

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2014/20 DU 7 JUIN 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° 20.

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2014/20

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Assurances et/ou réassurances (entreprises de courtage) : accord du 17 juin 2013 relatif à la répartition des fonds d'affectation aux CFA	4
Boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales [Bouches-du-Rhône]) : avenant n° 2 du 6 mars 2014 relatif aux salaires horaires minimaux au 1 ^{er} mars 2014.....	6
Chimie (industries) : accord du 14 mars 2014 relatif au régime de frais de santé	9
Economie sociale et solidaire : accord du 21 février 2014 relatif à l'insertion professionnelle et à l'emploi des jeunes	12
Habitat (PACT et ARIM) : accord du 28 novembre 2013 relatif aux salaires au 1 ^{er} janvier 2014	35
Imprimerie (labour et industries graphiques) : accord du 31 mars 2014 relatif à la politique salariale pour l'année 2014.....	37
Lin (rouissage et teillage) : avenant n° 25 du 5 mars 2013 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} mars 2013	39
Lin (rouissage et teillage) : avenant n° 24 du 31 octobre 2013 relatif aux classifications	41
Lin (rouissage et teillage) : avenant n° 1 du 31 janvier 2014 relatif à la mise en place d'une assurance complémentaire frais de santé	48
Lin (rouissage et teillage) : avenant n° 26 du 31 janvier 2014 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} février 2014.....	50
Matériaux de construction (négoce [ouvriers, ETAM]) : avenant n° 11 du 25 février 2014 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} avril 2014.....	52
Métallurgie (Hautes-Pyrénées) : accord du 24 mars 2014 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques au 1 ^{er} avril 2014.....	55
Métallurgie (Hautes-Pyrénées) : accord du 24 mars 2014 relatif aux taux effectifs garantis annuels pour l'année 2014.....	59
Métallurgie (Hautes-Pyrénées) : avenant du 24 mars 2014 relatif à la prévoyance.....	62
Métallurgie (Loire et arrondissement d'Yssingeaux) : accord du 14 mars 2014 relatif aux rémunérations effectives garanties annuelles au 1 ^{er} janvier 2014.....	65
Métallurgie (Loire et arrondissement d'Yssingeaux) : avenant n° 1 du 14 mars 2014 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques au 1 ^{er} mai 2014.....	67

Métallurgie (Loire et arrondissement d'Yssingaux) : avenant n° 3 du 14 mars 2014 relatif à l'indemnité de panier de nuit	68
Métallurgie (Loir-et-Cher) : accord du 21 mars 2014 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2014	69
Métallurgie (Moselle) : accord du 27 février 2014 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2014	78
Métallurgie (Vendée) : accord du 13 mars 2014 relatif aux taux effectifs garantis annuels au 1^{er} janvier 2014	81
Ports et manutention : accord du 8 janvier 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	83
Ports et manutention : avenant n° 3 du 8 janvier 2014 relatif aux salaires minimaux et aux primes pour l'année 2014	99
Prestataires de services (secteur tertiaire) : dénonciation par lettre du 10 avril 2014 du collège patronal des prestataires de services du secteur tertiaire de l'accord du 13 août 1999 et de ses avenants	111
Promotion immobilière : avenant n° 35 du 19 mars 2014 relatif aux salaires minima au 1^{er} janvier 2014	113
Restauration rapide : avenant n° 48 du 21 mars 2014 relatif aux salaires minima au 1^{er} avril 2014 et au travail de nuit	115
Sérigraphie (industries) : accord du 17 décembre 2013 relatif aux salaires minima au 1^{er} février 2014	119
Services de santé au travail (interentreprises) : avenant n° 1 du 27 février 2014 à l'annexe I de la convention	121
Télévision (artistes-interprètes) : accord du 20 décembre 2013 relatif aux salaires au 1^{er} janvier 2014	125
Transports routiers : accord du 11 mars 2014 relatif au congé de fin d'activité (partie 1)	127
Transports routiers : accord du 11 mars 2014 relatif au congé de fin d'activité (partie 2)	130
Tribunaux de commerce (greffes) : avenant n° 80 du 12 mars 2014 relatif aux salaires minima au 1^{er} mars 2014	132
Vétérinaires (cabinets et cliniques) : avenant n° 60 du 11 février 2014 relatif à la valeur du point au 1^{er} janvier 2014	135
Vétérinaires (cabinets et cliniques) : adhésion par lettre du 30 avril 2014 de la FESSAD UNSA à la convention	136

Brochure n° 3110

Convention collective nationale

**IDCC : 2247. – ENTREPRISES DE COURTAGE D'ASSURANCES
ET/OU DE RÉASSURANCES**

ACCORD DU 17 JUIN 2013

RELATIF À LA RÉPARTITION DES FONDS D'AFFECTION AUX CFA

NOR : ASET1450568M

IDCC : 2247

Entre :

La CSCA,

D'une part, et

Le SNECAA CFE-CGC ;

La FBA CFDT ;

La FEC CGT-FO,

D'autre part,

Vu les dispositions de l'accord-cadre du 21 juin 2012 relatif à l'affectation à des centres de formation d'apprentis de fonds collectés par AGEFOS-PME et mis à disposition de la section professionnelle paritaire du courtage d'assurances, en application des articles L. 6332-16 et R. 6332-78, 4°, du code du travail,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les versements effectués pour l'année 2013 en application de l'accord du 17 juin 2013 précité sont fixés comme suit :

- CFA de l'assurance : 450 205 € ;
- CFA de l'IGS : 20 000 € ;
- CFA Formasup Ain-Rhône-Loire : 1 800 € ;
- IFIR : 11 000 € ;
- CFA Paris académie entreprise (ESA) : 9 995 €.

Le montant total des sommes ainsi allouées s'élève pour l'année 2013 à 493 000 €.

Ces sommes seront versées par AGEFOS-PME aux CFA concernés au plus tard le 31 août de l'année en cours.

Article 2

Le présent accord est conclu exclusivement au titre de l'année 2013 et ne pourra être renouvelé par tacite reconduction.

Il entre en vigueur à la date de sa signature.

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues par la loi.

Fait à Paris, le 17 juin 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3117

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

AVENANT N° 2 DU 6 MARS 2014
RELATIF AUX SALAIRES HORAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} MARS 2014
(BOUCHES-DU-RHÔNE)

NOR : ASET1450584M
IDCC : 843

Entre :

Le GDMABBP Bouches-du-Rhône ;

Le NSABBP Bouches-du-Rhône,

D'une part, et

La CGT ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Les parties signataires sont convenues de la nécessité de procéder à l'élaboration d'un avenant à l'accord départemental du 20 juin 2012 du protocole d'accord départemental de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie artisanale des Bouches-du-Rhône. En application de l'article 7 de la convention collective nationale, le présent avenant paraîtra au *Journal officiel* et sera étendu au département des Bouches-du-Rhône pour toutes les boulangeries et boulangeries-pâtisseries artisanales régies par le code NAF 10.71C ainsi que pour tout le personnel y étant employé.

Article 2

Modification des salaires

Les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire départementale en date du 3 mars 2014, ont convenu de porter des modifications à l'article 11 des accords départementaux du 20 juin 2012 « Grille des salaires ».

Article 3

Grille des salaires

Les salaires horaires minimaux professionnels départementaux, définis par l'article 11 des accords départementaux du 20 juin 2012, sont fixés ainsi qu'il suit à partir du 1^{er} mars 2014.

a) Personnel de fabrication

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE
155	9,60
160	9,70
165	9,76
170	9,86
175	9,95
180	10,04
185	10,30
190	10,33
195	10,45
240	11,26

b) Personnel de vente

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE
155	9,60
160	9,70
165	9,76
170	9,86
175	9,95
180	10,04
185	10,30
190	10,33

c) Personnel de service

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE
155	9,60
160	9,70
170	9,86

Article 4

Extension

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant, afin de le rendre applicable dans tous les établissements concernés du département.

Article 5

Mise en application

Cet accord prendra effet dès sa signature.

Fait à Marseille, le 6 mars 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3108

Convention collective nationale
IDCC : 44. – INDUSTRIES CHIMIQUES
ET CONNEXES

ACCORD DU 14 MARS 2014
RELATIF AU RÉGIME DE FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1450589M
IDCC : 44

PRÉAMBULE

Bien avant l'ouverture des discussions ayant permis l'aboutissement de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 sur la sécurisation de l'emploi, les partenaires sociaux avaient entendu instituer un régime de frais de santé dans les industries chimiques.

Dès 2012, et plus précisément dans le prolongement de l'accord du 3 janvier 2012 sur les salaires minima dans les industries chimiques (art. 4), ils avaient convenu d'entamer « des discussions sur la mise en place d'une couverture frais de santé au niveau de la branche ».

Depuis de nombreuses années, les industries chimiques sont attachées à travers le dialogue social à travailler sur les questions de santé, de sécurité et sur l'amélioration des conditions de travail.

C'est dans ce cadre que les négociations ont débuté en juin 2012. Appuyées en parallèle par un groupe technique paritaire, l'objectif de ces négociations était de mettre en place un régime conventionnel de frais de santé dans les industries chimiques afin de permettre aux salariés qui ne bénéficient pas d'une couverture collective d'y accéder.

Ces travaux ont été motivés par le souhait des partenaires sociaux d'améliorer le statut social des salariés qui ne bénéficient pas déjà d'une couverture, sans pour autant remettre en cause les régimes existants dans les entreprises ayant déjà mis en place une garantie frais de santé, sous réserve d'appliquer la cotisation minimale définie à l'article 3.

Les partenaires sociaux ont ainsi entendu définir le montant de la cotisation ainsi que la répartition employeur/salarié de la cotisation.

Article 1^{er}

Objet

Le présent accord a pour objet de fixer un montant minimum de cotisation que les entreprises devront consacrer à la mise en place d'un régime de frais de santé au niveau de la branche. Celles-ci seront libres de choisir la couverture qu'elles souhaitent mettre en œuvre dans ce cadre et l'organisme assureur auprès duquel elles s'affilieront.

Elles devront également définir au-delà de la couverture obligatoire du salarié seul si elles entendent couvrir ses ayants droit à travers une cotisation tenant compte de la situation familiale du salarié (cotisation isolée-duo-famille).

Article 2

Champ d'application

Les entreprises relevant de la convention collective nationale des industries chimiques qui ne disposent pas d'un régime de frais de santé ou celles qui ne disposent pas de régime de frais de santé au moins équivalent en termes de cotisation patronale devront mettre en place un tel régime dans les conditions fixées ci-après.

Article 3

Financement du régime

Les entreprises des industries chimiques devront consacrer un montant minimal de cotisations à l'instauration d'une couverture frais de santé. La cotisation minimale à un régime frais de santé pour la couverture du salarié seul est fixée à 45 € par mois pour les années 2014 et 2015 au total, à répartir entre employeur et salarié dans les conditions fixées ci-après.

Le montant de cette cotisation minimale fera l'objet d'un réexamen en réunion paritaire plénière tous les 2 ans. A défaut d'accord entre les parties signataires sur un nouveau montant, le montant en euros sur la période des 2 années précédentes sera reconduit.

Article 4

Répartition de la cotisation

La cotisation minimale au régime de frais de santé définie à l'article 3 est répartie de la manière suivante : 50 % au minimum à la charge de l'employeur et 50 % au maximum à la charge du salarié.

Cette répartition s'applique également à la cotisation obligatoire définie au niveau de l'entreprise.

Article 5

Suivi de l'accord et rôle de la CPNCTHS

Le suivi du présent accord est confié à la commission paritaire nationale des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité (CPNCTHS), qui verra donc ses compétences élargies.

En effet, conformément à l'accord du 4 juillet 2002 complémentaire à l'accord du 20 mai 1992 sur l'amélioration des conditions de travail, la CPNCTHS doit contribuer à l'analyse des conditions de travail en définissant les thèmes des études qu'elle souhaite voir conduire. Elle assure le suivi de l'application des dispositions relatives aux conditions de travail, d'hygiène et de sécurité et assurera donc le suivi du présent accord.

Pour ce faire, elle sera composée de représentants patronaux et, pour chaque organisation syndicale représentative au niveau national, de quatre représentants salariés d'entreprises relevant de la profession.

Outre la réunion annuelle prévue dans le cadre des accords précités, la CPNCTHS se réunira de manière spécifique sur les questions relatives à la pénibilité, aux frais de santé, à la prévoyance...

Article 6

Mise en œuvre de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les entreprises concernées par le dispositif de frais de santé instauré au niveau de la branche devront s'y conformer d'ici au 1^{er} octobre 2015.

Les parties signataires conviennent de se revoir en cas de modification législative ou réglementaire pouvant impacter le présent accord.

Article 7

Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé au ministère du travail à l'initiative de la partie la plus diligente et fera l'objet d'une demande d'extension auprès de ce même ministère.

Fait à Puteaux, le 14 mars 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UIC ;
FNIEEC ;
CSP ;
FIPEC ;
CSR ;
FNCG ;
FEBEA.

Syndicats de salariés :

FCE CFDT ;
CFE-CGC chimie.

Accord professionnel
INSERTION PROFESSIONNELLE ET EMPLOI DES JEUNES
DANS L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

ACCORD DU 21 FÉVRIER 2014
RELATIF À L'INSERTION PROFESSIONNELLE ET À L'EMPLOI DES JEUNES

NOR : ASET1450583M

Entre :

L'UDES,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Préambule et principes de l'accord

Depuis 2008, la crise économique majeure qui affecte le monde, et plus particulièrement la zone euro, a des répercussions importantes sur nos sociétés. En France, le chômage des jeunes est un des symptômes les plus frappants de cette crise : 22,5 % ⁽¹⁾ des jeunes de 15 à 24 ans étaient concernés en 2010. Ce taux n'est toutefois pas homogène et diffère grandement selon les caractéristiques de cette jeunesse, plurielle par essence. Les situations varient selon le genre, le diplôme obtenu et sa nature, l'origine sociale, le territoire ou encore le handicap. A titre d'exemple, fin 2010, le taux de chômage des jeunes non diplômés s'établissait à 44 %, celui des bacheliers à 18 %, celui des diplômés du supérieur ⁽²⁾ à 10 %.

L'économie sociale et solidaire, dans son ensemble, fait face à des enjeux liés à l'attractivité de ses métiers et secteurs d'activité, à la gestion des âges et au renouvellement des équipes. Les jeunes âgés de moins de 30 ans – 19 % des salariés – y sont près de deux fois moins que dans le secteur privé hors économie sociale et solidaire. A l'inverse, la proportion de salariés de plus de 50 ans (27 %) est bien supérieure à celle du privé hors économie sociale et solidaire (20,3 %). On estime à 608 000 le nombre de départs à la retraite devant intervenir dans l'économie sociale et solidaire, d'ici à 2020.

(1) Source : DARES.

(2) Source : « Enquête emploi », INSEE, traitement DARES (citée dans l'avis du CESE sur l'emploi des jeunes, paru en septembre 2012).

Depuis plusieurs années, pouvoirs publics, représentants de la nation et partenaires sociaux, notamment, ont initié de nombreuses réflexions visant à favoriser l'accès des jeunes à l'emploi.

Au nombre de ces travaux, l'avis du Conseil économique, social et environnemental (CESE) sur l'emploi des jeunes, remis en septembre 2012, dressait un état des lieux de la situation, tout en identifiant les causes du surnuméraire des jeunes, et mettait en lumière des initiatives pour endiguer le phénomène. Pour favoriser l'accès des jeunes à l'emploi, le rapport émettait 18 recommandations visant à :

- agir sur les causes structurelles du surnuméraire des jeunes ;
- assurer une meilleure transition entre le système éducatif et l'emploi ;
- faire de l'accès à l'emploi des jeunes les moins qualifiés une priorité ;
- améliorer le fonctionnement du marché du travail ;
- améliorer l'accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi.

En introduction de ces recommandations, l'avis indiquait : « La stagnation économique de 2012 et les faibles perspectives de croissance pour 2013 nécessitent une approche de l'enjeu de l'emploi des jeunes adaptée au contexte. Face à l'urgence, et afin de favoriser l'accès des jeunes à l'emploi, le CESE encourage les pouvoirs publics et les partenaires sociaux à mettre en œuvre des mesures renforçant l'accès des jeunes à la formation, améliorant l'accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi, et à encourager une politique contracyclique de développement des emplois aidés. Parallèlement, et afin de préparer la sortie de crise et le retour à une situation de croissance pourvoyeuse d'emploi, le présent avis propose d'ouvrir plusieurs chantiers d'évolutions structurelles. »

Dès 2007, dans le cadre de sa déclaration sur la qualité de l'emploi, l'USGERES – devenue UDES – poursuivait la volonté d'améliorer la responsabilité sociale des employeurs de l'économie sociale et solidaire : elle y prenait des engagements en faveur de l'emploi des jeunes, en affichant sa volonté de favoriser l'emploi durable par l'insertion sociale et professionnelle des jeunes notamment, d'encourager la non-discrimination et de promouvoir la diversité dans le cadre des pratiques de recrutement.

En 2011, le groupe de dialogue social transversal de l'économie sociale (GDS) a consacré ses travaux à la thématique de l'insertion professionnelle et de l'emploi des jeunes. Ces travaux ont abouti, le 6 février 2012, à la signature d'une déclaration paritaire. Au travers de cette déclaration, les partenaires sociaux réaffirment leur engagement en faveur de l'insertion professionnelle et de l'emploi des jeunes dans l'économie sociale et solidaire en proposant sept axes de progrès, auxquels sont associées des propositions concrètes :

- communiquer sur l'économie sociale auprès des jeunes sur la base de partenariats avec l'Éducation nationale, l'enseignement supérieur et les réseaux d'accueil et d'accompagnement ;
- solliciter le comité paritaire national de la formation professionnelle (CPNFP) sur la formation et l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi de moyenne et longue durée, et notamment les jeunes ;
- développer des actions visant à favoriser l'accès des jeunes à l'emploi dans l'économie sociale ;
- appuyer le développement de l'alternance au sein de l'économie sociale afin de favoriser l'employabilité des jeunes ;
- encourager les pouvoirs publics à mettre en place un dispositif de soutien à l'embauche des jeunes en CDI en ciblant notamment les métiers en tension identifiés dans l'économie sociale ;
- renforcer l'observation sur l'emploi des jeunes dans l'économie sociale ;
- favoriser la mise en œuvre d'une démarche de gestion prévisionnelle des emplois, des compétences et des qualifications (GPECQ) dans les branches et secteurs professionnels de l'économie sociale et au niveau interbranches.

Considérant :

- l'accord du 22 septembre 2006 sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans l'économie sociale, étendu le 1^{er} août 2010 ;
- la loi du 24 novembre 2009 sur l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- l'accord du 15 janvier 2011 sur les parcours d'évolution professionnelle dans l'économie sociale, étendu par arrêté du 5 mars 2013 ;
- l'accord national interprofessionnel (ANI) du 7 avril 2011 sur l'accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi dans leur accès à l'emploi ;
- l'accord national interprofessionnel du 29 avril 2011 relatif à l'accompagnement des jeunes dans leur accès au logement afin de favoriser leur accès à l'emploi ;
- l'accord du 23 mai 2011 sur l'égalité et la prévention des discriminations dans l'économie sociale, étendu par arrêté du 30 mai 2012, rectifié par arrêté du 30 juillet 2012 ;
- l'accord national interprofessionnel du 7 juin 2011 sur l'accès des jeunes aux formations en alternance et aux stages en entreprise ;
- l'accord national interprofessionnel du 11 juillet 2011 relatif à l'accompagnement des jeunes pour favoriser leur maintien dans l'emploi ;
- la loi du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels ;
- la loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir ;
- la loi n° 2013-185 du 1^{er} mars 2013 portant création du contrat de génération,

les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

Article 2

Champ d'application

Le champ d'application de l'accord est le champ composé des activités des branches et secteurs professionnels fédérés par l'UDES. Les dispositions du présent accord s'appliquent aux syndicats et groupements d'employeurs adhérents de l'union.

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.

Le champ d'application du présent accord comprend le territoire métropolitain et les départements d'outre-mer.

Article 3

Public ciblé

Les partenaires sociaux proposent une définition caractérisant les différents publics ciblés par les dispositions contenues dans le présent accord :

- les jeunes scolarisés ;
- les jeunes en recherche d'emploi et/ou en reconversion ;
- les jeunes en alternance ;
- les jeunes stagiaires ;
- les jeunes embauchés.

Les partenaires sociaux s'accordent pour considérer que l'âge plafond des jeunes considérés dans cet accord doit être fixé à 30 ans, eu égard aux évolutions sociétales et à leurs conséquences, notamment une entrée dans la vie active et un accès à l'autonomie plus tardifs, et sans que cela remette en cause, toutefois, les limites d'âge légales prévues pour certaines catégories juridiques de contrats de travail et travailleurs.

Dans cet accord, les termes qui suivent répondent aux définitions proposées ci-après :

- les jeunes scolarisés désignent les jeunes inscrits dans un établissement de l'enseignement secondaire ou de l'enseignement supérieur ;
- les jeunes en recherche d'emploi désignent les jeunes, jusqu'à 30 ans, pris en charge par le service public de l'emploi et les réseaux spécialisés d'accueil et d'accompagnement. Certains d'entre eux peuvent être engagés dans un processus de reconversion, dans la mesure où ils ont entamé une action (formation, POE, etc.) visant à leur permettre de changer de métier ;
- les jeunes en alternance désignent les jeunes, âgés de 16 à 30 ans, titulaires d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation ;
- les jeunes stagiaires désignent les personnes jusqu'à 30 ans effectuant des stages tels que ceux définis à l'article L. 612-8 du code de l'éducation : « Les stages en milieu professionnel ne relevant ni de l'article L. 4153-1 du code du travail, ni de la formation professionnelle tout au long de la vie, telle que définie à la sixième partie du même code, font l'objet d'une convention entre le stagiaire, l'organisme d'accueil et l'établissement d'enseignement, dont les modalités sont déterminées par décret. [...] » ⁽¹⁾ ;
- les jeunes embauchés désignent les jeunes jusqu'à 30 ans, employés dans l'entreprise depuis moins de 6 mois, quelle que soit la nature de leur contrat de travail.

Article 4

Dispositions relatives à la promotion de l'économie sociale et solidaire auprès des jeunes

Les partenaires sociaux partent du constat que les freins à l'emploi des jeunes dans l'économie sociale et solidaire résident pour partie dans leur méconnaissance de ce secteur d'activité, la mauvaise perception des opportunités d'emploi qu'elle offre, les difficultés de construction de parcours ou encore les spécificités d'emploi (temps partiels, horaires décalés ou fractionnés...) conditionnées par l'exercice de certains métiers, notamment dans le secteur associatif.

Cela étant exposé, les partenaires sociaux jugent indispensable de renforcer les actions de promotion de l'économie sociale et solidaire, notamment en direction des jeunes et des acteurs impliqués dans le champ de la jeunesse.

Ces actions de promotion devront être adaptées à différentes cibles : les jeunes scolarisés et les jeunes en recherche d'emploi, deux publics susceptibles de se destiner aux métiers de l'économie sociale et solidaire.

Article 4.1

Renforcer les liens avec les acteurs du système éducatif

Dans l'objectif de promouvoir l'économie sociale et solidaire, favoriser une meilleure connaissance de ses métiers et des parcours de formation susceptibles d'y mener ainsi qu'une meilleure perception des opportunités d'emploi offertes par le secteur, les partenaires sociaux signataires du présent accord demandent aux branches et secteurs professionnels de nouer des partenariats avec les ministères de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur et les établissements de leur ressort, ainsi qu'avec l'ensemble des ministères certificateurs du champ.

Ces partenariats, selon leurs formes, pourraient donner lieu aux actions suivantes :

- l'accueil de jeunes dans les structures de l'économie sociale et solidaire, dans le cadre de stages/séquences d'observation en milieu professionnel ;

(1) Les articles L. 612-8 à L. 612-13 de la section 4 du chapitre II du titre I^{er} du livre VI de la troisième partie du code de l'éducation sont consacrés aux stages.

- le témoignage de salariés et de dirigeants associatifs, mutualistes ou coopératifs, au sein d'établissements de l'enseignement secondaire ou supérieur ⁽¹⁾ ou encore de salons, dans le cadre des parcours découverte des métiers et des formations (PDMF), de journées portes ouvertes, etc. ;
- une réflexion partenariale sur l'évolution des certifications proposées par les ministères certificateurs ⁽²⁾ dans le cadre des commissions professionnelles consultatives et au-delà, tenant compte notamment des données prospectives produites par les observatoires de branche, sur les évolutions économiques, technologiques et organisationnelles susceptibles d'impacter les métiers et leurs conditions d'exercice.

Les actions types décrites ci-dessus sont des exemples donnés à titre indicatif. Une large part pourra être laissée à l'innovation dans le cadre de ces partenariats.

Un outil de promotion du secteur, de ses métiers et de ses formations, destiné en premier lieu aux jeunes scolarisés dans l'enseignement secondaire, sera conçu et diffusé auprès du corps enseignant et de ses représentants, des établissements scolaires et des centres d'information et d'orientation (CIO), entre autres. Cet outil visera notamment à informer les jeunes sur les possibilités d'emploi offertes par le secteur et ainsi à les encourager à s'engager dans des cursus de formation menant aux métiers de l'économie sociale et solidaire.

Article 4.2

Développer l'attractivité du secteur auprès des prescripteurs de l'emploi

Les jeunes demandeurs d'emploi doivent être mieux informés sur les opportunités d'emploi auxquelles ils peuvent accéder dans l'économie sociale et solidaire, notamment par le biais de la reconversion. Les conseillers présents dans les agences Pôle emploi et dans le réseau des missions locales, en charge d'assurer l'orientation et l'accompagnement des jeunes en recherche d'emploi, dont les jeunes « décrocheurs », doivent être outillés pour dispenser des informations de qualité.

Les signataires de l'accord demandent aux branches et secteurs professionnels de nouer des partenariats avec le service public de l'emploi et les réseaux spécialisés d'accueil et d'accompagnement (Pôle emploi, missions locales, APEC, AFIJ, etc.).

Ces partenariats devront donner lieu aux actions suivantes :

- conception et diffusion d'outils pratiques visant à informer les prescripteurs et les professionnels de l'accompagnement dans l'emploi sur les métiers de l'économie sociale et solidaire, les certifications y menant, les secteurs porteurs ou encore les profils recherchés ;
- participation à des événements de mise en relation entre recruteurs/employeurs et demandeurs d'emploi, type salons de l'emploi ;
- promotion des offres d'emploi et de stages de l'économie sociale et solidaire auprès de jeunes.

Une convention de partenariat entre l'USGERES, devenue UDES, et l'union nationale des missions locales (UNML) est mise en œuvre à ce effet. Celle-ci complète les actions engagées dans le cadre de la convention de partenariat USGERES – Pôle emploi de décembre 2009. Conçue autour de trois axes, cette convention a pour objet de développer les coopérations entre employeurs de l'économie sociale et solidaire et missions locales, pour favoriser l'interconnaissance, améliorer la prescription d'emploi des jeunes vers les structures de l'ESS et assurer l'insertion durable dans l'emploi, dans le cadre des emplois d'avenir notamment.

(1) Collèges, lycées, universités ou centres de formation d'apprentis (CFA).

(2) Notamment le ministère de l'éducation nationale, le ministère des sports, de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative, ministère des affaires sociales et de la santé, le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Article 5

Dispositions relatives à l'insertion professionnelle des jeunes dans l'économie sociale et solidaire

Les signataires du présent accord s'accordent à dire que les conditions d'une insertion professionnelle durable tiennent à une grande multiplicité de facteurs, dont la forme des contrats de travail auxquels les primo-entrants sur le marché du travail ont accès.

Nombreuses sont les études qui ont montré que les jeunes vont de CDD en CDD pendant plusieurs années avant de pouvoir accéder au CDI – au bout de 5 ans, en moyenne ⁽¹⁾ – forme de contrat de travail qui leur ouvre la voie à davantage de stabilité.

