



Union nationale des spécialistes en matériels de parcs et jardins

LES ACTUS DE LA PROFESSION

1-2011



TAXE D'APPRENTISSAGE
Pensez à la verser à l'ASDM

Sommaire

Couverture :

Nouvel accord de classification et contribution au dialogue social

Page 2 :

Redevance sur la diffusion de musique dans les entreprises

AG2R la Mondiale ; centre de gestion unique pour les entreprises de la branche

Page 3 :

Réforme des retraites

Page 4 :

Comment payer la taxe écolofolio sur les imprimés

Délais de paiement

AGENDA du SMJ

06//01 Education nationale : verdissement des diplômes

11/01 Réunion ASDM

13/01 Réunion Pistons d'or

14/01 Commission interpatronale

20/01 : Commission paritaire

02/02 Réunion concours général des métiers

03/02 Salon de la formation à Paris

4/02 Réunion technique convention collective

08/02 AG Mr Jardinage

10/02 : Commission interpatronale

Nouvel accord de classification des salariés et contribution au dialogue social

Commencée début 2009, la révision de la classification actuelle, datant de 1980, s'est achevée le 16 décembre 2010 par la signature d'un avenant.

La classification que nous utilisons, vieille de 30 ans, ne permet plus de répondre aux besoins des entreprises et notamment de prendre en compte les évolutions technologiques, économiques et organisationnelles qui modifient les emplois.

En effet, la pratique a montré que les entreprises se servaient de la classification pour coter des compétences plutôt qu'un emploi.

En outre, la classification actuelle accorde aux jeunes titulaires d'un diplôme de la branche, un coefficient minimum et ce, sans relation avec le contenu de l'emploi occupé. Cette reconnaissance des diplômes, bien que nécessaire lorsque l'on veut promouvoir nos métiers était devenue obsolète, puisqu'à l'origine le diplôme « phare » était le CAP alors qu'aujourd'hui la majorité des recrutements se fait au niveau Bac pro. De plus, une telle disposition ne permettait pas de prendre en compte les différentes réformes et notamment celle du Bac Pro, qui est passé de 4 à 3 ans.

Enfin, la classification a aussi pour objectif de valoriser les emplois, pour ce faire elle doit être en parfaite cohérence avec les réalités des entreprises.

Toutes ces raisons ont amené le SMJ et ses partenaires (FNAR, DLR et SEDIMA) à proposer une nouvelle classification.

Cette nouvelle classification replace l'emploi comme point de départ à la cotation. Ainsi, pour coter un emploi, une série de 5 critères et 44 sous-critères affectés de points permettra de définir automatiquement le coefficient correspondant.

La classification permettra aussi de supprimer

les nombreux écarts de classements que l'on retrouvait pour un même poste, grâce notamment, à la définition d'emplois repères et à une cotation afférente, c'est-à-dire, des emplois les plus fréquemment rencontrés dans les entreprises de la branche.

Cette liste d'emplois repères permettra aussi de valoriser, auprès des jeunes et vis-à-vis de l'extérieur, les emplois des différents secteurs professionnels de la branche.

La nouvelle classification entrera en vigueur 9 mois après la parution de son arrêté d'extension.

Les entreprises doivent donc dès à présent appréhender le nouveau système de classification afin qu'il soit opérationnel le moment voulu.

L'avenant portant modification de la classification est consultable sur l'intranet de notre site Internet.

Afin d'aider ses adhérents à la mise en place de la classification, le SMJ leur proposera plusieurs sessions de formations.

Contribution au dialogue social

Comme vous avez pu le constater, les récentes mesures prises par le gouvernement en matière de droit social (accord sénior, réduction des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, validation des accords d'entreprises...) amène la branche et par conséquent le SMJ à affecter plus de moyens à la négociation sociale.

Aujourd'hui seuls les adhérents des syndicats contribuent, par leur cotisation, aux travaux réalisés par les SMJ alors que les mesures bénéficient à toutes les entreprises, y compris les non-adhérentes.

C'est la raison pour laquelle, la branche a décidé de mettre en place une contribution au dialogue social qui sera acquittée par toutes les entreprises. Elle devrait entrer en vigueur en 2012.

