

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE POUR LES  
INDUSTRIES DE PRODUITS ALIMENTAIRES  
ÉLABORÉS DU 17 JANVIER 1952. MISE À JOUR PAR  
ACCORD DU 22 OCTOBRE 1985. ETENDUE PAR  
ARRÊTÉ DU 16 AVRIL 1986 JORF 25 AVRIL 1986.

**IDCC 1396**

**Brochure 3127**

**CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR  
[HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/](http://www.legisocial.fr/)**

## **TEXTE INTÉGRAL**

Date de mise à jour : 17/06/2025

Industries de produits alimentaires élaborés

**Vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.**



# TABLE DES MATIÈRES

Convention collective nationale pour les industries de produits alimentaires élaborés du 17 janvier 1952. Mise à jour par accord du 22 octobre 1985. Etendue par arrêté du 16 avril 1986 JORF 25 avril 1986. ....	5
Article 1er - Champ d'application .....	5
Article 2 - Conventions collectives .....	6
Article 3 - Détermination de l'ancienneté .....	6
Article 4 - Etablissements à activités multiples .....	6
Article 5 - Durée - Révision - Dénonciation .....	6
Article 6 - Libertés syndicales et d'opinion .....	7
Article 7 - Exercice du droit syndical .....	7
Article 8 - Congés de formation économique, sociale ou syndicale .....	8
Article 9 - Délégués du personnel .....	8
Article 10 - Nombre de délégués du personnel .....	8
Article 11 - Collèges électoraux .....	8
Article 12 - Electeurs .....	8
Article 13 - Eligibilité .....	8
Article 14 - Durée du mandat .....	9
Article 15 - Opérations électorales .....	9
Article 16 - Réception des délégués du personnel .....	9
Article 17 - Temps dévolu aux délégués du personnel pour l'exercice de leurs fonctions .....	9
Article 18 - Comités d'entreprise et d'établissements .....	9
Article 19 - Moyens de fonctionnement du comité d'entreprise ou du comité d'établissement .....	9
Article 20 - Embauchage - Période d'essai .....	10
Article 21 - Rémunération mensuelle .....	10
Article 22 - Salaires .....	10
Article 23 - Apprentissage - Formation professionnelle .....	11
Article 24 - Travailleurs intermittents .....	11
Article 25 - Mutations technologiques .....	11
Article 26 - Préavis en cas de rupture du contrat de travail d'un ouvrier ou d'un employé .....	12
Article 27 - Recherche d'un nouvel emploi .....	13
Article 28 - Licenciements collectifs pour motif économique .....	13
Article 29 - Licenciement. - Mise à la retraite. - Départ. - Rupture conventionnelle .....	13
Article 30 - Absences .....	14
Article 31 - Prime d'ancienneté - Employés et ouvriers .....	15
Article 32 - Congés payés .....	15
Article 33 - Congés pour événements familiaux .....	16
Article 34 - Jours fériés .....	16
Article 35 - Hygiène et sécurité - Conditions de travail .....	17
Article 36 - Dispositions particulières à certaines catégories de salariés .....	18
Article 37 - Commission nationale paritaire permanente de négociation et d'interprétation .....	18
Article 38 - Durée et organisation du temps de travail .....	20
Article 39 - Compte épargne-temps .....	25
Article 40 - Maintien de salaire en cas d'incapacité temporaire de travail et garanties complémentaires de prévoyance .....	27
Article 41 - Prime annuelle .....	30
Textes Attachés .....	33
Articulation des annexes à la convention collective nationale - Avenant n° 70 du 17 décembre 2004 .....	33
Annexe I - Acquisition de l'ancienneté par les travailleurs intermittents antérieurement au 11 août 1986 Avenant n° 70 du 17 décembre 2004 .....	33
Délibération n° 1 Accord du 24 octobre 1979 .....	33
Annexe A - Ingénieurs et cadres Avenant n° 70 du 17 décembre 2004 .....	35
Annexe B - Techniciens et agents de maîtrise (TAM) Avenant n° 70 du 17 décembre 2004 .....	39
Avenant n° 18 du 1 février 1988 relatif aux classifications des agents de maîtrise et techniciens .....	42
Accord du 1er avril 1985 relatif au financement des actions de formation en alternance des jeunes .....	43
Annexe I - Accord du 1er avril 1985 relatif au financement des actions de formation en alternance des jeunes .....	44
Annexe II - Accord du 1er avril 1985 relatif au financement des actions de formation en alternance des jeunes .....	44
Avenant n° 17 du 2 septembre 1987 sur l'emploi .....	44
Accord du 30 octobre 1987 d'interprétation de l'avenant n° 17 sur l'emploi .....	46
Accord du 18 novembre 1992 relatif aux classifications des postes de travail .....	47
Accord n° 34 du 1 février 1995 relatif aux certificats de qualification professionnelle et constituant annexe à	