Les partenaires sociaux, dans leur volonté de responsabilisation vis-à-vis des jeunes, affirment que le recours au CDI doit être la règle. Ils demandent aux employeurs, dans la mesure où l'activité de la structure le leur permet et où le projet du jeune s'y prête, de favoriser la forme du CDI.

Article 5.1

Utiliser la POE pour une insertion réussie des jeunes demandeurs d'emploi dans l'économie sociale et solidaire

Les perspectives de création d'emplois dans l'économie sociale et solidaire à échéance 2020 devraient offrir de nombreuses opportunités aux demandeurs d'emploi. Toutefois, l'inadéquation chronique entre offre et demande d'emploi dans certains secteurs, présents dans l'économie sociale et solidaire, fait l'objet d'un constat partagé. Des besoins en recrutement non satisfaits en sont les symptômes.

La préparation opérationnelle à l'emploi (POE) collective ⁽²⁾ notamment peut constituer un bon outil pour amener les demandeurs d'emploi à se reconverter, pourvoir aux besoins en recrutement et diversifier les profils de salariés accueillis dans l'économie sociale et solidaire. Les partenaires sociaux conviennent qu'il faut tirer profit de ce dispositif.

Aussi, afin de favoriser l'orientation de jeunes demandeurs d'emploi vers l'économie sociale et solidaire, les signataires s'assurent que :

- les branches réservent une part significative des POE collectives à un public de jeunes bénéficiaires ;
- les observatoires prospectifs de branche orientent leurs travaux sur l'identification des métiers en tension et des besoins en recrutement pour faciliter le positionnement des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) dans lesquels ils siègent sur les dispositifs de POE collective, en réponse aux appels à projets lancés par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

Dans ce cadre, les syndicats d'employeurs s'engagent à :

- promouvoir le dispositif de la POE auprès de leurs adhérents ;
- encourager l'embauche en CDI des bénéficiaires de POE ⁽³⁾.

(1) Avis du CESE sur l'emploi des jeunes.

(2) Instituée par la loi Cherpion du 28 juillet 2011, la POE (préparation opérationnelle à l'emploi) collective permet à plusieurs demandeurs d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par un accord de branche ou, à défaut, par un conseil d'administration d'un organisme collecteur paritaire agréé (art. L. 6326-3 du code du travail).

(3) A l'issue de la POE, l'employeur doit proposer au salarié soit un CDI, soit un CDD de plus de 12 mois (art. L. 6326-1 du code du travail).

Article 5.2

Favoriser le déploiement des emplois d'avenir, l'accompagnement et la formation de leurs bénéficiaires

Les partenaires sociaux signataires de l'accord entendent contribuer au développement des dispositifs publics en faveur de l'emploi, ceux visant les jeunes notamment. A cette fin, ils s'engagent à promouvoir les dispositifs conçus à l'intention des jeunes et à favoriser leurs conditions de mise en œuvre dès lors que l'économie sociale et solidaire est concernée.

Dans ce cadre, les emplois d'avenir feront l'objet d'une attention particulière.

Ainsi, les syndicats d'employeurs fédérés par l'UDES s'engagent à mettre en œuvre, sur ces contrats, les moyens d'une information ciblée en direction des jeunes et des employeurs, à apporter un appui aux employeurs de l'économie sociale et solidaire dans le recours à ces dispositifs et à favoriser la mise en relation de l'offre et de la demande d'emploi. Un des moyens qui pourra être utilisé à ces fins étant le Portail de l'emploi dans l'économie sociale et solidaire, conçu par l'UDES.

Les syndicats d'employeurs fédérés par l'UDES demandent également aux employeurs de procéder prioritairement à des embauches en CDI dans le cadre de recrutements en emploi d'avenir, et ce dans la mesure où l'activité et les perspectives de développement de la structure le permettent.

Pour leur part, les partenaires sociaux s'engagent à réunir les conditions favorables à l'accompagnement des jeunes en emploi d'avenir et à la mise en place de parcours qualifiants dans ce cadre, et plus spécifiquement à :

- identifier et réserver une partie des fonds de la formation professionnelle continue aux bénéficiaires des emplois d'avenir et à la mise en place du tutorat ;
- développer des actions de préformation, de mise à niveau des connaissances, de lutte contre l'illettrisme, préalables à toute action qualifiante pour nombre de jeunes concernés par les emplois d'avenir ;
- établir des priorités de financement, branche par branche, dans le cadre des parcours de formation qualifiants des jeunes en emploi d'avenir ;
- identifier l'offre de formation la plus adaptée aux projets des jeunes concernés ;
- mettre en place une ingénierie de parcours professionnels pour les jeunes en emploi d'avenir ainsi que la reconnaissance des compétences acquises.

Les partenaires sociaux agiront notamment au sein des OPCA du champ concerné pour favoriser la mobilisation en faveur de la formation et de l'accompagnement des jeunes en emploi d'avenir.

Article 5.3

Offrir des perspectives d'insertion professionnelle durable aux jeunes en parcours d'accès à l'emploi

Partant du double constat que les jeunes sont plus durement touchés par le chômage que le reste de la population active et peinent à s'insérer durablement dans l'emploi, d'une part, et que le secteur de l'économie sociale et solidaire souffre d'un manque relatif d'attractivité, d'autre part, les partenaires sociaux souhaitent proposer des mesures de nature à créer les conditions d'attractivité et de fidélisation de la main-d'œuvre.

Aussi, les signataires du présent accord rappellent l'attention que doivent porter les employeurs aux conditions de pérennisation des emplois lorsqu'ils procèdent à des recrutements, *a fortiori* lorsque ces recrutements concernent des publics jeunes en contrat aidé. A l'issue d'un contrat aidé, les conditions d'une embauche en CDI devront être privilégiées.

Article 5.4

Accroître le nombre d'alternants dans l'économie sociale et solidaire

Les partenaires sociaux conviennent du fait que pour assurer le remplacement des salariés partant à la retraite dans l'économie sociale et solidaire il convient de diversifier les voies de recrutement de jeunes qualifiés. Le développement des différentes formes d'alternance, par la voie de l'apprentissage et de la professionnalisation, semble répondre aux besoins que rencontrent les employeurs de l'économie sociale et solidaire.

Les signataires du présent accord demandent aux branches et secteurs professionnels d'agir en deux temps. Il s'agit :

1. D'entamer, après agrément du présent accord, des travaux de branche sur le recours à l'alternance, dans le cadre des commissions paritaires nationales emploi formation (CPNEF) et en lien avec les OPCA concernés. Cette première étape devant mener à :

- l'identification des besoins quant au recours à l'alternance et aux formes à privilégier (apprentissage, professionnalisation) ;
- la mise en place des moyens permettant le développement de l'alternance (politique de branche, partenariats, communication...).

Dans ce cadre et pour remédier aux freins à l'alternance pour les jeunes, les partenaires sociaux proposent d'étudier les pistes suivantes :

- améliorer l'accès au logement des alternants : informer les employeurs et promouvoir les aides d'accès au logement et à la mobilité résidentielle mises en œuvre par les organismes du réseau d'Action logement et plus spécifiquement celles réservées aux jeunes (mobili-jeunes...), envisager des partenariats avec les réseaux de bailleurs sociaux et les foyers pour jeunes travailleurs... ;
- améliorer la mobilité des alternants : étudier les conditions financières d'une aide à la prise en charge du permis de conduire ou d'un prêt à taux réduit pour l'achat d'un premier véhicule, dans le cadre de partenariats (organismes de prévoyance, santé, etc.) ; élaborer et diffuser une information aux employeurs sur les aides proposées aux apprentis par les conseils régionaux...

2. D'établir par voie d'accord multiprofessionnel, sur la base des travaux des branches, un cadre pour le financement de l'apprentissage et la mise en œuvre d'une politique de formation adaptée dans l'économie sociale et solidaire.

Les partenaires sociaux continueront également de promouvoir, auprès des pouvoirs publics :

- un alignement *a minima* de la durée des contrats de professionnalisation sur la durée des formations suivies ;
- l'intégration, dans la loi, de l'alternance comme thème de dialogue social et de négociation collective dans l'entreprise.

Par ailleurs, les partenaires sociaux entendent rappeler les conditions d'application du minimum conventionnel à la rémunération des apprentis et des titulaires de contrats de professionnalisation âgés respectivement d'au moins 21 ans et 26 ans, conformément aux dispositions légales et réglementaires ⁽¹⁾.

Enfin, les partenaires sociaux rappellent leur attachement à la mise en place de conditions satisfaisantes de pérennisation des emplois. Aussi, il est souhaitable d'étudier la manière dont un jeune achevant son contrat d'apprentissage ou son contrat de professionnalisation peut s'insérer plus durablement dans la structure employeuse.

(1) En référence aux articles L. 6222-27 et D. 6222-26 du code du travail, les titulaires de contrats d'apprentissage âgés de 21 ans et plus doivent être rémunérés sur la base du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé.

En référence aux articles L. 6325-9 et D. 6325-18 du code du travail, les titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure ni au salaire minimum de croissance ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions de la convention ou de l'accord collectif de branche dont relève l'entreprise.

Article 5.5

Faire du contrat de génération un levier au service de l'insertion durable des jeunes et du renouvellement des équipes au sein de l'économie sociale et solidaire

Partant du constat que des départs à la retraite massifs interviendront d'ici à 2020 dans la plupart des secteurs de l'économie sociale et solidaire, les partenaires sociaux considèrent que le contrat de génération est un outil adapté aux enjeux de renouvellement de la main-d'œuvre qui se posent.

Tel que conçu, ce dispositif, à géométrie variable, positionne la branche comme un pivot majeur du dialogue social au regard de la situation des entreprises de moins de 300 salariés. L'accord de branche apportera ainsi un soutien indispensable aux entreprises dans lesquelles ni la conclusion d'un accord ni l'élaboration d'un plan d'action relatif au contrat de génération n'auront été possibles, les outillant dans le cadre de leur stratégie de renouvellement des équipes.

Aussi, les parties signataires demandent aux branches professionnelles concernées d'ouvrir des négociations portant sur le contrat de génération ou, le cas échéant, d'intégrer cette thématique au sein des dispositions relatives à leurs accords GPEC, dans les 6 mois suivant la signature du présent accord.

Tout en réaffirmant leur attachement au principe de subsidiarité vis-à-vis des branches, les signataires du présent accord rappellent que les accords relatifs au contrat de génération doivent comporter *a minima* des engagements sur ⁽¹⁾ :

- l'insertion durable des jeunes ;
- les actions en faveur des salariés âgés ;
- la transmission des savoirs et des compétences dans l'entreprise ;
- l'égalité professionnelle hommes-femmes et la lutte contre les discriminations.

Les accords de branche doivent également prévoir des engagements visant à aider les petites et moyennes entreprises à mettre en œuvre une gestion active des âges. Ainsi, l'accord négocié au niveau de la branche devra notamment prévoir les modalités d'accompagnement des entreprises de 50 à 299 salariés à l'élaboration d'un diagnostic relatif à l'état des ressources humaines orienté sur la situation des jeunes et des seniors et sur les savoirs, qualifications et compétences clés dans l'entreprise.

Article 6

Dispositions relatives au maintien des jeunes dans l'emploi

Article 6.1

Conditions d'accueil des jeunes salariés et des jeunes stagiaires dans les structures de l'économie sociale et solidaire

Les partenaires sociaux souhaitent favoriser les démarches de nature à permettre l'accueil des jeunes en entreprise, pour garantir les conditions d'une insertion professionnelle optimale, améliorer la qualité des relations humaines au sein de l'entreprise et fidéliser les salariés.

Les publics visés sont les jeunes embauchés, d'une part, et les jeunes stagiaires, d'autre part.

Article 6.1.1

Améliorer les conditions d'accueil des jeunes salariés nouvellement embauchés

Pour tout jeune nouvellement embauché dans une structure de l'économie sociale et solidaire, quelle que soit sa taille, les signataires de l'accord demandent la mise en place d'un véritable parcours d'accueil et d'intégration. Ils rappellent aux employeurs la nécessité de mettre en place et de

(1) Le contenu ainsi que la nature des objectifs et des indicateurs des accords et plans d'action relatifs au contrat de génération sont détaillés dans le décret n° 2013-222 du 15 mars 2013 et l'arrêté du 26 avril 2013.

formaliser les outils et mesures d'accompagnement suivants, dont les modalités pourront varier selon la taille de la structure :

- la mise à disposition de documents de communication facilitant l'accueil et l'intégration des nouveaux salariés (livret d'accueil...);
- la visite de l'entreprise et la présentation aux équipes;
- l'organisation de réunions ou de sessions d'accueil et d'intégration des nouveaux salariés;
- l'information du salarié quant aux textes conventionnels applicables dans l'entreprise et les modalités d'accès à ces documents.

En outre, l'employeur tiendra à disposition du jeune, s'il en fait la demande, le passeport orientation et formation.

Les partenaires sociaux rappellent également aux employeurs la nécessité de mettre en place les conditions favorables à la transmission des compétences en interne lorsque la taille de l'entreprise et la composition de l'équipe le permettent. Cette démarche sera mise en place selon la formule la plus adaptée, que ce soit dans le cadre d'un binôme d'échange de compétences, la mise en place d'un référent ou encore l'organisation de la pluralité des âges au sein des équipes.

Article 6.1.2

Améliorer les conditions d'accueil des jeunes stagiaires et le déroulement des stages

Les partenaires sociaux souhaitent s'assurer de la qualité des stages proposés dans l'économie sociale et solidaire et ainsi favoriser une meilleure attractivité du secteur et fidéliser les futurs salariés.

Dans cette optique, ils listent, en annexe du présent accord, les conditions souhaitables de mise en œuvre des stages dans les branches et secteurs professionnels de l'économie sociale et solidaire couverts par le champ de l'accord.

Les partenaires sociaux demandent aux branches et secteurs professionnels de prendre en compte ces recommandations, dans le cadre de leurs négociations.

Article 6.2

Formation professionnelle

Les partenaires sociaux de l'économie sociale et solidaire réitèrent les principes posés dans le préambule de l'accord du 22 septembre 2006 sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans l'économie sociale, étendu par arrêté du 1^{er} août 2010. Ils considèrent que la formation professionnelle s'inscrit dans une perspective d'éducation permanente et de promotion sociale et qu'elle constitue un volet de la formation tout au long de la vie.

Les signataires du présent accord rappellent l'incidence de l'accès à la formation professionnelle continue sur le déroulement de carrière des salariés. Ils souhaitent renforcer la sécurisation des parcours professionnels des salariés les plus exposés aux risques de rupture de leur contrat de travail.

Sous réserve des caractéristiques de la pyramide des âges propre à chaque branche, les signataires demandent que les populations jeunes fassent partie des publics prioritaires identifiés par les branches professionnelles pour ce qui est de l'accès aux différents dispositifs de la formation professionnelle.

Plus spécifiquement, ils veillent, dans le cadre de leurs mandats au sein des OPCA du champ couvert par le présent accord, à inscrire dans les publics prioritaires à l'accès au CIF CDD les jeunes ayant cumulé plusieurs contrats courts et possédant un niveau de qualification de V à II.

Article 7

Dispositions relatives à l'amélioration de la qualité de l'emploi

Les spécificités d'activité et les conditions de financement des structures de l'économie sociale et solidaire ne permettent pas toujours aux employeurs de proposer à leurs salariés des emplois à temps plein. Occuper un emploi à temps partiel est susceptible de priver le salarié de certains droits sociaux et d'un niveau de rémunération suffisant.

Dans l'économie sociale et solidaire, la mutualisation de l'emploi apparaît comme une réponse possible à la déprécarisation de certains emplois, comme à la fragilité financière de certaines structures, au maintien de la qualité de leurs interventions et au soutien à leur développement. Plusieurs formules de mutualisation de l'emploi peuvent être considérées : groupement d'employeurs, multi-salariat, convention de mise à disposition, groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ)...

Les partenaires sociaux de l'économie sociale et solidaire, soucieux d'apporter des réponses aux problématiques d'activité des structures et de qualité de l'emploi, demandent aux syndicats d'employeurs d'encourager les démarches de mutualisation de l'emploi, aussi bien pour les fonctions « support » que pour les emplois « cœur de métier ».

Dans cette optique, les syndicats d'employeurs sont invités à :

- sensibiliser et outiller les employeurs : diffusion d'exemples de mutualisations de l'emploi réussies, soutien méthodologique, diffusion d'informations sur les dispositifs d'accompagnement et de soutien financier proposés par les collectivités territoriales, le FSE... ;
- favoriser la mise en relation entre parties intéressées, au niveau du territoire ou du bassin d'emploi, notamment.

Des partenariats avec des représentants institutionnels et des têtes de réseaux de groupements d'employeurs pourront être envisagés à ces fins.

Article 8

Dispositions relatives à la gestion prévisionnelle des emplois, des compétences et des qualifications (GPECQ)

Article 8.1

Favoriser la GPECQ au sein des entreprises

Les parties signataires de cet accord sont désireuses de permettre l'engagement de démarches actives de gestion prévisionnelle des emplois, des compétences et des qualifications (GPECQ) au sein des entreprises, de nature à pérenniser les structures et les emplois, à fidéliser les salariés et à sécuriser les parcours professionnels. Il doit s'agir, notamment, d'aborder au travers de la GPECQ en entreprise les conditions de développement de l'alternance, l'amélioration de la qualité de l'emploi, la mise en place de déroulements de carrière ou encore le développement des mobilités professionnelles choisies.

Pour ce faire, les parties estiment qu'il convient de déployer des actions envers les entreprises de 50 à 300 salariés pour les inciter à engager des négociations sur la GPECQ.

Ces actions pourront relever de :

- la sensibilisation et la communication (conception et diffusion d'outils de promotion de la GPECQ...);
- l'état des lieux et le recensement préalables des besoins en professionnels qualifiés et des moyens à mobiliser en matière de formation ;
- le fléchage vers des partenaires institutionnels pour un appui méthodologique et la mobilisation de financements.

Il reviendra aux branches et secteurs professionnels, notamment par le biais des commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), de concevoir, de mettre en œuvre et de relayer ce type d'actions auprès des publics concernés.

Article 8.2

Favoriser la GPECQ au niveau multiprofessionnel, des branches et des territoires

Les partenaires sociaux signataires de l'accord sont conscients de la nécessité :

- de mener une réflexion prospective sur le remplacement des salariés partant à la retraite dans l'économie sociale et solidaire, répondant notamment aux enjeux liés à la préservation des savoir-faire, à l'intégration de nouvelles compétences, à l'attractivité des secteurs et des métiers... ;
- d'affiner la connaissance de la population jeune dans l'économie sociale et solidaire et ainsi permettre le développement d'actions de nature à améliorer son intégration, sa fidélisation et à développer des parcours d'évolution professionnelle adaptés.

Aussi, ils conviennent d'agir pour :

- impulser une démarche de GPECQ au niveau multiprofessionnel, des branches et des territoires, en sensibilisant et en informant sur les outils et financements existants ;
- favoriser l'échange de pratiques et la mutualisation des moyens entre observatoires prospectifs des métiers et des qualifications de l'économie sociale et solidaire ;
- favoriser, au sein de chaque branche, un travail prospectif sur les dispositifs passerelles facilitant les mobilités interbranches des salariés, dans le cadre de reconversions notamment ;
- inciter à la mise en place d'indicateurs partagés sur l'emploi des jeunes, dans le cadre des travaux conduits par les observatoires de branche ;
- inciter à nouer des partenariats avec les instituts nationaux producteurs de statistiques et de recherches sur l'emploi et la formation (INSEE, DARES, CEREQ, Centre d'études de l'emploi, etc.).

Article 9

Dispositions diverses

Article 9.1

Suivi des dispositions

Les parties conviennent de mettre, dès la première année, après l'arrêté d'extension du présent accord, à l'ordre du jour du groupe de dialogue social transversal de l'économie sociale le suivi du présent accord et les conditions de sa mise en œuvre afin de dresser une évaluation et de fixer des objectifs d'amélioration au regard notamment des pratiques et des évolutions légales et réglementaires.

Article 9.2

Entrée en vigueur

L'ensemble des dispositions que contient le présent accord entrera en vigueur au premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Pour la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services 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 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, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile indépendamment du secteur d'activité concerné.

Il n'apparaît, en effet, pas envisageable aux parties signataires de permettre que le présent accord 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.

Le présent accord sera largement diffusé auprès des branches et secteurs professionnels entrant dans son champ d'application. Il leur sera demandé, chaque année, un récapitulatif des effets quantitatifs et qualitatifs produits.

Article 9.3

Adhésion

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.

Peut adhérer au présent accord tout syndicat ou organisation d'employeurs qui relève du champ de l'économie sociale et solidaire tel que défini par l'arrêté d'extension du 1^{er} août 2010.

L'adhésion est notifiée aux signataires de l'accord et fait l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par voie réglementaire.

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

Article 9.4

Révision et dénonciation

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.

Article 9.5

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 21 février 2014.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

1. Composantes de l'UDES entrant dans le champ d'application de l'accord

Organisations signataires de l'accord

SECTEUR d'activité	NOMBRE d'entreprises	NOMBRE de salariés	ORGANISATIONS membres de l'UDES	CONVENTION COLLECTIVE	ACTIVITÉ GÉRÉE
Aide, accompagnement, soins et services à domicile	5 000	220 000	UNADMIR Adessa Domicile UNA FNAAFP-CSF	Convention collective nationale de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile du 21 mai 2010, étendue par arrêté du 23 décembre 2011 (brochure n° 3381)	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 de l'animation du 28 juin 1988, étendue par arrêté du 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 garderies d'enfants 85.3K Autres formes d'activités sociales 91.3E Organisations associatives (NCA) ⁽¹⁾ 92.3D Gestion de salles 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'UDES	CONVENTION COLLECTIVE	ACTIVITÉ GÉRÉE
Ateliers et chantiers d'insertion (ACI)	140	7 000	SYNESI	Convention collective nationale des ateliers et chantiers d'insertion du 31 mars 2011, étendue par arrêté du 30 octobre 2012 (brochure n° 3379)	
Acteurs du lien social et familial	4 350	60 000	SNAECSO	Convention collective nationale des acteurs du lien social et familial (ALISFA) du 4 juin 1983, étendue par arrêté du 22 juin 1987 (brochure n° 3218)	79.90Z Autres services de réservation et activités connexes 88.99A Autre accueil ou accompagnement sans hébergement d'enfants et d'adolescents 88.99B Action sociale sans hébergement (NCA) ⁽¹⁾ 88.91A Accueil de jeunes enfants 90.04Z Gestion de salles 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, résidences sociales et services	330	8 000	SNEFOS	Convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003, étendue par arrêté du 9 février 2004 (brochure n° 3014)	55.90Z Autres hébergements
Logement social	145	2 200	Fédération des PACT	Convention collective nationale des personnels PACT et ARIM du 21 octobre 1983, étendue par arrêté du 13 décembre 1998 (brochure n° 3221)	88.99A Autre accueil ou accompagnement sans hébergement d'enfants et d'adolescents 88.99B Action sociale sans hébergement (NCA) ⁽¹⁾ 94.99Z Autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire
Missions locales PAIO	500	11 000	UNML	Convention collective nationale des missions locales et PAIO du 21 février 2001, étendue par arrêté du 27 décembre 2001 (brochure n° 3304)	84.13Z Administration publique (tutelle) des activités économiques 88.99A Autre accueil ou accompagnement sans hébergement d'enfants et d'adolescents 94.99Z Autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire

SECTEUR d'activité	NOMBRE d'entreprises	NOMBRE de salariés	ORGANISATIONS membres de l'UDES	CONVENTION COLLECTIVE	ACTIVITÉ GÉRÉE
Mutualité	800	57 673	UGEM	Convention collective nationale de la mutualité du 31 janvier 2000, étendue par arrêté du 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
Radiodiffusion à caractère associatif	610	2 850	SNRL	Convention collective nationale de la radiodiffusion du 11 avril 1996, étendue par arrêté du 22 octobre 1996 (brochure n° 3285)	92.2A Activités de radio
Régies de quartier	140	7 000	SERQ	Convention collective nationale des régies de quartier du 2 avril 2012 (brochure n° 3369)	
Sociétés coopératives et participatives adhérentes de la CGSCOP	2 165	43 860	CGSCOP		
Sport	18 000	100 000	COSMOS CNEA	Convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005, étendue par arrêté du 21 novembre 2006	93.11Z Gestion d'installations sportives 93.12Z Activités de clubs de sport 93.13Z Activités des centres de culture physique 93.19Z Autres activités liées au sport 93.29Z Autres activités récréatives et de loisirs (NCA) 85.51Z Enseignement de disciplines sportives et d'activités de loisirs
Tourisme social et familial	650	40 000	SATPS UNODESC-CNEA GSOTF	Convention collective nationale de tourisme social et familial du 28 juin 1979, mise à jour du 10 octobre 1984, étendue par arrêté du 30 juin 1986 (brochure n° 3151)	55.2C Exploitation de terrains de camping 55.2E Autres hébergements touristiques 63.3Z Agences de voyages 74.1J Administrations d'entreprises 91.3E Organisations associatives (NCA) ⁽¹⁾

(1) NCA : non classé ailleurs.

2. Composition de l'UDES : syndicats et groupements d'employeurs signataires de l'accord

Pour les employeurs associatifs intervenant dans les champs des services sanitaires, sociaux et médico-sociaux à domicile, des services à la personne et du logement social :

- AdessaDomicile (fédération nationale) ;
- FNAAFP CSF (fédération nationale des associations de l'aide familiale populaire), membre de la confédération syndicale des familles ;
- fédération des PACT (fédération nationale des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière) ;
- SNALESS (syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social) ;
- UNA (union nationale de l'aide, des soins et des services aux domiciles) ;
- UNADMR (union nationale des associations du service à domicile).

Pour les employeurs intervenant dans les champs de l'animation, de l'éducation, de la culture, de l'information et de la communication, du tourisme social et du sport et des actions de prévention à caractère social :

- COSMOS (conseil social du mouvement sportif) ;
- GSOTF (groupement syndical des organismes de tourisme familial) ;
- SADCS (syndicat des associations de développement culturel et social, membre du CNEA) ;
- SATPS (syndicat d'associations de tourisme, de promotion sociale, de vacances et de loisirs) ;
- SERQ (syndicat des employeurs des régies de quartier) ;
- SNAECSSO (syndicat national d'associations employeurs de personnels au service des centres sociaux et socioculturels) ;
- SNEFA (syndicat national des employeurs de la formation et de l'animation, membre du CNEA) ;
- SNEFOS (syndicat national employeur des foyers, résidences sociales et services) ;
- SNOGAEC (syndicat national des organisations gestionnaires d'activités éducatives et culturelles, membre du CNEA) ;
- SNRL (syndicat national des radios libres) ;
- SYNESI (syndicat national des employeurs spécifiques d'insertion) ;
- SYNOFDES (syndicat national des organismes de formation de l'économie sociale) ;
- UNML (union nationale des missions locales PAIO et organismes d'insertion sociale et professionnelle) ;
- UNODESC (union nationale des organismes de développement social, sportif et culturel, membre du CNEA).

Pour les employeurs intervenant dans le champ des activités exercées par les coopératives :

- CGSCOP (confédération générale des SCOP).

Pour les employeurs intervenant dans le champ des activités exercées par les mutuelles régies par le code de la mutualité :

- UGEM (union des groupements d'employeurs mutualistes).

ANNEXE

INTRODUCTION

Les partenaires sociaux affirment leur volonté de promouvoir et de développer les stages dans l'économie sociale et solidaire, dans le but d'améliorer l'attractivité du secteur et de préparer le renouvellement des équipes, dans l'optique d'une insertion professionnelle durable des intéressés.

L'article 6.1.2 du présent accord, relatif aux conditions d'accueil des jeunes stagiaires et de déroulement des stages, prévoit de lister, au sein d'une annexe, les conditions nécessaires au bon déroulement des stages dans l'économie sociale et solidaire.

