaux T2 à T4 de la filière technique ;
- de niveaux C2 à C3 de la filière collaborateurs ;
- de niveaux S2 à S3 de la filière stagiaires,

tels que définis au titre VII de la convention collective nationale du personnel des administrateurs et mandataires judiciaires. »

Article 2

Formalités administratives

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

Sous réserve, en application des dispositions transitoires de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, le présent avenant fera l'objet de la procédure d'extension et d'élargissement conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Les dispositions du présent avenant prendront effet à la date de signature.

Fait à Paris, le 30 janvier 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

IFPPC ;

ASPAJ.

Syndicats de salariés :

FS CFDT ;

FSE CGT.

Brochure n° 3193

Convention collective nationale
BÂTIMENT
IDCC : 1596. – **Ouvriers**
(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

Brochure n° 3258

Convention collective nationale
BÂTIMENT
IDCC : 1597. – **Ouvriers**
(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

ACCORD DU 4 FÉVRIER 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} AVRIL 2014
(PAYS DE LA LOIRE)
NOR : ASET1450535M
IDCC : 1596, 1597

Entre :

L'UR CAPEB Pays de la Loire ;
La FFB Pays de la Loire ;
La fédération Ouest des SCOP du BTP,

D'une part, et

L'URCB CFDT Pays de la Loire ;
La CGT-FO Pays de la Loire,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application des articles 12.8 et 12.9 des conventions collectives nationales du 8 octobre 1990 (étendues par arrêtés ministériels des 8 et 12 février 1991) concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962, d'une part, et par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962, d'autre part, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé les montants des salaires mensuels bruts minimaux des ouvriers du bâtiment des départements de Loire-Atlantique, Maine-et-Loire, Mayenne, Sarthe et Vendée, comme indiqué dans le tableau ci-après.

Au 1^{er} avril 2014

Base : 35 heures hebdomadaires, soit 151,67 heures mensuelles.

(En euros.)

CATÉGORIE professionnelle	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL	TAUX HORAIRE minimal
Niveau I Ouvrier d'exécution :			
– position 1	150	1 428,73	9,42
– position 2	170	1 478,78	9,75
Niveau II Ouvrier professionnel	185	1 547,03	10,20
Niveau III Compagnon professionnel :			
– position 1	210	1 735,10	11,44
– position 2	230	1 883,74	12,42
Niveau IV Maître ouvrier ou chef d'équipe :			
– position 1	250	2 033,89	13,41
– position 2	270	2 182,53	14,39

Les parties signataires du présent accord ont arrêté pour les coefficients 185 à 270 :

- la partie fixe (PF) à 164 € ;
- la valeur du point (VP) à 7,478 €.

Pour le coefficient 150 :

- la partie fixe (PF) à 164 € ;
- la valeur du point (VP) à 8,433 €.

Pour le coefficient 170 :

- la partie fixe (PF) à 164 € ;
- la valeur du point (VP) à 7,730 €.

Article 2

Le présent barème des salaires minimaux entrera en application à compter du 1^{er} avril 2014.

Article 3

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6, L. 2262-8 et D. 2231-2 à D. 2231-8 du code du travail et au décret du 17 mai 2006, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Nantes.

Article 4

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Nantes, le 4 février 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 2609. – ETAM

ACCORD DU 4 FÉVRIER 2014

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} AVRIL 2014

(PAYS DE LA LOIRE)

NOR : ASET1450534M

IDCC : 2609

Entre :

La FB Pays de la Loire ;

La CAPEB Pays de la Loire ;

La fédération Ouest des SCOP du BTP,

D'une part, et

L'URCB CFDT Pays de la Loire ;

La CGT-FO Pays de la Loire ;

La CFE-CGC BTP Pays de la Loire,

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 et des ETAM du bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région, fixés comme suit dans le tableau joint en annexe du présent accord.

Article 2

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6, L. 2262-8 et D. 2231-2 à D. 2231-8 du code du travail et au décret du 17 mai 2006, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Nantes.

Article 3

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Nantes, le 4 février 2014.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Salaire minimal mensuel applicable au 1^{er} avril 2014

Base : 35 heures hebdomadaires, soit 151,67 heures mensuelles.

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMAL
A	1 461,84
B	1 594,74
C	1 722,23
D	1 871,35
E	2 016,13
F	2 236,54
G	2 491,51
H	2 824,29

Brochure n° 3002

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 2609. – **ETAM**

Brochure n° 3005-II

Convention collective nationale

IDCC : 1702. – **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome II : Ouvriers)

Brochure n° 3005-III

Convention collective nationale

IDCC : 2614. – **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome III : ETAM)

Brochure n° 3005-IV

Convention collective nationale

IDCC : 2409. – **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome IV : Cadres)

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 1597. – **Ouvriers**
(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

Brochure n° 3322

Convention collective nationale
et accord professionnel

BÂTIMENT

IDCC : 2420. – **Cadres**

AVENANT N° 1 DU 14 JANVIER 2014
RELATIF AU CRÉDIT D'HEURES ET À LA SAISINE DE LA COMMISSION
NOR : ASET1450530M

Entre :

La CAPEB ;

La FNTP ;

La fédération des SCOP du BTP ;

La FFB ;

La FFIE,

D'une part, et

La FNCB CFDT ;

La CFE-CGC BTP ;

La FG FO construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Crédit d'heures

L'alinéa 2 de l'article 3 de l'accord collectif national du 15 septembre 2010 relatif à la validation des accords conclus par les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel dans le bâtiment et les travaux publics est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Cette autorisation d'absence sera accordée au salarié dès lors qu'il justifiera d'un mandat de son organisation syndicale (le mandat étant une lettre d'accréditation pour la réunion, précisant l'objet, le lieu et l'heure). En vue de la préparation de ces réunions et de l'étude des dossiers soumis à la commission, un crédit supplémentaire lui sera accordé dans la limite de 16 heures par an. Les absences du salarié ayant la qualité de représentant du personnel ne seront pas imputées sur le crédit d'heures dont il dispose du fait de son ou ses mandats dans l'entreprise. »

Article 2

*Saisine de la commission :
information préalable des organisations syndicales*

Le premier tiret de l'alinéa 2 de l'article 4 de l'accord collectif national du 15 septembre 2010 relatif à la validation des accords conclus par les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel dans le bâtiment et les travaux publics est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« – une copie de l'information préalable prévue par l'article L. 2232-21 du code du travail, adressée par l'employeur par lettre recommandée à chacune des organisations syndicales représentatives des salariés de la branche sur sa décision d'engager des négociations collectives accompagnée des avis de réception des lettres recommandées (la liste et l'adresse des organisations syndicales représentatives dans la branche sont indiquées en annexe au présent accord) ; ».

L'annexe à l'accord collectif national du 15 septembre 2010 relatif à la validation des accords conclus par les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel dans le bâtiment et les travaux publics est remplacée par l'annexe jointe au présent avenant.

Le 4^e alinéa de l'article 4 de l'accord collectif national du 15 septembre 2010 relatif à la validation des accords conclus par les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel dans le bâtiment et les travaux publics est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Dès que le dossier est complet, le secrétariat de la commission adresse, le plus rapidement possible, par courrier en deux exemplaires et messagerie électronique, à chacune des organisations membres préalablement à la date de la réunion de la commission au cours de laquelle la demande de validation sera examinée, une copie de l'ensemble de ces éléments. »

Article 3

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} février 2014.

Article 4

Extension

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant conformément aux dispositions des articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Article 5

Adhésion

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

Article 6

Dépôt

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

Fait à Paris, le 14 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Liste et adresses des organisations patronales du BTP

Mme la directrice aux affaires sociales, fédération française du bâtiment (FFB), 33, avenue Kléber, 75016 Paris.

Mme la directrice des affaires sociales et de la formation, fédération nationale des travaux publics (FNTP), 3, rue de Berri, 75008 Paris.

M. le directeur des affaires juridiques et sociales, confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB), 2, rue Béranger, 75140 Paris Cedex 03.

Mme la directrice des affaires sociales et de la formation, fédération des sociétés coopératives et participatives du bâtiment et des travaux publics (fédération des SCOP du BTP), 64 *bis*, rue de Monceau, 75008 Paris.

M. le délégué général, fédération française des entreprises de génie électrique et énergétique (FFIE), 5, rue Hamelin, 75116 Paris.

ANNEXE II

Liste et adresses des organisations syndicales représentatives des salariés du BTP

M. le secrétaire général, fédération nationale des salariés de la construction, bois, ameublement CGT, 263, rue de Paris, case 413, 93514 Montreuil Cedex.

M. le secrétaire général, fédération générale Force ouvrière construction (FG FO construction), 170, avenue Parmentier, CS 20006, 75479 Paris Cedex 10.

M. le secrétaire général, fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT, 47-49, rue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19.