REDEVANCES SUR LA DIFFUSION DE MUSIQUE DANS LES ENTREPRISES

Les professionnels peuvent diffuser de la musique dans les locaux qui accueillent du public ou afin d'occuper le temps d'attente lors d'un appel téléphonique. Selon le type de musique utilisée, une redevance peut être due.

Le Code de la propriété intellectuelle prévoit que les auteurs, compositeurs et éditeurs de musique doivent donner leur accord avant la diffusion publique de leurs œuvres et recevoir une rémunération à ce titre.

Plusieurs organismes ont été désignés pour collecter et reverser ces redevances. Ils diffèrent selon le type de musique, le support utilisé et le lieu de diffusion.

1 – Musique d'attente téléphonique

Les entreprises qui utilisent une musique sur leur système d'attente téléphonique sont susceptibles de devoir une redevance :

- à la SACEM (Société des auteurs, compositeurs et éditeurs de musique) au titre des droits des auteurs, des compositeurs et des éditeurs ;
- à la SCPA (Société civile des producteurs associés) au titre des droits des interprètes et des producteurs.

C'est le nombre de lignes branchées sur le système d'at-

tente téléphonique qui détermine le montant des droits à payer.

!! ATTENTION !! la Sacem et la SCPA ne rémunèrent pas les mêmes titulaires de droits. De ce fait, la déclaration à la SCPA pour la sonorisation de l'attente musicale ne dispense pas les professionnels d'obtenir l'autorisation de la Sacem et de verser une redevance à chacun des deux organismes !!

En savoir plus :

- SCPA : www.lascpa.org (tarifs, modalités de déclaration, FAQ) ;
- SACEM : www.sacem.fr (tarifs, demandes d'autorisation, , FAQ).

2 – Lieux sonorisés

Lorsque la musique de sonorisation est diffusée dans des établissements accueillant du public, une redevance appelée « rémunération équitable » est due à la SPRE (Société pour la perception de la rémunération équitable). Elle est due chaque fois que la musique enregistrée est diffusée dans un lieu public. Elle est perçue par la SACEM, qui la reverse ensuite à la SPRE.

Selon une décision de la « commission pour la rémunération équitable » datée du 5 janvier 2010, un nouveau barème de licence entre en vigueur de manière progressive sur quatre ans.

Barème applicable aux commerces de détail, exploitations traditionnelles ou libre-service :

Sont concernés tous les établissements exerçant une activité de commerce de détail, exploitations traditionnelles ou libre-service. A compter du 1er janvier 2011, le calcul de la rémunération est effectué comme suit :

Nombre d'employés	Rémunération annuelle
0 à 2	90 € HT
3 à 5	160 € HT
6 à 10	190 € HT
11 à 15	290 € HT
Au-delà de 15	390 € HT

Le personnel à prendre en considération pour la détermination du nombre d'employés est celui qui est en contact direct avec la clientèle, à savoir la direction, les caissiers, les vendeurs, le personnel de réception, les animateurs, etc. **Sont exclus** les personnels administratifs, les représentants, les ouvriers en atelier, les employés affectés à l'entretien et d'une manière générale toutes catégories de personnels dont la fonction n'est pas d'accueillir le client, de l'informer ou de le conseiller, d'assurer le conditionnement de ses achats ou encore de lui permettre d'en effectuer le paiement.

AG2R LA MONDIALE : CENTRE DE GESTION UNIQUE pour les entreprises de la branche

A compter du 1^{er} mars 2011 et afin d'améliorer le service rendu aux entreprises, AG2R La Mondiale procédera à la centralisation de la gestion des prestations issues du régime conventionnel de prévoyance (décès, incapacité temporaire et rente invalidité) de la **branche sur un seul et unique centre :**

AG2R CG RENNES
Service Prestations Prévoyance
« Machinisme agricole »
24 boulevard de Beaumont
TSA 31510 RENNES Cedex
Tél. : 0969 32 2000

Une équipe spécialement formée aux dispositions relatives à l'accord de branche y sera dédiée. La communication avec les adhérents s'effectuera comme suit :

- envoi d'un courrier d'information à toutes les entreprises adhérentes ;
- information sur les bordereaux d'appel de cotisations du premier trimestre 2011 ;
- information sur les décomptes d'indemnités journalières ;
- courrier d'information en réponse aux entreprises qui adresseraient leurs demandes dans un autre Centre de gestion.