Il s'agit des stages dits « étudiants » en entreprise. Sont donc exclus les séquences ou stages d'observation en entreprise effectués par des jeunes de moins de 16 ans.

Comme indiqué par l'article 3 du présent accord, les stagiaires sont définis comme suit.

Les jeunes stagiaires désignent les personnes jusqu'à 30 ans effectuant des stages tels que ceux définis à l'article L. 612-8 du code de l'éducation :

« Les stages en milieu professionnel ne relevant ni de l'article L. 4153-1 du code du travail, ni de la formation professionnelle tout au long de la vie, telle que définie à la sixième partie du même code, font l'objet d'une convention entre le stagiaire, l'organisme d'accueil et l'établissement d'enseignement, dont les modalités sont déterminées par décret.

Tout étudiant souhaitant effectuer un stage se voit proposer une convention par l'établissement d'enseignement supérieur.

Les stages sont intégrés à un cursus pédagogique scolaire ou universitaire, selon des modalités déterminées par décret. Un volume pédagogique minimal de formation ainsi que les modalités d'encadrement du stage par l'établissement d'origine et l'organisme d'accueil sont fixés par ce décret et précisés dans la convention de stage.

Le stage correspond à une période temporaire de mise en situation en milieu professionnel au cours de laquelle l'étudiant acquiert des compétences professionnelles qui mettent en œuvre les acquis de sa formation en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'une certification. Le stagiaire se voit confier une ou des missions conformes au projet pédagogique défini par son établissement d'enseignement et approuvées par l'organisme d'accueil.

Les stages ne peuvent pas avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent de l'entreprise, de l'administration publique, de l'association ou de tout autre organisme d'accueil.

Les stagiaires bénéficient des protections et droits mentionnés aux articles L. 1121-1, L. 1152-1 et L. 1153-1 du code du travail dans les mêmes conditions que les salariés. » ⁽¹⁾

L'objet de la présente annexe est de rappeler les conditions légales de déroulement des stages dans l'économie sociale et solidaire mais également d'émettre des préconisations de nature à améliorer l'attractivité du secteur auprès des jeunes.

(1) Les articles L. 612-8 à L. 612-14 de la section 4 du chapitre II du titre I^{er} du livre VI de la troisième partie du code de l'éducation sont consacrés aux stages.

Rappel du cadre légal et réglementaire

Objet et caractéristiques des stages :

- il s'agit des stages effectués en entreprise, à titre obligatoire ou optionnel, par des étudiants inscrits dans des établissements d'enseignement dispensant une formation supérieure diplômante ou non diplômante ;
- ces stages sont intégrés à un cursus pédagogique ou universitaire ;
- ils ne peuvent pas avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent de l'entreprise ⁽¹⁾.

Aucune convention de stage ne peut être conclue ⁽²⁾ :

- pour remplacer un salarié en cas d'absence ;
 - en cas de suspension du contrat de travail ou de licenciement d'un salarié de l'entreprise ;
 - pour exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent ;
 - pour faire face à un accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;
 - pour occuper un emploi saisonnier ;
- il faut rappeler que le stagiaire est lié à l'entreprise non pas par un contrat de travail mais par une convention de stage : il reste sous statut étudiant. A ce titre, le stagiaire n'effectue pas une prestation de travail pour le compte de l'employeur mais une étude destinée à l'obtention d'un diplôme. L'entreprise doit veiller au bon déroulement des activités du stagiaire en conformité avec les objectifs énoncés dans la convention de stage ;
- il faut rappeler que les dispositions contre les discriminations s'appliquent à l'accueil des stagiaires ⁽³⁾ :
- ainsi, en application de l'article L. 1132-1 du code du travail, « aucune personne ne peut être écartée (...) de l'accès à un stage (...) en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou en raison de son état de santé ou de son handicap ».

Convention de stage :

- il s'agit d'une convention de stage tripartite obligatoire conclue entre l'établissement d'enseignement, l'entreprise et le stagiaire ⁽⁴⁾ ;
- celle-ci doit respecter les onze clauses obligatoires de la convention type ⁽⁵⁾, à savoir :
 - la définition des activités confiées au stagiaire en fonction des objectifs de formation ;
 - les dates de début et de fin du stage ;
 - la durée hebdomadaire maximale de présence du stagiaire dans l'entreprise. La présence, le cas échéant, du stagiaire dans l'entreprise la nuit, le dimanche ou un jour férié doit être indiquée ;
 - le montant de la gratification versée au stagiaire et les modalités de son versement ;

(1) Article L. 612-8 du code de l'éducation.

(2) Article 6 du décret n° 2006-1093 du 29 août 2006 pris pour l'application de l'article 9 de la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances.

(3) Article L. 1132-1 du code du travail.

(4) Article L. 612-8 du code de l'éducation.

(5) Décret n° 2006-1093 du 29 août 2006 sur le contenu des conventions de stage, modifié par le décret n° 2008-96 du 31 janvier 2008.

- la liste des avantages offerts, le cas échéant, par l'entreprise au stagiaire, notamment en ce qui concerne sa restauration, son hébergement ou le remboursement des frais qu'il a engagés pour effectuer son stage ;
- le régime de protection sociale dont bénéficie le stagiaire, y compris la protection en cas d'accident du travail dans le respect de l'article L. 412-8 du code de la sécurité sociale ainsi que, le cas échéant, l'obligation faite au stagiaire de justifier d'une assurance couvrant sa responsabilité civile ;
- les conditions dans lesquelles les responsables du stage, l'un représentant l'établissement, l'autre l'entreprise, assurent l'encadrement du stagiaire ;
- les conditions de délivrance d'une « attestation de stage » et, le cas échéant, les modalités de validation du stage pour l'obtention du diplôme préparé ;
- les modalités de suspension et de résiliation du stage ;
- les conditions dans lesquelles le stagiaire est autorisé à s'absenter, notamment dans le cadre d'obligations attestées par l'établissement d'enseignement ;
- les clauses du règlement intérieur de l'entreprise applicables au stagiaire, lorsqu'il existe ;
- l'entreprise doit tenir un registre des conventions de stage, indépendant du registre unique du personnel ⁽¹⁾.

Durée du stage :

- celle-ci ne peut excéder 6 mois par année d'enseignement pour un même stagiaire au sein de la même entreprise (sauf dérogation) ⁽²⁾ ;
- étant rappelé qu'un stagiaire n'a pas pour vocation de suppléer un salarié absent, l'entreprise doit par ailleurs respecter un délai de carence pour l'accueil de stagiaires successifs sur le même poste ⁽³⁾. Celui-ci est égal au tiers de la durée du stage précédent. Cette disposition n'est pas applicable si le stage précédent a été interrompu avant son terme à l'initiative du stagiaire.

Recommandations des partenaires sociaux de l'ESS aux employeurs

Les partenaires sociaux rappellent aux employeurs quelques principes à mettre en œuvre à l'occasion de l'accueil d'un stagiaire. Dans ce cadre, il est important :

- de recenser et de définir attentivement les besoins en amont de la recherche d'un stagiaire ;
- d'établir une lettre de mission détaillant les activités confiées au stagiaire ;
- d'avoir pleinement intégré le but pédagogique et de formation du stage ;
- de porter une attention à la qualité du stage proposé et aux conditions de l'accompagnement du stagiaire ;
- d'informer les salariés pour favoriser le bon accueil du stagiaire et son intégration dans l'équipe ;
- de s'assurer que les conditions matérielles d'accueil du stagiaire sont remplies (bureau, équipement informatique, carte d'accès à la cantine, accès au bâtiment, le cas échéant, etc.).

CONDITIONS D'ACCUEIL ET D'INTÉGRATION, ENCADREMENT DU STAGIAIRE

Rappel du cadre légal et réglementaire

Le stagiaire n'étant pas lié à l'employeur par un lien de subordination, il n'a donc pas les mêmes obligations qu'un salarié.

(1) Article L. 612-13 du code de l'éducation. Le stagiaire n'ayant pas la qualité de salarié, l'entreprise n'a pas de déclaration préalable à l'embauche (DPAE) à effectuer auprès de l'Urssaf.

(2) Article L. 612-9 du code de l'éducation.

(3) Article L. 612-10 du code de l'éducation.

A ce titre, il n'est pas soumis à une période d'essai, et les modalités de suspension et de résiliation du stage doivent être indiquées dans la convention. Les conditions dans lesquelles le stagiaire est autorisé à s'absenter sont précisées dans la convention de stage.

Le stagiaire bénéficie, dans les mêmes conditions que les salariés, des protections et droits relatifs aux droits et libertés dans l'entreprise, au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, traités respectivement dans les articles L. 1121-1, L. 1152-1 et L. 1153-1 du code du travail.

L'entreprise doit par principe veiller à la protection et à la santé du stagiaire et s'assurer du strict respect de la réglementation à son égard.

Si, conformément aux dispositions légales, l'entreprise est dotée d'un règlement intérieur, les clauses de ce règlement applicables au stagiaire doivent être précisées dans la convention de stage.

Le stagiaire accède sans condition aux activités sociales et culturelles du CE ⁽¹⁾.

Le stagiaire bénéficie du régime de sécurité sociale étudiant et protection accident du travail et maladie professionnelle ⁽²⁾. Il est à signaler que si le stagiaire perçoit une gratification supérieure au seuil de franchise de cotisations établi, les obligations de l'employeur incombent à l'entreprise signataire de la convention tripartite. Dans ce cas, l'assiette servant de base au calcul des cotisations est égale à la différence entre la gratification versée au stagiaire et le montant de la fraction de gratification exonérée ⁽³⁾.

Recommandations des partenaires sociaux de l'ESS aux employeurs

Les partenaires sociaux rappellent aux employeurs les pratiques qu'il est souhaitable de mettre en œuvre pour faciliter l'intégration du stagiaire et assurer le bon déroulement de son stage. Il s'agit :

- de proposer au jeune stagiaire un parcours d'accueil et d'intégration calqué sur celui conseillé pour les salariés nouvellement embauchés (cf. art. 6.1.1 de l'accord : mise à disposition des documents de communication facilitant l'accueil et l'intégration, visite de l'entreprise et présentation aux équipes, organisation de réunions ou de sessions d'accueil et d'intégration, etc.) ;
- de sensibiliser le stagiaire aux risques professionnels ;
- de désigner un encadrant/tuteur/référent/responsable de stage, volontaire et ayant une expérience professionnelle suffisante, dont le rôle sera d'accompagner le jeune tout au long de son stage ;
- de détailler le rôle de cet encadrant : veiller à la bonne intégration du stagiaire, lui donner les moyens d'accomplir sa mission, l'accompagner dans l'accomplissement de ses tâches en veillant à la mise en pratique de ses connaissances académiques, lui permettre d'acquérir des compétences, savoir-faire et savoir-être professionnels et la culture d'entreprise, suivre son travail et l'évaluer, le conseiller sur son projet professionnel et, le cas échéant, sur son rapport de stage. Pour ce faire, il devra entretenir des relations régulières avec l'établissement d'enseignement ;
- de valoriser le rôle de l'encadrant (exemple : prise en compte dans le parcours professionnel, dégagement du temps nécessaire...).

Les partenaires sociaux encouragent l'employeur à :

- prendre en charge les avantages en vigueur au sein de l'entreprise en matière de restauration et de transport des stagiaires accueillis ⁽⁴⁾ ;

(1) Article L. 612-12 du code de l'éducation.

(2) Articles L. 412-8 modifié et R. 412-4-1 du code de la sécurité sociale. Les stagiaires ne s'ouvrent de droits sociaux qu'au titre des sommes qu'ils perçoivent au-delà de 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale.

(3) Toutefois, lorsque l'accident survient du fait ou à l'occasion de l'enseignement ou de la formation dispensés par l'établissement dont relève l'élève ou l'étudiant, l'obligation de déclaration incombe à l'établissement, qui doit adresser, sans délai, à l'entreprise signataire de la convention tripartite une copie de la déclaration d'accident envoyée à la caisse d'assurance maladie compétente.

(4) Certains avantages en nature doivent être pris en compte dans l'appréciation du seuil de 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale (circulaire DSS/SDFSS/5B n° 2003/06 du 6 janvier 2003).

- autoriser les absences dans le cadre de contacts avec le service public de l'emploi, d'entretiens d'embauche, de colloques ou séminaires ayant un lien avec le projet professionnel du stagiaire ;
- proposer une information régulière aux instances représentatives du personnel sur l'accueil de stagiaires.

GRATIFICATION ⁽¹⁾

Rappel du cadre légal et réglementaire

Lorsque la durée de stage au sein d'une même entreprise, administration publique, assemblée parlementaire, assemblée consultative, association ou au sein de tout autre organisme d'accueil est supérieure à 2 mois consécutifs ou, au cours d'une même année scolaire ou universitaire, à 2 mois consécutifs ou non, le ou les stages font l'objet d'une gratification versée mensuellement dont le montant est fixé par convention de branche ou par accord professionnel étendu ou, à défaut, par décret ⁽²⁾.

A défaut, le montant horaire de cette gratification est fixé à 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale.

La durée de stage permettant de déterminer le droit du stagiaire à cette gratification s'apprécie compte tenu de la convention de stage et des éventuels avenants qui ont pour effet de prolonger le stage.

Lorsqu'elle est due, la gratification de stage :

- est versée mensuellement au stagiaire ;
- est due au stagiaire à compter du premier jour du premier mois de stage ⁽³⁾.

Le montant de la gratification est calculé en fonction du nombre d'heures de stage effectuées au cours du mois considéré ⁽⁴⁾.

En cas de suspension ou de résiliation de la convention de stage, le montant de la gratification due au stagiaire est proratisé en fonction de la durée de stage effectuée.

La gratification est due au stagiaire sans préjudice du remboursement des frais engagés pour effectuer le stage et des avantages offerts, le cas échéant, pour la restauration, l'hébergement et le transport.

Cette gratification n'a pas le caractère d'un salaire.

Aucune cotisation de sécurité sociale n'est due ni par l'entreprise d'accueil ni par le stagiaire lorsque les sommes versées par l'employeur (gratification) restent inférieures ou égales à 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale. Si l'employeur verse au stagiaire une gratification supérieure au seuil d'assujettissement, les cotisations et contributions de sécurité sociale sont calculées sur la différence entre le montant perçu et ce plafond.

(1) Article L. 242-4-1 du code de la sécurité sociale : « N'est pas considérée comme une rémunération au sens de l'article L. 242-1 la fraction de la gratification, en espèces ou en nature, versée aux personnes mentionnées aux *a*, *b* et *f* du 2° de l'article L. 412-8 qui n'excède pas, au titre d'un mois civil, le produit d'un pourcentage, fixé par décret, du plafond horaire défini en application du premier alinéa de l'article L. 241-3 et du nombre d'heures de stage effectuées au cours du mois considéré.

Les dispositions de l'alinéa précédent ne donnent pas lieu à application de l'article L. 131-7.

(2) Article L. 612-11 du code de l'éducation.

(3) Article 6.1 du décret n° 2006-1093 du 29 août 2006.

(4) Article D. 242-2-1 du code de la sécurité sociale.

Rappel du cadre légal et réglementaire

Il n'existe pas de disposition spécifique.

Recommandations des partenaires sociaux de l'ESS aux employeurs

Les partenaires sociaux recommandent à l'employeur :

- d'évaluer le travail du stagiaire, selon le cadre établi par la convention tripartite ;
- à l'issue du stage, de jouer un rôle de conseil et d'orientation du stagiaire dans son projet professionnel ;
- de préparer et de remettre l'attestation de stage, décrivant les missions effectuées par le stagiaire.

EMBAUCHE À L'ISSUE DU STAGE

Rappel du cadre légal et réglementaire

En cas d'embauche dans l'entreprise dans les 3 mois suivant l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables. Lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai ⁽¹⁾.

Lorsque le stagiaire est embauché par l'entreprise à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à 2 mois, au sens de l'article L. 612-11 du code de l'éducation, la durée de ce stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté ⁽¹⁾.

Recommandations des partenaires sociaux de l'ESS aux employeurs :

Les partenaires sociaux encouragent les employeurs :

- à étudier les possibilités d'embauche du stagiaire à l'issue de son stage ;
- si l'embauche au sein de l'entreprise n'est pas possible et s'ils le jugent pertinent, et avec l'accord du stagiaire, à diffuser le CV du stagiaire au sein de leur réseau de recruteurs, pour favoriser une insertion professionnelle à l'issue du stage ; voire produire des lettres de référence, si cela est jugé pertinent.

(1) Article L. 1221-24 du code du travail.

Brochure n° 3221

Convention collective nationale

**IDCC : 1278. – PERSONNELS PACT ET ARIM
(Centres pour la protection, l'amélioration
et la conservation de l'habitat
et associations pour la restauration immobilière)**

ACCORD DU 28 NOVEMBRE 2013
RELATIF AUX SALAIRES AU 1^{ER} JANVIER 2014

NOR : ASET1450567M
IDCC : 1278

Entre :

La FNCPACT,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFTC ;

La FEC FO ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 24 de la convention collective nationale, la commission mixte paritaire chargée du suivi et de la négociation de la convention collective des personnels PACT, qui s'est tenue le 28 novembre 2013, a décidé de procéder à une augmentation des salaires minima de branche pour 2014 dans les conditions suivantes :

Une augmentation de 0,7 % au titre de l'évolution des salaires en 2014, applicable à compter du 1^{er} janvier 2014, portant la valeur du point de 1,8068 € à 1,8194 € et la valeur de la partie fixe de 688,0495 € à 692,8659 € à compter du 1^{er} janvier 2014.

Article 2

Les parties signataires conviennent de se revoir en septembre 2014 pour examiner à nouveau l'évolution des prix et les conséquences éventuelles sur les salaires de branche.

Article 3

Le présent accord prend effet à compter du 1^{er} janvier 2014.

Article 4

Les parties signataires conviennent d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 28 novembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3138

Convention collective nationale
IDCC : 184. – IMPRIMERIES DE LABEUR
ET INDUSTRIES GRAPHIQUES

ACCORD DU 31 MARS 2014
RELATIF À LA POLITIQUE SALARIALE POUR L'ANNÉE 2014

NOR : ASET1450579M
IDCC : 184

Les signataires rappellent que le présent accord s'applique à toutes les entreprises et qu'aucun salarié ne doit être rémunéré au-dessous du salaire minimum correspondant à son groupe et à son échelon.

Les partenaires sociaux veilleront à une application de la présente grille dans le respect des obligations de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

(En euros.)

GROUPE et échelon	SALAIRE MINIMUM mensuel (152,25 heures) au 1 ^{er} juillet 2014
I B	3 640
I A	3 549
II	2 912
III B	2 428
III A	1 910
IV	1 708
V C	1 566
V B	1 515
V A	1 505
VI B	1 497
VI A	1 487

Les organisations signataires demandent l'extension du présent accord.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UNIC ;
CSNP ;

SCOP communication ;
GMI.

Syndicats de salariés :

F3C CFDT ;
FC CFTC ;
FL CGT-FO ;
IP CFE-CGC.

Brochure n° 3264

Convention collective nationale

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

AVENANT N° 25 DU 5 MARS 2013
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} MARS 2013

NOR : ASET1450594M
IDCC : 1659

Article 1^{er}

Evolution des barèmes de rémunérations minimales garanties

Les barèmes de rémunérations minimales garanties résultant de l'avenant n° 24 du 13 mars 2012 sont revalorisés comme suit :

- 2,28 % au 1^{er} mars 2013 pour le coefficient 120 ;
- 1,50 % au 1^{er} mars 2013 pour les coefficients 125 à 600.

Article 2

Egalité hommes-femmes

Les barèmes tels qu'ils résultent de cette revalorisation ainsi que les salaires réels ne peuvent faire l'objet d'aucune distinction en raison du sexe du salarié pour un même poste, une même expérience et les mêmes capacités professionnelles. L'employeur doit assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes telle qu'elle résulte des obligations légales. Les partenaires sociaux négocient actuellement un accord relatif à l'égalité hommes-femmes.

Ces barèmes sont annexés au présent accord.

Article 3

Extension

Les parties demandent l'extension du présent avenant et de ses annexes.

Fait à Paris, le 5 mars 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

USRTL.

Syndicats de salariés

CFTC-Agri ;

FGTA FO ;

SNCEA CGC

FGA CFDT.

ANNEXE I

Barème des rémunérations minimales garanties au 1^{er} mars 2013

(En euros.)

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION HORAIRE	RÉMUNÉRATION MINIMALE garantie mensuelle (151,67 heures)
120	9,43	1 430,25
125	9,63	1 460,58
130	9,68	1 468,17
140	9,74	1 477,27
150	10,11	1 533,38
160	10,30	1 562,20
170	10,51	1 594,05
190	10,96	1 662,30

(En euros.)

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MINIMALE garantie mensuelle (151,67 heures)
240	1 732
270	1 904
300	2 024
400	2 528
500	3 093
600	3 584

Brochure n° 3264

Convention collective nationale
IDCC : 1659. – ROUISSAGE ET TEILLAGE DU LIN

AVENANT N° 24 DU 31 OCTOBRE 2013
RELATIF AUX CLASSIFICATIONS

NOR : ASET1450593M
IDCC : 1659

Entre :

L'USRTL,

D'une part, et

La CFTC-Agri ;

La FGTA FO ;

Le SNCEA CGC ;

La FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 100 « Classifications » de la convention collective est rédigé comme suit :

« IV. – CLASSIFICATIONS

Article 100

Classifications

Les ouvriers remplaçant ou occupant provisoirement un poste plus qualifié ont droit obligatoirement à la rémunération du poste supérieur lorsque le remplacement intervient au titre des événements suivants :

- toutes périodes de congés, y compris exceptionnels ;
- arrêt de travail pour maladie ou accident ;
- événements familiaux ;
- formation ;
- départ de l'entreprise ;
- jours de RTT.

C'est l'emploi qui détermine le niveau de qualification, la référence au diplôme ne sert qu'à déterminer le niveau des connaissances requises pour tenir l'emploi. Ces connaissances peuvent avoir été acquises par l'expérience.

Agents de production

Niveau I : ouvrier d'exécution débutant

Coefficient 120 :

Exécution de travaux simples et/ou répétitifs pouvant être réalisés par des salariés débutants, après simple démonstration, sous la surveillance d'un responsable.

Ces travaux peuvent concerner différents domaines de l'entreprise, par exemple travaux sur la ligne de production, travaux sur les cultures ou d'entretien des locaux. L'ouvrier doit appliquer strictement les consignes précises données, les méthodes et procédures indiquées pour chacun des travaux.

La durée de présence dans cet échelon ne peut en aucun cas excéder 1 an. Les salariés saisonniers bénéficient au minimum du coefficient 125 dès lors qu'ils ont déjà accompli une campagne de lin (arrachage, retournement, ramassage).

Niveau II : ouvrier d'exécution confirmé

Exécution de travaux simples avec des manipulations exigeant des connaissances minimales des matières et produits, acquises soit par la pratique et l'expérience, soit par formation.

A ce niveau, le salarié reçoit des consignes précises et régulières.

Echelon 1 (coefficient 125) :

L'exécution requiert une habileté professionnelle. Le salarié connaît les procédures et processus à mettre en œuvre pour réaliser les travaux confiés. Il est sous la surveillance rapprochée d'un ouvrier qualifié.

Les salariés embauchés pour la saison de lin qui détiennent l'habileté professionnelle acquise par l'expérience sont classés à cet échelon.

Echelon 2 (coefficient 130) :

Les tâches d'exécution sont plus complexes qu'à l'échelon 1 ; le salarié est capable de détecter les anomalies et incidents et alerte son supérieur hiérarchique.

Il applique des consignes précises sous surveillance régulière.

Echelon 3 (coefficient 140) :

Cet échelon est spécifique aux salariés qui, en plus des tâches prévues à l'échelon 2, soit exécutent des travaux de culture et/ou de récolte et connaissent également les gestes techniques et processus à appliquer pour ces différents travaux, soit sont capables d'une polyvalence qui leur permet d'occuper tous les postes d'agents de production du niveau II.

Niveau III : ouvrier qualifié

Le salarié a des connaissances techniques qui lui donnent une capacité d'appréciation de la qualité des matières élaborées pour décider des adaptations, réglages et interventions nécessaires pour la continuité de la production en adéquation avec les exigences et consignes données. A ce niveau, le salarié reçoit des consignes précises exécutées sous surveillance intermittente.

Echelon 1 (coefficient 150) :

Il intervient sur les processus de réalisation et matériels pour l'exécution quotidienne des travaux qui lui incombent selon les besoins et fréquences qu'il détermine.

En outre, il apporte si nécessaire son savoir aux autres ouvriers pour les aider techniquement à la bonne exécution de leurs travaux. Il est capable de faire les démonstrations pour l'exécution des travaux simples et répétitifs.

Echelon 2 (coefficient 160) :

Cet échelon est spécifique aux salariés qui, en plus des tâches prévues à l'échelon 1, exécutent des travaux de culture et/ou de récolte.

Echelon 3 (coefficient 170) :

A cet échelon, les salariés sont soit capables et susceptibles d'être appelés à suppléer ponctuellement l'ouvrier hautement qualifié, soit capables d'une polyvalence qui leur permet d'occuper tous les postes d'agents de production des niveaux II et III.

Niveau IV : ouvrier hautement qualifié

Coefficient 190 :

L'ouvrier hautement qualifié effectue des travaux relevant des niveaux II ou III, mais il a également pour mission de vérifier l'organisation et la bonne exécution des travaux des salariés ou de l'équipe, qu'il peut être amené à surveiller. Il en réfère à son supérieur hiérarchique.

Il peut décider, sous l'autorité de son supérieur hiérarchique, des modifications d'affectation en cas d'absence d'un salarié.

Il intervient pour déceler et résoudre les anomalies de fonctionnement après en avoir averti sa hiérarchie.

Il signale les incidents et/ou les problèmes relatifs à l'organisation de son travail.

Il peut s'agir d'un salarié occupant un emploi comportant une responsabilité équivalente.

Atelier

Niveau I : ouvrier de maintenance débutant

Coefficient 120 :

A ce niveau, le salarié reçoit des consignes précises exécutées sous surveillance régulière.

Exécution de travaux simples et/ou répétitifs pouvant être réalisés par des salariés débutants, après simple démonstration, sous la surveillance d'un responsable.

La durée de présence dans ce niveau ne peut excéder 1 an.

Niveau II : mécanicien confirmé

Le mécanicien confirmé exécute des travaux simples sous surveillance régulière. Il procède à l'entretien courant du matériel. Il a des connaissances de base principalement en mécanique, en soudure et en hydraulique.

Echelon 1 (coefficient 125) :

Les travaux confiés au mécanicien confirmé consistent notamment en opérations de graissage, de réglage de tension des chaînes et des courroies de transmission, remplacement des couteaux de turbine, petits dépannages mécaniques. Le mécanicien confirmé est capable de déceler une avarie.

Echelon 2 (coefficient 130) :

A cet échelon, le mécanicien confirmé intervient pour les travaux définis ci-dessus, mais il est capable de faire une démonstration du travail à effectuer et détient en outre au moins une habilitation de niveau I. Il peut être affecté à un roulement d'astreinte en vue du dépannage. Il est capable de déceler une avarie et d'effectuer un diagnostic.

Niveau III : mécanicien qualifié

Le mécanicien qualifié a une parfaite connaissance des installations et de leur fonctionnement. Il a notamment des compétences de base acquises par sa formation ou son expérience dans l'un des domaines suivants :

- électricité ;
- mécanique ;
- hydraulique ;
- pneumatique ;
- soudure ;
- fraisage ;
- ajustage.

A ce niveau, le salarié reçoit des consignes précises qu'il peut exécuter sous surveillance intermittente.

Echelon 1 (coefficient 150) :

Il informe son responsable des besoins d'approvisionnement ; il a une réflexion sur les possibilités d'améliorer le matériel.

Il est capable de procéder à l'entretien complet du matériel de production et du matériel roulant. Il est capable de faire une démonstration du travail à effectuer et de le faire exécuter.

Il peut être affecté à un roulement d'astreinte en dehors des horaires normaux de travail, en vue du dépannage.