<b><i>l'avenant du 21 décembre 1993</i></b>	53
<b><i>Accord n° 38 du 20 juin 1996 relatif à l'aménagement de la durée et à l'organisation du temps de travail</i></b>	55
<b><i>Accord n° 41 du 6 mai 1997 relatif aux classifications</i></b>	67
<b><i>Avenant n° 46 du 2 décembre 1998 relatif à l'annualisation-réduction du temps de travail à une moyenne annuelle à 37 heures</i></b>	73
<b><i>Avenant n° 47 du 2 décembre 1998 relatif au mandatement dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux</i></b>	75
<b><i>Avenant n° 48 du 2 décembre 1998 relatif à la réduction du temps de travail à 35 heures ou moins</i></b>	76
<b><i>Accord n° 51 du 10 juin 1999 relatif au certificat de compétences professionnelles</i></b>	81
<b><i>Accord n° 52 du 10 juin 1999 relatif au certificat de qualification professionnelle</i></b>	89
<b><i>Accord n° 53 du 25 août 1999 relatif au CQP d'agent de maintenance</i></b>	95
<b><i>Accord n° 57 du 3 mai 2001 relatif à l'élaboration et adoption des certificats de qualification professionnelle (CQP)</i></b>	102
<b><i>Avenant n° 59 du 12 décembre 2001 relatif à la validation des certificats de qualification professionnelle</i></b>	103
<b><i>Avenant n° 62 du 24 avril 2002 relatif aux mesures d'encadrement du travail de nuit</i></b>	104
<b><i>Avenant n° 64 du 21 novembre 2002 relatif au changement de dénomination de la convention collective nationale</i></b>	107
<b><i>Accord n° 65 du 26 février 2003 relatif au régime de prévoyance</i></b>	108
<b><i>Accord n° 67 du 4 décembre 2003 relatif au régime de prévoyance</i></b>	109
<b><i>Avenant n° 68 du 28 janvier 2004 relatif à la modification de 3 CQP et adoption de 2 nouveaux CQP</i></b>	111
<b><i>Avenant n° 70 du 17 décembre 2004 relatif à l'actualisation de la convention</i></b>	136
<b><i>Avenant n° 71 du 17 décembre 2004 relatif au régime de prévoyance</i></b>	159
<b><i>Avenant n° 74 du 21 juin 2007 relatif à l'emploi des salariés seniors</i></b>	159
<b><i>Avenant n° 76 du 31 octobre 2007 relatif à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées</i></b>	162
<b><i>Avenant n° 77 du 28 février 2008 relatif à l'actualisation du champ d'application</i></b>	164
<b><i>Avenant n° 81 du 8 juillet 2009 portant actualisation de la convention</i></b>	164
<b><i>Avenant n° 83 du 26 novembre 2009 relatif aux postes repères</i></b>	165
<b><i>Avenant n° 84 du 11 février 2010 portant sur la modernisation du marché du travail</i></b>	166
<b><i>Avenant n° 85 du 11 février 2010 portant révision du régime de prévoyance</i></b>	169
<b><i>Avenant n° 86 du 11 février 2010 relatif à l'expérimentation du contrat à objet défini</i></b>	171
<b><i>Avenant n° 88 du 1er avril 2010 relatif au compte épargne-temps</i></b>	172
<b><i>Avenant n° 89 du 1er avril 2010 relatif à la création d'une commission paritaire de validation des accords collectifs</i></b>	174
<b><i>Avenant n° 90 du 22 septembre 2010 relatif à l'égalité et à la mixité entre les femmes et les hommes</i></b>	175
<b><i>Avenant n° 92 du 24 février 2011 relatif à la création d'une CPNEFP</i></b>	178
<b><i>Avenant n° 93 du 20 septembre 2011 relatif à l'expérimentation du contrat à objet défini</i></b>	179
<b><i>Avenant n° 96 du 28 juin 2012 relatif au régime de prévoyance</i></b>	180
<b><i>Avenant n° 95 du 28 juin 2012 à l'accord du 18 novembre 1992 relatif aux classifications</i></b>	181
<b><i>Avenant n° 99 du 13 mars 2014 portant révision du régime de prévoyance</i></b>	187
<b><i>Accord n° 100 du 23 septembre 2014 relatif à l'alimentation du compte épargne-temps</i></b>	187
<b><i>Avenant n° 102 du 16 juin 2015 relatif à la portabilité des garanties complémentaires de prévoyance</i></b>	187
<b><i>Avenant n° 103 du 12 octobre 2016 relatif aux remboursements des frais des commissaires salariés</i></b>	188
<b><i>Accord n° 104 du 16 décembre 2016 relatif au régime de prévoyance</i></b>	190
<b><i>Avenant n° 105 du 24 février 2017 relatif à la reconduction des contrats saisonniers</i></b>	190
<b><i>Accord n° 107 du 5 octobre 2017 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)</i></b>	191
<b><i>Accord n° 108 du 13 décembre 2017 relatif aux conventions de forfait annuel en heures ou en jours</i></b>	194
<b><i>Accord n° 110 du 14 juin 2018 relatif au régime de prévoyance conventionnelle</i></b>	198
<b><i>Accord n° 115 du 3 novembre 2023 relatif au régime de prévoyance conventionnelle</i></b>	199
<b><i>Accord n° 117 du 17 janvier 2024 relatif à l'assiette de la prime d'ancienneté des ouvriers/employés</i></b>	200
<b><i>Accord n° 118 du 4 avril 2024 relatif au régime de prévoyance des TAM, ingénieurs et cadres</i></b>	200
<b><i>Avenant n° 120 du 17 juin 2025 à l'avenant n° 83 du 26 novembre 2009 relatif aux postes repères</i></b>	201
<b>Textes Salaires</b>	211
<b><i>Avenant n° 73 du 9 mai 2006 relatif aux salaires</i></b>	211
<b><i>Bretagne Ouest-atlantique Clause de revoyure du 8 novembre 2006 relative aux salaires</i></b>	212
<b><i>Accord du 1er mars 2007 des industries de la conserve de Bretagne Ouest-Atlantique</i></b>	213
<b><i>Avenant n° 75 du 21 juin 2007 relatif aux salaires minima à compter du 1er juillet 2007</i></b>	214
<b><i>Avenant n° 78 du 28 février 2008 relatif aux barèmes des salaires minima applicables au 1er mai et au 1er juillet 2008</i></b>	216
<b><i>Avenant du 6 mars 2008 relatif aux salaires minima pour l'année 2008</i></b>	218
<b><i>Avenant n° 79 du 8 juillet 2009 relatif aux salaires minima pour l'année 2009</i></b>	219
<b><i>Avenant n° 87 du 11 février 2010 relatif aux salaires minima au 1er mars 2010</i></b>	221