M. le président, fédération BATIMAT-TP CFTC, 251, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris.

M. le président, syndicat national des cadres, techniciens et agents de maîtrise et assimilés des industries du bâtiment et des travaux publics et des activités annexes et connexes CFE-CGC BTP, 15, rue de Londres, 75009 Paris.

Brochure n° 3220

Convention collective nationale
IDCC : 1237. – CENTRES DE GESTION AGRÉÉS

AVENANT N° 17 DU 25 FÉVRIER 2013

RELATIF AUX CLASSIFICATIONS

NOR : ASET1450531M

IDCC : 1237

PRÉAMBULE

Le présent avenant intervient dans le cadre d'une volonté des partenaires sociaux de modifier le titre XI « Classification » et plus particulièrement d'actualiser la grille de classification pour l'adapter à la réalité du terrain.

Le titre XI « Classification » est modifié comme suit :

« L'ensemble des postes est classé en niveaux. La définition des niveaux découle d'une présentation identique reposant sur les critères suivants : technicité, autonomie, initiative/responsabilité.

Les connaissances théoriques minimales requises pour chaque niveau font référence à un niveau de connaissance retenu par les textes légaux ou réglementaires. Elles peuvent être acquises soit par la formation initiale ou continue, soit par l'expérience professionnelle.

Chaque niveau est subdivisé en catégories. A chaque catégorie correspondent un coefficient et une liste non exhaustive d'emplois.

La classification et donc le coefficient attribué à un salarié résultent de la nature et de la réalité des fonctions occupées, appréciées au regard de la grille de classification et de la liste non exhaustive des emplois. Le coefficient attribué au salarié sera fonction de l'activité principale exercée.

Le changement de qualification (coefficient), de niveau ou de fonction est acquis au salarié qui, indépendamment du niveau de connaissance théorique requis, fait état d'un temps de pratique professionnelle externe ou interne suffisant pour exercer la fonction pour laquelle il a été embauché ou promu. Ce temps d'expérience professionnelle est au minimum de 1 an pour les emplois de niveau 2 et de 2 ans pour les emplois de niveau 3 et de niveau 4.

Les emplois sont en outre divisés en deux échelons.

Le premier échelon correspond à un niveau de débutant dans la fonction.

Le deuxième échelon est acquis au salarié après un temps de pratique qui ne peut excéder 1 an.

Dans la mesure du possible, en cas de création ou de vacance de poste au sein du centre, l'emploi disponible sera offert au salarié du centre ayant une qualification professionnelle suffisante pour tenir cet emploi.

Le salaire minimum brut annuel de la catégorie s'obtient en multipliant le coefficient attribué en application des dispositions ci-dessus par la valeur du point.

Les accords de salaire fixeront successivement les valeurs du point, conformément à l'article 10 de la convention.

(Voir tableaux pages suivantes.)

Niveau 1

(Coefficients 200 à 210)

TECHNICITÉ	AUTONOMIE	INITIATIVE Responsabilité	COEFFICIENT	EMPLOI
Niveau de connaissance équivalent au CAP ou expérience professionnelle	Assure des fonctions, travaux faciles à exécuter après une simple mise au courant	Répétition de tâches caractérisées par leur simplicité, leur répétitivité ou leur analogie Placé sous le contrôle direct d'un salarié de niveau de qualification supérieur	200	Employé d'entretien (1 ^{er} échelon) Standardiste, employé de bureau (1 ^{er} échelon) Opérateur de saisie (1 ^{er} échelon)
Niveau de connaissance équivalent au CAP ou expérience professionnelle	Assure les fonctions, travaux faciles à exécuter après une simple mise au courant	Répétition de tâches caractérisées par leur simplicité, leur répétitivité ou leur analogie Placé sous le contrôle direct d'un salarié de niveau de qualification supérieur	210	Employé de coefficient 200 (1 ^{er} échelon) ayant acquis l'expérience requise et/ou une pratique jugée suffisante pour accéder au 2 ^e échelon

Niveau 2

(Coefficients 220 à 250)

TECHNICITÉ	AUTONOMIE	INITIATIVE Responsabilité	COEFFICIENT	EMPLOI
Emploi exigeant un niveau de formation minimal de type baccalauréat professionnel ou une expérience professionnelle équivalente	D'après les instructions de travail précises et détaillées indiquant les actions à accomplir, les limites à respecter, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles, il exécute un travail qualifié constitué par un ensemble d'opérations diverses à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre	Responsable de son propre travail dans les limites fixées ci-contre Placé sous le contrôle direct du salarié d'un niveau de qualification supérieur	220	Préparateur technique de dossiers effectuant la collecte et la relance des documents comptables et administratifs (1 ^{er} échelon) Secrétaire (1 ^{er} échelon)

TECHNICITÉ	AUTONOMIE	INITIATIVE Responsabilité	COEFFICIENT	EMPLOI
Emploi exigeant un niveau de formation minimal de type baccalauréat professionnel ou une expérience professionnelle équivalente	D'après les instructions de travail précises et détaillées indiquant les actions à accomplir, les limites à respecter, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles, il exécute un travail qualifié constitué par un ensemble d'opérations diverses à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre	Responsable de son propre travail dans les limites fixées ci-contre Placé sous le contrôle direct du salarié d'un niveau de qualification supérieur	230	Préparateur technique de dossiers effectuant la collecte et la relance des documents comptables et administratifs (2 ^e échelon) Assistant de formation (1 ^{er} échelon) Secrétaire (2 ^e échelon) Aide-comptable du centre (1 ^{er} échelon)
Emploi exigeant un niveau de formation minimal de type baccalauréat professionnel ou une expérience professionnelle équivalente	D'après les instructions de travail précises et détaillées indiquant les actions à accomplir, les limites à respecter, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles, il exécute un travail qualifié constitué par un ensemble d'opérations diverses à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre	Responsable de son propre travail dans les limites fixées ci-contre Placé sous le contrôle direct du salarié d'un niveau de qualification supérieur	240	Employé de coefficient 230 (1 ^{er} échelon) ayant acquis l'expérience requise et/ou une pratique jugée suffisante pour accéder au 2 ^e échelon Secrétaire spécialisée (1 ^{er} échelon)
Emploi exigeant un niveau de formation minimal de type baccalauréat professionnel ou une expérience professionnelle équivalente	D'après les instructions de travail précises et détaillées indiquant les actions à accomplir, les limites à respecter, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles, il exécute un travail qualifié constitué par un ensemble d'opérations diverses à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre	Responsable de son propre travail dans les limites fixées ci-contre Placé sous le contrôle direct du salarié d'un niveau de qualification supérieur	250	Secrétaire spécialisée (2 ^e échelon)

Niveau 3
(Coefficients 260 à 290)

TECHNICITÉ	AUTONOMIE	INITIATIVE Responsabilité	COEFFICIENT	EMPLOI
Emploi exigeant un niveau de formation minimal de type baccalauréat ou une expérience professionnelle équivalente	Exécute des travaux en fonction d'instructions générales sur les modes opératoires et les buts à atteindre	Responsable de son travail et peut avoir la responsabilité technique du travail exécuté par du personnel de qualification moindre Placé sous le contrôle d'un salarié de niveau de qualification supérieur	260	Assistant de formation ou d'études, spécialisé
Emploi exigeant un niveau de formation minimal de type baccalauréat ou une expérience professionnelle équivalente	Exécute des travaux en fonction d'instructions générales sur les modes opératoires et les buts à atteindre	Responsable de son travail et peut avoir la responsabilité technique du travail exécuté par du personnel de qualification moindre Placé sous le contrôle d'un salarié de niveau de qualification supérieur	270	Préparateur vérificateur de gestion, effectuant des contrôles de cohérence et de vraisemblance (1 ^{er} échelon) Assistant informatique (1 ^{er} échelon)
Emploi exigeant un niveau de formation minimal de type baccalauréat ou une expérience professionnelle équivalente	Exécute des travaux en fonction d'instructions générales sur les modes opératoires et les buts à atteindre	Responsable de son travail et peut avoir la responsabilité technique du travail exécuté par du personnel de qualification moindre Placé sous le contrôle d'un salarié de niveau de qualification supérieur	280	Employé de coefficient 270 (1 ^{er} échelon) ayant acquis l'expérience jugée suffisante pour accéder au 2 ^e échelon
Emploi exigeant un niveau de formation minimal de type baccalauréat ou une expérience professionnelle équivalente	Exécute des travaux en fonction d'instructions générales sur les modes opératoires et les buts à atteindre	Responsable de son travail et peut avoir la responsabilité technique du travail exécuté par du personnel de qualification moindre Placé sous le contrôle d'un salarié de niveau de qualification supérieur	290	Secrétaire de direction (1 ^{er} échelon) Assistant de formation ou d'études spécialisé confirmé

Niveau 4

(Coefficients 300 à 380)