Echelon 2 (coefficient 170) :

Il exécute les travaux définis à l'échelon précédent, et ses connaissances lui permettent en outre d'entretenir toute installation électrique et/ou mécanique du domaine industriel et il possède les habilitations nécessaires.

Il est en capacité de remplacer ponctuellement un mécanicien hautement qualifié.

Niveau IV : mécanicien hautement qualifié

Coefficient 190 :

Le mécanicien hautement qualifié organise le suivi des travaux des salariés de maintenance.

Il gère l'entretien et les réparations du matériel et des installations ainsi que les travaux effectués par les entreprises extérieures, les achats et le stock de pièces de rechange. Il effectue des travaux neufs.

Il peut être amené à faire des choix techniques pour faire progresser la production, la qualité du travail, la sécurité, l'hygiène et les conditions de travail.

Il a une parfaite connaissance des installations et de leur fonctionnement et de l'ensemble des travaux indiqués aux niveaux I, II et III de la classification des salariés affectés à l'atelier.

Il peut être affecté à un roulement d'astreinte en dehors des horaires normaux de travail, en vue du dépannage.

Administratifs

Niveau I : assistant administratif débutant

Coefficient 120 :

Exécution de travaux simples et/ou répétitifs pouvant être réalisés par des salariés débutants, après simple démonstration, sous la surveillance d'un responsable.

La durée de présence dans ce niveau ne peut être supérieure à 1 an.

Niveau II : assistant administratif confirmé

L'assistant administratif confirmé agit sous la surveillance d'un responsable.

A ce niveau, le salarié reçoit des consignes précises exécutées sous surveillance régulière.

Echelon 1 (coefficient 130) :

L'assistant administratif confirmé est chargé entre autres de la pesée des entrées et sorties, de la saisie des courriers, du standard et de l'accueil.

Echelon 2 (coefficient 150) :

Il peut être chargé du contrôle des factures et des rapprochements comptables et extracomptables ainsi que de tous travaux préparatoires à la comptabilité et à la paie. Des travaux statistiques ainsi que diverses déclarations administratives peuvent lui être confiés.

Niveau III : agent administratif

Coefficient 170 :

En plus des travaux ci-dessus, l'agent administratif est chargé de la paie et de la veille juridique ainsi que de la gestion générale et/ou analytique. Il est également chargé des relations avec les divers organismes administratifs et de contrôle.

A ce niveau, le salarié reçoit des consignes précises exécutées sous surveillance intermittente.

Techniciens et agents de maîtrise

Groupe III, échelon 1 (coefficient 240)

Agent de maîtrise :

Salarié qui a une bonne maîtrise technique de son poste et dont l'emploi peut comporter, en outre, la participation à des fonctions complémentaires directement liées à l'organisation et à l'exécution de son travail dont il assume la responsabilité dans le cadre des directives périodiques données par son supérieur hiérarchique.

Il peut également comporter la nécessité d'assurer la surveillance rapprochée de l'exécution du travail d'un ou de plusieurs salariés ou de l'organisation du travail en équipe à partir de directives données par sa hiérarchie.

Technicien administratif et comptable :

Outre les travaux assurés par les assistants et agents administratifs, le technicien administratif et comptable est chargé, sous l'autorité de l'employeur, de l'établissement des bilans, comptes de résultats et de l'établissement des tableaux de bord ainsi que de tous documents utiles à la gestion de l'entreprise. Il établit toutes les déclarations fiscales. Il est chargé de l'administration du personnel et de la gestion commerciale.

Il est capable de déléguer et de contrôler et est responsable des différentes déclarations et documents officiels qu'il établit.

Groupe III, échelon 2 (coefficient 270)

Agent d'encadrement :

Salarié qui, en fonction des programmes de production fixés par sa hiérarchie, coordonne et supervise le personnel dont il a la charge sous son autorité directe.

Il prend part aux tâches manuelles, il met en œuvre les moyens techniques à sa disposition et rend compte quotidiennement à sa hiérarchie de l'avancement des travaux qui lui sont confiés.

Il peut être amené à établir les plannings de travail et à identifier les besoins urgents en main-d'œuvre et en matériel, afin d'alerter sa hiérarchie sur le sujet. Il rend compte des progrès réalisés par son équipe dans les travaux.

Sur demande expresse de sa hiérarchie, il formule et propose les appréciations, les évolutions salariales, les formations et les évolutions de carrière pour le personnel dont il a la charge.

Contremaître :

Le contremaître encadre plusieurs équipes de salariés ayant ou non un ouvrier chef d'équipe. Il organise le travail et participe en tant que de besoin aux différentes tâches.

Il peut modifier les affectations de postes à qualifications équivalentes et réorganiser la répartition du travail pour optimiser la production.

Il doit transmettre et expliquer les consignes, y compris en matière d'hygiène et de sécurité.

Il signale les éventuels besoins de formation des salariés qu'il encadre. Il peut être conduit à collaborer à des projets nouveaux en matière d'investissement et/ou d'organisation du travail.

Il est capable de faire face à des situations imprévues grâce à l'acquis de son expérience et doit remplir les objectifs assignés par l'employeur.

Cadres

Groupe II, échelon 1 (coefficient 300)

Cadre qui définit et adapte des actions spécifiques, afin de mobiliser le personnel concerné dans son champ de responsabilité, selon des directives périodiques. Il rend compte à sa hiérarchie de l'état et de l'avancement des actions entreprises.

Il détermine les besoins globaux en personnel et en moyens techniques.

Il peut participer aux achats et aux ventes des produits de l'entreprise. Il est responsable de l'entretien du matériel mis à sa disposition.

Il définit les formations nécessaires à ses collaborateurs et les critères de recrutement.

Il peut s'agir d'un cadre sans responsabilité hiérarchique occupant un emploi comportant une responsabilité équivalente.

Groupe II, échelon 2 (coefficient 400)

Cadre qui définit et adapte des actions spécifiques, afin de mobiliser le personnel concerné dans son champ de responsabilité, selon des directives périodiques. Il rend compte à sa hiérarchie de l'état et de l'avancement des actions entreprises.

Il est habilité à participer aux achats et aux ventes des produits de l'entreprise. Il est responsable de l'entretien du matériel mis à sa disposition.

Il respecte et s'assure que les règles d'hygiène, de sécurité et les conditions de travail sont bien respectées par ses subordonnés.

Il peut s'agir d'un cadre sans responsabilité hiérarchique occupant un emploi comportant une responsabilité équivalente.

De plus, il suit les implications financières de ses actions et en débat librement avec sa hiérarchie. Il doit répondre des objectifs qu'il a à atteindre.

Groupe I, échelon 1 (coefficient 500)

Cadre chargé d'une façon permanente de gérer l'ensemble des services liés à l'entreprise dans le respect des moyens techniques et budgétaires qui lui sont alloués. Il prend des décisions opérationnelles ou financières qui peuvent avoir des effets directs sur les résultats de l'entreprise. Il en répond devant la direction de l'entreprise.

Il fait des propositions à sa hiérarchie dans les domaines d'activité dont il a la charge.

Il avalise les choix faits par ses collaborateurs et leur donne des objectifs précis. Il peut s'agir d'un cadre sans responsabilité hiérarchique occupant un emploi comportant une responsabilité équivalente.

A la demande de l'employeur, il peut décider de l'embauche et gérer directement les recrutements du personnel dont il aura la responsabilité.

Groupe I, échelon 2 (coefficient 600)

Cadre qui a un rôle d'employeur et/ou qui peut être un membre de l'équipe dirigeante de l'entreprise, c'est-à-dire un mandataire social, un gérant ou une personne nommée par le conseil d'administration qui participe à la prise de décisions stratégiques concernant la vie de l'entreprise.

Il prend des décisions opérationnelles et/ou stratégiques qui ont un impact direct et primordial sur la marche globale de l'entreprise, ses résultats, son image et sa pérennité.

Il est habilité à représenter l'employeur.

Il possède une délégation de pouvoir et/ou de représentation écrite de la part du chef d'entreprise ou de son conseil d'administration.

Fait à Paris, le 31 octobre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3264

Convention collective nationale

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

AVENANT N° 1 DU 31 JANVIER 2014

RELATIF À LA MISE EN PLACE

D'UNE ASSURANCE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1450596M

IDCC : 1659

Article 1^{er}

Le quatrièmement de l'article 1^{er} de l'accord du 17 octobre 2008 relatif à la mise en place d'une assurance complémentaire frais de santé est rédigé comme suit :

« 4° Cotisations

Le taux de la cotisation annuelle pour l'assurance complémentaire frais de santé est :

- égal à 1,26 % du plafond annuel de la sécurité sociale, soit 39,43 € par mois, depuis le 1^{er} janvier 2014 ;
- réparti à raison de 30 % à la charge des employeurs et de 70 % à la charge des salariés.

Pour les options "famille", "conjoint" et "enfants" de l'assurance complémentaire frais de santé, les éventuelles cotisations correspondantes seront à la charge du salarié. L'employeur pourra toutefois décider d'en prendre une partie à sa charge. Cet engagement aura force d'accord, conformément aux textes en vigueur.

Pour les autres garanties supplémentaires éventuellement mises en place par l'entreprise, les cotisations correspondantes seront réparties dans les mêmes proportions que celles fixées pour les garanties de base. L'employeur pourra toutefois décider de prendre à sa charge une partie plus importante du coût des cotisations, que ce soit pour les garanties de base ou pour les garanties optionnelles. Cet engagement aura force d'accord, conformément aux textes en vigueur. »

Article 2

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 31 janvier 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

USRTL.

Syndicats de salariés :

CFTC-Agri ;

FGTA FO ;

SNCEA CGC ;

FGA CFDT.

Brochure n° 3264

Convention collective nationale

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

AVENANT N° 26 DU 31 JANVIER 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} FÉVRIER 2014

NOR : ASET1450595M

IDCC : 1659

Article 1^{er}

Evolution des barèmes de rémunérations minimales garanties

Les barèmes de rémunérations minimales garanties résultant de l'avenant n° 25 du 5 mars 2013 sont revalorisés comme suit : 1,50 % au 1^{er} février 2014.

Article 2

Egalité hommes-femmes

Les barèmes tels qu'ils résultent de cette revalorisation ainsi que les salaires réels ne peuvent faire l'objet d'aucune distinction en raison du sexe du salarié pour un même poste, une même expérience et les mêmes capacités professionnelles. L'employeur doit assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes telle qu'elle résulte des obligations légales. Les partenaires sociaux négocient actuellement un accord relatif à l'égalité hommes-femmes.

Ces barèmes sont annexés au présent accord.

Article 3

Extension

Les parties demandent l'extension du présent avenant et de son annexe.

Fait à Paris, le 31 janvier 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

USRTL.

Syndicats de salariés :

CFTC-Agri ;

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

SNCEA CGC.

ANNEXE I

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

(En euros.)

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION HORAIRE	RÉMUNÉRATION MINIMALE garantie mensuelle (151,67 heures)
120	9,57	1 445,38
125	9,77	1 471,20
130	9,83	1 478,78
140	9,89	1 487,88
150	10,26	1 544,00
160	10,45	1 572,82
170	10,67	1 604,67
190	11,12	1 674,44

(En euros.)

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MINIMALE garantie mensuelle (151,67 heures)
240	1 757,98
270	1 932,56
300	2 054,36
400	2 565,92
500	3 139,40
600	3 637,76

Brochure n° 3154

Conventions collectives nationales
NÉGOCE DES MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION

IDCC : 398. – **Ouvriers**

IDCC : 533. – **ETAM**

IDCC : 652. – **Cadres**

AVENANT N° 11 DU 25 FÉVRIER 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} AVRIL 2014

NOR : ASET1450590M

IDCC : 398, 533

Entre :

La FNBM,

D'une part, et

La FNCB CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux salariés qui relèvent des conventions collectives nationales des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la branche du négoce des matériaux de construction.

Article 2

Grille de minima conventionnels

applicable pour la durée légale du travail à compter du 1^{er} avril 2014

Ouvriers et employés. – Techniciens. – Agents de maîtrise

Coefficient 165 :

– partie fixe : 904,70 €.

Coefficient 170 :

– partie fixe : 898 € ;

– valeur du point : 3,2806 €.

Autres coefficients :

– partie fixe : 877,4616 €.

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM conventionnel
I	165	1 446
II	170	1 455,70
	180	1 467,97
	195	1 517,18
III	210	1 566,39
	225	1 615,60
	245	1 681,21
IV	250	1 697,61
	270	1 763,22
	290	1 828,84
V	310	1 894,45
	330	1 960,06
	350	2 025,67

Article 3

*Prime d'ancienneté applicable
pour la durée légale du travail à compter du 1^{er} avril 2014*

Compte tenu de la situation économique de la branche du négoce des matériaux de construction, les parties signataires conviennent, à titre dérogatoire, de surseoir à l'application de l'article 3.3 « Clause de sauvegarde » de l'accord du 5 juillet 2007 sur les salaires et de ne pas revaloriser, dans le cadre du présent avenant, le barème de la prime d'ancienneté issu de la recommandation du 1^{er} janvier 2013.

Par conséquent, le barème ci-dessous, applicable depuis le 1^{er} janvier 2013, demeure inchangé.

Ouvriers et employés. – Techniciens. – Agents de maîtrise

(En euros.)

NIVEAU		COEF.	3 ANS	6 ANS	9 ANS	12 ANS	15 ANS
I	B	165	37,86	75,72	113,58	151,44	189,30
	A	170	38,28	76,56	114,84	153,12	191,40
II	B	180	38,98	77,96	116,94	155,92	194,90
	C	195	40,36	80,72	121,08	161,44	201,80
	A	210	41,74	83,48	125,22	166,96	208,70
III	B	225	43,13	86,26	129,39	172,52	215,65
	C	245	44,98	89,95	134,93	179,90	224,88
	A	250	45,44	90,88	136,32	181,76	227,20
IV	B	270	47,28	94,56	141,84	189,12	236,40
	C	290	49,13	98,26	147,39	196,52	245,65
	A	310	50,97	101,94	152,91	203,88	254,85
V	B	330	52,82	105,64	158,46	211,28	264,10
	C	350	54,67	109,34	164,01	218,68	273,35

Article 4

Egalité salariale entre les hommes et les femmes

Les partenaires sociaux s'engagent à mesurer les écarts de situations, notamment de rémunérations, dans des fonctions comparables, entre les hommes et les femmes et, le cas échéant, à définir des mesures permettant de corriger, voire de supprimer les disparités.

Article 5

Entrée en vigueur. – Dépôt. – Extension

Le présent avenant entrera en vigueur au 1^{er} avril 2014.

Les parties signataires s'engagent, dans le cadre de l'article L. 2231-6 du code du travail, à déposer le texte pour extension.

Article 6

Révision. – Dénonciation

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail. Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires.

Article 7

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent avenant pourra y adhérer par déclaration en recommandé auprès de l'organisme compétent et des signataires de l'accord.

Article 8

Force obligatoire de l'accord

Les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement de la branche du négoce des matériaux de construction relatifs aux salaires ne pourront comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent texte, sauf dispositions plus favorables aux salariés.

Fait à Paris, le 25 février 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

**IDCC : 1626. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,
ÉLECTRIQUES, ÉLECTRO-CÉRAMIQUES ET CONNEXES
(Hautes-Pyrénées)
(18 février 1992)**

(Bulletin officiel n° 1992-12 bis)
(Etendue par arrêté du 30 juillet 1992,
Journal officiel du 12 août 1992)

ACCORD DU 24 MARS 2014

RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES

AU 1^{ER} AVRIL 2014

NOR : ASET1450580M
IDCC : 1626

Entre :

L'UIMM Adour-Pyrénées,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

Conformément à la loi n° 82-957 du 13 novembre 1982 relative à la négociation collective, il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1^{er}

Les montants des rémunérations minimales hiérarchiques des mensuels servant de base de calcul à la prime d'ancienneté sont fixés sur la base d'une valeur du point de 5,30 € à compter du 1^{er} avril 2014 pour un horaire hebdomadaire de 35 heures.

Article 2

La détermination des rémunérations minimales hiérarchiques s'obtiendra en multipliant la valeur du point fixée ci-dessus aux coefficients définis à l'article 10 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification et ses avenants.

Les rémunérations minimales hiérarchiques seront adaptables à l'horaire de travail effectif et assorties des majorations fixées par l'article 2 de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié par l'avenant du 17 janvier 1991, relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques, à savoir :

– un barème particulier majoré de 5 % s'applique aux ouvriers ;

– un barème particulier majoré de 7 % s'applique aux agents de maîtrise d'atelier.

Les barèmes sont joints en annexe.

Article 3

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

Article 4

Extension

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

Fait à Tarbes, le 24 mars 2014.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques

Base : 35 heures.

Valeur du point : 5,30 € à compter du 1^{er} avril 2014.

(En euros.)

NIVEAU	GRILLE		CLASSIFICATION				RÉMUNÉRATION MINIMALE HIÉRARCHIQUE Valeur du point		
	Echelon	Coefficient	Administratifs et techniciens	Ouvriers	Agents de maîtrise	Administratifs et techniciens (5,30)	Ouvriers (5,57) ⁽¹⁾	Agents de maîtrise (5,67) ⁽²⁾	
I	1	140		O1		742,00	779,10		
	2	145		O2		768,50	806,90		
	3	155		O3		821,50	862,60		
II	1	170		P1		901,00	946,10		
	2	180				954,00			
	3	190		P2		1 007,00	1 057,40		
III	1	215		P3	AM1	1 139,50	1 196,50	1 219,30	
	2	225				1 192,50			
	3	240		TA1	AM2	1 272,00	1 335,60	1 361,00	
IV	1	255		TA2	AM3	1 351,50	1 419,10	1 446,10	
	2	270		TA3		1 431,00	1 502,60		
	3	285		TA4	AM4	1 510,50	1 586,00	1 616,20	

NIVEAU	GRILLE		CLASSIFICATION				RÉMUNÉRATION MINIMALE HIÉRARCHIQUE Valeur du point		
	Echelon	Coefficient	Administratifs et techniciens	Ouvriers	Agents de maîtrise	Administratifs et techniciens (5,30)	Ouvriers (5,57) ⁽¹⁾	Agents de maîtrise (5,67) ⁽²⁾	
V	1	305			AM5	1 616,50		1 729,70	
	2	335			AM6	1 775,50		1 899,80	
	3	365			AM7	1 934,50		2 069,90	
	4	395				2 093,50		2 240,00	

(1) Barème comprenant la majoration de 5 % prévue par l'accord national du 13 juillet 1983 et l'avenant du 17 janvier 1991.
(2) Barème comprenant la majoration de 7 % prévue par l'accord national du 13 juillet 1983 et l'avenant du 17 janvier 1991.

Convention collective départementale

**IDCC : 1626. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,
ÉLECTRIQUES, ÉLECTRO-CÉRAMIQUES ET CONNEXES
(Hautes-Pyrénées)
(18 février 1992)**

(Bulletin officiel n° 1992-12 bis)
(Etendue par arrêté du 30 juillet 1992,
Journal officiel du 12 août 1992)

ACCORD DU 24 MARS 2014
RELATIF AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS ANNUELS
POUR L'ANNÉE 2014

NOR : ASET1450581M

IDCC : 1626

Entre :

L'UIMM Adour-Pyrénées,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

Conformément à la loi n° 82-957 du 13 novembre 1982 relative à la négociation collective, il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1^{er}

Le présent accord se réfère aux dispositions de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié par l'avenant du 17 janvier 1991 et à l'accord national modifié du 21 juillet 1975 sur les classifications. Il est conclu en considération de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie et compte tenu de la recommandation du même jour figurant en annexe audit accord national.

Conclu ce jour, le présent accord fixe le barème qui est porté en annexe et détermine les taux effectifs garantis des mensuels à partir de l'année 2014.

Cet accord répond également aux obligations de l'article 10 *bis* de la convention collective des Hautes-Pyrénées du 18 février 1992.

Article 2

Les taux effectifs garantis figurant dans le barème annexé au présent accord s'appliquent à partir de l'année 2014.

Article 3

L'adoption de ce nouveau barème ne peut avoir par elle-même d'incidence sur les salaires réels, sauf dans le cas où ces derniers se révéleraient inférieurs audit barème.

Les valeurs portées sur les barèmes ci-joints des taux effectifs garantis sont fixées sur la base de l'horaire hebdomadaire légal de 35 heures, ou 151,67 heures par mois.

Elles devront être adaptées proportionnellement à l'horaire de travail effectif et donc, le cas échéant, supporter les majorations légales pour heures supplémentaires.

Les taux effectifs garantis, établis pour chacun des divers échelons ou coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, ne servent pas de base de calcul à la prime d'ancienneté.

Elles ne font pas l'objet des majorations de 5 et 7 % réservées aux ouvriers et aux agents de maîtrise d'atelier pour la détermination des rémunérations minimales hiérarchiques servant de base de calcul à la prime d'ancienneté.

Les taux effectifs garantis, figurant sur le barème ci-joint, font l'objet d'un calcul *pro rata temporis* pour les mensuels dont le contrat est suspendu, embauchés ou quittant l'entreprise en cours d'année, ou changeant de classement en cours d'année.

L'application du barème ne devra pas conduire à un nivellement des salaires dans chacune des catégories.

Article 4

Les parties signataires rappellent leur attachement aux principes d'égalité professionnelle et au contenu de l'accord national du 30 juin 2009 portant avenant à l'accord national du 19 juin 2007 relatif à l'égalité professionnelle et aux mesures permettant la suppression des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

Article 5

Si les données économiques le nécessitent ou si l'indice INSEE sur l'inflation hors tabac est supérieur à 1,5 %, les parties signataires s'engagent à se revoir avant le 31 décembre 2014.

Article 6

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

Article 7

Extension

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

Fait à Tarbes, le 24 mars 2014.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

**Barème annuel des taux effectifs garantis des mensuels
pour l'année 2014**

Ouvriers, administratifs, techniciens et agents de maîtrise d'atelier

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	BARÈME ANNUEL (base 35 heures)
I	1	140	17 372
	2	145	17 382
	3	155	17 394
II	1	170	17 468
	2	180	17 506
	3	190	17 604
III	1	215	17 715
	2	225	18 025
	3	240	18 764
IV	1	255	19 530
	2	270	20 483
	3	285	21 497
V	1	305	23 127
	2	335	25 636
	3	365	28 191
	4	395	31 281

Convention collective départementale
IDCC : 1626. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,
ÉLECTRIQUES, ÉLECTRO-CÉRAMIQUES ET CONNEXES
(Hautes-Pyrénées)
(18 février 1992)

(Bulletin officiel n° 1992-12 bis)
(Etendue par arrêté du 30 juillet 1992,
Journal officiel du 12 août 1992)

AVENANT DU 24 MARS 2014

RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1450582M
IDCC : 1626

Entre :

L'UIMM Adour-Pyrénées,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

La CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Dans le prolongement des dispositions figurant à l'article 14 de l'accord national du 26 février 2003 sur la sécurité et la santé au travail, les dispositions ci-après manifestent la volonté commune des parties signataires de faire bénéficier les salariés mensuels de garanties collectives leur permettant une protection effective en matière de prévoyance.

Article 1^{er}

Prévoyance complémentaire

Il est ajouté à la convention collective des mensuels des industries métallurgiques et connexes des Hautes-Pyrénées un article 39, 2^e partie « Avenants mensuels » B.II, ainsi rédigé :

« Article 39

Prévoyance complémentaire

1. Bénéficiaires

A compter du 1^{er} octobre 2014, l'employeur est tenu de mettre en place un régime de prévoyance en faveur de tous les salariés non cadres non affiliés à l'AGIRC et, le cas échéant, de ceux affiliés à l'AGIRC au titre de l'article 36 de l'annexe I de la convention collective AGIRC du 14 mars 1947

(sauf ceux bénéficiant déjà de la cotisation prévue à l'article 7 de cette convention collective AGIRC) dès lors qu'ils ont plus de 1 an d'ancienneté.

2. Garanties

Le contrat d'assurance devra inclure le versement d'un capital en cas de décès ainsi que le versement d'un capital en anticipation en cas d'invalidité 3^e catégorie reconnue par la sécurité sociale et/ou le versement d'une rente éducation aux enfants à charge.

L'employeur consacrera à ce régime, pour chaque salarié visé au point 1 ci-dessus, au minimum un taux de cotisation égal, pour une année complète de travail, à 0,30 % du montant du TEG du mensuel classé au coefficient 190. Cette cotisation sera calculée sur la base du TEG en vigueur au 1^{er} janvier de l'année considérée pour la durée légale du travail. Elle sera réduite *pro rata temporis* pour les salariés dont la condition d'ancienneté a été remplie en cours d'année ou dont le contrat de travail a pris fin en cours d'année.

Cette cotisation s'imputera sur toute cotisation déjà affectée par l'employeur à un régime de prévoyance couvrant le même risque existant dans l'entreprise.

3. Dénonciation

Les parties signataires rappellent que le présent article est le résultat de la recherche d'un équilibre entre leurs intérêts respectifs.

Elles considèrent, en conséquence, qu'une clause de dénonciation partielle ne peut être envisagée que de manière tout à fait exceptionnelle et pour des sujets strictement délimités dont l'évolution comporte des risques susceptibles d'affecter la convention collective tout entière.

C'est dans ces conditions qu'elles conviennent des dispositions ci-après, dont l'application est limitée au présent article.

Les dispositions du présent article pourront faire l'objet d'une dénonciation unilatérale par chaque signataire, indépendamment des autres dispositions de la présente convention collective.

La dénonciation sera notifiée par son auteur à tous les signataires par lettre recommandée avec avis de réception et fera l'objet d'un dépôt, dans les conditions des articles L. 2261-9 et D. 2231-8 du code du travail, dès que la notification en aura été faite au dernier signataire par la réception, par celui-ci, de la lettre recommandée.

La dénonciation prendra effet à l'expiration d'un préavis de 3 mois, et une nouvelle négociation devra s'engager à la demande de l'une des parties intéressées.

Lorsque la dénonciation sera le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou salariés, elle ne fera pas obstacle au maintien en vigueur des dispositions du présent article.

Lorsque la dénonciation sera le fait de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, le présent article cessera de plein droit de produire ses effets à la date d'entrée en vigueur du nouvel article destiné à le remplacer ou, à défaut, et au plus tard à l'expiration d'un délai de 1 an à compter de la fin du préavis. »

Article 2

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur à la date prévue par l'article 1^{er}, soit au 1^{er} octobre 2014.

En cas de modification des dispositions législatives ou réglementaires qui rendraient inapplicables les dispositions du présent avenant, des négociations s'ouvriraient à l'initiative de la partie la plus diligente afin d'examiner les possibilités d'adapter le présent avenant à la situation nouvelle ainsi créée.

Article 3

Notification et dépôt

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues par l'article L. 2231-5 du code du travail et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2231-7 et D. 2231-3 du même code.

La demande d'extension sera effectuée par l'union des industries et des métiers de la métallurgie des Hautes-Pyrénées.

Fait à Tarbes, le 24 mars 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale
IDCC : 1578. – MÉTALLURGIE DE LA LOIRE
ET DE L'ARRONDISSEMENT D'YSSINGEAUX
(19 février 1990)

(Bulletin officiel n° 1990-9 bis)
(Étendue par arrêté du 7 novembre 1990,
Journal officiel du 16 novembre 1990)
(Élargie par arrêté du 4 février 1992,
Journal officiel du 16 novembre 1992)

ACCORD DU 14 MARS 2014
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS EFFECTIVES GARANTIES ANNUELLES
AU 1^{ER} JANVIER 2014
NOR : ASET1450576M
IDCC : 1578

Entre :

L'UIMM Loire,

D'une part, et

Le SML CFE-CGC ;

L'URSM CFDT ;

L'URML CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article unique

La garantie de rémunération effective prévue à l'article 17 *c* de la convention collective des salariés de la métallurgie de la Loire et de l'arrondissement d'Yssingeaux est fixée selon les valeurs suivantes :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	REGA
I	1	140	17 345
	2	145	17 359
	3	155	17 359
II	1	170	17 642
	2	180	17 647
	3	190	17 725

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	REGA
III	1	215	18 255
	2	225	18 387
	3	240	19 389
IV	1	255	21 042
	2	270	21 686
	3	285	22 847
V	1	305	23 989
	2	335	26 378
	3	365	28 772
		395	31 109

Le présent accord fait l'objet des modalités de publicité et de dépôt prévues à l'article 3 de la convention collective des salariés de la métallurgie de la Loire et de l'arrondissement d'Yssingeaux du 19 février 1990 et il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations signataires.