<b>Bretagne Ouest-Atlantique Accord « Salaires » du 12 mars 2010</b>	222
<b>Avenant n° 91 du 24 février 2011 relatif aux salaires minima au 1er février 2011</b>	223
<b>Accord du 15 mars 2011 relatif aux salaires minima et aux primes pour l'année 2011 (Bretagne Ouest Atlantique)</b>	224
<b>Avenant n° 97 du 19 septembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er septembre 2012</b>	225
<b>Accord du 21 septembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er septembre 2012 (Bretagne Ouest Atlantique)</b>	226
<b>Avenant n° 98 du 16 janvier 2014 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2014</b>	227
<b>Bretagne Ouest-Atlantique Accord du 11 février 2014 relatif aux salaires minima au 1er février 2014</b>	229
<b>Avenant n° 101 du 21 janvier 2015 relatif aux salaires minima au 1er février 2015</b>	229
<b>Bretagne Ouest-Atlantique Accord du 28 janvier 2015 relatif aux salaires minima au 1er février 2015</b>	231
<b>Bretagne Ouest-Atlantique Accord du 10 février 2017 relatif aux salaires minima au 1er février 2017</b>	232
<b>Avenant n° 106 du 24 février 2017 relatif aux salaires minima au 1er mars 2017</b>	233
<b>Accord n° 109 du 31 janvier 2018 relatif aux salaires minima au 1er mars 2018</b>	235
<b>Accord du 16 février 2018 relatif aux salaires minima au 1er février 2018 (Bretagne Ouest-Atlantique)</b>	237
<b>Accord du 19 février 2019 relatif aux salaires minima au 1er février 2019 (Bretagne Ouest-Atlantique)</b>	237
<b>Accord n° 111 du 6 mars 2019 relatif aux salaires minima au 1er mars 2019</b>	238
<b>Bretagne Ouest Atlantique Accord du 19 février 2020 relatif aux salaires minima au 1er février 2020</b>	239
<b>Accord n° 112 du 28 février 2020 relatif aux salaires minima au 1er mars 2020</b>	240
<b>Avenant du 10 juin 2020 à l'accord n° 112 du 28 février 2020 relatif au barème de la rémunération annuelle minimale applicable aux ingénieurs et cadres</b>	241
<b>Bretagne Ouest-Atlantique Accord paritaire du 18 février 2021 relatif aux salaires et primes pour l'année 2021</b>	242
<b>Bretagne Ouest-Atlantique Accord paritaire du 3 décembre 2021 relatif aux salaires</b>	242
<b>Accord n° 113 du 12 juillet 2022 relatif aux salaires minima à compter du 1er juillet 2022</b>	243
<b>Accord paritaire du 21 juillet 2022 relatif aux salaires minima au 1er août 2022</b>	244
<b>Accord n° 114 du 11 janvier 2023 relatif aux salaires minima à compter du 1er janvier 2023</b>	245
<b>Bretagne Ouest-Atlantique Accord paritaire du 3 février 2023 relatif aux salaires minima au 1er février 2023</b>	246
<b>Bretagne Ouest-Atlantique Accord paritaire du 2 juin 2023 relatif aux salaires</b>	247
<b>Accord n° 116 du 17 janvier 2024 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2024</b>	247
<b>Accord paritaire du 19 février 2024 relatif au barème des minima applicables au 1er février 2024</b>	249
<b>Bretagne Ouest-Atlantique Accord paritaire du 17 janvier 2025 relatif aux salaires au 1er janvier 2025</b>	249
<b>Accord n° 119 du 24 janvier 2025 relatif aux salaires minima</b>	250
<b>Textes Extensions</b>	253
<b>ARRETE du 28 octobre 1985</b>	253
<b>ARRÊTÉ du 16 avril 1986</b>	253
<b>ARRETE du 25 juin 1986</b>	253
<b>ARRETE du 15 avril 1987</b>	254
<b>ARRETE du 8 octobre 1987</b>	254
<b>ARRETE du 29 février 1988</b>	254
<b>ARRETE du 29 février 1988</b>	254
<b>ARRETE du 8 avril 1988</b>	254
<b>ARRETE du 27 avril 1988</b>	254
<b>ARRETE du 1 juin 1988</b>	255
<b>ARRETE du 4 novembre 1988</b>	255
<b>ARRETE du 17 mars 1989</b>	255
<b>ARRETE du 18 mai 1989</b>	255
<b>ARRETE du 6 mars 1990</b>	255
<b>ARRETE du 11 mai 1990</b>	255
<b>ARRETE du 18 décembre 1990</b>	256
<b>ARRETE du 26 avril 1991</b>	256
<b>ARRETE du 18 octobre 1991</b>	256
<b>ARRETE du 14 février 1992</b>	256
<b>ARRETE du 9 mars 1993</b>	256
<b>ARRETE du 11 mars 1993</b>	256
<b>ARRETE du 12 juillet 1993</b>	256
<b>ARRETE du 10 juin 1994</b>	256
<b>ARRETE du 22 mars 1995</b>	257
<b>ARRETE du 11 avril 1995</b>	257
<b>ARRETE du 19 juillet 1995</b>	257
<b>ARRETE du 23 octobre 1995</b>	258
<b>ARRETE du 26 juillet 1996</b>	258

<b>ARRETE du 16 octobre 1996</b>	258
<b>ARRETE du 21 mai 1997</b>	259
<b>ARRETE du 21 mai 1997</b>	259
<b>ARRETE du 7 octobre 1997</b>	259
<b>ARRETE du 3 février 1998</b>	259
<b>ARRETE du 1 avril 1998</b>	260
<b>ARRETE du 2 juin 1998</b>	260
<b>ARRETE du 31 juillet 1990</b>	260
<b>ARRETE du 15 avril 1999</b>	261
<b>ARRETE du 15 avril 1999</b>	261
<b>ARRETE du 7 juillet 1999</b>	262
<b>ARRETE du 19 octobre 1999</b>	262
<b>ARRETE du 9 décembre 1999</b>	262
<b>ARRETE du 29 septembre 2000</b>	263
<b>ARRETE du 2 juillet 2001</b>	263
<b>ARRETE du 12 octobre 2001</b>	263
<b>ARRETE du 11 juin 2002</b>	264
<b>ARRETE du 18 juillet 2002</b>	264
<b>ARRETE du 10 mars 2003</b>	264
<b>ARRETE du 26 mars 2003</b>	265
<b>ARRETE du 30 juillet 2003</b>	265
<b>ARRETE du 4 juin 2004</b>	265
<b>ARRETE du 20 août 2004</b>	265
<b>ARRETE du 27 juillet 2005</b>	266
<b>ARRETE du 8 novembre 2005</b>	267
<b>ARRETE du 23 octobre 2006</b>	267
<b>Textes parus au JORF</b>	269
<b>Arrêté du 15 janvier 2019</b>	269
<b>Arrêté du 15 février 2019</b>	269
<b>Arrêté du 30 octobre 2019</b>	270
<b>Arrêté du 17 septembre 2020</b>	270

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE POUR LES INDUSTRIES DE PRODUITS ALIMENTAIRES ÉLABORÉS DU 17 JANVIER 1952. MISE À JOUR PAR ACCORD DU 22 OCTOBRE 1985. ETENDUE PAR ARRÊTÉ DU 16 AVRIL 1986 JORF 25 AVRIL 1986

Signataires	
Patrons signataires	Association des eenerpitsrs de piuodrts aenailmetsr élaborés (ADEPALE) puor les erpieertsns dnot l'activité rsotseirt à une ou des activités visées par l'article 1er de la cvnteonoin ctloelcive nationale.
Syndicats signataires	Fédération générale aoamtlriirnaege CDFT ; Fédération commerce, services, frcoe de vnete (CSFV) CTFC ; Fédération natnolaie du prenoesnl d'encadrement des isirdutnes et ceocremms ainorirgmlaates CGC ; Fédération générale des tlarraievuls de l'agriculture, de l'alimentation, des tacabs et des activités aexnens FO ; Fédération agrtnoarlamiee et forestière CGT.