TECHNICITÉ	AUTONOMIE	INITIATIVE Responsabilité	COEFFICIENT	EMPLOI
Emploi exigeant un niveau de formation minimal de type BTS, DUT ou licence, ou une expérience professionnelle équivalente	Analyse et exploitation d'informations diverses Nécessite des connaissances théoriques et pratiques	Dispose d'une certaine initiative sur le choix des moyens et des méthodes en fonction d'instructions à caractère général Responsable de son propre travail, il peut aussi assurer la responsabilité technique du travail exécuté par du personnel de qualification moindre	300	Comptable au sein du centre (1 ^{er} échelon)
Emploi exigeant un niveau de formation minimal de type BTS, DUT ou licence, ou une expérience professionnelle équivalente	Analyse et exploitation d'informations diverses Nécessite des connaissances théoriques et pratiques	Dispose d'une certaine initiative sur le choix des moyens et des méthodes en fonction d'instructions à caractère général Responsable de son propre travail, il peut aussi assurer la responsabilité technique du travail exécuté par du personnel de qualification moindre	310	Employé du coefficient 300 (1 ^{er} échelon) ayant acquis l'expérience requise ou une pratique jugée suffisante pour accéder au 2 ^e échelon
Emploi exigeant un niveau de formation minimal de type BTS, DUT ou licence, ou une expérience professionnelle équivalente	Analyse et exploitation d'informations diverses Nécessite des connaissances théoriques et pratiques	Dispose d'une certaine initiative sur le choix des moyens et des méthodes en fonction d'instructions à caractère général Responsable de son propre travail, il peut aussi assurer la responsabilité technique du travail exécuté par du personnel de qualification moindre	320	Analyste de gestion effectuant des ECCV (1 ^{er} échelon) Informaticien (1 ^{er} échelon) Secrétaire de direction (2 ^e échelon)

TECHNICITÉ	AUTONOMIE	INITIATIVE Responsabilité	COEFFICIENT	EMPLOI
Emploi exigeant un niveau de formation minimal de type BTS, DUT ou licence, ou une expérience professionnelle équivalente	Analyse et exploitation d'informations diverses Nécessite des connaissances théoriques et pratiques	Dispose d'une certaine initiative sur le choix des moyens et des méthodes en fonction d'instructions à caractère général Responsable de son propre travail, il peut aussi assurer la responsabilité technique du travail exécuté par du personnel de qualification moindre	340	Employé du coefficient 320 (1 ^{er} échelon) ayant acquis l'expérience requise ou une pratique jugée suffisante pour accéder au 2 ^e échelon Responsable technique d'études spécialisées (responsable de formation ou de statistiques) (1 ^{er} échelon)
Emploi exigeant un niveau de formation minimal de type BTS, DUT ou licence, ou une expérience professionnelle équivalente	Analyse et exploitation d'informations diverses Nécessite des connaissances théoriques et pratiques	Dispose d'une certaine initiative sur le choix des moyens et des méthodes en fonction d'instructions à caractère général Responsable de son propre travail, il peut aussi assurer la responsabilité technique du travail exécuté par du personnel de qualification moindre	360	Employé du coefficient 340 (1 ^{er} échelon) ayant acquis l'expérience requise et/ou une pratique jugée suffisante pour accéder au 2 ^e échelon Chef de mission
Emploi exigeant un niveau de formation minimal de type BTS, DUT ou licence, ou une expérience professionnelle équivalente	Analyse et exploitation d'informations diverses Nécessite des connaissances théoriques et pratiques	Dispose d'une certaine initiative sur le choix des moyens et des méthodes en fonction d'instructions à caractère général Responsable de son propre travail, il peut aussi assurer la responsabilité technique du travail exécuté par du personnel de qualification moindre	380	Responsable technique de formation où analyste à compétences particulières

Niveau 5
(Coefficients 400 à 510)

TECHNICITÉ	AUTONOMIE	INITIATIVE Responsabilité	COEFFICIENT	EMPLOI
Enseignement supérieur de 2 ^e cycle ou 3 ^e cycle ou diplôme équivalent	Encadrement, conception et animation	Hautes responsabilités dans le centre		Cadres et ingénieurs

Niveau 6
(Coefficients 520 et plus)

TECHNICITÉ	AUTONOMIE	INITIATIVE Responsabilité	COEFFICIENT	EMPLOI
	Le niveau 6 implique de très hautes responsabilités dans le centre. Elles peuvent correspondre à des fonctions d'appellation <i>a priori</i> identiques, mais font appel à des qualités professionnelles et des niveaux d'expérience différents, selon l'importance des centres			Cadres et ingénieurs

Fait à Paris, le 25 février 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FCGA.

Syndicats de salariés :

SNAPCGAA ;

FIECI CFE-CGC.

Brochure n° 3120

Convention collective nationale
IDCC : 468. – COMMERCE SUCCURSALISTE
DE LA CHAUSSURE

ACCORD DU 24 MARS 2014

RELATIF AU TEMPS PARTIEL

NOR : ASET1450538M

IDCC : 468

La branche du commerce succursaliste de la chaussure est un secteur où le nombre de salariés à temps partiel est particulièrement élevé, soit plus de 50 % des effectifs de la branche.

Aussi, la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi ayant prévu l'ouverture de négociations sur les modalités d'organisation du temps partiel « dès lors qu'au moins 1/3 de l'effectif de la branche professionnelle occupe un emploi à temps partiel », les partenaires sociaux de la branche se sont réunis afin de discuter de ce sujet.

Au préalable, les parties à l'accord rappellent que les métiers du commerce succursaliste de la chaussure recouvrent une pluralité de situations et de modèles économiques :

- petites boutiques de centre-ville avec parfois moins de deux salariés équivalents temps plein ;
- grandes surfaces spécialisées ;
- magasins de centres commerciaux avec de fortes amplitudes horaires.

Toutefois, il apparaît que le dénominateur commun à tous ces modèles économiques est la dépendance de l'activité au flux de clientèle et aux amplitudes horaires, ce qui impose par conséquent des contraintes d'organisation importantes, notamment en termes de durée du travail.

De plus, les entreprises de la branche ont vocation à recouvrir au maximum le territoire national, ce qui les oblige dans bien des cas à maintenir de petits établissements dans des villes petites et moyennes, jouant alors un rôle social et participant au maintien de l'activité économique. Ainsi, il est établi que le recours au temps partiel est essentiel pour protéger l'emploi, notamment dans les petits établissements où la marge de manœuvre pour maintenir l'équilibre économique est faible.

En outre, les entreprises doivent également faire face aux pics d'activité (variations climatiques, opérations commerciales, promotions...), mais également, dans leur organisation au quotidien, aux absences prévisibles ou non de leur personnel.

Face à ces caractéristiques économiques, le recours au temps partiel est un des paramètres essentiels dans l'organisation de l'activité des entreprises de la branche.

Ainsi, près de 1/3 des salariés de la branche sont actuellement à temps partiel avec un contrat de travail de moins de 21 heures par semaine.

Par ailleurs, La pratique des heures complémentaires est courante et permet à plus de deux salariés sur cinq de la branche d'effectuer régulièrement ou occasionnellement une durée effective de travail supérieure à celle prévue dans leur contrat hebdomadaire. En effet, les entreprises privilégient cette

voie au bénéfice des salariés en contrat à durée indéterminée qui maîtrisent les différents aspects de leur métier plutôt que de procéder à l'embauche de personnes en contrat à durée déterminée. Avec cet accord, cela permettra à ces mêmes salariés d'augmenter plus favorablement les horaires hebdomadaires.

La gestion du temps partiel, au regard des réalités économiques et organisationnelles susmentionnées, ne peut être résolue par l'unique application des dispositions légales. L'application *stricto sensu* de la loi relative à la sécurisation de l'emploi en ses dispositions ayant trait au temps partiel mettrait nécessairement en péril les petits établissements avec par conséquent un repositionnement des sociétés ayant un impact négatif sur l'environnement économique et social.

Soucieux de parvenir à un équilibre durable entre performance économique et dynamique sociale, les partenaires sociaux ont souhaité, par la voie du dialogue social, mettre en place un aménagement du temps partiel dans la branche, convaincus qu'il est possible de mobiliser salariés et employeurs autour d'un objectif commun visant à protéger l'emploi, tout en respectant les choix de vie des personnes.

Article 1^{er}

Durée du temps de travail

La durée minimale du temps de travail dans la branche est fixée à 21 heures hebdomadaires. Pour les contrats de travail en cours à l'entrée en vigueur de cet accord, et jusqu'au 1^{er} janvier 2016, cette durée minimale est applicable au salarié qui en fait la demande, sauf refus de l'employeur justifié par l'impossibilité d'y faire droit compte tenu de l'activité économique de l'entreprise.

Une durée inférieure peut s'appliquer :

- pour les salariés âgés de moins de 26 ans et poursuivant leurs études ;
- à la demande écrite et motivée d'un salarié souhaitant cumuler plusieurs emplois ou pour faire face à des contraintes personnelles ;
- dans le cas d'un remplacement d'un salarié absent partiellement (mi-temps thérapeutique, congé parental à temps partiel...) ;
- pour les CDD de remplacement de collaborateurs à temps partiel travaillant moins de 21 heures par semaine.