Fait à Saint-Etienne, le 14 mars 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale
IDCC : 1578. – MÉTALLURGIE DE LA LOIRE
ET DE L'ARRONDISSEMENT D'YSSINGEAUX
(19 février 1990)

(Bulletin officiel n° 1990-9 bis)
(Etendue par arrêté du 7 novembre 1990,
Journal officiel du 16 novembre 1990)
(Elargie par arrêté du 4 février 1992,
Journal officiel du 16 novembre 1992)

AVENANT N° 1 DU 14 MARS 2014
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES
AU 1^{ER} MAI 2014
NOR : ASET1450577M
IDCC : 1578

Entre :

L'UIMM Loire,

D'une part, et

L'URSM CISL CGT-FO ;

Le SML CFE-CGC ;

L'URSM CFDT ;

L'URML CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La valeur du point fixant les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) instituées à l'article 17 *b* de la convention collective des salariés de la métallurgie de la Loire et de l'arrondissement d'Yssingeaux est fixée à 4,21 € (base 35 heures) à compter du 1^{er} mai 2014.

Le présent accord fait l'objet des modalités de publicité et de dépôt prévues à l'article 3 de la convention collective des salariés de la métallurgie de la Loire et de l'arrondissement d'Yssingeaux du 19 février 1990 et il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations signataires.

Fait à Saint-Etienne, le 14 mars 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale
IDCC : 1578. – MÉTALLURGIE DE LA LOIRE
ET DE L'ARRONDISSEMENT D'YSSINGEAUX
(19 février 1990)

(Bulletin officiel n° 1990-9 bis)

(Etendue par arrêté du 7 novembre 1990,
Journal officiel du 16 novembre 1990)

(Elargie par arrêté du 4 février 1992,
Journal officiel du 16 novembre 1992)

AVENANT N° 3 DU 14 MARS 2014
RELATIF À L'INDEMNITÉ DE PANIER DE NUIT

NOR : ASET1450578M

IDCC : 1578

Entre :

L'UIMM Loire,

D'une part, et

L'URSM CISL CGT-FO ;

Le SML CFE-CGC ;

L'URSM CFDT ;

L'URML CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article unique

L'indemnité de panier de nuit, telle que définie à l'article 20 *c* de la convention collective des salariés de la métallurgie de la Loire et de l'arrondissement d'Yssingaux, est fixée à 5,46 € à compter du 1^{er} mai 2014.

Le présent accord fait l'objet des modalités de publicité et de dépôt prévues à l'article 3 de la convention collective des salariés de la métallurgie de la Loire et de l'arrondissement d'Yssingaux du 19 février 1990 et il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations signataires.

Fait à Saint-Etienne, le 14 mars 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3334

Convention collective départementale

**IDCC : 2579. – MÉTALLURGIE
(Loir-et-Cher)**

ACCORD DU 21 MARS 2014
RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2014

NOR : ASET1450564M
IDCC : 2579

PRÉAMBULE

Les parties conviennent d'instituer une double garantie au profit des salariés relevant de notre profession.

D'une part, la rémunération annuelle garantie (RAG), d'autre part, la revalorisation des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) servant d'assiette de calcul à la prime d'ancienneté prévue à l'article 15 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective du 5 juillet 1991, modifiée par avenant du 23 avril 2013.

I. – RÉMUNÉRATION ANNUELLE GARANTIE (RAG)

Article 1^{er}

Définition et bénéficiaires

Il est institué, dans le cadre de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques et connexes du Loir-et-Cher, une rémunération annuelle garantie (RAG) applicable à l'ensemble des catégories de personnel visées par la convention collective ci-dessus mentionnée, à l'exclusion :

- des salariés visés par un contrat d'apprentissage ;
- des salariés visés par des mesures relatives à la formation en alternance (notamment contrat de formation alternée).

La situation desdits salariés étant traitée par l'accord national de la métallurgie du 1^{er} juillet 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Article 2

Référence horaire et abattement

La rémunération annuelle garantie constitue le salaire annuel en dessous duquel tout salarié travaillant sur la base de l'horaire légal, soit 151,67 heures par mois, ne peut être rémunéré, sous réserve, en ce qui concerne les jeunes de moins de 18 ans, des abattements prévus par les dispositions légales et conventionnelles.

Article 3

Adaptation à l'horaire de l'entreprise

La rémunération annuelle garantie comprend les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Le barème indiqué à l'article 9 étant donné pour 151,67 heures, il doit de ce fait être adapté à l'horaire de l'entreprise, subir les majorations pour heures supplémentaires et les minorations pour diminution de charge de travail pour cause conjoncturelle et/ou structurelle.

Article 4

Formule de calcul

La rémunération annuelle garantie sera applicable *pro rata temporis* aux salariés ne comptant pas 1 an de présence continue dans l'entreprise au 31 décembre de l'année sur laquelle porte la garantie. Il en sera de même pour le personnel engagé sous contrat à durée déterminée.

La formule de calcul à appliquer sera la suivante :

$$RG = RAG \times \frac{\text{Durée en jours calendaires}}{365 \text{ (année bissextile comprise)}}$$

Pour l'application de cette formule de calcul, il est clairement précisé qu'une semaine de travail doit être décomptée pour 7 jours calendaires, et ce quand bien même le contrat de travail se terminerait ou le départ de l'entreprise se situerait un vendredi soir.

En outre, dans l'hypothèse où le contrat à durée déterminée se trouverait à cheval sur deux exercices, il y aura lieu de calculer *pro rata temporis* la somme des rémunérations garanties (RG) afférente à chaque exercice, en procédant comme indiqué ci-dessus.

Article 5

Sommes à prendre en considération

Pour la comparaison des sommes réellement perçues par les salariés, il sera tenu compte de l'ensemble des sommes soumises à cotisation quelles qu'en soient la nature et la périodicité, à l'exclusion :

- des sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisation en vertu de la législation de la sécurité sociale ;
- des participations découlant de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- des majorations visées aux articles 17 et 20 de la convention collective des industries métallurgiques du Loir-et-Cher (majoration d'inconfort pour travail exceptionnel la nuit ou le dimanche, majoration pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres) ;
- des majorations relatives au travail de nuit et en équipe pratiquées dans l'entreprise ;
- de l'indemnité de panier visée à l'article 18 de la convention collective précitée ;
- des primes d'ancienneté prévues à l'article 15 de la convention collective précitée.

Article 6

Modalité de calcul en cas d'absence

En cas d'absence du salarié pour quelque cause que ce soit durant la période considérée, il y aura lieu de calculer la rémunération brute fictive que l'intéressé aurait eue s'il avait continué de travailler normalement pendant cette absence pour maladie, accident, formation, etc., pour vérifier l'application de la garantie de rémunération fixée par suite, ne seront pas prises en considération pour cette

vérification les sommes éventuellement versées par l'employeur ou par tout autre organisme pour indemniser la perte de salaire consécutive à l'absence, telles que, notamment, indemnités complémentaires de maladie, de maternité, etc.

Article 7

Modalité de calcul en cas de changement de classification

Si au cours de l'année civile la classification d'un salarié venait à changer, la RAG lui étant applicable sera constituée de la somme de la RAG relative à l'ancienne classification et de celle relative à la nouvelle classification calculées chacune *pro rata temporis* en jours calendaires.

Article 8

Vérification

S'agissant de rémunération annuelle minimale, la vérification interviendra pour chaque salarié en fin d'année. Si celle-ci fait apparaître qu'un salarié n'a pas perçu l'intégralité de la rémunération telle que définie ci-dessus, l'employeur devra verser un complément à concurrence du barème indiqué à l'article 9 et, en tout état de cause, au plus tard à la fin du mois de janvier suivant l'année civile sur laquelle porte la RAG.

La vérification et la régularisation devront intervenir en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, au plus tard à la date de rupture juridique du contrat de travail (la rémunération garantie devant être calculée, dans ce cas, *pro rata temporis* en jours calendaires).

Vérification semestrielle

Une vérification semestrielle sera effectuée à la fin du premier semestre d'application du présent accord. L'assiette des vérifications sera égale à 50 % des montants indiqués à l'article 9. Si cette vérification conduisait à constater que le salarié n'a pas perçu au moins 50 % des montants ci-après indiqués, les entreprises devraient procéder à une régularisation à due concurrence.

Article 9

Montant

Le barème de la rémunération annuelle garantie pour l'année 2014 s'établit comme suit :

Base : 151,67 heures.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT		MONTANT
I	1	O1	140	17 400
	2	O2	145	17 500
	3	O3	155	17 550
II	1	P1	170	17 753
	2		180	17 805
	3	P2	190	18 420
III	1	P3/AM1	215	18 595
	2		225	18 605
	3	TA1/AM2	240	20 625
IV	1	TA2/AM3	255	21 450
	2	TA3	270	22 070
	3	TA4/AM4	285	24 000

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT		MONTANT
V	1	AM5	305	25 750
	2	AM6	335	28 330
	3	AM7	365	30 800
(Accord national du 25 janvier 1990.)			395	33 400

Les salariés sous contrat à durée indéterminée au coefficient 140 depuis plus de 6 mois se verront attribuer une RAG d'un montant de 17 500 €.

II. – RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES (RMH)

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont revalorisées comme suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée à compter du 1^{er} mars 2014 à 5,35 € pour un horaire de 35 heures par semaine.

Article 2

Les appointements minima comprennent les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Article 3

L'indemnité de restauration sur le lieu de travail est fixée à compter du 1^{er} mars 2014 à 7,36 €.

III. – EGALITÉ DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Les parties signataires rappellent à l'ensemble des entreprises visées à l'article 1^{er} du présent accord la nécessité de mettre en œuvre l'ensemble des dispositions relatives à l'accord national du 30 juin 2009, portant avenant à l'accord national du 19 juin 2007 relatif à l'égalité professionnelle et aux mesures permettant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, et notamment les articles 32, 35, 36, 37, 38, 39, 40 et 41 de l'accord national susvisé.

Les présentes dispositions constitueront l'avenant n° 21 à l'annexe ID 2 à la convention collective des industries métallurgiques et connexes du Loir-et-Cher.

Les parties signataires demandent que soient rendues obligatoires, pour tous les employeurs compris dans le champ d'application susvisé, les dispositions du présent accord.

Dépôt

Le présent accord sera déposé à la direction des relations du travail, à Paris, en deux exemplaires et en un exemplaire auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Blois, dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Blois, le 21 mars 2014

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UIMM Loir-et-Cher.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CGT-FO ;

CFE-CGC.

ANNEXE

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques

Valeur du point : 5,35 €.

Base : 151,67 heures.

Date d'application : 1^{er} mars 2014.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	ADMINISTRATIFS et techniciens	AGENTS DE MAÎTRISE (sauf atelier)	AGENTS DE MAÎTRISE D'ATELIER (Accord national du 30 janvier 1980) + 7 %	OUVRIERS (Accord national du 30 janvier 1980) + 5 %
I	1	140	749			O1 786
	2	145	776			O2 815
	3	155	829			O3 871
II	1	170	910			P1 955
	2	180	963			
	3	190	1 017			P2 1 067
III	1	215	1 150	AM1 1 150	1 231	P3 1 208
	2	225	1 204			
	3	240	1 284	AM2 1 284	1 374	TA1 1 348
IV	1	255	1 364	AM3 1 364	1 460	TA2 1 432
	2	270	1 445			TA3 1 517
	3	285	1 525	AM4 1 525	1 631	TA4 1 601

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	ADMINISTRATIFS et techniciens	AGENTS DE MAÎTRISE (sauf atelier)	AGENTS DE MAÎTRISE D'ATELIER (Accord national du 30 janvier 1980) + 7 %	OUVRIERS (Accord national du 30 janvier 1980) + 5 %
V	1	305	1 632	AM5 1 632	1 746	
	2	335	1 792	AM6 1 792	1 918	
	3	365	1 953	AM7 1 953	2 089	
	3	395	2 113	AM7 2 113	2 261	

Barème des primes mensuelles d'ancienneté

Administratifs, techniciens, agents de maîtrise (sauf agents de maîtrise d'atelier)

Valeur du point : 5,35 €.

Base : 151,67 heures.

Date d'application : 1^{er} mars 2014.

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	SALAIRE minimum garanti	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
I	1	140	749	22,47	29,96	37,45	44,94	52,43	59,92	67,41	74,90	82,39	89,88	97,37	104,86	112,35
	2	145	776	23,28	31,04	38,80	46,56	54,32	62,08	69,84	77,60	85,36	93,12	100,88	108,64	116,40
	3	155	829	24,87	33,16	41,45	49,74	58,03	66,32	74,61	82,90	91,19	99,48	107,77	116,06	124,35
II	1	170	910	27,30	36,40	45,50	54,60	63,70	72,80	81,90	91,00	100,10	109,20	118,30	127,40	136,50
	2	180	963	28,89	38,52	48,15	57,78	67,41	77,04	86,67	96,30	105,93	115,56	125,19	134,82	144,45
	3	190	1 017	30,51	40,68	50,85	61,02	71,19	81,36	91,53	101,70	111,87	122,04	132,21	142,38	152,55

NIV.	ÉCH.	COEF.	SALAIRE minimum garanti	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
III	1	215	1 150	34,50	46,00	57,50	69,00	80,50	92,00	103,50	115,00	126,50	138,00	149,50	161,00	172,50
	2	225	1 204	36,12	48,16	60,20	72,24	84,28	96,32	108,36	120,40	132,44	144,48	156,52	168,56	180,60
	3	240	1 284	38,52	51,36	64,20	77,04	89,88	102,72	115,56	128,40	141,24	154,08	166,92	179,76	192,60
IV	1	255	1 364	40,92	54,56	68,20	81,84	95,48	109,12	122,76	136,40	150,04	163,68	177,32	190,96	204,60
	2	270	1 445	43,35	57,80	72,25	86,70	101,15	115,60	130,05	144,50	158,95	173,40	187,85	202,30	216,75
	3	285	1 525	45,75	61,00	76,25	91,50	106,75	122,00	137,25	152,50	167,75	183,00	198,25	213,50	228,75
V	1	305	1 632	48,96	65,28	81,60	97,92	114,24	130,56	146,88	163,20	179,52	195,84	212,16	228,48	244,80
	2	335	1 792	53,76	71,68	89,60	107,52	125,44	143,36	161,28	179,20	197,12	215,04	232,96	250,88	268,80
	3	365	1 953	58,59	78,12	97,65	117,18	136,71	156,24	175,77	195,30	214,83	234,36	253,89	273,42	292,95
	3	395	2 113	63,39	84,52	105,65	126,78	147,91	169,04	190,17	211,30	232,43	253,56	274,69	295,82	316,95

Ouvriers

Valeur du point : 5,35 € + majoration de 5 %, conformément aux dispositions de l'accord national du 30 janvier 1980.

Base : 151,67 heures.

Date d'application : 1^{er} mars 2014.

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	SALAIRE minimum garanti	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
I	O1	140	786	23,58	31,44	39,30	47,16	55,02	62,88	70,74	78,60	86,46	94,32	102,18	110,04	117,90
	O2	145	815	24,45	32,60	40,75	48,90	57,05	65,20	73,35	81,50	89,65	97,80	105,95	114,10	122,25
	O3	155	871	26,13	34,84	43,55	52,26	60,97	69,68	78,39	87,10	95,81	104,52	113,23	121,94	130,65

NIV.	ÉCH.	COEF.	SALAIRE minimum garanti	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
II	P1 1	170	955	28,65	38,20	47,75	57,30	66,85	76,40	85,95	95,50	105,05	114,60	124,15	133,70	143,25
	P2 3	190	1 067	32,01	42,68	53,35	64,02	74,69	85,36	96,03	106,70	117,37	128,04	138,71	149,38	160,05
III	P3 1	215	1 208	36,24	48,32	60,40	72,48	84,56	96,64	108,72	120,80	132,88	144,96	157,04	169,12	181,20
	TA1 3	240	1 348	40,44	53,92	67,40	80,88	94,36	107,84	121,32	134,80	148,28	161,76	175,24	188,72	202,20
IV	TA2 1	255	1 432	42,96	57,28	71,60	85,92	100,24	114,56	128,88	143,20	157,52	171,84	186,16	200,48	214,80
	TA3 2	270	1 517	45,51	60,68	75,85	91,02	106,19	121,36	136,53	151,70	166,87	182,04	197,21	212,38	227,55
	TA4 3	285	1 601	48,03	64,04	80,05	96,06	112,07	128,08	144,09	160,10	176,11	192,12	208,13	224,14	240,15

Agents de maîtrise d'atelier

Valeur du point : 5,35 € + majoration de 7 %, conformément aux dispositions de l'accord national du 30 janvier 1980.

Base : 151,67 heures.

Date d'application : 1^{er} mars 2014.

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	SALAIRE minimum garanti	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
III	AM1 1	215	1 231	36,93	49,24	61,55	73,86	86,17	98,48	110,79	123,10	135,41	147,72	160,03	172,34	184,65
	AM2 3	240	1 374	41,22	54,96	68,70	82,44	96,18	109,92	123,66	137,40	151,14	164,88	178,62	192,36	206,10
IV	AM3 1	255	1 460	43,80	58,40	73,00	87,60	102,20	116,80	131,40	146,00	160,60	175,20	189,80	204,40	219,00
	AM4 3	285	1 631	48,93	65,24	81,55	97,86	114,17	130,48	146,79	163,10	179,41	195,72	212,03	228,34	244,65

NIV.	ÉCH.	COEF.	SALAIRE minimum garanti	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
V	AM5	1	1 746	52,38	69,84	87,30	104,76	122,22	139,68	157,14	174,60	192,06	209,52	226,98	244,44	261,90
	AM6	2	1 918	57,54	76,72	95,90	115,08	134,26	153,44	172,62	191,80	210,98	230,16	249,34	268,52	287,70
	AM7	3	2 089	62,67	83,56	104,45	125,34	146,23	167,12	188,01	208,90	229,79	250,68	271,57	292,46	313,35
	AM7	3	2 261	67,83	90,44	113,05	135,66	158,27	180,88	203,49	226,10	248,71	271,32	293,93	316,54	339,15

Convention collective départementale

**IDCC : 714. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
(Moselle)
(1^{er} février 1973)**

(Etendue par arrêté du 23 avril 1974,
Journal officiel du 15 mai 1974)

**ACCORD DU 27 FÉVRIER 2014
RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2014**

NOR : ASET1450563M

IDCC : 714

Entre :

L'UIMM de la Moselle,

D'une part, et

La CFTC métaux de la Moselle ;

L'union des syndicats des métaux FO de la Moselle ;

La CFE-CGC métallurgie de la Lorraine,

D'autre part,

il a été décidé ce qui suit :

Article 1^{er}

Rémunération annuelle effective garantie (RAEG)

Les montants de la rémunération annuelle effective garantie, établis par coefficients sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures, sont fixés de la manière suivante à partir de 2014 :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RAEG
V		395	33 011
	3	365	30 131
	2	335	27 809
	1	305	24 929
IV	3	285	23 297
	2	270	21 765
	1	255	20 975

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RAEG
III	3	240	19 646
	2	225	18 703
	1	215	18 024
II	3	190	17 517
	2	180	17 477
	1	170	17 456
I	3	155	17 436
	2	145	17 416
	1	140	17 395

Article 2

Barème de ressources garanties (BRG)

2.1. La valeur du point servant à calculer le barème de ressources garanties figurant en annexe IV de l'avenant « Mensuels » de la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle est fixée, sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures, à 4,87 € à partir du 1^{er} juin 2014. Cette valeur du point permet également de déterminer le montant de la prime de panier de nuit prévue à l'article 16 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle, prime versée au titre du remboursement de frais professionnels destiné à compenser les dépenses supplémentaires de restauration générées par le travail de nuit.

2.2. Pour vérifier si le salarié a bénéficié de la prime d'ancienneté telle qu'elle résulte du barème prévu à l'article 25 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle, il sera tenu compte, notamment, de la valeur des éventuelles compensations pour réduction d'horaire accordées par l'employeur sur la prime d'ancienneté. La prise en compte, dans l'assiette de comparaison, de la prime d'ancienneté, des éventuelles compensations pour réduction d'horaire portant sur la prime d'ancienneté pourra s'effectuer même lorsque ces compensations ont été intégrées au salaire de base. Dans ce cas, la valeur de ces compensations sera communiquée au salarié, à sa demande.

Article 3

Prime de vacances

Le montant de la prime de vacances définie à l'article 28 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective est porté à 555 € en 2014 pour un salarié ayant un congé complet de 30 jours.

Le décompte de cette prime est fait à raison de 18,50 € par jour ouvrable de congé principal.

Article 4

Petits déplacements des ouvriers monteurs

L'indemnité journalière de petits déplacements des ouvriers monteurs prévue par l'article 4, annexe II, de l'avenant « Mensuels » de la convention collective est maintenue, au 1^{er} juin 2014, à 10,65 € pour tout déplacement effectué dans un rayon de 20 km.

L'indemnité journalière réduite pour le cas où l'employeur offre la possibilité de transport gratuit est maintenue, au 1^{er} juin 2014, à 6,70 €.

L'indemnité kilométrique pour les distances supérieures à 20 km est maintenue, au 1^{er} juin 2014, à 0,22 €.

Article 5

Dépôt

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

Fait à Metz, le 27 février 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3325

Convention collective régionale
IDCC : 2489. – **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
ET ASSIMILÉES**
(Vendée)

ACCORD DU 13 MARS 2014
RELATIF AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS ANNUELS
AU 1^{ER} JANVIER 2014
NOR : ASET1450562M
IDCC : 2489

Entre :

L'UIMM Vendée,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFTC ;

La CGT-FO ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les taux effectifs garantis annuels mis en place en vertu de l'article 33 de la convention collective des industries métallurgiques et assimilées de la Vendée sont revalorisés à compter du 1^{er} janvier 2014.

Article 2

Les TEGA, base 35 heures, sont des rémunérations réelles brutes annuelles garanties dont les montants, à partir de l'année 2014, sont fixés dans l'annexe I du présent accord.

Article 3

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

Fait à La Roche-sur-Yon, le 13 mars 2014.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Taux effectifs garantis annuels 2014

Date d'application : à partir de l'année 2014.

Durée légale hebdomadaire TTE : 35 heures.

(En euros.)

COEFFICIENT	OUVRIERS	MAÎTRISE d'atelier	ADMINISTRATIFS Techniciens
140	17 555		17 555
145	17 580		17 580
155	17 630		17 630
170	17 725		17 725
180			17 755
190	17 925		17 925
215	18 425	18 615	18 270
225			18 515
240	19 345	19 645	19 150
255	20 275	20 710	19 810
270	21 255		20 890
285	22 405	22 615	21 880
305		24 330	23 020
335		26 485	25 155
365		28 690	27 285
395		30 880	29 355

Convention collective nationale

**IDCC : 3017. – PORTS ET MANUTENTION
(15 avril 2011)**

(Etendue par arrêté du 6 août 2012,
Journal officiel du 17 août 2012)

**ACCORD DU 8 JANVIER 2014
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE
TOUT AU LONG DE LA VIE**

NOR : ASET1450575M

IDCC : 3017

PRÉAMBULE

Le présent accord est conclu en application des articles 8 F, 8 G, 9 et 10 de la convention collective nationale unifiée ports et manutention (CCNU). Il est établi à titre transitoire et fera l'objet d'une révision à la suite de l'adoption de la loi portant réforme de la formation professionnelle et transposant l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013.

Les dispositions du présent accord transitoire ne font pas obstacle à l'application de toutes dispositions législatives ou conventionnelles en vigueur ou qui viendraient à s'imposer dans les entreprises avant la conclusion d'un accord sur la formation dans la présente convention.

Cet accord révisé et remplace l'accord d'origine du 6 juillet 2005 révisé relatif à la formation professionnelle conclu par l'UNIM dans le champ spécifique de la manutention portuaire. Il prévoit, en complément des clauses communes à l'ensemble de la branche, des dispositions propres à chaque secteur d'activité couvert par la convention collective nationale unifiée : la manutention portuaire, d'une part, et l'administration et/ou l'exploitation des ports maritimes de commerce ou de pêche, d'autre part.

L'objectif de cet accord est de dégager les orientations générales en matière de formation professionnelle et de se doter des outils permettant de relever les défis que rencontre le secteur, notamment dans le contexte de concurrence européenne.

En outre, cet accord, en déterminant les priorités des établissements portuaires en matière de formation professionnelle, permet de satisfaire aux conditions visées à l'article 9 de la convention collective nationale unifiée sur la formation et aux conditions d'adhésion des établissements portuaires à l'OPCA Transports.

Les chambres de commerce et d'industrie, étant exclues du champ de la participation obligatoire au financement de la formation professionnelle, sont exonérées de l'obligation de versement à l'OPCA Transports des contributions DIF et professionnalisation (CE, 29 janvier 2003).

Elles peuvent toutefois choisir d'adhérer à l'OPCA Transports à titre volontaire.

Article 1^{er}

Champ d'application

Les dispositions du présent accord sont applicables aux entreprises, établissements ou toute autre structure visée à l'article 1^{er} de la convention collective unifiée ports et manutention.

Article 2

Objectifs et priorités

1. Objectifs

Les parties signataires reconnaissent la nécessité d'intégrer la formation dans une logique d'évolution économique et d'anticipation des besoins en emplois et en compétences dans la branche ports et manutention.

A cet égard, les objectifs principaux pour la branche sont de :

- préserver l'efficacité des dispositifs de formation des entreprises et le dialogue social ;
- permettre aux entreprises et établissements portuaires de trouver une réponse adaptée à leurs besoins en formation.

2. Priorités

Dispositions communes à l'ensemble de la branche

Dans ce cadre, les parties signataires estiment comme prioritaires les actions de formation visant à :

- contribuer au maintien des salariés dans l'emploi en développant leurs compétences, leurs qualifications et en les préparant aux évolutions des normes technologiques, des missions des établissements, de l'activité des entreprises et des attentes des clients ;
- professionnaliser les salariés à travers la construction de parcours individualisés. Les acquis de l'expérience professionnelle pourront être utilisés pour la construction de ces parcours individuels ;
- poursuivre et accentuer l'effort d'amélioration de la prévention des risques, en portant une attention particulière aux problèmes de sécurité et à la formation des salariés en ce domaine ;
- favoriser l'accès à l'emploi, maintenir les personnels dans l'emploi et favoriser l'égalité des conditions d'accès à la formation professionnelle dans l'entreprise ou l'établissement, sans discrimination ;
- privilégier et promouvoir l'utilisation des outils conçus par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE), notamment en termes de certification, avec la création, le recours et le développement de certificats de qualification professionnelle (CQP) ;
- favoriser l'acquisition de CQP, diplômes ou titres professionnels, notamment dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'une période de professionnalisation.

Article 3

Outils de la branche

1. Outils communs : CPNE et observatoire

Les parties signataires conviennent de s'appuyer sur la commission paritaire nationale de l'emploi, prévue par l'article 8, point F, de la convention collective nationale unifiée ports et manutention, ainsi que sur l'observatoire prospectif des métiers et qualifications prévu par l'article 8, point G, de la CCNU.

2. Outil spécifique : les CQP

Considérant que la manutention est un métier à part entière et soucieuses de valoriser les efforts consentis par les entreprises en matière de formation professionnelle, les parties signataires ont mis en place, au plan national pour le secteur de la manutention, des certifications professionnelles pour « objectiver » les compétences requises et permettre une reconnaissance et une valorisation des différents métiers de la profession.