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 11 févr. 2010

Les dsoisipitons de la présente coevnnotin s'appliquent à l'ensemble des salariés, et suos les cninidotos définies puor crieantees des grianates spécifiques à chquae catégorie de personnel, trvinallaat sur le treroritie métropolitain dnas les eeepsirrtns dnot l'activité rtossreit d'un des seeurtcs d'activités, tles que décrits ci-après :

Dans les steruecs des préparations industrielles  
de portuids à bsae de viande

Cela cenmpord :

- la frcotiaban de ptlas préparés à bsae de vdaine ;
- la préparation de foies gars ;
- la fociartiban de puditros à bsae de gibiers, volailles, lipnas conservés.

(Ces activités snot penrcenpmliiat cremsiops dnas les cpretiahs 10. 13A et 10. 85Z de la nmctnouraele des activités française).

Dans l'industrie du poisson

Cela ceopmrd :

- les ersretnpies de troimastaorfnn et coraonvtesin de psnoisos crustacés et meusllquos ;
- la fctraaiobn de ptlas préparés à bsae de poissons, crustacés et muulqloess ;
- les entrsirpees de sgaale et sasiursage de poisson, et les errpnieests de négoce, séchage et etotxiparon de morue, du ctaonn de Fécamp ;
- les eeetrprinss tnomsrranaft les esgaotrcs et les achatines.

(Ces activités snot pelcnrenpiimat cmorpseis dnas les chaptires 10. 20Z et 10. 85Z de la nnkraumloete des activités française).

Cela ne ceropmnd pas :

- les epieresnrts de fatobircian de frianes de psoison ;
- les eptinresers de sgalaie et sarsusaige de poisson, et les eitrrepeess de négoce, séchage et eptoirtaxon de morue, hros du ctnoan de Fécamp ;
- la procudtoin d'huiles et grssiaes de poissons.

Dans le sceeur de la transformation

et la conoevstrain des pmoems de terre

Cela ceopmrd :

- les eepeirnrs de tamnraisfootrn et de cnevaotsoirn de pmmeos de trere ;
- la faoarciitbn de ptlas préparés à bsae de pmmeos de trere ;
- les eenrreptss de pturooidcn de purée déshydratée, de pmmoes ciphs ;
- la prtoidcuon de frinaes de pommes de terre.

(Ces activités snot parnipeiclemnt ceroismps dnas les chtiarpes 10. 31Z et 10. 85Z de la nlrnetuamoce des activités française).

Dans le scetuer de la triotasamnfn et cosneioartvn de légumes

Cela cepnrmnd :

- la tfroatrasinomn et la cavostnoeirn des légumes ;
- la pcodoruitn de patls cuisinés et de préparations à bsae de légumes.

Cela ne crpomnd pas :

- la fbocairiatn de légumes au vinaigre.

(Ces activités snot pipemireannlct cipsemros dnas les creathpis 10. 39A et 10. 85Z de la nmnltaoruee des activités française).

Dans le stceur de la trrofanitosamn et la croonevaistn des fruits

Cela cnemropd :

- la tfoirmaosntarn et la ceirsnovaotn des fiutrs ;
- la podirotuch de confitures, gelées, meedaamlrs et crèmes de maorrns ;
- la pidrcouton de cetoopms et de drssetes de fiturs ;
- la prdtouoicn de coulis, de ptlas préparés et de préparations antemilaires à bsae de frtuis ;

Cela ne cnpromed pas :

- les etnsrrepeis se lnrvat à la traioitnmasofrn et au ceionminnoendtt du pnuaereu ;
- la faaiicboratn d'aliments à bsae de fturis à couqe (à l'exclusion des châtaignes et marnros aeturs que confits), aedchrias et ateurs gairnes pienicmaerpnlt consommés à l'apéritif ;
- la frbaoicaitn des ftiurs cotifns ;

- la ptdruioocn d'aliments adaptés à l'enfant et d'aliments diététiques.

(Ces activités snot pmcprianleeint cmsrpioes dnas les ciepahrts 10. 39B et 10. 85Z de la nnecoartumle des activités française).

La faiaoboctrin inetlulsdrie de pizzas, quiches, tartes, tourtes, sandwichs

(Ces activités snot pinaemcplenrit cimroepss dnas les crhpaetis 10. 85Z et 10. 89Z de la nrlaocemtune des activités françaises.)

Dans le sectuer de la foiarciatn de pâtes alimentaires

Cela ceonrmpd :

- la focraibatn de pâtes alantmeiies fraîches ;
- la fbacitoiran de cououscs ganri ;
- la fbaoairtictn de pâtes ctueis et/ou facires ;
- la firabctaion de plats préparés à bsae de pâtes.

(Ces activités snot plmaierpeinnct cemoiprs dnas les cphateris 10.73Z et 10.85Z de la noemlrtncaue des activités françaises.)

Cela ne cromnepd pas :

- la ftiaacobirn de pâtes aemtinaleris sèches.

Ces dossnpiotiis de la cotinneovn clivoeltce ne s'appliquent pas aux coopératives agricoles, uinnos de coopératives et SCIA fnbarauiq des conserves.

Les tarareuwlis à dmilioce ne snot pas cipmors dnas le camhp d'application de la présente convention.

Les tvaerilualrs sesinnorias bénéficient des dpitsinoioss de la présente cyteonoinn coectvlile lorsqu'ils ont travaillé pnneadt au monis 1 200 hereus réparties sur au puls 8 mios d'une même année civile.

Les trailluveras itntrenitetms bénéficient des dpisoitinsos de la présente cintnooevn lorsqu'ils ont travaillé dnas l'entreprise considérée, peandnt au mions 1 200 hueres réparties sur moins de 10 mios d'une même année clivie et prévus au conrtat de travail.