Les entreprises de la branche s'engagent à :

- ce que les horaires de travail des salariés à temps partiel ne comportent qu'une période d'interruption au cours de la même journée, cette interruption étant limitée à 2 heures au maximum ;
- la répartition, la durée et les plages horaires des périodes travaillées sur la semaine devront permettre à un salarié souhaitant compléter son activité chez un autre employeur de s'organiser et devront être inscrites dans le contrat de travail ;
- le délai de prévenance préalable à la modification des horaires devra être de 7 jours calendaires.

Conformément à l'article L. 3123-24 du code du travail, le refus de modification de ces horaires hebdomadaires ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Les périodes travaillées devront être organisées de façon à regrouper les horaires en journées ou demi-journées régulières ou complètes, avec une durée minimale quotidienne de travail de 3 heures par demi-journée. Par exception, les magasins fermant à l'heure du déjeuner pourront déroger à cette durée minimale de 3 heures par demi-journée, dans la mesure où leur amplitude d'ouverture ne leur permet pas d'atteindre cette durée minimale.

Article 2

Complément d'heures

Les entreprises de la branche auront la possibilité, avec l'accord du salarié, de conclure un avenant au contrat de travail augmentant temporairement la durée du travail hebdomadaire prévue par le contrat.

Le nombre maximal d'avenants est fixé à six par an et par salarié et est limité à 26 semaines par an et par salarié, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné.

Les heures effectuées au-delà de l'horaire hebdomadaire contractuel dans le cadre d'un avenant donneront lieu à une majoration du taux horaire de 15 %.

Les heures complémentaires effectuées au-delà du complément d'heures sont majorées de 25 %.

L'avenant au contrat de travail devra prévoir :

- le nombre d'heures hebdomadaires compris dans ce complément ;
- la majoration du taux horaire de 15 % ;
- la répartition de ces heures entre les journées et demi-journées de la semaine ;
- ainsi que la durée pendant laquelle ce complément d'heures s'applique.

Par ailleurs, les avenants sont accordés en fonction des compétences nécessaires à l'accomplissement des missions.

Pour rappel, un tel avenant nécessite l'accord du salarié. Le refus du salarié ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Article 3

Révision

Les parties s'engagent à se revoir pour renégocier les conditions de cet accord en cas de modifications de la législation sur le temps partiel.

Article 4

Date d'application

Ces dispositions sont applicables à l'issue du délai d'opposition avec effet le premier jour du mois suivant le dépôt du présent accord.

Article 5

Dépôt. – Extension

Le présent accord est établi en autant d'exemplaires qu'il est nécessaire pour que chaque signataire en reçoive un original. Les organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national qui ne seraient pas signataires du présent texte en recevront une copie.

En outre, et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera adressé, à l'expiration du délai des 15 jours d'opposition, à la direction générale du travail (une version papier et une version électronique) et auprès du conseil de prud'hommes de Paris (un exemplaire).

Les parties signataires conviennent de demander, dès connaissance du numéro de récépissé de dépôt, l'extension du présent accord auprès des services du ministre chargé du travail.

Fait à Paris, le 24 mars 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FEC.

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC.

Convention collective

IDCC : 783. – **CENTRES D'HÉBERGEMENT ET DE RÉADAPTATION SOCIALE
ET SERVICES D'ACCUEIL, D'ORIENTATION
ET D'INSERTION POUR ADULTES**
(15 octobre 1974)

ADHÉSION PAR LETTRE DU 20 FÉVRIER 2014
DE LA FÉDÉRATION SUD SANTÉ SOCIAUX À LA CONVENTION

NOR : ASET1450526M
IDCC : 783

SUD santé sociaux
70, rue Philippe-de-Girard
75018 Paris

Paris, le 20 février 2014.

Monsieur le président,

La fédération SUD santé sociaux,

Conformément au vote du conseil fédéral SUD santé-sociaux réuni en séance plénière des 30 et 31 janvier 2014 ;

Conformément aux dispositions de la loi du 20 août 2008 rénovant la démocratie sociale, transcrite dans le code du travail dans l'article L. 2261-3,

Notre organisation syndicale solidaires SUD santé sociaux, représentative au terme de l'arrêté du 24 juin 2013 dans la convention collective nationale des centres d'hébergement et de réadaptation sociale et dans les services d'accueil, d'orientation et d'insertion pour adultes (IDCC 0783), demande son adhésion à ladite convention collective.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le président, l'expression de nos salutations syndicalistes.

La secrétaire générale.

Brochure n° 3252

Convention collective nationale

IDCC : 3013. – LIBRAIRIE

ACCORD DU 26 MARS 2014

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX ET À LA PRIME D'ANCIENNETÉ

NOR : ASET1450537M

IDCC : 3013

PRÉAMBULE

Le présent accord a pour objet de fixer le niveau des rémunérations minimales de la librairie en application de la grille de classification issue de l'accord du 17 septembre 2009. Le présent accord de salaires conclu au titre de l'année 2014 fixe par conséquent les rémunérations minimales de la librairie pour les douze niveaux issus de l'accord de classification des emplois du 17 septembre 2009 et revalorise la grille de salaires issue de l'accord signé le 19 avril 2012 et étendue par arrêté du 7 août 2012.

En conséquence, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord régit les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises dont l'activité principale, en termes de chiffre d'affaires, est constituée de la vente de livres dans les départements français de la métropole ainsi que les DOM, DROM et COM.

Leur champ d'application comprend les commerces de librairie dont la clientèle est constituée de particuliers, d'entreprises ou d'administrations, que ces commerces vendent des livres neufs ou d'occasion, quelles que soient les modalités de vente de livres. A ce titre, le commerce de vente de livres *via* les nouveaux outils de communication, tel internet, est également compris dans le champ d'application de cet accord.

Sont visés :

- les commerces de librairie qui relèvent principalement du code 47.61Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de produits de papeterie ou de presse ;
- les commerces de livres d'occasion qui relèvent principalement du code 47.79Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de livres anciens et de valeur.

En cas de conflit de conventions collectives de branche applicables, le critère de détermination de la convention collective applicable est celui du chiffre d'affaires réalisé par l'activité de vente de livres. Dès lors que la vente de livres procure à une entreprise la plus grande partie de son chiffre d'affaires annuel, cet accord doit être appliqué.

Article 2

Principes généraux

Les barèmes de salaires minima garantis et de prime d'ancienneté sont fixés pour 35 heures hebdomadaires en moyenne, soit 151,67 heures mensuelles en moyenne, et s'appliquent donc aux salariés à temps plein.

Le salaire et les majorations perçus en contrepartie des heures supplémentaires éventuellement réalisées au-delà de 35 heures en moyenne n'entrent pas dans l'assiette de détermination du salaire minimum garanti par le présent accord.

Le salaire minimum et la prime d'ancienneté sont calculés au prorata en cas d'horaire hebdomadaire inférieur à 35 heures.

Article 3

Barème des rémunérations garanties

A compter de l'entrée en vigueur du présent accord, le montant des rémunérations mensuelles brutes garanties pour chaque coefficient sera le suivant :

(En euros.)

NIVEAU	RÉMUNÉRATION MENSUELLE brute garantie (151,67 heures en moyenne)
1	1 447
2	1 456
3	1 462
4	1 480
5	1 618
6	1 780
7	1 945
8	2 140
9	2 362
10	2 710
11	3 119
12	3 594

Article 4

Prime d'ancienneté

Les parties décident qu'à compter de l'entrée en vigueur du présent accord le barème de la prime d'ancienneté (art. 18, paragraphe c) de la convention collective nationale de la librairie du 24 mars 2011 sera le suivant :

(En euros.)

ANCIENNETÉ	MONTANT BRUT
3 ans	27
6 ans	45
9 ans	53

ANCIENNETÉ	MONTANT BRUT
12 ans	70
15 ans	88

Article 5

Entrée en vigueur

Il est expressément convenu entre les parties que le présent accord de salaires entrera en vigueur dans les entreprises et établissements de librairie au premier jour du mois suivant la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Le présent accord constitue un accord de révision des accords de salaires, respectivement conclus le 10 décembre 2008, le 17 juillet 2009, le 15 mars 2010, le 24 mars 2011 et le 19 avril 2012.

Article 6

Durée. – Révision. – Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 7

Dépôt

Les parties signataires mandatent l'organisation d'employeurs signataire pour effectuer les démarches nécessaires à l'obtention de l'extension du présent accord et les formalités de publicité.

Le présent accord sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 26 mars 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SLF.

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FCCS CFE-CGC.

FS CFDT ;

SNPELAC CFTC ;

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 11 MARS 2014

**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES,
AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS ANNUELS ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2014**

NOR : ASET1450528M

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, notamment en matière de progression raisonnée des rémunérations minimales annuelles garanties en 2014.