Les CQP ont été définis et validés par la CPNE, sur la base des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, et ont fait l'objet d'une inscription au RNCP.

L'accord du 19 décembre 2006 (révisé par l'accord du 17 mars 2011) portant création des CQP figure en annexe de la convention collective unifiée ports et manutention.

Les parties signataires conviennent d'engager des discussions à partir de 2014 sur la mise en place de CQP dans les établissements portuaires.

Article 4

Formation tout au long de la vie

1. Accès à la formation

L'accès des salariés à des actions de formation professionnelle est assuré :

- à l'initiative de l'employeur ou à l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur, dans le cadre du plan de formation de l'établissement ;
- à l'initiative du salarié dans le cadre du congé individuel de formation ;
- à l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur dans le cadre du droit individuel à la formation.

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

L'importance de développer les actions relatives à la validation des acquis de l'expérience tout au long d'une vie professionnelle est confirmée par les signataires.

La VAE permet à chaque salarié au cours de sa vie professionnelle d'obtenir des certifications, notamment des CQP sur la base de l'expérience qu'il a acquise.

Tout salarié justifiant d'au moins 3 ans d'activité en rapport avec la certification visée peut demander à bénéficier d'une VAE.

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié peut bénéficier à sa demande, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an dans la profession à la date de la demande, d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience.

Les ouvriers dockers occasionnels sont réputés avoir 1 année d'ancienneté dans la profession lorsqu'ils ont accompli au moins 100 vacations travaillées dans un port au cours des 12 mois précédant la date de la demande.

Article 5

Bilan de compétences

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences, mis en œuvre dans le cadre des dispositions légales et réglementaires.

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié peut bénéficier à sa demande, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an dans la profession à la date de la demande, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail.

La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée en priorité par le biais du dispositif du congé individuel de formation ou du DIF.

Les actions du bilan de compétences contribuent à l'analyse par le salarié de ses compétences professionnelles et personnelles, de ses aptitudes et motivations.

Article 6

Plan de formation

Les parties signataires incitent les entreprises, dans le cadre de leur politique de formation élaborée en fonction des nécessités propres à leur développement, à prendre en compte, dans toute la mesure du possible, les objectifs et priorités définis à l'article 2 du présent accord.

Le plan de formation distingue deux catégories d'actions :

- les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution et au maintien des emplois ;
- les actions de formation liées au développement des compétences.

1. Actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution et au maintien des emplois

Ce sont toutes les actions de formation indispensables aux salariés pour remplir les missions et les tâches liées à leur poste de travail ou celles liées à l'évolution des emplois, ou participant au maintien du salarié dans l'emploi, notamment en lui permettant d'évoluer vers d'autres postes relevant de sa catégorie. Elles permettent d'accompagner, notamment, la stratégie de l'entreprise ou de l'établissement, les évolutions technologiques, l'évolution de l'environnement, une réorganisation interne ou une restructuration.

Ces actions de formation se déroulent sur le temps de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération par l'employeur.

2. Actions de formation liées au développement des compétences

Ces actions de formation doivent permettre au salarié d'acquérir de nouvelles compétences nécessaires aux emplois de l'entreprise ou de l'établissement.

Article 7

Droit individuel à la formation (DIF)

Les dispositions relatives au DIF ne sont applicables que jusqu'au 31 décembre 2014.

Le DIF a pour objet de faire bénéficier le salarié, à son initiative, d'actions de formation et de l'accompagner tout au long de son parcours professionnel.

Les actions de formation prioritaires au titre du DIF et des périodes de professionnalisation donnant lieu en priorité à un financement par l'OPCA de branche sont établies par la CPNE et figurent en annexe au présent accord.

La liste de ces actions peut être révisée ou complétée par la CPNE, qui définit ainsi la politique de formation engagée par la branche professionnelle, en vue de son application par l'organisme paritaire collecteur agréé de la branche.

La mise en œuvre du DIF permet notamment de bénéficier d'actions de formation conduisant à l'acquisition d'un CQP validé par la CPNE.

Le DIF n'est pas applicable aux CCI.

1. Conditions générales d'acquisition du DIF

Les salariés acquièrent chaque année un droit individuel à la formation (DIF) dont la durée est définie ci-après.

1.1. Calcul du compte DIF et des droits acquis chaque année

Les droits sont calculés par année civile, à terme échu, selon les dispositions légales et réglementaires applicables.

Les salariés entrés en cours d'année bénéficient au titre du DIF d'un nombre d'heures calculé en proportion des mois complets d'activité depuis la date à laquelle le droit est ouvert après 1 an d'ancienneté et jusqu'au 31 décembre de l'année considérée.

Salariés à temps plein sous CDI

Les salariés employés à temps plein sous CDI acquièrent chaque année un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures.

Salariés à temps partiel sous CDI

Le calcul du prorata s'effectue en fonction de la durée du travail contractuelle, rapportée à la durée du travail conventionnelle en vigueur dans l'entreprise ou l'établissement.

Salariés à temps plein sous CDD

Les salariés sous contrat à durée déterminée ayant au moins 4 mois de présence dans l'entreprise, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois dans l'entreprise acquièrent un droit équivalent calculé *pro rata temporis* selon le nombre de mois travaillés dans l'année dans cette entreprise.

Salariés à temps partiel sous CDD

La règle énoncée ci-dessus pour les salariés employés à temps partiel sous CDI s'applique aux salariés employés à temps partiel sous CDD, à partir de l'acquisition de l'ancienneté attachée à ces droits.

Cas particulier des ouvriers dockers intermittents

Pour les ouvriers dockers professionnels intermittents, la durée du DIF de 20 heures par an est calculée *pro rata temporis* en fonction du nombre d'heures travaillées par rapport à 1 260 heures.

1.2. Maximum cumulable

Les droits acquis annuellement par un salarié à temps plein peuvent être cumulés sur une durée de 6 ans.

Au terme de cette durée et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le droit individuel à la formation reste plafonné à 120 heures.

Ce plafond de 120 heures s'applique également aux salariés à temps partiel quel que soit le nombre d'années d'acquisition des droits.

1.3. Information du salarié sur son compte DIF

Au début de chaque année civile, l'employeur informe chaque salarié par écrit du total des droits qu'il a acquis au 31 décembre de l'année précédente.

En cas de départ au cours de l'année civile, l'employeur mentionne les droits acquis par le salarié au titre du DIF sur le certificat de travail qui lui est remis.

En cas de licenciement, cette information est portée sur la lettre de licenciement.

1.4. Information et consultation des représentants du personnel

Les représentants du personnel disposent des informations et sont consultés sur les conditions de mise en œuvre du DIF selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

2. Utilisation du DIF

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié. Elle nécessite l'accord de l'employeur sur le choix de l'action de formation.

Peut être mise en œuvre dans le cadre de l'utilisation du DIF :

- toute action s'inscrivant dans le cadre des priorités des entreprises ou des établissements portuaires ;
- toute action d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- toute action permettant de réaliser un bilan de compétences ou de faire valider les acquis de l'expérience.

2.1. Conditions d'utilisation

L'utilisation des droits acquis au titre du DIF est soumise à une condition de présence dans l'entreprise :

- 1 an au moins pour les salariés en CDI ;
- 4 mois au moins pour les salariés en CDD, consécutifs ou non.

2.2. Demande du salarié

Elle doit être formulée par écrit au moins 2 mois avant la date de début de la formation envisagée. Cette demande doit préciser notamment l'objectif poursuivi, l'intitulé de la formation, ses dates de réalisation, son coût prévisionnel, l'organisme susceptible de la dispenser ainsi que les modalités d'exercice du droit (pendant ou hors temps de travail).

L'employeur dispose d'un délai de 1 mois à compter de la date de réception de la demande pour y répondre. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

2.3. Refus de l'employeur

Lorsque durant deux exercices civils consécutifs le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation, l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation dont relève son entreprise assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme.

Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à cet organisme une somme égale au total des montants suivants :

- montant de l'allocation de formation correspondant aux droits mobilisés par l'intéressé au titre du DIF ;
- coût horaire forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation multiplié par le nombre d'heures mobilisées au titre du DIF.

2.4. Utilisation du DIF hors ou sur temps de travail

Un accord écrit entre l'employeur et le salarié ou un accord d'établissement peut prévoir que le DIF s'exerce en tout ou partie pendant le temps de travail.

A défaut de l'un ou l'autre de ces accords, les actions de formation se déroulent hors temps de travail.

Elles donnent alors lieu au maintien de la protection contre les accidents du travail et au versement de l'allocation de formation d'un montant au moins égal à 50 % de la rémunération nette de référence.

2.5. Droit individuel à la formation (DIF) en cas de licenciement ou de démission

En cas de licenciement, non consécutif à une faute lourde, le salarié qui en fait expressément la demande avant la fin du préavis (exécuté ou non) peut mobiliser une somme calculée en fonction des droits acquis au titre du DIF et non consommés pour suivre une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience (art. L. 6323-17 du code du travail). A défaut d'une telle demande, l'employeur n'est redevable d'aucune somme correspondant à la valorisation de ces droits.

La somme mobilisable correspond au solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées, multiplié par le montant forfaitaire horaire applicable en vigueur.

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

2.6. Financement du DIF

Les actions de formation entreprises dans le cadre du DIF sont prioritairement prises en charge par l'OPCA de branche sur la contribution du 0,50 % ou du 0,15 % (professionnalisation) lorsqu'elles concernent les actions de formation prioritaires définies en annexe au présent accord, notamment celles destinées à l'acquisition des CQP validés par la CPNE, d'un diplôme ou de toute autre action de formation ou de remise à niveau facilitant le bon exercice des métiers et des fonctions de la branche et ayant pour objectif l'amélioration des conditions d'exercice de ces fonctions.

Les frais pédagogiques correspondant aux droits ouverts au titre du DIF seront pris en charge par l'OPCA de branche sur la contribution du 0,50 % ou du 0,15 % (professionnalisation).

La partie des frais n'ayant pu être prise en charge restera à la charge de l'entreprise et sera imputable, le cas échéant, sur sa participation au titre du plan de formation (0,90 %).

2.7. Portabilité du DIF

Le salarié peut utiliser son DIF, s'il en fait la demande auprès de son nouvel employeur, au cours des 2 années suivant son embauche (art. L. 6323-18 du code du travail) :

- après accord de l'entreprise ou de l'établissement, pour financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation ;
- même sans l'accord de l'employeur pour financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation relevant des priorités définies.

Lorsque le salarié et l'employeur sont en désaccord, l'action se déroule hors temps de travail et l'allocation de formation n'est pas due.

En cas d'accord de l'employeur, le coût supplémentaire est à la charge de l'entreprise ou de l'établissement.

En cas de désaccord de l'employeur, le salarié doit s'adresser lui-même à l'OPCA de branche pour la prise en charge de la formation à hauteur de la somme due au titre de la portabilité du DIF. Si le coût de la formation dépasse cette somme, l'excédent est à la charge du salarié.

Les parties signataires conviennent que les formations sollicitées au travers du dispositif de la portabilité du DIF seront prioritairement prises en considération et en charge par l'OPCA (organisme paritaire collecteur agréé) sur la collecte de la professionnalisation dans la mesure où celles-ci répondront à des critères correspondant à des actions de formation en relation avec des adaptations jugées nécessaires pour le salarié dans le contexte de son nouvel emploi ou en relation avec l'évolution de ses fonctions dans l'entreprise.

Les demandes d'actions de formation ayant pour objet une demande concernant un bilan de compétences ou une validation des acquis de l'expérience seront également étudiées dans les mêmes conditions.

Toute autre formation à l'initiative du salarié dans le cadre de la portabilité de son droit individuel à la formation qui ne relèverait pas d'actions prioritaires définies sera étudiée au cas par cas et devra faire l'objet d'une prise en charge financière au travers du plan de formation de l'entreprise d'accueil si les fonds nécessaires sont disponibles.

Article 8

Contrats de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation s'applique aux établissements ayant fait le choix de recourir à ce type de dispositif et n'est pas applicable aux CCI.

1. Objet du contrat

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail en alternance à durée déterminée ou indéterminée. Il associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

L'objectif du contrat de professionnalisation peut être notamment de permettre aux salariés d'acquérir un (ou des) certificat(s) de qualification professionnelle mis en place dans le cadre des travaux engagés par la CPNE.

Il est établi par écrit et doit être déposé auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

Lorsqu'il est à durée déterminée, il est conclu en application de l'article L. 1242-3 du code du travail.

2. Publics bénéficiaires

Le contrat de professionnalisation est ouvert notamment :

- aux jeunes de moins de 26 ans pour leur permettre de compléter leur formation initiale et d'accéder aux qualifications visées ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, dès lors qu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

3. Définition des qualifications visées

La formation est nécessairement sanctionnée par une qualification :

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- soit reconnue dans les classifications conventionnelles ;
- soit attestée par un certificat de qualification professionnelle (CQP).

4. Durée minimale des contrats

La durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée est comprise entre 6 et 12 mois.

Elle peut être augmentée jusqu'à 24 mois, notamment pour les jeunes de 16 à 25 ans lorsqu'ils n'ont pas validé un second cycle d'enseignement technologique ou professionnel.

Cette durée pourra être portée à 24 mois pour préparer un diplôme ou plusieurs CQP.

Cette durée pourra également être allongée jusqu'à 24 mois lorsque la qualification visée l'exige.

5. Durée des actions de formation

Le dispositif de formation mis en œuvre dans le cadre du contrat de professionnalisation devra être d'une durée minimale comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures de formation. Il comprend les actions d'évaluation et d'accompagnement réalisées par l'organisme qui dispense la formation.

La durée des actions de formation peut être portée au-delà de 25 % dans les conditions prévues par la loi.

Dans le secteur de la manutention, cette durée pourra être supérieure à 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation dans la limite de 50 % lorsque le contrat ou l'action de professionnalisation a pour objet l'obtention d'un CQP validé par la CPNE ou un diplôme.

6. Prise en charge par l'OPCA

Les forfaits horaires de prise en charge par l'OPCA (organisme paritaire collecteur agréé) de branche des actions de formation du contrat de professionnalisation ou des actions de professionnalisation, en lien avec les métiers existants, sont fixés en fonction de la nature et du coût des actions conduites.

Les montants de prise en charge actés par la CPNE sont définis par rapport aux critères prioritaires de la politique de formation décidée par la branche professionnelle et dans le respect des montants observés dans la pratique générale.

Les montants maximum de prise en charge déterminés par la branche professionnelle sont fixés comme suit :

- 80 € pour le taux horaire correspondant à une formation sur portique ou grue portuaire, notamment pour acquérir un CQP ;
- 80 € pour le taux horaire correspondant à des formations de conduite d'engins utilisant du matériel lourd et pour l'utilisation d'un simulateur, notamment pour acquérir un CQP ;
- 15 € pour le taux horaire correspondant à la formation de conduite en vue d'obtenir un permis C, EC et à la validation d'un CACES, notamment pour acquérir un CQP ;
- 13 € pour le taux horaire correspondant à des formations nécessaires à l'acquisition d'un CQP et ne nécessitant pas de matériel lourd ;
- 13 € pour le taux horaire correspondant à des formations nécessaires à certains métiers spécifiques des établissements portuaires (pontier, agent de sécurité, aménagement du domaine portuaire, gestion et préservation des espaces naturels...) ; cette liste n'est pas exhaustive ;
- 10 € pour le taux horaire de toute autre action de formation.

Ces montants pourront faire l'objet d'une demande de révision par la CPNE.

Les nouveaux montants forfaitaires horaires proposés par la CPNE seront ensuite transmis, pour validation, à l'OPCA de branche.

7. Fonction tutorale

Les parties signataires soulignent l'intérêt d'accompagner par le tutorat les dispositifs de formation professionnelle et en particulier de la professionnalisation afin d'accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites.

Les établissements et les entreprises qui le souhaitent peuvent donc prévoir l'accompagnement des bénéficiaires du contrat de professionnalisation par un tuteur.

Le rôle déterminant de la fonction tutorale est reconnu dans le développement des compétences et de l'insertion professionnelle du bénéficiaire du contrat. Cette fonction s'adresse à des salariés expérimentés qui peuvent jouer un rôle essentiel dans la transmission des savoirs et des savoir-faire en situation de travail ou en formation.

7.1. Expérience

Le tuteur doit avoir une expérience professionnelle reconnue de 2 années au moins, dont 1 an minimum dans l'entreprise. Il doit également répondre à des critères de qualification professionnelle en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

7.2. Désignation

Le tuteur est choisi par l'employeur, sur candidature ou après désignation parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. En tout état de cause, l'accord du candidat est requis pour l'exercice de cette mission.

Aucun salarié ne pourra être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte pour avoir refusé d'être tuteur.

7.3. Missions

Le tuteur ne peut exercer simultanément des fonctions de tutorat à l'égard de trois salariés au plus bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation.

Le tuteur veille au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire.

Il assure la liaison avec l'organisme ou le service formation ou ressources humaines chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement à l'extérieur de l'entreprise ou de l'établissement.

Il accompagne l'activité du bénéficiaire dans l'entreprise ou l'établissement et contribue à l'acquisition des savoir-faire et savoir-être professionnels.

Il participe à l'évaluation du suivi de la formation.

Dans le secteur de la manutention, les entreprises du secteur souhaitent renforcer cet objectif de reconnaissance de la fonction tutorale en confiant à la CPNE le soin d'élaborer et de mettre en œuvre la création d'un CQP de tuteur référent.

Au sein de la filière exploitation, ce CQP permettra, notamment, l'accompagnement des stagiaires au niveau de la validation de leur mise en situation lors de l'obtention d'un CQP par voie de formation continue. Cette fonction reconnue par la branche permettra, le cas échéant, à ces tuteurs référents de participer aux délibérations des jurys de VAE en tant que formateurs extérieurs à l'action de formation.

La préparation et la validation de ce CQP, au même titre que les autres CQP déjà établis, constituent l'une des actions prioritaires définies par la branche professionnelle.

A ce titre, les dépenses liées à l'exercice de la fonction tutorale ainsi que les actions de formation dont sont susceptibles de bénéficier, le cas échéant, les tuteurs chargés de suivre les salariés seront prises en charge par l'OPCA de branche dans les conditions définies par la législation en vigueur.

8. Rémunération des bénéficiaires du contrat de professionnalisation

Les bénéficiaires du contrat de professionnalisation perçoivent pendant l'action de professionnalisation la rémunération prévue par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, sauf dispositions locales plus favorables.

Article 9

Périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation alternant enseignements théoriques et pratiques le maintien dans l'emploi de salariés en CDI.

Elles permettent aux bénéficiaires d'acquérir une qualification ou de participer à une action de formation nécessaire au bon exercice des métiers des établissements portuaires et des entreprises.

Les actions de formation prioritaires au titre du DIF et des périodes de professionnalisation donnant lieu en priorité à un financement par l'OPCA de branche sont établies par la CPNE et figurent en annexe au présent accord.

La liste de ces actions peut être révisée ou complétée par la CPNE, qui définit ainsi la politique de formation engagée par la branche professionnelle, en vue de son application par l'organisme paritaire collecteur agréé de la branche.

La CPNE pourra contribuer chaque année à la définition des objectifs des périodes de professionnalisation en s'appuyant sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Ce dispositif s'applique aux établissements ayant fait le choix de recourir à cet outil et n'est pas applicable aux CCI.

1. Publics bénéficiaires

La période de professionnalisation est ouverte, notamment :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;
- aux salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévue à l'article L. 5212-13 du code du travail, notamment les travailleurs handicapés.

La période de professionnalisation est ouverte également :

- aux nouveaux entrants dans l'établissement portuaire qui vont occuper certains métiers spécifiques de l'établissement (pontier, agent de sécurité...) ; cette liste n'est pas exhaustive ;
- aux salariés souhaitant acquérir un (ou des) certificat(s) de qualification professionnelle validé(s) par la CPNE.

2. Définition des qualifications visées

La période de professionnalisation doit permettre à son bénéficiaire d'acquérir l'une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du code du travail. Cette qualification :

- soit est enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- soit est reconnue dans les classifications conventionnelles dans le champ de la convention collective unifiée ports et manutention ;
- soit figure sur une liste établie par la CPNE de branche.

3. Absences simultanées de salariés en période de professionnalisation

L'article L. 6324-6 du code du travail limite, sauf accord de l'employeur, les absences au titre de la période de professionnalisation à un maximum de 2 % du nombre total des salariés de l'entreprise.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés (effectif pris en compte pour le calcul de la contribution à la formation professionnelle continue), le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée d'au moins 2 salariés.

Mais si l'entreprise recourt à l'aide de l'Etat pour le remplacement des salariés, elle devra permettre le départ en formation d'un second salarié dans ce même dispositif.

4. Mise en œuvre des actions de formation

Les actions de formation effectuées dans le cadre de la période de professionnalisation se déroulent en principe pendant le temps de travail. Elles peuvent toutefois également se dérouler, pour tout ou partie, en dehors du temps de travail, à l'initiative :

- du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF) ;
- de l'employeur dans le cadre du plan de formation après accord écrit du salarié.

Lorsque les actions de formation se déroulent en dehors du temps de travail, l'employeur doit définir avec le salarié et avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Dans le cas où les actions de formation se déroulent en dehors du temps de travail, une allocation de formation sera attribuée au salarié conformément aux dispositions législatives en vigueur.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail dans le cadre de la période de professionnalisation peuvent, par accord écrit entre le salarié et l'employeur, excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du DIF dans la limite de 80 heures sur un même exercice civil.

Dans ce cas, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, les conditions dans lesquelles il accédera en priorité, dans un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises, sous réserve de l'assiduité du salarié pour suivre la formation et de sa réussite aux évaluations prévues.

5. Durées minimales et prise en charge par l'OPCA de branche

L'OPCA de branche prend en charge les actions contribuant au maintien des salariés dans l'emploi par l'acquisition de compétences les préparant aux évolutions des contenus des métiers et des technologies.

Conformément à la loi du 28 juillet 2011, la durée de l'action de formation minimale ne peut pas être inférieure, par période de 12 mois calendaires à :

- 35 heures pour les entreprises de 50 salariés à moins de 250 salariés ;
- 70 heures pour les entreprises de 250 salariés et plus.

Les durées minimales ne s'appliquent toutefois pas aux périodes de professionnalisation suivies par des salariés âgés d'au moins 45 ans ni à celles consistant en un bilan de compétences, une VAE ou une formation relative à l'obtention d'un CQP pour lesquelles aucune durée minimale n'est exigée.

Les durées minimales indiquées ci-dessus peuvent faire l'objet d'une demande de révision par la CPNE.

Les demandes de prise en charge pour les actions n'ayant pas de lien avec le secteur professionnel ne seront instruites par l'OPCA de branche qu'après refus du FONGECIF.

En fonction de la nature et du coût des actions conduites, les montants forfaitaires horaires de prise en charge par l'OPCA de branche indiqués ci-dessous pourront faire l'objet d'une révision par la CPNE.

Les nouveaux montants de prise en charge préconisés par la CPNE seront transmis pour validation par l'OPCA de branche.

Les prises en charge des actions de formation au titre de la période de professionnalisation, en lien avec les métiers existants, s'effectueront par l'OPCA de branche dans la limite des montants ci-dessous :

- 80 € pour le taux horaire correspondant à une formation sur portique ou grue portuaire, notamment pour acquérir un CQP ;

- 80 € pour le taux horaire correspondant à des formations de conduite d'engins utilisant du matériel lourd et pour l'utilisation d'un simulateur, notamment pour acquérir un CQP ;
- 15 € pour le taux horaire correspondant à la formation de conduite en vue d'obtenir un permis C, EC et à la validation d'un CACES, notamment pour acquérir un CQP ;
- 13 € pour le taux horaire correspondant à des formations nécessaires à l'acquisition d'un CQP et ne nécessitant pas de matériel lourd ;
- 13 € pour le taux horaire correspondant à des formations nécessaires à certains métiers spécifiques des établissements portuaires (pontier, agent de sécurité, aménagement du domaine portuaire, gestion et préservation des espaces naturels...) ; cette liste n'est pas exhaustive ;
- 10 € pour le taux horaire de toute autre action de formation.

6. Rémunération des bénéficiaires

Lorsque la formation est effectuée sur le temps de travail, le salaire est maintenu par l'employeur.

Lorsque la formation est effectuée hors temps de travail :

- dans le cadre du DIF, elle donne lieu au maintien de la protection contre les accidents du travail et au versement de l'allocation de formation d'un montant au moins égal à 50 % de la rémunération nette de référence ;
- hors utilisation du DIF, dans le cadre des actions de formation liées au développement des compétences inscrites au plan de formation, les 80 heures maximales sont rémunérées, sauf dispositions locales plus favorables, à 50 % du salaire habituel ; elles ne donnent pas lieu à majoration, ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires et ne génèrent pas de repos compensateur.

7. Tutorat

Les dispositions relatives au tutorat définies au 7 de l'article 8 du présent accord s'appliquent également aux périodes de professionnalisation.

Article 10

Congé individuel de formation

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié titulaire d'un CDI, quel que soit l'entreprise ou l'établissement dans lequel il exerce son activité, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative, à titre individuel, des actions de formation de son choix indépendamment de sa participation aux actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise ou mises en œuvre au titre du DIF ou des périodes de professionnalisation.

Pour bénéficier d'un CIF, un salarié doit justifier d'une ancienneté de 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont 12 mois dans l'entreprise dans laquelle il dépose sa demande d'autorisation d'absence.

Le pourcentage de salariés pouvant être absents simultanément est déterminé par les articles L. 6322-7 et suivants du code du travail.

Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée ont accès au congé individuel de formation selon les modalités spécifiques définies par la réglementation en vigueur aux articles L. 6322-1 et suivants du code du travail.

Le salarié doit adresser sa demande de CIF à l'organisme paritaire collecteur agréé dont dépend son employeur pour la gestion du CIF.

L'employeur n'est pas tenu de compléter les frais non pris en charge par cet organisme paritaire collecteur agréé (salaire, frais de formation, frais de logistique...).

Article 11

Apprentissage

L'apprentissage peut être mise en œuvre par les établissements ayant fait le choix de recourir à ce type de dispositif.

L'apprentissage est pour les jeunes un moyen d'accès privilégié à la profession permettant d'acquérir une qualification professionnelle reconnue favorisant son insertion.

Il appartient aux établissements et entreprises de définir leurs objectifs et leurs priorités en termes de niveaux et d'effectifs à former. Par ailleurs, pour les conditions de mise en œuvre des contrats d'apprentissage, il est fait référence à la réglementation en vigueur.

Article 12

Application

Le présent accord entrera en vigueur au jour de son dépôt, qui sera effectué au plus tard le lendemain du jour suivant la fin du délai d'opposition.

Article 13

Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par le code du travail.

Article 14

Révision

Le présent accord est révisable dans les conditions fixées par la convention collective nationale unifiée.

Fait à Paris, le 8 janvier 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UNIM ;

UPF.

Syndicats de salariés :

FNPD CGT ;

FEETS FO.

ANNEXE I

Liste des actions de formation prioritaires au titre du DIF et des périodes de professionnalisation (secteur portuaire)

Acquisition et perfectionnement de la maîtrise des technologies de l'information et de la communication.

Tout permis en rapport avec le poste occupé ou lié à une évolution de poste et/ou de la fonction.

Actions liées à la connaissance de l'établissement et de son environnement.

Perfectionnement des langues étrangères, en rapport avec l'activité professionnelle.

Développement des compétences managériales des salariés amenés à exercer des fonctions d'encadrement dans le cadre d'une évolution professionnelle.

Sûreté.

Développement des compétences personnelles en rapport avec l'activité professionnelle (expression écrite et orale, communication, culture générale, économique et sociale).

Toute formation, en rapport avec l'activité professionnelle, visant à acquérir une nouvelle compétence ou à développer les compétences en lien avec les métiers spécifiques des établissements portuaires (pontier, agent de sécurité...).