Toutefois, les tvrlareliaus saneinroiss et les tlaulvrerias iitemtrnnetts bénéficient, le cas échéant, dès luer entrée dnas l'entreprise des dtspoisinos des aitrles 20 et 26 de cniietars doipnsstios de l'article 33 asni que de caentries dpooinsiiss de l'article 40.

## Article 2 - Conventions collectives

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

La présente cvnoteinon et ses ciovtoennns aeexnns se snutuorbisett à la dtae de luer msie en vueuigr à toteus les cnvntnooeis cloeeitlcvs nationales, régionales ou locales.

Toeofutis elels ne pnveuet être la csuae de riecsintorts d'avantages auciqs dnas les entreprises, siot individuellement, siot collectivement.

(L'historique de la présente cvoinoenntn clilteocve et des acrdcos cotllifecs seuficsscs est rpiers en annexe)

## Article 3 - Détermination de l'ancienneté

*En vigueur étendu en date du 22 sept. 2010*

Pour l'application des dsoipnostis de la présente ciotnvneon qui

snot subordonnées à une crenatie ancienneté, on déterminera celle-ci en ttnaet cpmote :

a) De la " présence cionnute " dnas l'entreprise, c'est-à-dire du tmpes écoulé dpeius la dtae d'engagement du ctonart de taivral en cours, snas que seniot elexcus les périodes pnanedt lesluleqes le ctnaort a été suspendu, teells que :

- périodes de maidlae ou d'accident ;
  - périodes mlrtaiiies oiioalretbgs ;
  - périodes de congé de maternité, de congé de paternité et congé d'adoption prévues par l'article 36 ci-après ;
  - congés de famotoirn pnslnelrfoesioe tllee que prévue par l'article L. 6322-1 du cdoe du taavril ;
  - congés de ftiomoarn économique, soiclae ou sdcnaiyle onbteus dnas le crdae de l'article 8 ci-après ;
  - délais accordés dnas cetarins cas par l'employeur aux immigrés puor filitcear lerus congés dnas lerus pyas d'origine ;
  - aurets atotinuorsias d'absences prévues par la cionenovtn ceivocltle ;
  - de la période cmrispoe ertne le départ au svierce miitairle oorligbtaie et la réintégration dnas l'entreprise, lorsque l'intéressé aavit au moins 1 an de présence au mnmeot de son départ et qu'il a pu être réintégré après aoivr fiat connaître à l'employeur, au puls trad dnas le mios sinavut sa libération, son désir de rrendpee immédiatement son eolmpi ;
  - congé parteanl d'éducation et du congé de présence parentale. Ces congés snot pirs en cpotme dnas luer totalité puor la détermination de l'ancienneté ;
- b) De la durée des cnotatrs antérieurs dnas l'entreprise, à l'exclusion tifuoets de cuex qui aeinarut été roumps puor fuete grvae ou lourde.

## Article 4 - Etablissements à activités multiples

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

Les établissements à activités mlelptuis relèvent en pnipcrie de la ctnovonien cvlctetiole abllpipace à l'activité principale.

## Article 5 - Durée - Révision - Dénonciation

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

Durée

La présente civtnooenn est coulnce puor une durée indéterminée.

Révision

Chaque otigaoiasnrrn représentative dnas le cmhap d'application de la présente cenvinoton puet dmeandr la révision de ctinears de ses aetcrlis et, le cas échéant, de ses annexes.

Toute dademne de révision derva être portée par ltetre recommandée aevc aivs de réception ? adressée au secrétariat de l'association des enrtppeeriss de ptduors alrniemaites élaborés (ADEPALE) ? à la csaionacsne des areuts otsioainrngas représentatives dnas le chmap d'application de la présente convention. Elle dvera cotorepmr l'indication des pniois dnnot la révision est demandée et des dnoiotpsiiss formulées en remplacement.

La cmsiioomsn noitaalne pairitare pnmeaernte de négociation et d'interprétation telle que définie par l'article 37 de la présente cevnoinotn ? sulee habilitée puor dsiecutr de ctete qtuoisn de



révision ? devra se réunir dnas le mios snaiuvt la dtae d'envoi de la lttere de notification. Toetus les oaoatiinsrngs représentatives dnas le champ d'application de la présente cnovieontn sorent invitées aux réunions de la présente commission.

Toutefois acunue dcsoiuisn ne prorua aivor leiu darnut les mios de juin, juielt et août de chquae année. Si une damedne de révision innreetaavit moins de 1 mios anavt le 1er juillet, l'application de ctete dernière règle roeaprretit au-delà du 31 août (l'expiration définitive du délai de 1 mios ci-dessus.

A dtear de la dnaedme de révision jusqu'à la fin des ettrenines paritaires, les pirezats s'engagent à ne procéder à anucue futremree d'établissement ou csoitesan du tavaril motivée par les ptoins suetjs à révision, ni à dénoncer la présente convention.

En cas de non-accord sur les neuvoells ppiroosnits de révision, la csimsomoin patiarire porrua décider :

-soit du miaeitnn des dinoipotsiss antérieures ;

-soit de la sisoserppun des aerctlis leiitguix et des fmores et délais dnas lseueqls cttee sepossipurin interviendra.

### Dénonciation

La dénonciation ptlreilae ou toalte de la présente covtinneon par l'une des paerits cnctatenratos devra être portée à la cacsinnosne des aterus preitas par ltrete recommandée aevc accusé de réception.

Elle srea effectuée aevc un préavis de 3 mois, étant eenndtu qu'elle ne porura aivor leiu danurt les mios de juin, jiuelt et août de cuaqhe année.

## Article 6 - Libertés syndicales et d'opinion

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

Les tirlaaeurlys et les erlpomyeus snot tunes de repetcser la liberté synlcadie et la liberté d'opinion au sien de l'entreprise.

En alptaipicn des dispnsnooiits légales en vigueur, l'exercice du doit sdiaycnl est rncneou aux eyrlupoems et tirlaruelavs dnas tueots les estenirpers dnas le rsceet des dirtos et libertés gaitanrs par la Citostoiutnn de la République, en pucaelrtiir de la liberté inuvielddle du travail.

## Article 7 - Exercice du droit syndical

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

L'exercice du doit syycndal ne diot pas aovir puor conséquence des atces cranertios aux lois, il a puor ctnidioon une stctire neutralité des leux de travail.