RÉFORME DES RETRAITES

Outre le relèvement de l'âge légal requis pour bénéficier d'une retraite à taux plein, la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites prévoit un ensemble de mesures intéressant directement les entreprises : lutte contre la pénibilité au travail, égalité professionnelle, épargne retraite.

L'âge d'ouverture du droit à la retraite de base est désormais fixé à **62 ans pour les assurés nés à compter du 1^{er} janvier 1956**. Le recul de l'âge requis est progressif pour les personnes nées entre les années 1951 et 1955, celle-ci étant incluse. Ainsi, chaque année, à partir du 1^{er} juillet 2011, les futurs retraités partiront 4 mois plus tard à la retraite jusqu'à atteindre l'âge de 62 ans au 1^{er} janvier 2018.

Impact sur la rupture du contrat de travail

L'âge de départ volontaire du salarié suit l'évolution de l'âge d'ouverture du droit à la liquidation de la pension de vieillesse. Jusqu'au 30 juin 2011, les salariés nés avant le 30 juin 1951 pourront rompre leur contrat de travail volontairement pour percevoir leur pension de retraite à partir de 60 ans. A compter du 1^{er} juillet 2011, la condition d'âge de liquidation de la retraite (60 ans et 4 mois) s'applique aux salariés nés entre le 1^{er} juillet 1951 et le 31 décembre 1951.

Il en va de même pour la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur : l'âge auquel il sera possible de mettre un salarié à la retraite passera, sous condition d'acceptation du salarié, progressivement de 65 à 67 ans.

A partir du 1^{er} juillet 2011, l'âge pour une retraite sans minoration augmentera progressivement pour atteindre **67 ans en 2023**, contre 65 ans aujourd'hui.

L'âge demeurera fixé à 65 ans pour les salariés nés entre le 1^{er}

juillet 1951 et le 31 décembre 1955 qui ont élevé 3 enfants ou pris un congé parental d'éducation, ou encore pour les salariés handicapés.

Carrières longues

La loi ne modifie pas le principe de départ à la retraite avant l'âge « normal » pour les salariés qui ont commencé tôt leur activité professionnelle. Un écart de durée d'assurance de 2 ans sera conservé, comme actuellement, par rapport à la durée requise pour une retraite à taux plein. Ainsi, **les salariés nés en 1952 et qui ont commencé à travailler à 15 ans peuvent prendre leur retraite à 58 ans**.

Prévention de la pénibilité

La loi institue une fiche d'exposition à la pénibilité que l'employeur doit établir pour chacun de ses salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de risques liés à :

- des contraintes physiques marquées ;
- un environnement physique agressif ;
- certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé du salarié.

Cette fiche sera communiquée au médecin du travail pour compléter le dossier médical du salarié. Celui-ci pourra demander communication de son dossier, ainsi que ses ayants droit en cas de décès.

Une copie de la fiche d'exposition sera remise au salarié à son départ de l'entreprise ou en cas d'arrêt excédant une durée fixée par décret, ou de déclaration de maladie professionnelle.

A partir du 1^{er} janvier 2012, la loi prévoit **des pénalités pour les entreprises d'au moins 50 salariés** et dont un certain nombre de salariés sont exposés à des travaux pénibles, si elles ne sont

pas couvertes par un accord ou un plan d'action ou, pour les entreprises entre 50 et 299 salariés, par un accord de branche relatif à la prévention de la pénibilité.

La loi prévoit également de soumettre à une pénalité les entreprises d'au moins 50 salariés qui ne seraient pas couvertes par un accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, ou à défaut par un plan d'action prévoyant des indicateurs et objectifs de progression.

Épargne retraite

Un volet de la loi vise à favoriser la couverture des salariés, notamment par des plans d'épargne pour la retraite collective (PERCO) ou par des régimes de retraite supplémentaires.

Le PERCO permet au salarié de se constituer une épargne accessible au moment de la retraite sous forme de rente ou sous forme de capital.

La retraite supplémentaire est un contrat d'assurance de groupe d'épargne retraite par capitalisation. **Les contrats sont souscrits à l'initiative des entreprises et par celles-ci**, selon un régime de retraite qui leur permet de déterminer librement le taux de cotisation.