Bilan de compétences, bilans professionnels, VAE...

Toutes formations permettant de construire un parcours de formation d'une durée de plus de 70 heures.

Toute formation permettant l'obtention totale ou partielle d'un titre, diplôme, CQP, certificat d'aptitude...

ANNEXE II

Liste des actions de formation prioritaires au titre du DIF et des périodes de professionnalisation (secteur manutention)

Tous permis de conduire (B, C, EC) et formations associées (CACES, FIMO, FCOS, matières dangereuses...).

Formation à la conduite des engins (portique, grue, cavalier, tug, stacker, chariot élévateur, front lift, locotracteur, chouleur...).

Formation de stages de conduite en sécurité et/ou de conduite économique.

Toutes formations autres nécessaires à l'acquisition d'un CQP.

Pratique de langues étrangères en rapport avec l'activité professionnelle, et notamment modules propres au portuaire.

Informatique et bureautique en rapport avec l'activité professionnelle.

Hygiène et sécurité au travail (SST, PRAPE, prévention...).

Sûreté.

Développement des compétences personnelles en rapport avec l'activité professionnelle (expression écrite et orale, communication, culture générale, économique et sociale...).

Toutes formations, en rapport avec l'activité professionnelle, visant à acquérir une nouvelle compétence et celles rendues nécessaires par l'évolution des techniques et de l'organisation du travail.

Convention collective nationale
IDCC : 3017. – PORTS ET MANUTENTION
(15 avril 2011)

(Etendue par arrêté du 6 août 2012,
Journal officiel du 17 août 2012)

AVENANT N° 3 DU 8 JANVIER 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX ET AUX PRIMES
POUR L'ANNÉE 2014
NOR : ASET1450572M
IDCC : 3017

Entre :
L'UNIM ;
L'UPE,

D'une part, et
La CFE-CGC ;
La FGTE CFDT ;
La FNPD CGT ;
La FGT CFTC ;
La FEETS FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Revalorisation des grilles

Les grilles de salaires de base minimum hiérarchiques (SBMH) figurant à la convention collective nationale unifiée sont revalorisées d'un taux uniforme de 1,25 % à compter du 1^{er} janvier 2014, puis de 0,35 % à compter du 1^{er} juillet 2014.

Par ailleurs, les grilles applicables aux salariés des établissements portuaires affectés à l'activité pêche sont revalorisées dans les conditions fixées à l'article 2.

Conformément aux articles L. 2241-1 et suivants du code du travail et à l'article 10 de la convention collective nationale unifiée, les entreprises et les établissements portuaires s'engagent à respecter le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un même poste ou un poste de nature équivalente.

Les parties signataires conviennent de se rencontrer de nouveau au plus tard à l'automne 2014 afin de négocier l'évolution des grilles de minima conventionnels qui s'appliqueront à compter du 1^{er} janvier 2015.

Article 2

Cas particulier des salariés affectés à l'activité pêche

Afin de tenir compte des spécificités du secteur pêche, il a été expressément convenu, lors de la négociation de la convention collective unifiée ports et manutention, qu'une grille de classification spécifique pour les salariés des établissements portuaires affectés à l'activité pêche serait établie pour une durée maximale de 4 ans, à l'issue de laquelle la grille des salariés des établissements portuaires s'appliquerait directement aux personnels concernés (art. 2, paragraphe 6, CCNU).

Compte tenu de cette remarque, la grille de salaires de base minimum hiérarchique (SBMH) applicable à ces salariés est revalorisée dans les conditions suivantes :

- du 1^{er} janvier 2014 au 30 juin 2014, la grille de rémunération des salariés des établissements portuaires affectés à l'activité pêche, en vigueur depuis le 1^{er} mai 2013 (décote de 2 % par rapport à la grille de rémunération des personnels portuaires), est revalorisée de 1,25 % ;
- à partir du 1^{er} juillet 2014, la grille précédente est revalorisée de 1,35 %, décomposé comme suit :
 - 0,35 % au titre de la revalorisation des SBMH applicable à compter du 1^{er} juillet 2014 ;
 - décote de 1 % pour tenir compte du rattrapage progressif de la grille de rémunération des personnels portuaires.

Article 3

Application

Le présent accord sera déposé dans les conditions fixées par le code du travail en vue de son extension.

Il est applicable à compter de la date de sa signature.

Fait à Paris, le 8 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Salaires bruts mensuels applicables du 1^{er} janvier 2014 au 30 juin 2014

Autres salariés

(En euros.)

SALAIRE DE BASE MINIMUM HIÉRARCHIQUE (SBMH)											
		Sans ancienneté	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 18 ans d'ancienneté	Après 21 ans d'ancienneté	Après 24 ans d'ancienneté	Après 27 ans d'ancienneté
Non-cadres											
Niveau A	22	1 449	1 471	1 500	1 530	1 561	1 590	1 621	1 650	1 680	1 710
Niveau B	22	1 449	1 471	1 500	1 530	1 561	1 590	1 621	1 650	1 680	1 710
Niveau C :											
– échelon 1	50	1 468	1 519	1 570	1 622	1 673	1 725	1 777	1 829	1 879	1 931
– échelon 2	54	1 570	1 625	1 680	1 736	1 791	1 846	1 901	1 956	2 012	2 067
– échelon 3	60	1 672	1 732	1 791	1 849	1 909	1 967	2 025	2 084	2 144	2 203
Niveau D :											
– échelon 1	63	1 764	1 827	1 887	1 949	2 012	2 074	2 137	2 198	2 260	2 323
– échelon 2	65	1 867	1 932	1 999	2 064	2 128	2 195	2 260	2 326	2 392	2 458
Niveau AM :											
– échelon 1	74	2 113	2 187	2 261	2 336	2 411	2 485	2 559	2 634	2 707	2 783
– échelon 2	80	2 249	2 328	2 408	2 487	2 566	2 647	2 726	2 806	2 885	2 965

SALAIRE DE BASE MINIMUM HIÉRARCHIQUE (SBMH)											
		Sans ancienneté	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 18 ans d'ancienneté	Après 21 ans d'ancienneté	Après 24 ans d'ancienneté	Après 27 ans d'ancienneté
Cadres											
	– échelon 1	80	2 249	2 408	2 487	2 566	2 647	2 726	2 806	2 885	2 965
	– échelon 2	88	2 495	2 671	2 758	2 846	2 934	3 023	3 110	3 199	3 286
	– échelon 3	106	3 008	3 221	3 327	3 434	3 540	3 645	3 752	3 858	3 963

*Ouvriers de la filière exploitation
titulaires d'au moins deux CQP d'ouvrier docker*

(En euros.)

SALAIRE DE BASE MINIMUM HIÉRARCHIQUE (SBMH)											
		Sans ancienneté	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 18 ans d'ancienneté	Après 21 ans d'ancienneté	Après 24 ans d'ancienneté	Après 27 ans d'ancienneté
Non-cadres											
	Niveau A										
	Niveau B	46	1 494	1 588	1 634	1 681	1 729	1 776	1 822	1 869	1 916
	Niveau C :										
	– échelon 1	56	1 554	1 664	1 719	1 776	1 832	1 886	1 942	1 999	2 054
	– échelon 2	59	1 656	1 774	1 833	1 891	1 949	2 009	2 068	2 126	2 186
	– échelon 3	63	1 759	1 882	1 944	2 007	2 069	2 130	2 193	2 255	2 317
	Niveau D :										
	– échelon 1	62	1 871	1 995	2 056	2 118	2 180	2 242	2 304	2 365	2 427
	– échelon 2	64	1 974	2 104	2 169	2 234	2 298	2 364	2 428	2 494	2 559

SALAIRE DE BASE MINIMUM HIÉRARCHIQUE (SBMH)										
	Sans ancienneté	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 18 ans d'ancienneté	Après 21 ans d'ancienneté	Après 24 ans d'ancienneté	Après 27 ans d'ancienneté
Niveau AM :										
– échelon 1	2 241	2 312	2 381	2 452	2 522	2 592	2 662	2 732	2 802	2 872
– échelon 2	2 377	2 452	2 526	2 600	2 675	2 750	2 825	2 899	2 973	3 048

Salaires bruts mensuels applicables à compter du 1^{er} juillet 2014

Autres salariés

(En euros.)

SALAIRE DE BASE MINIMUM HIÉRARCHIQUE (SBMH)										
	Sans ancienneté	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 18 ans d'ancienneté	Après 21 ans d'ancienneté	Après 24 ans d'ancienneté	Après 27 ans d'ancienneté
Non-cadres										
Niveau A	1 454	1 476	1 505	1 535	1 566	1 595	1 626	1 656	1 686	1 716
Niveau B	1 454	1 476	1 505	1 535	1 566	1 595	1 626	1 656	1 686	1 716
Niveau C :										
– échelon 1	1 473	1 524	1 576	1 627	1 679	1 731	1 783	1 835	1 886	1 937
– échelon 2	1 576	1 630	1 686	1 742	1 797	1 853	1 907	1 963	2 019	2 074
– échelon 3	1 677	1 738	1 797	1 856	1 916	1 974	2 032	2 091	2 151	2 210
Niveau D :										
– échelon 1	1 770	1 833	1 894	1 956	2 019	2 081	2 144	2 206	2 268	2 331
– échelon 2	1 874	1 938	2 006	2 071	2 136	2 203	2 268	2 334	2 401	2 467

SALAIRE DE BASE MINIMUM HIÉRARCHIQUE (SBMH)											
Niveau AM :											
– échelon 1	74	2 120	2 195	2 269	2 344	2 419	2 494	2 568	2 643	2 717	2 792
– échelon 2	80	2 257	2 336	2 416	2 496	2 575	2 656	2 735	2 816	2 895	2 975
Cadres											
– échelon 1	80	2 257	2 336	2 416	2 496	2 575	2 656	2 735	2 816	2 895	2 975
– échelon 2	88	2 504	2 592	2 681	2 768	2 856	2 944	3 033	3 121	3 210	3 298
– échelon 3	107	3 019	3 125	3 233	3 338	3 446	3 552	3 658	3 765	3 872	3 977

*Ouvriers de la filière exploitation
titulaires d'au moins deux CQP d'ouvrier docker*

(En euros.)

SALAIRE DE BASE MINIMUM HIÉRARCHIQUE (SBMH)											
Non-cadres											
Niveau A											
Niveau B	47	1 499	1 546	1 593	1 640	1 687	1 735	1 782	1 829	1 875	1 923
Niveau C :											
– échelon 1	56	1 559	1 615	1 670	1 725	1 782	1 838	1 893	1 949	2 006	2 061
– échelon 2	59	1 661	1 720	1 780	1 839	1 898	1 956	2 016	2 075	2 134	2 194
– échelon 3	63	1 765	1 828	1 889	1 951	2 014	2 076	2 138	2 201	2 263	2 325
Niveau D :											
– échelon 1	62	1 877	1 939	2 001	2 064	2 126	2 188	2 250	2 312	2 374	2 436

SALAIRE DE BASE MINIMUM HIÉRARCHIQUE (SBMH)										
	Sans ancienneté	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 18 ans d'ancienneté	Après 21 ans d'ancienneté	Après 24 ans d'ancienneté	Après 27 ans d'ancienneté
– échelon 2	1 981	2 045	2 111	2 176	2 241	2 306	2 373	2 437	2 503	2 568
Niveau AM :										
– échelon 1	2 249	2 320	2 389	2 461	2 531	2 601	2 671	2 742	2 812	2 882
– échelon 2	2 385	2 461	2 535	2 609	2 685	2 759	2 835	2 909	2 984	3 059

Salaires bruts mensuels applicables du 1^{er} janvier 2014 au 30 juin 2014

Salariés des établissements portuaires

(En euros.)

SALAIRE DE BASE MINIMUM HIÉRARCHIQUE (SBMH)										
	Sans ancienneté	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 18 ans d'ancienneté	Après 21 ans d'ancienneté	Après 24 ans d'ancienneté	Après 27 ans d'ancienneté
Non-cadres										
Niveau A										
Non-cadres										
Niveau A										
Niveau B	1 549	1 599	1 648	1 698	1 746	1 796	1 845	1 895	1 943	1 992
Niveau C :										
– échelon 1	1 565	1 623	1 680	1 738	1 796	1 854	1 913	1 971	2 027	2 085
– échelon 2	1 588	1 648	1 709	1 769	1 831	1 889	1 950	2 011	2 072	2 133
– échelon 3	1 627	1 689	1 750	1 810	1 872	1 934	1 995	2 064	2 138	2 205

SALAIRE DE BASE MINIMUM HIÉRARCHIQUE (SBMH)										
	Sans ancienneté	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 18 ans d'ancienneté	Après 21 ans d'ancienneté	Après 24 ans d'ancienneté	Après 27 ans d'ancienneté
Niveau D :										
– échelon 1	1 665	1 733	1 800	1 868	1 935	2 003	2 070	2 138	2 205	2 273
– échelon 2	1 705	1 773	1 841	1 910	1 978	2 046	2 114	2 183	2 250	2 318
Niveau AM :										
– échelon 1	1 782	1 878	1 974	2 070	2 164	2 281	2 380	2 486	2 549	2 644
– échelon 2	2 093	2 211	2 330	2 448	2 566	2 685	2 802	2 921	3 040	3 157
– échelon 3	2 141	2 279	2 418	2 556	2 695	2 833	2 972	3 110	3 249	3 386
Cadres										
– échelon 1	2 677	2 913	3 150	3 390	3 627	3 864	4 103	4 341	4 578	4 816
– échelon 2	3 122	3 364	3 607	3 850	4 092	4 337	4 579	4 822	5 066	5 308
– échelon 3	3 476	3 743	4 011	4 280	4 547	4 814	5 082	5 351	5 619	5 887
– échelon 4	4 816									

Salaires bruts mensuels applicables à compter du 1^{er} juillet 2014

Salariés des établissements portuaires

(En euros.)

SALAIRE DE BASE MINIMUM HIÉRARCHIQUE (SBMH)										
	Sans ancienneté	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 18 ans d'ancienneté	Après 21 ans d'ancienneté	Après 24 ans d'ancienneté	Après 27 ans d'ancienneté
Non-cadres										
Niveau A										

SALAIRE DE BASE MINIMUM HIÉRARCHIQUE (SBMH)										
	Sans ancienneté	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 18 ans d'ancienneté	Après 21 ans d'ancienneté	Après 24 ans d'ancienneté	Après 27 ans d'ancienneté
Niveau B	1 555	1 604	1 654	1 704	1 752	1 802	1 852	1 901	1 950	1 999
Niveau C :										
– échelon 1	1 570	1 628	1 686	1 744	1 802	1 861	1 920	1 978	2 035	2 092
– échelon 2	1 593	1 654	1 715	1 775	1 837	1 896	1 957	2 018	2 079	2 140
– échelon 3	1 632	1 694	1 756	1 816	1 878	1 940	2 001	2 071	2 145	2 212
Niveau D :										
– échelon 1	1 671	1 739	1 806	1 874	1 942	2 010	2 077	2 145	2 212	2 281
– échelon 2	1 711	1 779	1 847	1 917	1 985	2 053	2 121	2 191	2 258	2 326
Niveau AM :										
– échelon 1	1 789	1 885	1 981	2 077	2 172	2 269	2 368	2 465	2 558	2 653
– échelon 2	2 101	2 219	2 339	2 456	2 575	2 694	2 812	2 931	3 051	3 168
– échelon 3	2 148	2 287	2 426	2 565	2 704	2 843	2 983	3 121	3 261	3 398
Cadres										
– échelon 1	2 686	2 924	3 161	3 402	3 640	3 878	4 118	4 357	4 594	4 833
– échelon 2	3 132	3 375	3 619	3 863	4 106	4 352	4 595	4 839	5 083	5 326
– échelon 3	3 488	3 756	4 025	4 295	4 563	4 831	5 100	5 370	5 638	5 907
– échelon 4	4 833									

Salaires bruts mensuels applicables du 1^{er} janvier 2014 au 30 juin 2014

Salariés des établissements portuaires affectés à l'activité pêche

Grille adaptée selon décote de 4 % en année 1, de 3 % en année 2, de 2 % en année 3 et de 1 % en année 4.

(En euros.)

SALAIRE DE BASE MINIMUM HIÉRARCHIQUE (SBMH)										
	Sans ancienneté	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 18 ans d'ancienneté	Après 21 ans d'ancienneté	Après 24 ans d'ancienneté	Après 27 ans d'ancienneté
Non-cadres										
Niveau A										
Niveau B	1 549	1 582	1 615	1 664	1 711	1 760	1 808	1 857	1 904	1 953
Niveau C :										
– échelon 1	1 565	1 606	1 647	1 703	1 760	1 818	1 874	1 931	1 987	2 044
– échelon 2	1 588	1 632	1 675	1 734	1 794	1 852	1 912	1 971	2 031	2 089
– échelon 3	1 627	1 671	1 715	1 774	1 834	1 895	1 955	2 022	2 095	2 161
Niveau D :										
– échelon 1	1 665	1 714	1 764	1 830	1 896	1 962	2 028	2 095	2 161	2 227
– échelon 2	1 705	1 755	1 804	1 871	1 939	2 005	2 072	2 139	2 205	2 271
Niveau AM :										
– échelon 1	1 782	1 858	1 934	2 028	2 121	2 235	2 332	2 437	2 498	2 591
– échelon 2	2 093	2 188	2 284	2 398	2 515	2 631	2 747	2 862	2 979	3 094
– échelon 3	2 141	2 255	2 369	2 505	2 641	2 777	2 913	3 048	3 185	3 319

SALAIRE DE BASE MINIMUM HIÉRARCHIQUE (SBMH)										
	Sans ancienneté	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 18 ans d'ancienneté	Après 21 ans d'ancienneté	Après 24 ans d'ancienneté	Après 27 ans d'ancienneté
Cadres										
– échelon 1	2 677	2 882	3 088	3 322	3 555	3 787	4 022	4 254	4 487	4 720
– échelon 2	3 122	3 329	3 535	3 773	4 010	4 250	4 488	4 726	4 964	5 202
– échelon 3	3 476	3 704	3 931	4 194	4 457	4 718	4 981	5 244	5 507	5 769
– échelon 4	4 816									

Salaires bruts mensuels applicables du 1^{er} juillet 2014 au 31 décembre 2014 (grille rectifiée)

Salariés des établissements portuaires affectés à l'activité pêche

Grille adaptée sur 4 ans selon décote de 4 % en année 1, de 3 % en année 2, de 2 % en année 3 et de 1 % en année 4.

(En euros.)

SALAIRE DE BASE MINIMUM HIÉRARCHIQUE (SBMH)										
	Sans ancienneté	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 18 ans d'ancienneté	Après 21 ans d'ancienneté	Après 24 ans d'ancienneté	Après 27 ans d'ancienneté
Non-cadres										
Niveau A										
Niveau B	1 555	1 596	1 637	1 687	1 735	1 784	1 833	1 882	1 931	1 980
Niveau C :										
– échelon 1	1 570	1 620	1 670	1 726	1 784	1 843	1 900	1 958	2 014	2 072
– échelon 2	1 593	1 646	1 698	1 758	1 819	1 877	1 938	1 998	2 058	2 118
– échelon 3	1 633	1 686	1 739	1 799	1 859	1 921	1 982	2 050	2 123	2 190

SALAIRE DE BASE MINIMUM HIÉRARCHIQUE (SBMH)										
	Sans ancienneté	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 18 ans d'ancienneté	Après 21 ans d'ancienneté	Après 24 ans d'ancienneté	Après 27 ans d'ancienneté
Niveau D :										
– échelon 1	1 671	1 729	1 788	1 855	1 922	1 989	2 056	2 123	2 190	2 257
– échelon 2	1 711	1 770	1 829	1 897	1 965	2 032	2 100	2 168	2 235	2 302
Niveau AM :										
– échelon 1	1 788	1 875	1 961	2 056	2 151	2 266	2 364	2 470	2 532	2 626
– échelon 2	2 100	2 208	2 315	2 431	2 550	2 667	2 784	2 902	3 020	3 136
– échelon 3	2 148	2 275	2 402	2 539	2 678	2 815	2 953	3 090	3 229	3 365
Cadres										
– échelon 1	2 686	2 908	3 130	3 368	3 604	3 839	4 077	4 313	4 548	4 785
– échelon 2	3 132	3 358	3 584	3 825	4 065	4 309	4 549	4 791	5 032	5 273
– échelon 3	3 489	3 736	3 985	4 252	4 518	4 783	5 049	5 316	5 582	5 848
– échelon 4	4 833									

Brochure n° 3301

Convention collective nationale
IDCC : 2098. – PRESTATAIRES DE SERVICES
DANS LE DOMAINE DU SECTEUR TERTIAIRE

DÉNONCIATION PAR LETTRE DU 10 AVRIL 2014
DU COLLÈGE PATRONAL DES PRESTATAIRES DE SERVICES
DU SECTEUR TERTIAIRE DE L'ACCORD DU 13 AOÛT 1999
ET DE SES AVENANTS

NOR : ASET1450570M
IDCC : 2098

Paris, le 10 avril 2014.

Madame, Monsieur,

Le collège patronal de la branche des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire, représenté par :

- l'ANCR : 5, rue Yvon-Villarceau, 75116 Paris ;
- la FIGEC : immeuble Via Verde, 55, place Nelson-Mandela, 92000 Nanterre ;
- la CNET : 12, rue de la République, 78650 Beynes ;
- le SORAP : 171 *bis*, avenue Charles-de-Gaulle, bât. C, 92200 Neuilly-sur-Seine ;
- le SNPA : 144, boulevard Pereire, 75017 Paris ;
- le SP2C : 33, rue de Galilée, 75016 Paris ;
- le SNPR : 4, place Louis-Armand, 75012 Paris ;
- le SIST : 75, rue Parmentier, 75011 Paris ;
- le SYNAPHE : 75, rue Parmentier, 75011 Paris ;
- l'AAEC : parc d'activités La Grange-Barbier, 37250 Montbazou,

vous fait part, par la présente, de sa volonté de dénoncer les dispositions conventionnelles relatives à la prévoyance, à savoir :

- l'accord du 13 août 1999 relatif à la prévoyance et ses avenants :
 - avenant n° 2 du 23 mars 2004 à l'accord du 13 août 1999 relatif à la prévoyance ;
 - avenant n° 3 du 11 juillet 2005 à l'accord du 13 août 1999 relatif à la prévoyance ;
 - avenant n° 4 du 23 mai 2006 relatif aux cotisations du régime de prévoyance ;
 - avenant n° 5 du 1^{er} avril 2008 à l'accord du 13 août 1999 relatif à la prévoyance ;
 - avenant n° 6 du 17 juin 2009 à l'accord du 13 août 1999 relatif à la prévoyance ;
 - avenant n° 7 du 30 septembre 2009 à l'accord du 13 août 1999 relatif à la prévoyance ;
 - avenant n° 8 du 1^{er} juillet 2010 à l'accord du 13 août 1999 relatif à la prévoyance ;
 - avenant n° 9 du 22 novembre 2011 à l'accord du 13 août 1999 relatif à la prévoyance ;

- avenant n° 10 du 8 février 2012 à l'accord du 13 août 1999 relatif à la prévoyance ;
- avenant n° 11 du 20 mars 2014 à l'accord de prévoyance du 13 août 1999 ;
- la convention de gestion du 13 août 1999 relative à la prévoyance et l'ensemble de ses avenants.

Le collège patronal souhaite expressément préciser que la présente dénonciation sera suivie, dans le mois qui suit la présente, de l'ouverture d'une discussion qui permettra de revoir la politique de la branche des prestataires de services en matière de protection sociale complémentaire.

Conformément aux dispositions applicables, la présente notification est adressée à l'ensemble des organisations syndicales signataires ou ayant adhéré au régime de prévoyance conventionnel ainsi qu'à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche.

Cette notification est également adressée au GNP et à l'OCIRP, actuels organismes assureurs désignés.

Cette notification fera enfin l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail.

Elle prendra effet dès la première présentation de ce courrier.

Veillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de notre considération distinguée.

Fait à Paris, le 10 avril 2014.

Organisations patronales :

ANCR ;
FIGEC ;
SIST ;
SNPR ;
SNCAED ;
CNET ;
ANPCC ;
SNPA ;
SORAP ;
SP2C ;
GNP ;
SYNAPHE ;
AAEC.

Brochure n° 3248

Convention collective nationale
IDCC : 1512. – PROMOTION IMMOBILIÈRE

AVENANT N° 35 DU 19 MARS 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} JANVIER 2014

NOR : ASET1450565M
IDCC : 1512

Entre :

La FPI,

D'une part, et

La CSFV CFTC ;

La FEC FO ;

Le SNUHAB CFE-CGC,

D'autre part,

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

Article 1^{er}

A compter du 1^{er} janvier 2014 :

- la première valeur du point, à multiplier par le coefficient 100, s'établit à 14,51 € ;
- la seconde valeur du point, à multiplier par la différence entre le coefficient de l'emploi et le coefficient 100, s'établit à 3,66 €.

Il en résulte, du 1^{er} janvier 2014 au 31 décembre 2014, la nouvelle grille de salaires minima ci-après :

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	SALAIRE MENSUEL minimal (coefficient 100 par application de la première valeur du point)	COMPLÉMENT DE SALAIRE par application de la seconde valeur du point	TOTAL (pour 35 heures)
I	1	100	1 451	0	1 451
	2	110	1 451	37	1 488
II	1	123	1 451	85	1 536
	2	143	1 451	158	1 609
	3	163	1 451	231	1 682

NIV.	ÉCH.	COEF.	SALAIRE MENSUEL minimal (coefficient 100 par application de la première valeur du point)	COMPLÉMENT DE SALAIRE par application de la seconde valeur du point	TOTAL (pour 35 heures)
III	1	176	1 451	279	1 730
	2	203	1 451	377	1 828
IV	1	300	1 451	732	2 183
	2	390	1 451	1 062	2 513
V	1	457	1 451	1 307	2 758
	2	590	1 451	1 794	3 245
	3	723	1 451	2 281	3 732

Article 2

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

Article 3

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

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

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

Fait à Paris, le 19 mars 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3245

Convention collective nationale

IDCC : 1501. – **RESTAURATION RAPIDE**

AVENANT N° 48 DU 21 MARS 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} AVRIL 2014
ET AU TRAVAIL DE NUIT

NOR : ASET1450585M

IDCC : 1501

Entre :

Le SNARR,

D'une part, et

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT ;

L'INOVA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Les dispositions du présent avenant sont applicables à l'ensemble des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application géographique et professionnel de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988 (étendue par arrêté du 24 novembre 1988, *Journal officiel* du 13 décembre 1988, élargie au secteur de la restauration livrée par arrêté du 7 décembre 1993, *Journal officiel* du 16 décembre 1993), modifiée en dernier lieu par l'avenant n° 29 du 22 juin 2001 ayant élargi le champ à la restauration livrée (étendu par arrêté du 9 octobre 2001, *Journal officiel* du 18 octobre 2001).

Article 2

Salaires minima par niveau

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-1 du code du travail, les partenaires sociaux se sont réunis pour négocier sur les salaires minima.

Les parties signataires sont convenues, d'une part, d'appliquer la nouvelle grille des minima à compter du 1^{er} avril 2014, d'autre part de ne pas subordonner l'application de ces nouveaux minima à l'extension du présent avenant, même si le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social sera sollicité à ce titre.

A compter du 1^{er} avril 2014, les dispositions du paragraphe 2 de l'article 44 de la convention collective nationale de la restauration rapide intitulé « Salaires minima garantis » qui comprend la grille des taux horaires minima garantis, révisée en dernier lieu par l'avenant n° 46 du 13 mars 2013 étendu par arrêté ministériel du 26 juin 2013, *Journal officiel* du 19 juillet 2013, sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 44

Salaires minima par niveau

2. Salaires minima garantis

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	TAUX HORAIRE MINIMUM BRUT (au 1 ^{er} avril 2014)
I	1	9,53
	2	9,55
II	1	9,75
	2	9,76
	3	10,10
III	1	10,15
	2	10,16
	3	11,00
IV	1	11,70
	2	11,97
	3	12,54
	4	13,63
Rémunération minimale annuelle brute tous éléments de salaire confondus		
V	1	37 200
	2	38 600
	3	62 000

Les présents salaires minima garantis sont renégociés annuellement. »

Article 3

Egalité femmes-hommes

Conformément aux dispositions de l'avenant n° 45 du 25 janvier 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les parties signataires rappellent leur attachement au principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne, notamment en matière de rémunération.