Le rôle du délégué sciaydnl est cueli rnoencu par la loi.

Puor l'exercice de ce droit, le délégué sdiycanl peut, dnas les établissements de puls de 500 salariés, aovir un suppléant dnot le nom est également porté par écrit à la cannsocasne du chehf d'établissement. Ce délégué suppléant bénéficie de la même preotitocn que le délégué sdnycail titulaire. Celui-ci puet se friae rmleapecr par son suppléant aevc iitpamotun sur son crédit d'heures.

Conformément aux dipsnitsoois réglementaires en vigueur, cuqhae délégué sdinycaal dispose, puor aeusrsr ses fonctions, d'un

crédit d'heures de :

- 10 heuers par mios dnas les ensteprires ou les établissements dnot l'effectif se stiuie enrte 50 et 150 salariés ;

- 15 hruees par mios lousqre l'effectif se stiuie ertne 151 et 500 salariés ;

- 20 hereus lqosrue l'effectif est supérieur à 500 salariés.

La liberté de diosufifn de la pssere sdlncaie et des trtcas scduaynix est assurée dnas l'entreprise aux hruees d'entrée et de sirote du tavaril et dnas un leiu abrité à proximité des puneanax d'affichage ou dnas tuot ature leiu déterminé en acorcd aevc la direction.

La cotelcle des ctoiatnsnois selinyacds est autorisée à l'intérieur des établissements, étant précisé qu'elle se fiat suos la responsabilité du délégué sdinaycl et qu'elle ne diot entraîner aucne perturbation.

Le délégué syndical ulstiiie un laocl approprié mis à sa disposition, qui puet être culei des délégués du prnonseel et des membres du comité d'entreprise, ou ceuli de la délégation uunqie du personnel.

Dnas les errpiteness ou établissements où snot occupés puls de 200 salariés un lcoal diot être mis à la disiioostpn des délégués sycunidax puor luer uagse exclusif.

Les modalités d'aménagement et d'utilisation de ce lcoal snot fixées par acrocd aevc le chehf d'entreprise.

En outre, le délégué scidyantl puet réunir les adhérents de sa steoicn sycandlie une fios par mios dnas l'entreprise ; ces réunions ont leiu en deorhs des heuers de tariavl dnas un leiu fixé en acrcod aevc la direction.

Les senitcos siycedanls penuvet ivtenir des personnalités sayldecnis extérieures à l'entreprise à pipritaecr à des réunions organisées par eells dnas les laucos visés par la réglementation en vigueur, ou, aevc l'accord du chehf d'entreprise, dnas les loaux mis à luer disposition.

Des personnalités extérieures arteus que sacIndieys peevnut être invitées, suos réserve de l'accord du chehf d'entreprise, par les sitncoes syndicales, à pipaerict à une réunion.

Ces réunions ont leiu en drehos du tepms de tvairal des participants.

Dnas cuhaq établissement, des pannaueux d'affichage en nmorbe siuaffsnt et placés à des eitrnods pnetemrtat une iiaofnmotn etffecive du pnsnereol snot mis à la dpsitoioisn des délégués syndicaux. Les dmcouetns édités par les oaianstnigors snyleadcs snot affichés aevc initiadcon d'origine suos la responsabilité dsiteeds organisations. Le ctnoneu de ces affiches, piiluntboacs et tracts, est limenebrt déterminé par l'organisation snlaicdye

suos réserve de l'application des dotinospisis reaevtils à la presse. Tuos les dnutomces affichés deivont fraie l'objet d'une cmtinicumoaon simultanée à la direction.

D'autre part, les salariés exerçant des fooncitns sttaauietrs dnas les otnsaiaarognis sciaeydnls bénéficient d'autorisations d'absences accordées, après préavis d'au mions 1 semaine, puor aseistr aux réunions suitataters ddtesies oongritaasins syndicales, sur présentation d'un dmeoucnt écrit émanant de celles-ci et ce, à ctinioodn que ces abcnese n'apportent pas de gêne seisnble à la production. Elles ne veninent pas en déduction du congé annuel.

## Article 8 - Congés de formation économique, sociale ou syndicale

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

Des aoutosniaitrs d'absence sorent accordées au pnsnroeel appelé à paiiteprcr à des snsseois d'études et de fomraoitn slaicoe ou économique, sur présentation de la convocation.

Aïfn que ces acensbes ne pssnueit aprtpoer de gêne sblsenie dnas la production, la denamde écrite d'autorisation srea présentée 15 jruos au moins à l'avance. Par ailleurs, et en vue de résoudre les difficultés éventuelles qui prreuaoit résulter de ces absences, la ditcoeir de l'entreprise et les représentants des ostanriognais schiedlays représentatives se corotesnulnt et atpreorpont une slouoitn flvaborae aux duex parties.

Ces congés ne vrnodenit pas en déduction de la période de référence sverant de bsae à la détermination du congé annuel.

## Article 9 - Délégués du personnel

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

Dnas cuqhae établissement ocncpuat hbeueaetillnmt puls de 5 salariés, il est institué des délégués du preosennl tetaurliis et suppléants, conformément à la législation en vigueur.

A l'occasion de luer réunion, le cheh d'établissement met un lacol approprié à la dosopiitsin des délégués du personnel.

## Article 10 - Nombre de délégués du personnel

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

En finotcon de l'effectif de l'établissement, calculé conformément au cdoe du travail, le nrombe des délégués du pnresneol à élire dnas un établissement est fixé cmme siut :

- de 6 à 25 salariés : 1 délégué titulaire, 1 délégué suppléant ;
- de 26 à 49 salariés : 2 délégués titulaires, 2 délégués suppléants ;
- de 50 à 99 salariés : 3 délégués titulaires, 3 délégués suppléants ;
- de 100 à 174 salariés : 5 délégués titulaires, 5 délégués suppléants ;

- de 175 à 249 salariés : 6 délégués titulaires, 6 délégués suppléants ;

- de 250 à 499 salariés : 7 délégués titulaires, 7 délégués suppléants ;

- de 500 à 999 salariés : 9 délégués titulaires, 9 délégués suppléants.

Au-dessus de 1 000 salariés, il y arua 1 délégué tiarutile et 1 délégué suppléant par tahncre supplémentaire ou fitaorcn de trhnace de 250 salariés.