Par un prochain 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.

Les parties restent ouvertes en 2014 à poursuivre l'examen des modalités de leur dialogue social, avec l'attribution notamment de réunions préparatoires supplémentaires et préalables à toute négociation collective.

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

Les parties signataires ont convenu de procéder si nécessaire dans le courant du mois de septembre 2014 à un examen en commun de la situation économique et de ses incidences salariales.

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 2014.

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 4,66 €, pour un horaire de 35 heures hebdomadaires. Elle s'appliquera aux primes

d'ancienneté à compter du 1^{er} mars 2014, selon les modalités de calcul énoncées à l'article 16 de la convention collective, notamment en matière d'heures supplémentaires éventuelles.

Article 3

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 minimaux, 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 2014, un salaire brut inférieur aux valeurs annuelles convenues en fonction du coefficient. S'il s'avérait qu'un ou plusieurs mensuels 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 4

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 6,25 € pour l'année 2014.

Article 5

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 6

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 11 mars 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UDIMEC.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

ANNEXE I

Barème des taux effectifs garantis (janvier 2014)

(Base 35 heures)

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	OUVRIER	ADMINISTRATIF et technicien	AGENT de maîtrise	AGENT de maîtrise d'atelier
I	1	140	17 482	17 482		
	2	145	17 482	17 482		
	3	155	17 490	17 490		
II	1	170	17 496	17 496		
	2	180		17 502		
	3	190	17 519	17 519		
III	1	215	18 429	17 551	17 551	18 779
	2	225		17 587		
	3	240	19 155	18 242	18 242	19 519
IV	1	255	20 301	19 334	19 334	20 687
	2	270	21 462	20 440		
	3	285	22 631	21 554	21 554	23 062
V	1	305		22 971	22 971	24 579
	2	335		25 229	25 229	26 995
	3	365		27 490	27 490	29 415
	3	395		29 695	29 695	31 773

ANNEXE II

Rémunérations minimales hiérarchiques au 1^{er} mars 2014

Calculs effectués pour 151,67 heures mensuelles, sur une base de 35 heures hebdomadaires.

Valeur du point : 4,66 €.

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	OUVRIER		ADMINISTRATIF et technicien	AGENT de maîtrise		AGENT de maîtrise d'atelier	
I	1	140	O1	685,02	652,40				
	2	145	O2	709,49	675,70				
	3	155	O3	758,42	722,30				
II	1	170	P1	831,81	792,20				
	2	180			838,80				
	3	190	P2	929,67	885,40				
III	1	215	P3	1 052,00	1 001,90	AM1	1 001,90	AM1	1 072,03
	2	225			1 048,50				
	3	240	TA1	1 174,32	1 118,40	AM2	1 118,40	AM2	1 196,69
IV	1	255	TA2	1 247,72	1 188,30	AM3	1 188,30	AM3	1 271,48
	2	270	TA3	1 321,11	1 258,20				
	3	285	TA4	1 394,51	1 328,10	AM4	1 328,10	AM4	1 421,07
V	1	305			1 421,30	AM5	1 421,30	AM5	1 520,79
	2	335			1 561,10	AM6	1 561,10	AM6	1 670,38
	3	365			1 700,90	AM7	1 700,90	AM7	1 819,96
	3	395			1 840,70	AM7	1 840,70	AM7	1 969,55

ANNEXE III

Primes d'ancienneté au 1^{er} mars 2014

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

Valeur du point : 4,66 €.

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	MONTANT MENSUEL DES PRIMES D'ANCIENNETÉ				
			3 ans 3 %	6 ans 6 %	9 ans 9 %	12 ans 12 %	15 ans 15 %
Ouvrier							
I	1	140	20,55	41,10	61,65	82,20	102,75
	2	145	21,28	42,57	63,85	85,14	106,42
	3	155	22,75	45,50	68,26	91,01	113,76
II	1	170	24,95	49,91	74,86	99,82	124,77
	2	180					
	3	190	27,89	55,78	83,67	111,56	139,45
III	1	215	31,56	63,12	94,68	126,24	157,80
	2	225					
	3	240	35,23	70,46	105,69	140,92	176,15
IV	1	255	37,43	74,86	112,29	149,73	187,16
	2	270	39,63	79,27	118,90	158,53	198,17
	3	285	41,84	83,67	125,51	167,34	209,18
V	1	305					
	2	335					
	3	365					
	3	395					
Administratif, technicien et agent de maîtrise							
I	1	140	19,57	39,14	58,72	78,29	97,86
	2	145	20,27	40,54	60,81	81,08	101,36
	3	155	21,67	43,34	65,01	86,68	108,35
II	1	170	23,77	47,53	71,30	95,06	118,83
	2	180	25,16	50,33	75,49	100,66	125,82
	3	190	26,56	53,12	79,69	106,25	132,81
III	1	215	30,06	60,11	90,17	120,23	150,29
	2	225	31,46	62,91	94,37	125,82	157,28
	3	240	33,55	67,10	100,66	134,21	167,76

NIV.	ÉCH.	COEF.	MONTANT MENSUEL DES PRIMES D'ANCIENNETÉ				
			3 ans 3 %	6 ans 6 %	9 ans 9 %	12 ans 12 %	15 ans 15 %
IV	1	255	35,65	71,30	106,95	142,60	178,25
	2	270	37,75	75,49	113,24	150,98	188,73
	3	285	39,84	79,69	119,53	159,37	199,22
V	1	305	42,64	85,28	127,92	170,56	213,20
	2	335	46,83	93,67	140,50	187,33	234,17
	3	365	51,03	102,05	153,08	204,11	255,14
	3	395	55,22	110,44	165,66	220,88	276,11
Agent de maîtrise d'atelier							
I	1	140					
	2	145					
	3	155					
II	1	170					
	2	180					
	3	190					
III	1	215	32,16	64,32	96,48	128,64	160,80
	2	225					
	3	240	35,90	71,80	107,70	143,60	179,50
IV	1	255	38,14	76,29	114,43	152,58	190,72
	2	270					
	3	285	42,63	85,26	127,90	170,53	213,16
V	1	305	45,62	91,25	136,87	182,49	228,12
	2	335	50,11	100,22	150,33	200,45	250,56
	3	365	54,60	109,20	163,80	218,40	272,99
	3	395	59,09	118,17	177,26	236,35	295,43

Convention collective départementale

**IDCC : 1365. – INDUSTRIES DE TRANSFORMATION DES MÉTAUX
(Meurthe-et-Moselle)
(4 février 1976)**

(Étendue par arrêté du 27 novembre 1981,
Journal officiel du 31 décembre 1981)

ACCORD DU 28 FÉVRIER 2014

RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES,
AUX GARANTIES DE RÉMUNÉRATION EFFECTIVE ET AUX PRIMES
POUR L'ANNÉE 2014

NOR : ASET1450532M

IDCC : 1365

Entre :

L'UIMM de Meurthe-et-Moselle,

D'une part, et

La CFE-CGC métallurgie de Lorraine ;

La CGT-FO métallurgie de Meurthe-et-Moselle ;

La CFDT métallurgie de Meurthe-et-Moselle ;

La CFTC métallurgie de Meurthe-et-Moselle,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

*Rémunération minimale hiérarchique (RMH)
(art. 15 de l'avenant « Mensuels »)*

La valeur du point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est fixée à compter du 1^{er} avril 2014 à 5 € pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sur la base mensualisée de 151,67 heures.

Conformément aux articles 15 et 18 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries de transformation des métaux de Meurthe-et-Moselle, la prime d'ancienneté varie avec l'horaire de travail. En conséquence, elle est adaptée à l'horaire de travail effectif.

Article 2

Garanties de rémunération effective (GRE) *(art. 15 de l'avenant « Mensuels »)*

Le barème de garanties de rémunération effective (GRE), pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sur la base mensualisée de 151,67 heures, est fixé comme suit, à partir de l'année 2014.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	BARÈME
V	3	395	31 749
	3	365	29 052
	2	335	26 823
	1	305	24 103
IV	3	285	22 559
	2	270	21 293
	1	255	20 454
III	3	240	19 948
	2	225	18 954
	1	215	18 374
II	3	190	18 306
	2	180	18 281
	1	170	18 259
I	3	155	18 229
	2	145	18 218
	1	140	18 207

Article 3

Prime de vacances *(art. 22 des clauses générales)*

Le montant de la prime de vacances versée à compter du 1^{er} juin 2014 et afférente aux congés payés correspondant à la période de référence du 1^{er} juin 2013 au 31 mai 2014 est fixé à 800 € pour un congé complet de 30 jours ouvrables, soit 26,66 € par jour ouvrable de congé principal.

La prime de vacances est calculée selon les modalités de l'article 22 des clauses générales de la convention collective de travail des industries de transformation des métaux de Meurthe-et-Moselle.