Il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 4

Travail de nuit

Article 4.1

Majoration des heures de nuit

Les parties signataires sont convenues d'étendre, à compter du 1^{er} octobre 2014, le dispositif de majoration des heures de nuit aux salariés des niveaux III et IV.

Les dispositions de l'article 36.a.4.2 de la convention collective, telles qu'issues de l'avenant n° 33 relatif au travail de nuit, sont modifiées comme suit :

« Article 36.a.4.2

Majoration des heures de nuit

Toute heure effectivement travaillée entre minuit et 2 heures du matin ouvre droit à une majoration du taux horaire de 10 % pour les salariés des niveaux I et II, qu'ils soient ou non considérés comme travailleurs de nuit.

A compter du 1^{er} octobre 2014, toute heure effectivement travaillée entre minuit et 2 heures du matin ouvre droit à une majoration du taux horaire de 10 % pour les salariés des niveaux I, II, III et IV, qu'ils soient ou non considérés comme travailleurs de nuit.

Toute heure effectivement travaillée entre 2 et 6 heures du matin ouvre droit à une majoration du taux horaire de 25 % pour les salariés des niveaux I et II, qu'ils soient ou non considérés comme travailleurs de nuit.

A compter du 1^{er} octobre 2014, toute heure effectivement travaillée entre 2 et 6 heures du matin ouvre droit à une majoration du taux horaire de 25 % pour les salariés des niveaux I, II, III et IV, qu'ils soient ou non considérés comme travailleurs de nuit. »

Article 4.2

Indemnité de transport

Les parties signataires conviennent de porter la limite d'indemnisation des frais réels de taxi à 20 € par course à compter du 1^{er} avril 2014.

Les dispositions de l'article 36.b de la convention collective, telles que modifiées par l'avenant n° 18, sont remplacées, à compter du 1^{er} avril 2014, par les dispositions suivantes :

« Article 36.b

Indemnisation du transport

Tout salarié quittant son travail après 22 heures, dans la mesure où il ne dispose pas de moyen de transport en commun, se verra rembourser, sur justificatifs, ses frais réels de taxi dans la limite d'un plafond de 20 € par course, sous réserve des avantages plus favorables dont pourrait profiter le salarié. »

Les autres dispositions de l'article 36.b demeurent inchangées.

Article 5

Classifications

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-7 du code du travail, les partenaires sociaux conviennent de se revoir dans le courant du deuxième trimestre pour examiner la nécessité de réviser les classifications.

Article 6

Observatoire « complémentaire santé »

Conformément à l'article 8 de l'accord collectif du 3 février 2012 instituant une obligation conventionnelle de mettre en place un régime complémentaire de remboursement des frais de santé, les parties signataires sont convenues de réunir le 6 mai 2014 l'observatoire « complémentaire santé ».

Article 7

Dispositions finales

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le 1^{er} avril 2014, à l'exception des dispositions relatives à la majoration des heures de nuit qui s'appliquent dans les conditions prévues à l'article 4.1 du présent avenant.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, tel que modifié par l'avenant n° 29.

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur.

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, il peut être dénoncé ou modifié, à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 4 de ladite convention collective.

Fait à Paris, le 21 mars 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3137

Convention collective nationale
IDCC : 614. – INDUSTRIES DE LA SÉRIGRAPHIE
ET DES PROCÉDÉS D'IMPRESSION NUMÉRIQUE CONNEXES

ACCORD DU 17 DÉCEMBRE 2013
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} FÉVRIER 2014

NOR : ASET1450569M
IDCC : 614

Consécutivement à la présentation des données socio-économiques de la branche et à la négociation annuelle relative aux salaires minima conventionnels, les parties signataires décident de revaloriser les salaires mensuels minima conventionnels tels que résultant de l'accord professionnel du 10 février 2005.

Elles entendent insister sur les principes généraux d'égalité qui doivent guider les politiques de rémunération.

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

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

Article 1^{er}

Revalorisation des salaires minima

Les salaires mensuels minima conventionnels visés par l'accord sur les classifications professionnelles du 13 juin 2003 sont revalorisés comme suit à compter du 1^{er} février 2014 :

(En euros.)

POSITION	SALAIRE MINIMUM conventionnel
A	1 450
B	1 495
C	1 587
D	1 734
E	1 915
F	2 136
G	2 345

POSITION	SALAIRE MINIMUM conventionnel
H	2 785
I	3 325

Article 2

Clause de revoyure

Il est convenu que la délégation patronale organisera une réunion paritaire sur les salaires mensuels minima conventionnels après le 1^{er} juillet et avant la fin de l'année 2014.

Article 3

Procédures de dépôt et d'extension

Le présent accord fera l'objet de la même publicité que la convention collective nationale. Il sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par le code du travail.

La partie patronale s'emploiera à obtenir son extension conformément à la législation en vigueur.

Fait à Paris, le 17 décembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

GPSE.

Syndicats de salariés :

FILPAC CGT ;

F3C CFDT ;

FL CGT-FO ;

IP CFE-CGC.

Brochure n° 3031

Convention collective nationale

**IDCC : 897. – SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL
INTERENTREPRISES**

**AVENANT N° 1 DU 27 FÉVRIER 2014
À L'ANNEXE I DE LA CONVENTION**

NOR : ASET1450587M

IDCC : 897

La commission paritaire nationale de branche s'est réunie le 27 février 2014 afin de déterminer le classement des collaborateurs médecins dans la grille de classification telle qu'issue de l'accord du 20 juin 2013 portant révision partielle de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises.

Les partenaires sociaux décident que l'emploi de collaborateur médecin tel que décrit dans la fiche correspondante annexée au présent avenant relève de la classe 20.

Ils décident d'associer à cette classe 20 une rémunération minimale annuelle de 59 861 € (valeur 2013) à compter de l'embauche dans le SSTI. Cette rémunération minimale annuelle évolue ensuite en fonction des événements suivants :

- la date anniversaire des 6 mois marquant le début de la formation, telle que prévue par la convention conclue entre le collaborateur médecin, le SSTI et l'université ;
- le terme de la formation théorique.

Après le premier événement, la rémunération minimale annuelle garantie est majorée de 5 %. Après le second événement, la rémunération minimale annuelle garantie fixée à l'alinéa précédent, majorée à nouveau de 5 %, n'évolue plus jusqu'à l'obtention de la qualification en médecine du travail. Entre ces deux événements, le pourcentage d'augmentation de la rémunération minimale annuelle s'applique dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 3.1 de l'annexe réglant les dispositions particulières aux cadres.

Enfin, les partenaires sociaux précisent que cette classe 20 ne peut être consacrée qu'aux collaborateurs médecins. En effet, par dérogation à l'article 20 de la convention collective précitée, aucun autre emploi ne peut être associé, par assimilation, à cette classe, en raison, notamment, du caractère spécifique de la position des collaborateurs médecins et de leur statut limité dans le temps.

Au regard de ce qui précède, les partenaires sociaux modifient comme suit l'annexe I à la convention collective nationale.

FILIÈRE	EMPLOI	CLASSE
Support	Agent de propreté	1
	Employé administratif	3
	Agent d'entretien	3
	Aide-comptable	5
	Secrétaire administratif	5
	Hôte d'accueil/standardiste	5
	Conducteur centre mobile	5
	Agent des services généraux	6
Prévention	ASST/secrétaire médical	6
	ASST/assistant de l'équipe pluridisciplinaire	7
Support	Coordonnateur de centre	8
	Assistant de direction	9
Prévention	Formateur en santé au travail	9
	ASST/assistant en santé au travail	9
	Documentaliste	9
Support	Technicien informatique	9
	Chargé des services généraux	9
	Gestionnaire ressources humaines	10
Prévention	Technicien hygiène, sécurité	10
Support	Comptable	10
Prévention	Infirmier en santé au travail	12
	Assistant de service social	12
Support	Chargé de communication	12
	Responsable de service	14
	Responsable technique	14
Prévention	Ergonome	16
	Psychologue du travail	16
	Toxicologue	16
	Epidémiologiste	16
	Ingénieur hygiène, sécurité/chimiste	16
Support	Adjoint au directeur, directeur de département	19
Prévention	Collaborateur médecin	20
	Médecin du travail	21

(En euros.)

CLASSE	RÉMUNÉRATION minimale annuelle garantie (valeur 2013) (*)
1	19 341
2	19 728
3	20 122
4	20 525
5	20 935
6	21 563
7	22 210
8	22 919
9	23 744
10	24 599
11	25 484
12	26 402
13	27 352
14	28 337
15	29 357
16	30 414
17	31 509
18	32 643
19	33 818
20	59 861
21	67 800

(*) Ces montants seront révisés en 2015 conformément aux dispositions de l'article 21 de l'accord du 20 juin 2013.

Garantie d'évolution des rémunérations minimales annuelles
du personnel cadre (valeur 2013) (*)

(En euros.)

NOMBRE D'ANNÉES de présence dans le SSTI	POURCENTAGE d'augmentation des rémunérations minimales annuelles	CLASSE 14	CLASSE 16	CLASSE 19	CLASSE 20	CLASSE 21
Entrée dans le SSTI		28 337	30 414	33 818	59 861 62 854	67 800
2	5	29 754	31 935	35 509	65 997	71 190
5	10	31 171	33 456	37 200		74 580
10	15	32 588	34 976	38 891		77 970
15	18	33 438	35 889	39 906		80 004

NOMBRE D'ANNÉES de présence dans le SSTI	POURCENTAGE d'augmentation des rémunérations minimales annuelles	CLASSE 14	CLASSE 16	CLASSE 19	CLASSE 20	CLASSE 21
21	21	34 288	36 801	40 920		82 038
(*) Ces montants seront révisés en 2015 conformément aux dispositions de l'article 21 de l'accord du 20 juin 2013.						

COLLABORATEUR MÉDECIN

Mission générale

Le collaborateur médecin est un docteur en médecine qui poursuit une formation permettant l'obtention de la qualification en médecine du travail, tout en exerçant au sein d'un SSTI. Son exercice est encadré par un médecin du travail qualifié.

Activités

En fonction du déroulement de sa formation théorique et pratique, et conformément aux dispositions réglementaires, il assure progressivement l'ensemble des activités confiées au médecin du travail qualifié.

Formation et expérience

Doctorat en médecine.

Expérience telle que prévue par les dispositions réglementaires.

Fait à Paris, le 27 février 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CISME.

Syndicats de salariés :

SNPST ;

FFASS CFE-CGC ;

FSS CFDT.

Brochure n° 3278

Convention collective nationale
IDCC : 1734. – ARTISTES-INTERPRÈTES
(Engagés pour des émissions de télévision)

ACCORD DU 20 DÉCEMBRE 2013
RELATIF AUX SALAIRES AU 1^{ER} JANVIER 2014

NOR : ASET1450566M
IDCC : 1734

Entre :
L'USPA ;
Le SPI ;
L'INA,
D'une part, et
Le SIA UNSA ;
Le SFA CGT ;
L'USNA CFTC,
D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Barèmes de rémunération au 1^{er} janvier 2014

*Artistes dramatiques, lyriques et des chœurs, chorégraphiques,
de variétés (y compris chansonniers), cascadeurs et marionnettistes*

Rémunérations brutes minimales applicables aux productions dont la première journée
de travail d'artistes a lieu à compter du 1^{er} janvier 2014

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	SALAIRE journalier
I. – Emissions dramatiques (art. 5.14.1)	
– journée répétition ou enregistrement	259,15
– journée unique	273,27
II. – Emissions de variétés (art. 5.14.2)	
Répétitions effectuées en dehors de la journée d'enregistrement :	
– répétition d'une durée inférieure ou égale à 4 heures	165,66

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	SALAIRE journalier
– répétition d’une durée supérieure à 4 heures	259,15
Enregistrement	375,69
III. – Emissions lyriques (art. 5.14.3)	
Répétition ou enregistrement :	
– soliste	387,83
– artistes des chœurs	259,15
Préparation ou déchiffrage (3 heures maximum) :	
– soliste	148,70
– artistes des chœurs	99,36
IV. – Emissions chorégraphiques (art. 5.14.4)	
Répétition ou enregistrement (6 heures de travail effectif au maximum) :	
– soliste	387,83
– corps de ballet	259,15
V. – Reportages en direct ou en différé d’extraits de spectacles (art. 6.2) :	
– reportage effectué dans les conditions de l’article 6.2.1.b) (pas de gré à gré)	65,99
VI. – Prestations destinées à l’actualité (art. 6.3) :	
– prestations effectuées dans les conditions de l’article 6.3.1 (pas de gré à gré)	152,46
VII. – Indemnités de costumes	
1. Indemnités visées à l’article 5.13.1	
Engagement pour une journée unique :	
– tenue de ville	16,43
– tenue de soirée	26,98
Engagement pour plusieurs jours :	
– tenue de ville	13,15
– tenue de soirée	22,20
2. Indemnités visées à l’article 5.13.2 :	
– homme : pourpoint	13,06
– femme :	
– tutu court	13,06
– tutu romantique	22,20
– chaussons	5,01

Fait à Paris, le 20 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3085

Convention collective nationale
IDCC : 16. – TRANSPORTS ROUTIERS
ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES DU TRANSPORT

ACCORD DU 11 MARS 2014
RELATIF AU CONGÉ DE FIN D'ACTIVITÉ (PARTIE 1)

NOR : ASET1450573M
IDCC : 16

PRÉAMBULE

Au regard de la responsabilité collective des partenaires sociaux tant vis-à-vis des salariés que des entreprises de la branche du transport routier et devant la nécessité de reconstituer les fonds propres comme la trésorerie du dispositif CFA, les partenaires sociaux conviennent, en plus de l'augmentation du taux d'appel des cotisations, d'apporter aux dispositions des accords antérieurs les modifications suivantes sous la forme de deux accords complémentaires et indissociables pour remplir l'objectif de reconstitution des fonds propres et la trésorerie dudit dispositif CFA : l'accord portant aménagement du dispositif congé de fin d'activité (partie 1) et l'accord portant aménagement du dispositif congé de fin d'activité (partie 2).

Parmi les conséquences des évolutions susvisées, la considérable progression des bénéficiaires des mesures de départ anticipé, communément appelés « carrières longues » (non mesurables par anticipation au regard des modalités de reconnaissance de cette situation par les caisses d'assurance retraite et de santé au travail [CARSAT]), a profondément contribué à dégrader les fonds propres et la trésorerie du régime CFA.

Par ces mesures, au-delà du sens profond des responsabilités dont ils font montre tant vis-à-vis des entreprises que de leurs conducteurs, les partenaires sociaux entendent exprimer à l'État, également contributeur au financement de ce régime depuis sa création, leur attachement à sa pérennité, dans le respect d'équilibres financiers pertinents au regard des nouvelles conditions d'éligibilité dorénavant fixées.

Article 1^{er}

Modifications des dispositions de l'accord du 28 mars 1997 modifié

1. Nombre d'années de conduite requis

Dans les articles I.1, I.2 et I.3, le nombre d'années de conduite requis pour être éligible au congé de fin d'activité est porté de 25 à 26 ans, en 4 étapes :

- 25 ans et 3 mois de conduite seront requis au 1^{er} avril 2014 ;
- 25 ans et 6 mois de conduite seront requis au 1^{er} août 2014 ;
- 25 ans et 9 mois de conduite seront requis au 1^{er} décembre 2014 ;
- porté à 26 ans de conduite au 1^{er} avril 2015.

NB. – Pour les convoyeurs des entreprises de transport de fonds et de valeurs, ce nombre d'années reste fixé à 20 ans.

2. Contrepartie d'embauche. – Remplacement d'un cotisant par un cotisant

Les dispositions des articles VI.1 et VI.2 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Toute cessation d'activité d'un salarié dans les conditions prévues au présent accord doit donner lieu, dans l'entreprise qui employait le bénéficiaire du CFA, à l'embauche d'un salarié cotisant au dispositif CFA, dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein.

Cette embauche doit intervenir au plus tard dans les 3 mois suivant la date de départ effectif de l'entreprise du bénéficiaire du CFA et peut intervenir, au plus tôt, dans un délai de 3 mois avant la date de départ effectif de ladite entreprise. »

3. Plafonnement du montant de l'allocation

Dans l'article IV.1, le plafond du montant de l'allocation est ramené de 1,5 fois le plafond annuel de la sécurité sociale à 1 fois ce plafond diminué des prélèvements sociaux et fiscaux obligatoires.

Article 2

Durée de mise en œuvre des dispositions

Les dispositions concernant le nombre d'années de conduite requis sont mises en œuvre à titre transitoire.

Ces dispositions sont prises dans le but de reconstituer les fonds propres du régime à un niveau excédentaire.

Les partenaires sociaux conviennent, dès la reconstitution des fonds propres de ce régime, d'apprécier l'opportunité de revoir le taux d'appel de la cotisation de la profession et le nombre minimal d'années de conduite requis pour être éligible au congé de fin d'activité.

Afin de faciliter le suivi des dispositions arrêtées par les parties signataires, il est demandé à l'opérateur gestionnaire de fournir aux partenaires sociaux, au moins une fois par an, tous les éléments statistiques qu'ils pourront lui demander.

Article 3

Traitement des dossiers de demande de CFA

Les dossiers conformes aux critères d'éligibilité, déposés avant la date d'entrée en application du présent accord, restent soumis au dispositif en vigueur jusqu'à cette date (soit le 31 mars 2014).

A compter de la date d'entrée en application du présent accord, les dossiers seront instruits et leur prise en charge décidée dans le respect des nouvelles conditions d'éligibilité au CFA.

Article 4

Date d'entrée en application

Le présent accord entre en application à compter de sa date d'extension, et au plus tard au 1^{er} avril 2014.

Article 5

Dispositions spéciales

L'entrée en vigueur du présent accord est subordonnée à l'entrée en vigueur de l'accord du 11 mars 2014 portant aménagement du dispositif congé de fin d'activité (partie 2).

Article 6

Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 11 mars 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UFT ;
UNOSTRA ;
OTRE.

Syndicats de salariés :

FGTE CFDT ;
SNATT CFE-CGC ;
FNST CGT ;
UNCP FO ;
FGT CFTC.

Brochure n° 3085

Convention collective nationale
IDCC : 16. – **TRANSPORTS ROUTIERS
ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES DU TRANSPORT**

ACCORD DU 11 MARS 2014
RELATIF AU CONGÉ DE FIN D'ACTIVITÉ (PARTIE 2)

NOR : ASET1450574M
IDCC : 16

PRÉAMBULE

Au regard de la responsabilité collective des partenaires sociaux tant vis-à-vis des salariés que des entreprises de la branche du transport routier et devant la nécessité de reconstituer les fonds propres comme la trésorerie du dispositif CFA, les partenaires sociaux conviennent, en plus de l'augmentation du taux d'appel des cotisations, d'apporter aux dispositions des accords antérieurs les modifications suivantes sous la forme de deux accords complémentaires et indissociables pour remplir l'objectif de reconstitution des fonds propres et la trésorerie dudit dispositif CFA : l'accord portant aménagement du dispositif congé de fin d'activité (partie 1) et l'accord portant aménagement du dispositif congé de fin d'activité (partie 2).

Parmi les conséquences des évolutions susvisées, la considérable progression des bénéficiaires des mesures de départ anticipé, communément appelés « carrières longues » (non mesurables par anticipation au regard des modalités de reconnaissance de cette situation par les caisses d'assurance retraite et de santé au travail [CARSAT]), a profondément contribué à dégrader les fonds propres et la trésorerie du régime CFA.

Par ces mesures, au-delà du sens profond des responsabilités dont ils font montre tant vis-à-vis des entreprises que de leurs conducteurs, les partenaires sociaux entendent exprimer à l'Etat, également contributeur au financement de ce régime depuis sa création, leur attachement à sa pérennité, dans le respect d'équilibres financiers pertinents au regard des nouvelles conditions d'éligibilité dorénavant fixées.

Article 1^{er}

Modifications des dispositions de l'accord du 30 mai 2011 modifié

Suspension de la dérogation « carrières longues »

La dérogation prévue à l'article 2.2, paragraphe B, est suspendue pour les salariés des entreprises de transport routier de marchandises, de déménagement ainsi que de transport de fonds et de valeurs.

Ces dispositions sont prises dans le but de reconstituer les fonds propres du régime.

Afin de faciliter le suivi des dispositions arrêtées par les parties signataires, il est demandé à l'opérateur gestionnaire de fournir aux partenaires sociaux, au moins une fois par an, tous les éléments statistiques qu'ils pourront lui demander.

Article 2

Traitement des dossiers de demande de CFA

Les dossiers conformes aux critères d'éligibilité, déposés avant la date d'entrée en application du présent accord, restent soumis au dispositif en vigueur jusqu'à cette date (soit le 31 mars 2014).

A compter de la date d'entrée en application du présent accord, les dossiers seront instruits et leur prise en charge décidée dans le respect des nouvelles conditions d'éligibilité au CFA.

Article 3

Date d'entrée en application

Le présent accord entre en application à compter de sa date d'extension, et au plus tard au 1^{er} avril 2014.

Article 4

Dispositions spéciales

L'entrée en vigueur du présent accord est indissociable de l'entrée en vigueur de l'accord du 11 mars 2014 portant aménagement du dispositif congé de fin d'activité (partie 1).

Article 5

Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 11 mars 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UFT ;
UNOSTRA ;
OTRE.

Syndicats de salariés :

SNATT CFE-CGC ;
UNCP FO ;
FGT CFTC.

Convention collective nationale
IDCC : 240. – PERSONNEL DES GREFFES
DES TRIBUNAUX DE COMMERCE
(14 novembre 1957)

AVENANT N° 80 DU 12 MARS 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} MARS 2014

NOR : ASET1450586M
IDCC : 240

PRÉAMBULE

La valeur du point d'indice a été fixée lors de la réunion de la commission mixte paritaire qui s'est déroulée le 12 mars 2014.

Article 1^{er}

Révision

Le salaire minimum conventionnel prévu à l'article 28 de la convention collective nationale est augmenté de 1 % à compter du 1^{er} mars 2014.

En conséquence, la valeur du point d'indice est portée de 4,9244 € à 4,9736 € à compter du 1^{er} mars 2014.

Article 2

Date d'entrée en vigueur

Le présent accord s'appliquera avec effet rétroactif au 1^{er} mars 2014.

Article 3

Publicité. – Dépôt

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires auprès de la DGT, une version signée du présent accord sur support papier et une version sur support électronique. Un exemplaire sera adressé au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacun des signataires.

Fait à Paris, le 12 mars 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CNG.

Syndicats de salariés

SPAAC CFE-CGC ;

SNPJ CFDT.

ANNEXE

1. Tableau des salaires

Smic 35 heures au 1^{er} janvier 2014 ⁽¹⁾ : 1 445,38 € par mois.

Point au 1^{er} mars 2014 ⁽²⁾ : 4,9736 €.

Plafond sécurité sociale pour 2014 ⁽³⁾ : 3 129 € par mois.

(En euros.)

ÉCHELON	COEFFICIENT	BASE	SALAIRE MINIMUM
Niveau I			
1	300	1 492,08	1 492,08
2	310	1 541,82	1 541,82
3	320	1 591,55	1 591,55
Niveau II			
1	331	1 646,26	1 646,26
2	341	1 696,00	1 696,00
3	351	1 745,73	1 745,73
Niveau III			
1	372	1 850,18	1 850,18
2	393	1 954,62	1 954,62
3	413	2 054,10	2 054,10
Niveau IV (cadres)			
1	434	2 158,54	2 158,54
2	475	2 362,46	2 362,46
3	517	2 571,35	2 571,35
4 (greffier salarié)	660	3 282,58	3 282,58

2. Prime d'ancienneté

(En euros.)

NIVEAU I		
Calcul sur le coefficient minimum catégoriel, soit :		1 492,08
Plus de 3 ans d'ancienneté	3 %	44,76
Plus de 6 ans d'ancienneté	6 %	89,52

(1) Le Smic a été fixé par décret n° 2013-1190 du 19 décembre 2013.

(2) L'augmentation du point de 1 % a été signée le 12 mars 2014.

(3) Le plafond de la sécurité sociale a été fixé par arrêté du 7 novembre 2013.

NIVEAU I		
Plus de 9 ans d'ancienneté	9 %	134,29
Plus de 12 ans d'ancienneté	12 %	179,05
Plus de 15 ans d'ancienneté	15 %	223,81
NIVEAU II		
Calcul sur le coefficient minimum catégoriel, soit :		1 646,26
Plus de 3 ans d'ancienneté	3 %	49,39
Plus de 6 ans d'ancienneté	6 %	98,78
Plus de 9 ans d'ancienneté	9 %	148,16
Plus de 12 ans d'ancienneté	12 %	197,55
Plus de 15 ans d'ancienneté	15 %	246,94
NIVEAU III		
Calcul sur le coefficient minimum catégoriel, soit :		1 850,18
Plus de 3 ans d'ancienneté	3 %	55,51
Plus de 6 ans d'ancienneté	6 %	111,01
Plus de 9 ans d'ancienneté	9 %	166,52
Plus de 12 ans d'ancienneté	12 %	222,02
Plus de 15 ans d'ancienneté	15 %	277,53
NIVEAU IV		
Calcul sur le coefficient minimum catégoriel, soit :		2 158,54
Plus de 3 ans d'ancienneté	3 %	64,76
Plus de 6 ans d'ancienneté	6 %	129,51
Plus de 9 ans d'ancienneté	9 %	194,27
Plus de 12 ans d'ancienneté	12 %	259,03
Plus de 15 ans d'ancienneté	15 %	323,78

3. Prime complémentaire examen ENAF ou CNG formation

(En euros.)

	POINT	PRIME
De 10 à 12 de moyenne	5	24,87
De 12 à 14 de moyenne	8	39,79
Plus de 14 de moyenne	12	59,68

Brochure n° 3282

Convention collective nationale
IDCC : 1875. – CABINETS ET CLINIQUES VÉTÉRINAIRES
(Personnel salarié)

AVENANT N° 60 DU 11 FÉVRIER 2014
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1^{ER} JANVIER 2014

NOR : ASET1450571M
IDCC : 1875

Entre :

Le SNVEL,

D'une part, et

La FSPSS FO ;

La FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Réunis en commission nationale paritaire le 11 février 2014 dans le cadre de la réunion de négociation annuelle des salaires, les signataires ont décidé de fixer la valeur minimale du point à 14,45 € sur la base de 151,67 heures à compter du 1^{er} janvier 2014.

Fait à Paris, le 11 février 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3282

Convention collective nationale
IDCC : 1875. – **CABINETS ET CLINIQUES VÉTÉRINAIRES**
(Personnel salarié)

ADHÉSION PAR LETTRE DU 30 AVRIL 2014
DE LA FESSAD UNSA À LA CONVENTION

NOR : ASET1450588M
IDCC : 1875

FESSAD UNSA
21, rue Jules-Ferry
93177 Bagnole Cedex

Bagnole, le 30 avril 2014.

Monsieur le président,

La fédération UNSA des syndicats de services, activités diverses, tertiaires et connexes (FESSAD UNSA) vous informe, conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, de son adhésion à la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires du 5 juillet 1995 (étendue par arrêté du 16 janvier 1996) ainsi qu'à ses annexes, avenants et accords particuliers.

Une notification en est également faite à l'ensemble des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ de la convention et auprès de la direction générale du travail.

Vous remerciant de votre attention, nous vous prions d'agréer, Monsieur le président, l'expression de notre parfaite considération.

La secrétaire générale.

Directeur de la publication : Yves Struillou

165140200-000514

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