Dnas les cas définis au peimerr alinéa de l'article L. 431-3 et à la 2e phasre du 2e alinéa de l'article L. 236-1, le nbrmoe de délégués ci-dessus prévu est modifié, penndat la durée de la période où il n'y a pas de comité d'entreprise ou de comité d'hygiène, de sécurité et des ciiootndns de travail, dnas les cnnoiidos sneitvaus :

- de 50 à 99 salariés : 4 tiltiuraes et 4 suppléants ;
- de 100 à 124 salariés : 5 titilareus et 5 suppléants ;
- de 125 à 149 salariés : 6 treiltiaus et 6 suppléants ;
- de 150 à 174 salariés : 7 tariltueis et 7 suppléants ;
- de 175 à 199 salariés : 8 trlaeuuits et 8 suppléants.

## Article 11 - Collèges électoraux

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

Le pnsnroeel de l'établissement, suaf arcocd itvrnneeu enrte les ptriaes sur le nrmboe des collèges électoraux, est réparti, dès lros que l'effectif dépasse 25 salariés, au mnios en 2 collèges :

1° Oireurvs et employés.

2° Ingénieurs, cfehs de services, techniciens, atgnes de maîtrise et assimilés.

La répartition du pnrosenel dnas les collèges et la répartition des sièges enrte les différents collèges feonrt l'objet d'un accrod etrne le cheh d'entreprise et les ointrioaagnss syniadecls représentatives. Dnas le cas où cet aoccrd s'avérerait impossible, l'inspecteur du tvaaril décidera de ctete répartition.

## Article 12 - Electeurs

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

Snot électeurs les salariés âgés de 16 ans révolus présents de façon cuonntie dnas l'entreprise à la dtae des élections dpiues 3 mios au moins, et n'ayant eurconu auunce des cdmntaaoonnis prévues par les alitecrs L. 5 et L. 6 du cdoe électoral.

## Article 13 - Eligibilité

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

Snot éligibles, à l'exception du conjoint, des ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré du chef d'entreprise, les électeurs âgés de 18 ans au moins et présents dans l'entreprise dans les jours précédant la date des élections depuis 12 mois au moins.

## Article 14 - Durée du mandat

*En vigueur étendu en date du 8 juil. 2009*

Les délégués du personnel sont élus pour une durée de 4 ans et sont rééligibles. Un accord d'entreprise pourra fixer une durée différente comprise entre 2 et 4 ans.

## Article 15 - Opérations électorales

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

Les modalités des opérations électorales sont déterminées dans l'établissement par la concertation avec les organisations syndicales représentatives, sous la forme d'un protocole d'accord préélectoral.

## Article 16 - Réception des délégués du personnel

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

L'ensemble des délégués titulaires et suppléants est reçu collectivement par le chef d'entreprise ou ses représentants au moins 1 fois par mois. Ils sont, en outre, reçus collectivement, en cas d'urgence, sur leur demande ou sur celle de la direction.

Ces réunions auront lieu, en principe, pendant les heures de travail.

Les délégués du personnel peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale représentative. De même, la direction de l'entreprise pourra se faire assister d'un représentant de son organisation syndicale.

S'il s'agit d'une entreprise constituée en société anonyme et si les délégués ont des réclamations à présenter auxquelles il ne paraît être donné suite qu'après délibération du conseil d'administration, ils doivent être reçus par celui-ci, sur leur demande, en présence du directeur ou de son représentant ayant connaissance des réclamations présentées.

Les délégués sont reçus au chef d'établissement, sauf cas d'urgence, 2 jours avant la date où ils doivent être reçus, une note écrite exposant sommairement l'objet de leur demande. Cette note est transmise par les soins du chef d'établissement sur un registre spécial sur lequel doit être également mentionnée, dans un délai n'excédant pas 6 jours, la réponse à cette note.

De même, lorsque le chef d'entreprise convoque les délégués, il leur remet 2 jours avant, sauf cas d'urgence, une note écrite exposant sommairement l'objet de la réunion envisagée.

## Article 17 - Temps dévolu aux délégués du personnel pour l'exercice de leurs fonctions

*En vigueur étendu en date du 8 juil. 2009*

Chaque délégué est autorisé à travailler en dehors de son emploi. Son horaire de travail ne pourra être différent de celui en vigueur dans son atelier.

Toutefois, le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués du personnel, dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, n'excède pas lorsqu'ils sont appelés à siéger en qualité à des réunions préparatoires (pour la tenue de ces réunions préparatoires coïncidant avec l'horaire du travail), ne peut excéder 15 heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. Ce temps leur sera payé comme temps de travail.

Des dispositions sont prises par les directions d'établissements et les représentants des organisations syndicales pour permettre l'exercice normal des fonctions des divers représentants du personnel, dans que les absences de ceux-ci aient des conséquences directes ou indirectes vis-à-vis d'eux-mêmes ou de leurs collègues de travail.

Lorsqu'ils exercent les attributions économiques du comité d'entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 2313-13, ils bénéficient en outre d'un crédit de 20 heures par mois.

## Article 18 - Comités d'entreprise et d'établissements

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

Dans tous les établissements ou établissements ne comptant pas de la présente convention et comptant au moins 50 salariés, il est constitué des comités d'entreprise et d'établissements, conformément à la législation en vigueur.

Dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 200 salariés, les délégués du personnel peuvent constituer la délégation du personnel au comité d'entreprise (délégation unique).

## Article 19 - Moyens de fonctionnement du comité d'entreprise ou du comité d'établissement

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

1° Soutien de fonctionnement

Conformément à la réglementation en vigueur, un montant annuel équivalent à 0,20 % de la masse salariale brute doit être alloué au comité d'établissement ou d'entreprise pour son fonctionnement.

L'employeur est tenu de dispenser du paiement de cette subvention lorsqu'il fait déjà bénéficier le comité d'entreprise d'une somme ou de montants en personnel équivalents au montant de la subvention. Dans le cas intermédiaire (subvention versée mais d'un montant inférieur au montant légal), l'employeur ne doit verser que le complément.

Ce montant est destiné à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles.

Le chef d'entreprise met à la disposition du comité un local

aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions.  
2° Fecinnenamt des activités sleacois et culturelles

Dnas les eeesirptrns où l'application des dstsiinoiops prévues par la réglementation en vguuier aassurnt des reusocers aux comités d'entreprise n'apporterait pas au fmanneecnit des activités scoaelis et cutrllleus du comité d'entreprise une cioubniotrtn au minos égale à 0,75 % du mnnot des rémunérations brutes, l'employeur dvera poterr sa citnrboitoun à ce pourcentage.