Article 4

Prime de panier de nuit *(art. 22 de l'avenant « Mensuels »)*

Le montant de la prime de panier de nuit versée à compter du 1^{er} avril 2014 est fixé à 6,80 €.

Article 5

Extension

Les parties signataires s'emploieront à obtenir l'extension du présent accord.

Article 6

Dépôts

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chaque délégation signataire et pour dépôt à la DIRECCTE et au CPH.

Ces deux dépôts seront effectués par l'union des industries et métiers de la métallurgie de Meurthe-et-Moselle.

Fait à Maxéville, le 28 février 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3060

Convention collective nationale

IDCC : 1930. – MEUNERIE

AVENANT N° 42 DU 11 FÉVRIER 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} FÉVRIER 2014

NOR : ASET1450518M
IDCC : 1930

Entre :

L'ANMF ;

Le SRF ;

Le CFSI ;

Le SNIA,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FGA CFDT,

D'autre part,

Préalablement, il est rappelé ce qui suit :

Les partenaires sociaux se sont réunis en janvier 2014 dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires minimaux.

Après divers échanges, les partenaires sociaux sont parvenus à un accord dans les termes qui suivent.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

*Objet de l'avenant et intégration de son contenu
dans la convention collective*

Le présent avenant a pour objet de revaloriser les minima professionnels applicables aux salariés relevant de la convention collective de la meunerie.

Il fixe les minima professionnels définis à l'annexe B de l'annexe I relative à la grille de salaires rattachée au système de classifications par critères classants ainsi qu'à l'annexe D de l'annexe I relative à la grille de salaires par coefficients.

Ces nouvelles annexes B et D à l'annexe I « Salaires » de la convention collective de la meunerie, modifiées selon les dispositions figurant aux articles 2 et 3 du présent avenant, annulent et remplacent les annexes B et D définies par l'avenant n° 39 du 16 janvier 2013.

Article 2

*Modification de l'annexe B à l'annexe I « Salaires » :
rémunération mensuelle minimale (REMM), niveaux I à IX*

A partir du 1^{er} février 2014, les montants bruts de la rémunération mensuelle minimale garantie aux salariés en contrepartie d'une durée de travail effectif de 151,67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires) sont fixés comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMAL à partir du 1 ^{er} février 2014
I	1 461,50
II	1 536,27
III	1 613,09
IV	1 700,14
V	1 925,46
VI	2 253,20
VII	2 755,05
VIII	3 313,23
IX	4 147,93

Dans le cadre d'un forfait annuel en jours convenu avec un salarié cadre (classé *a minima* au niveau VI), conformément à l'article 15 de l'avenant n° 5 du 12 mars 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail, le salaire minimal de son niveau détermine la REMM brute minimale devant être versée à un salarié occupé sur la base annuelle de 218 jours, sans préjudice de l'application des dispositions de l'article 1^{er} de l'annexe I « Salaires ».

Lorsque la durée de travail dont relève le salarié est différente de 151,67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires), il y a lieu de calculer les minima applicables au prorata de la durée de travail de l'intéressé indépendamment des majorations légales éventuellement dues.

Article 3

Modification de l'annexe D à l'annexe I « Salaires »

Les salaires définis par la présente annexe sont des minima conventionnels. En conséquence, leur fixation n'emporte pas, en tant que telle, de conséquences au niveau des salaires réels versés aux salariés, dans la mesure où ces derniers s'avèrent être équivalents ou supérieurs.

Cette annexe qui fixe la grille de salaires minima par coefficients reste applicable pendant le délai de mise en place des nouvelles classifications (annexe VI « Classifications »), soit jusqu'au 6 juin 2014.

Dans ce cadre, il est rappelé que les entreprises ont la possibilité de continuer à appliquer les dispositions de l'article 14 de l'avenant n° 5 du 12 mars 1999 relatives à la prime d'ancienneté et au congé de fractionnement.

A partir du 1^{er} février 2014, les montants bruts de la rémunération mensuelle minimale garantie aux salariés continuant à relever temporairement de l'ancienne classification reposant sur des

coefficients inférieurs à 220 en contrepartie d'une durée de travail effectif de 151,67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires) sont fixés comme suit.

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MENSUELLE minimale à partir du 1 ^{er} février 2014
I	120	1 450,68
	125	1 456,05
	130	1 461,41
	135	1 466,77
II	140	1 472,14
	145	1 477,52
	150	1 482,86
	155	1 488,23
	160	1 493,60
	165	1 498,97
III	170	1 504,33
	175	1 513,99
	180	1 539,74
	185	1 564,42
	190	1 589,10
	195	1 613,77
IV	200	1 638,46
	205	1 659,84
	210	1 684,46

Lorsque la durée de travail dont relève le salarié est différente de 151,67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires), il y a lieu de calculer les minima applicables au prorata de la durée de travail de l'intéressé indépendamment des majorations légales éventuellement dues.

A partir du 1^{er} février 2014, le montant brut de la rémunération mensuelle minimale applicable aux salariés justifiant d'un coefficient égal ou supérieur à 220 en contrepartie d'une durée de travail effectif de 151,67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires) est déterminé par application de la formule de calcul suivante, dans laquelle C représente le coefficient hiérarchique attribué à l'intéressé, conformément aux dispositions de l'annexe « Classifications ».

A partir du 1^{er} février 2014 : $REMM = 1\,086,38 + (5,555 \times [C - 100])$.

(En euros.)

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MENSUELLE minimale à partir du 1 ^{er} février 2014
220	1 752,98
250	1 919,63
300	2 197,38
350	2 475,13

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MENSUELLE minimale à partir du 1 ^{er} février 2014
400	2 752,88
450	3 030,63
500	3 308,38
550	3 586,13
600	3 863,88
650	4 141,63
700	4 419,38

Dans le cadre d'un forfait annuel en jours convenu avec un salarié cadre (classé à un coefficient au moins égal à 300), conformément à l'article 15 de l'avenant n° 5 du 12 mars 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail, la formule de calcul définie ci-dessus détermine la REMM brute minimale devant être versée à un salarié occupé sur la base annuelle de 218 jours, sans préjudice de l'application des dispositions de l'article 1^{er} de l'annexe I « Salaires ».

Lorsque la durée de travail dont relève le salarié est différente de 151,67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires), il y a lieu de calculer les minima applicables au prorata de la durée de travail de l'intéressé indépendamment des majorations légales éventuellement dues.

Article 4

Date d'application

Les partenaires sociaux souhaitent que les entreprises puissent bénéficier de la nouvelle grille de salaire minima par niveaux au plus tôt.

En conséquence, le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} février 2014 pour les parties signataires et s'appliquera donc à l'ensemble des entreprises adhérentes aux syndicats signataires et à leurs salariés à compter de cette date.

Le présent accord s'appliquera à l'ensemble des entreprises de la branche et à leurs salariés, le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Les partenaires sociaux demandent donc expressément aux services du ministre chargé du travail une application de l'accord la plus rapide possible.

Article 5

Publicité et dépôt

Le présent avenant sera déposé auprès de la direction générale du travail et au conseil des prud'hommes de Paris conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Article 6

Extension

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 11 février 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3011

Convention collective nationale

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

Brochure n° 3068

Convention collective nationale

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

Brochure n° 3242

Convention collective nationale

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

Brochure n° 3250

Convention collective nationale

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

ACCORD DU 6 FÉVRIER 2014
RELATIF À L'ORGANISATION DES RÉUNIONS PARITAIRES

NOR : ASET1450525M

PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des discussions paritaires engagées depuis 2012 sur la raison d'être du dialogue social et de son financement.

Il fait suite à la dénonciation, par la partie patronale, de l'accord du 20 novembre 2002.

Il est enfin signé, pour l'année 2014, dans un contexte particulier d'évolution législative concernant la représentativité syndicale et le financement du paritarisme. Ce contexte justifie sa durée déterminée, les parties signataires convenant de poursuivre dès 2014 leur réflexion sur le financement des moyens du dialogue social.

Elles se fixent pour ambition de s'entendre, à terme, sur un projet global intersecteurs papiers-cartons.

Article 1^{er}

Commissions et réunions paritaires

1.1. Commission paritaire de négociation

Les commissions paritaires de négociation sont composées d'un nombre maximum de représentants désignés par chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau du champ conventionnel considéré et d'un nombre au plus égal de représentants de la partie patronale.

Le nombre maximum de représentants salariés est fixé à six représentants (comprenant le représentant fédéral) par organisation syndicale représentative de salariés.

Le nombre de commissions paritaires, pour l'année 2014, est fonction d'un calendrier annuel qui a déjà été arrêté à l'occasion de la réunion paritaire du 10 décembre 2013.

1.2. Réunions préparatoires

En vue de la tenue des sessions de négociation paritaire sur un sujet donné, il est prévu la possibilité pour chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau national d'organiser des réunions dites préparatoires.

Ces réunions auront pour objectif de définir les mandats utiles à l'entrée en négociation et utiles à la finalisation de cette dernière.