Retraite progressive

La loi pérennise la retraite progressive à partir de 37,5 ans de cotisation à l'assurance vieillesse. Les salariés qui ont atteint l'âge requis mais ne totalisent pas le nombre de trimestres suffisants peuvent poursuivre leur activité. A partir de 150 trimestres, soit 37,5 ans, la loi prévoit qu'ils peuvent aussi travailler à temps partiel et demander à percevoir une fraction de leur retraite.

Les Actus de la Profession

Brochure d'information éditée par le SMJ
(Union nationale des spécialistes en matériels
de parcs et jardins).

Directeur de publication : Patrick Collard

REPRODUCTION INTERDITE



SMJ

19, rue de l'Université
93160 NOISY LE GRAND
Tél : 01.49.32.14.21
Fax : 01 49.32.13.22
contact@smj-syndicat.fr

COMMENT PAYER LA TAXE « ECO-FOLIO » SUR LES IMPRIMES ?

Tout donneur d'ordre qui émet plus de 5 tonnes d'imprimés sur papier et tout metteur sur le marché (fabricant ou importateur) de papier à copier est redevable de la taxe Eco-Folio (contribution à la collecte, à la valorisation et à l'élimination des déchets d'imprimés papiers). Art. L. 541-10-1 du Code de l'environnement).

Cette contribution de 38 € HT par tonne, qui doit être acquittée avant le 30 avril 2011, est reversée aux collectivités locales en charge de l'élimination des déchets.

Les entreprises **doivent déclarer avant le 28 février 2011 auprès de l'organisme agréé Eco-Folio** le tonnage de papier distribué ou mis sur le marché en 2010.

Sont concernés :

- les imprimés gratuits publicitaires ou informatifs : catalogues de vente par correspondance, magazines de marque ou d'entreprise ;
- les envois par publipostage (mailings) ;
- les annuaires ;
- l'asilage : offre commerciale jointe à un colis de livraison ;
- la presse gratuite d'annonce ;

– les papiers à usage graphique : papier pour imprimante, enveloppes et pochettes postales, notamment ;

En sont notamment exclus :

- l'encartage publicitaire dans la presse, si l'encart est annoncé au sommaire de la publication ;
- les imprimés relevant d'une obligation légale.

A défaut, les émetteurs sont redevables de la taxe générale sur les activités polluantes (TGAP-imprimés) de 120 € par tonne, perçue par le service des douanes. A titre exceptionnel, le montant de la TGAP pour l'année 2010 est de 60 € par tonne de papier à copier, enveloppes et pochettes postales.

Comment déclarer ?

Notice explicative pour la déclaration Eco-Folio et déclaration en ligne des tonnages de papiers sur www.ecofolio.fr.

Ce document se présente sous forme de 5 fiches principales. La fiche 3 est un focus sur les papiers concernés par la déclaration Eco-folio 2011 ; La fiche 4 présente les moyens mis à la disposition des adhérents pour déclarer, gérer leur compte, suivre leurs tonnages, consulter l'historique du compte.

DELAIS DE PAIEMENT : le SMJ entendu par la commission des affaires économiques

Mme Catherine VAUTRIN, députée du groupe UMP, vice-présidente de l'Assemblée nationale, présidente de la CEPC, et M. Jean GAUBERT, député du groupe SRC, tous deux membres de la commission des affaires économiques, ont entendu mercredi 2 février, dans le cadre d'une *mission de contrôle de l'exécution de la Loi de Modernisation de l'Economie (LME)*, le SMJ ainsi que AXEMA (constructeurs), la FNAR et la filière jardin dans le cadre des difficultés rencontrées par l'application de la réduction des délais de paiement à notre secteur d'activité.

Cette audition fait suite à une première rencontre avec Catherine Vautrin en date du 24 novembre 2009.

Le SMJ totalement mobilisé sur ce sujet, continuera de faire valoir les impacts négatifs de cette mesure pour nos entreprises et notamment lors d'une prochaine rencontre prévue le 25 février avec Jean-Hervé Lorenzi - Président de l'Observatoire des délais de paiement auquel *Frédéric Lefebvre a demandé de rédiger un rapport afin de "formuler des propositions qui permettent d'accompagner la fin des accords dérogatoires pour les entreprises concernées..."*