En tout état de cause, elles seront déclenchées à l'initiative des parties prenantes, d'un commun accord, à la négociation et se situeront idéalement en début et fin de négociation, sauf si celles-ci s'inscrivent dans une longue temporalité et/ou une complexité particulière.

A ces réunions préparatoires pourront être convoqués des salariés représentant les organisations syndicales représentatives au niveau conventionnel, à raison d'un représentant par entreprise et par organisation syndicale, sauf accord d'entreprise ou d'établissement plus favorable.

Le nombre de déplacements par réunion préparatoire est limité à 30 personnes par organisation syndicale de salariés.

1.3. Groupes de travail paritaires restreints

En vue de préparer les négociations devant être conduites en réunions paritaires de négociation, des groupes de travail paritaires restreints pourront être réunis, d'un commun accord entre la délégation patronale et les représentants fédéraux des organisations syndicales représentatives de salariés.

Ces groupes de travail sont composés, sauf circonstance exceptionnelle, de deux ou trois représentants selon la technicité du sujet désigné par chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau national et d'un nombre au plus égal de représentants de la partie patronale. Une réunion préparatoire composée des membres du groupe de travail pourra être organisée en préalable sur 1 demi-journée.

Ces groupes de travail ne pourront pas se substituer à la négociation, ils permettent aux différentes parties d'échanger leurs points de vues avant qu'un texte ne soit formalisé.

Article 2

Garantie d'indemnisation des rémunérations et remboursement des frais de déplacement

2.1. Garantie d'indemnisation des rémunérations

La participation de salariés à une réunion paritaire de négociation, à une réunion préparatoire ou à un groupe de travail paritaire ne peut entraîner une perte de rémunération. En conséquence, le salarié bénéficiera, par l'entreprise à laquelle il appartient, du maintien du salaire qu'il aurait perçu s'il avait normalement travaillé. Il est entendu que le salarié ne pourra en aucun cas subir un préjudice financier découlant de sa participation à une des réunions prévues dans le présent texte.

2.2. Remboursement des frais de déplacement

Les frais de déplacement et d'hébergement indispensables aux salariés désignés pour participer à une réunion paritaire de négociation, à une réunion préparatoire ou à un groupe de travail paritaire sont remboursés par l'entreprise sur la base de justificatifs. Le cas échéant, celle-ci pourra se référer *a minima* au barème de remboursement fixé pour les administrateurs de l'OPCA 3+.

Article 3

Autorisation d'absence

Les demandes d'autorisation d'absence pour participer aux réunions paritaires à un groupe de travail restreint ou préparatoires doivent être adressées dans un délai raisonnable qui ne nuit pas à la bonne marche de l'entreprise et doivent être accompagnées d'un document officiel d'invitation à participer auxdites réunions.

La délégation patronale est à l'initiative de l'organisation des réunions paritaires. Sauf circonstance exceptionnelle, les convocations sont adressées aux organisations syndicales représentatives de salariés au moins 30 jours avant la date prévue de rencontre. Les organisations syndicales de salariés sont à l'initiative de l'organisation des réunions préparatoires, ces dernières devant nécessairement être rattachées à l'organisation d'une réunion paritaire.

Par principe, les temps de trajet pour se rendre aux réunions ou groupes de travail ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif. Les entreprises sont toutefois invitées à tenir compte de la situation des salariés désignés à participer aux réunions nationales au regard des règles régissant les temps de repos journalier et hebdomadaire.

Les accidents éventuellement subis lors des réunions prévues ci-dessus ainsi que les trajets pour s'y rendre entraîneront l'application des règles conventionnelles et/ou d'entreprise relatives à l'indemnisation des accidents de travail et de trajet.

Article 4

Dispositions générales relatives à l'application de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée couvrant l'année 2014. Il prendra fin, en tout état de cause, au 31 décembre 2014.

Le présent accord est signé dans le cadre du champ d'application des conventions collectives :

- n° 3011 (IDCC 700) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la production des papiers, cartons et celluloses ;
- n° 3068 (IDCC 707) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la transformation des papiers, cartons et de la pellicule cellulosique ;
- n° 3242 (IDCC 1492) : convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la production des papiers, cartons et celluloses ;
- n° 3250 (IDCC 1495) : convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la transformation des papiers et cartons et des industries connexes.

Il est entendu que les présentes dispositions ne peuvent remettre en cause les avantages plus favorables existant dans les entreprises.

Fait à Paris, le 6 février 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UNIDIS.

Syndicats de salariés :

FCE CFDT ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FFSCEGA CFTC ;

FG FO construction.

Brochure n° 3116

Conventions collectives nationales

**IDCC : 413. – ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES
POUR PERSONNES INADAPTÉES ET HANDICAPÉES**

IDCC : 1001. – MÉDECINS SPÉCIALISTES QUALIFIÉS

ADHÉSION PAR LETTRE DU 19 FÉVRIER 2014
DE LA FÉDÉRATION SUD SANTÉ SOCIAUX À LA CONVENTION

NOR : ASET1450527M
IDCC : 413

SUD santé sociaux
70, rue Philippe-de-Girard
75018 Paris

Paris, le 19 février 2014.

Monsieur le président,

La fédération SUD santé sociaux,

Conformément au vote du conseil fédéral SUD santé sociaux réuni en séance plénière des 30 et 31 janvier 2014 ;

Conformément aux dispositions de la loi du 20 août 2008 rénovant la démocratie sociale, transcrite dans le code du travail dans l'article L. 2261-3,

Notre organisation syndicale solidaires SUD santé sociaux, représentative au terme de l'arrêté du 24 juin 2013 dans la convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées (IDCC 413), demande son adhésion à ladite convention collective.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le président, l'expression de nos salutations syndicalistes.

La secrétaire générale.

Brochure n° 3364

Convention collective nationale
RÉGIME SOCIAL DES INDÉPENDANTS
IDCC : 2796. – **Personnel de direction**

Brochure n° 3365

Convention collective nationale
RÉGIME SOCIAL DES INDÉPENDANTS
IDCC : 2797. – **Praticiens-conseils**

Brochure n° 3366

Convention collective nationale
RÉGIME SOCIAL DES INDÉPENDANTS
IDCC : 2798. – **Employés et cadres**

ACCORD DU 5 SEPTEMBRE 2012
RELATIF À L'ACQUISITION DE TITRES-RESTAURANTS

NOR : ASET1450522M
IDCC : 2796, 2797, 2798

Vu la loi de finances pour 2012 ;
Vu le code général des impôts, notamment l'article 81 ;
Vu le code de la sécurité sociale, notamment les articles L. 131-4, L. 123-1, L. 123-2 et L. 123-2-1 ;
Vu le code du travail, notamment les articles L. 2241-1, L. 2231-6 et D. 2231-2 ;
Vu la convention collective nationale spéciale de travail des praticiens-conseils des caisses du régime social des indépendants du 15 juin 2007 (IDCC 2797) ;
Vu la convention collective du personnel de direction du régime social des indépendants du 20 mars 2008 (IDCC 2796) ;
Vu la convention collective du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008 (IDCC 2798),
il a été conclu le présent accord.

Article 1^{er}

Règles générales

La contribution des organismes appliquant les conventions collectives susvisées à l'acquisition des titres-restaurants en faveur de leur personnel est fixée à 5,29 €, la participation de l'employeur étant égale à 60 % de la valeur faciale du titre.

Article 2

Dispositions d'application

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant l'agrément ministériel visé aux articles L. 123-1, L. 123-2 et L. 123-2-1 du code de la sécurité sociale.

Il s'appliquera dans l'ensemble des organismes auxquels s'appliquent les conventions collectives susvisées, sans nécessiter de texte d'application.

En cas d'opposition régulière au présent accord, celui-ci ne produira aucun effet et ne pourra être considéré comme comportant un engagement unilatéral de la partie employeur.

Il sera déposé par la partie la plus diligente conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Saint-Denis, le 5 septembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

RSI.

Syndicats de salariés :

CGT-FO ;

PSTE CFDT ;

IIRC CFE-CGC ;

PSE CFTC ;

FNPOS CGT.

Brochure n° 3031

Convention collective nationale
IDCC : 897. – SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL
INTERENTREPRISES

ACCORD DU 26 FÉVRIER 2014
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES ANNUELLES GARANTIES
AU 1^{ER} JANVIER 2014
NOR : ASET1450539M
IDCC : 897

Entre :

Le CISME,

D'une part, et

La FNSS CFDT ;

La FFSAS CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Conformément à l'article 21 de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises, après négociation, les rémunérations minimales annuelles garanties sont revalorisées, toutes classes confondues, de 1 %, par rapport à celles indiquées dans l'accord du 20 juin 2013 portant révision partielle de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises, à compter du 1^{er} janvier 2014.

Ainsi, les rémunérations minimales annuelles garanties s'établissent conformément au tableau ci-après :

(En euros.)

CLASSE	RÉMUNÉRATION MINIMALE annuelle garantie applicable au 1 ^{er} janvier 2014
1	19 534
2	19 925
3	20 323
4	20 730
5	21 144
6	21 779
7	22 432

CLASSE	RÉMUNÉRATION MINIMALE annuelle garantie applicable au 1 ^{er} janvier 2014
8	23 148
9	23 981
10	24 845
11	25 739
12	26 666
13	27 625
14	28 620
15	29 651
16	30 718
17	31 824
18	32 969
19	34 156
20	35 386
21	68 478

Par ailleurs, conformément à l'article 3.1 de l'annexe réglant les dispositions particulières aux cadres, au 1^{er} janvier 2014, la garantie d'évolution des rémunérations minimales annuelles du personnel cadre se présente comme suit :

**Garantie d'évolution des rémunérations minimales annuelles
du personnel cadre au 1^{er} janvier 2014**

(En euros.)

NOMBRE d'années de présence dans le SSTI	POURCENTAGE d'augmentation des rémunérations minimales annuelles	CLASSE 14	CLASSE 16	CLASSE 19	CLASSE 21
Entrée dans le SSTI		28 620	30 718	34 156	68 478
2	5	30 051	32 254	35 864	71 902
5	10	31 482	33 790	37 572	75 326
10	15	32 913	35 326	39 279	78 750
15	18	33 772	36 247	40 304	80 804
21	21	34 630	37 169	41 329	82 858

Fait à Paris, le 26 février 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3031

Convention collective nationale
IDCC : 897. – SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL
INTERENTREPRISES

AVENANT DU 26 FÉVRIER 2014
RELATIF À L'INDEMNISATION DES FRAIS DE DÉPLACEMENT ET DE REPAS
AU 1^{ER} JANVIER 2014
NOR : ASET1450540M
IDCC : 897

Entre :

Le CISME,

D'une part, et

La FNSS CFDT ;

La FFSAS CFE-CGC ;

La FEC FO ;

La FSS CFTC ;

La FSAS CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Indemnisation des frais de déplacement

Les montants des indemnités kilométriques prévues à l'article 2.1 de l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas sont modifiés comme suit au 1^{er} janvier 2014 :

- véhicule automobile ou motocyclette de 5 CV fiscaux et moins : 0,40 €/km ;
- véhicule automobile ou motocyclette de 6 ou 7 CV fiscaux et plus : 0,425 €/km ;
- cyclomoteur (cylindrée inférieure à 50 cm³) : 0,25 €/km ;
- vélomoteur (cylindrée de 50 cm³ à moins de 125 cm³) : 0,31 €/km.

Article 2

Indemnisation des frais de repas

Le montant de l'indemnité de repas prévue à l'article 2.2 de l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas est fixé à 15,20 € à compter du 1^{er} janvier 2014.

Article 3

Caractère impératif du présent avenant

Il est rappelé que le présent avenant à l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas, lequel est indissociable de la convention collective nationale dont il constitue lui-même un avenant, a un caractère impératif et que, par conséquent, il ne peut y être dérogé dans un sens défavorable aux salariés par accord d'entreprise conclu dans le cadre du dernier alinéa de l'article L. 2253-3 du code du travail.

Article 4

Dépôt

Le présent avenant à l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Paris, le 26 février 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3106

Convention collective nationale
IDCC : 18. – INDUSTRIE TEXTILE

AVENANT N° 48 DU 13 FÉVRIER 2014
RELATIF AUX SALAIRES AU 1^{ER} FÉVRIER 2014

NOR : ASET1450519M
IDCC : 18

Entre :

L'UIT,

D'une part, et

La FS CFDT ;

La FCMTE CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Dispositions communes

Le présent accord a pour objet de revaloriser dans l'industrie textile les barèmes de rémunérations minimales garanties et en conséquence les indemnités conventionnelles de chômage partiel. Les barèmes sont présentés en termes de minima mensuels. Les montants mensuels des rémunérations minimales garanties résultant du présent accord sont calculés sur une base de 152,25 heures (pour un horaire de 35 heures par semaine).

Les rémunérations minimales garanties visées ci-dessus s'entendent conformément à l'article 73 A c de la convention collective nationale. Toutefois, uniquement pour l'application du présent accord et par dérogation à la disposition fixée par l'article 73 A c, 8°, les entreprises pourront intégrer dans les rémunérations minimales garanties des suppléments de valeur personnelle expressément notifiés comme tels.

Par ailleurs, dans le cadre du présent accord, il sera fait application des dispositions prévues par l'accord du 23 mars 1972 concernant les éléments de la rémunération liés aux rémunérations minimales garanties.

Article 2

Révision des barèmes de rémunérations minimales garanties

Les rémunérations minimales mensuelles garanties des ouvriers font l'objet des barèmes annexés ci-joints, applicables au 1^{er} février 2014.

Article 3

Indemnisation conventionnelle du chômage partiel

Les barèmes conventionnels de chômage partiel seront revalorisés sur la base des barèmes annexés au présent accord national.

Article 4

Garantie collective au rendement

La moyenne horaire des rémunérations par poste des ouvriers travaillant au rendement devra dépasser de 0,19 € l'heure les rémunérations minimales garanties ramenées à leur taux horaire (voir sur le régime de cette garantie collective l'article 73 *b*, 1°, de la convention collective nationale de l'industrie textile).

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

**Barème des rémunérations minimales mensuelles garanties
au 1^{er} février 2014**

(En euros.)

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MINIMALE mensuelle garantie
120	1 456
125	1 456
131	1 461
138	1 461
145	1 467
152	1 467
160	1 475
170	1 475
180	1 485
190	1 485
200	1 490
210	1 500
220	1 515

Brochure n° 3106

Convention collective nationale
IDCC : 18. – INDUSTRIE TEXTILE

AVENANT N° 48 DU 13 FÉVRIER 2014
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES GARANTIES
AU 1^{ER} FÉVRIER 2014
NOR : ASET1450521M
IDCC : 18

Entre :

L'UIT,

D'une part, et

La FS CFDT ;

La FCMTE CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les barèmes de rémunérations minimales mensuelles garanties figurent en annexe.

Article 2

Les dates et conditions d'application sont les mêmes que celles retenues pour l'application de l'avenant concernant le personnel ouvrier.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des rémunérations minimales mensuelles garanties au 1^{er} février 2014

(En euros.)

COEFFICIENTS regroupés	RÉMUNÉRATION MINIMALE mensuelle garantie	COEFFICIENTS regroupés	RÉMUNÉRATION MINIMALE mensuelle garantie
120	1 456	246 à 250	1 544
121 à 125	1 456	251 à 255	1 571
126 à 130	1 461	256 à 260	1 592
131 à 135	1 461	261 à 265	1 614
136 à 140	1 461	266 à 270	1 637
141 à 145	1 467	271 à 275	1 660
146 à 150	1 467	276 à 280	1 682
151 à 155	1 467	281 à 285	1 704
156 à 160	1 475	286 à 290	1 727
161 à 165	1 475	291 à 295	1 755
166 à 170	1 475	296 à 300	1 778
171 à 175	1 480	301 à 305	1 799
176 à 180	1 485	306 à 310	1 823
181 à 185	1 485	311 à 315	1 845
186 à 190	1 485	316 à 320	1 870
191 à 195	1 488	321 à 325	1 891
196 à 200	1 490	326 à 330	1 913
201 à 205	1 495	331 à 335	1 939
206 à 210	1 500	336 à 340	1 959
211 à 215	1 505	341 à 345	1 986
216 à 220	1 515	346 à 350	2 006
221 à 225	1 518	351 à 355	2 031
226 à 230	1 523	356 à 360	2 053
231 à 235	1 528		
236 à 240	1 533		
241 à 245	1 538		

Brochure n° 3106

Convention collective nationale
IDCC : 18. – INDUSTRIE TEXTILE

AVENANT N° 48 DU 13 FÉVRIER 2014
RELATIF À L'ANNEXE IV « SALAIRES » AU 1^{ER} FÉVRIER 2014

NOR : *ASET1450520M*
IDCC : 18

Entre :

L'UIT,

D'une part, et

La FS CFDT ;

La FCMTE CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les barèmes de rémunérations minimales mensuelles garanties concernant les ingénieurs et cadres confirmés figurent en annexe. Les dates et conditions d'application sont les mêmes que celles retenues pour l'application de l'avenant « Ouvriers ».

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

**Barème des rémunérations minimales mensuelles garanties
au 1^{er} février 2014**

(En euros.)

POSITION	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION minimale mensuelle garantie
A. – Débutants	300	1 778
	330	1 913
	360	2 053
B. – Ingénieurs et cadres confirmés	400	2 238
	450	2 503
	500	2 789
	550	3 065
	600	3 344
	650	3 619
Position supérieure	800	4 452

Directeur de la publication : Yves Struillou

165140180-000514

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