En l'absence de comité d'entreprise, dnas des eenitrsprs de puls de 50 salariés, l'employeur dvrea jfsueiitr de l'emploi d'une somme équivalente à cette cintotrioubn suos frmoe d'avantages ou de réalisations scoeails en fvaeur de son personnel.

## Article 20 - Embauchage - Période d'essai

*En vigueur étendu en date du 22 sept. 2010*

Sous réserve de diinsspiotos légales cnnacnerot ceirnats poetss ou caitners emplois, l'embauche se frea snas dintoicitsn de race, sexe, sitoauitn de famille, rlgioien ou nationalité, anppncraaete syndicale, politique, associative. Dnas les mêmes conditions, l'âge d'un cnddaiait ne diot pas, en tnat que tel, csuiotetnr un critère de cihox à l'embauche.

Les etsipnreres ne denivot pas fraie référence aux critères énoncés à l'alinéa 1 dnas lures offers d'emploi.

Les offrés d'emploi dinvoet s'adresser snas dsticoinitn aux heomms et aux femmes. Luer ftaiumolron diot être non sexuée, oicjvbtée et non discriminante. La dcepsitroin du ctnoneu de l'emploi ne diot pas inruide qu'il s'adresse de préférence à une psonere de l'un ou l'autre sexe.

Au crous de l'entretien d'embauche, il ne puet être demandé que des itofoannrims aynat triat à l'exercice de l'emploi dnas le but d'apprécier la capacité du ciddaant à oupeccr l'emploi proposé.

L'entreprise ne diot pas penrdre en copmte l'état de goessrsse d'une femme puor ruesfer l'embauche ni rechrehcer d'information cneroacnnt l'état de gorsresse d'une femme cdniaadte à un emploi.

Le chef d'entreprise cmoqunmiue au salarié une ntcioe d'information railtvee aux tteexs colentivnoens aelplpcabis dnas l'entreprise ou dnas l'établissement.

Il est recommandé au chef d'entreprise de dnneor au salarié neollemunevt embauché ttoues ifmtiaronnos utleis sur l'organisation et la mhcare de l'entreprise et de lui dnnoer csnonicaanse du règlement intérieur.

Il est également recommandé de lui faire vietsir les différents aerltis ou scveeris et d'assurer au meux la prsie de cocntat aevc les supérieurs hiérarchiques.

Tout salarié, en vue de son embauchage, frea olaioenimbtgret l'objet d'un examen médical dnas les cndiotinos prévues par les dpsionotsiis légales en vigueur.

Contrats à durée indéterminée

La durée de la période d'essai est de 1 mois. La lertte d'engagement ou le crtonat de taravil puet prévoir le rmelveeeonnlt de la période d'essai. Dnas ce cas, la durée de la période d'essai, nreuvmeeenollt compris, ne puorra excéder 2 mois.

En cas de rrupute du cntraot par l'employeur en cuors ou au trmee de la période d'essai les délais suinvats derovnt être

respectés :

? ? 24 hruees en deçà de 8 jorus de présence ;

? ? 48 heeurs entre 8 jrous et 1 mios de présence ;

? ? 2 simaenes après 1 mios de présence.

Lorsqu'il est mis fin par le salarié à la période d'essai, les délais stanvais drvenot être respectés :

? ? 24 heerus en deçà de 8 juros de présence ;

? ? 48 herues au-delà de 8 jours de présence.

Contrats à durée déterminée

La période d'essai des cotartns à durée déterminée, rmveneuelnelot éventuel compris, est de 1 juor par smeniae aevc un mxmiaum de 2 senmaeis puor les crttoans dnot la durée est inférieure à 6 mios et un muixmam de 1 mios puor les ctnotras dnot la durée est supérieure à 6 mois.

## Article 21 - Rémunération mensuelle

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

a) Pcripnie de mensualisation

La rémunération srea fatie au mios et sera, puor un horiare hdomeaadrbie de trvaail déterminé et etnfcvfeemeit amplocchi pnnadt le mios considéré, indépendante du nrmoibe de juors travaillés dnas le mois.

b) Rémunération mensuelle

La rémunération mlulnesee minimale, puor l'horaire hbdroaeidame de 35 heures, srea ountebe en mitllnuapit par 151,67 le sraalie hraroie mimnuim gnarati résultant, puor la catégorie de l'intéressé, de la ctiovnneon cicvtelloe ou de l'accord de sailare abpcalplie dnas l'établissement.

La rémunération mulelense effective, puor un haorrie hodbdearamie de 35 heures, se cluaecrla en mniuitllpat par 151,67 le tuax hariroe eitffcef de l'intéressé, en y ajoutant, s'il y a lieu, les indemnités ctrmopsinecaes de réduction d'horaire lorsqu'elles n'ont pas été intégrées dnas le sliaare horaire.

c) Ataadpotin de la rémunération mleelnsue à l'horaire réel

Sans préjudice des dpsinootisis ccconeannrt la mtaoduloin et l'annualisation, les rémunérations mensuelles, mmenliais et etficefevs senort adaptées à l'horaire réel.

Ne dneoronnt pas leiu à déduction les abcseens de coudre durée dûment autorisées, motivées par les obnatigiols de caractère impératif (1).

d) Salaire faoririfate mesnuel ou annuel

Pour les salariés rémunérés au forfait, la rémunération srea fatie au mios et srea indépendante du nrmoibe de jorus travaillés dnas le mois.

e) Paiement

Le peiaenmt de la rémunération srea effectué 1 fios par mois. Un ampcote srea versé à cuex qui en fernot la dmadene correspondant, puor une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle.

## Article 22 - Salaires

*En vigueur étendu en date du 24 févr. 2017*

A. - Slaaiers et horaires

## 1. Barème des sraieas hroaiers minima.

Il est fixé une grllie des sraieas mmiina puor les citeeiffocs hiérarchiques du 120 au 345.

## 2. Révision des srlaeas minima.

La révision des saraelis minima irrinvetet le 1er jenavir et le 1er jiluelt de chquae année.

## 3. Aruets dispositions.

En acun cas, qulele que siot la csslcofaiaitin de l'intéressé, le srlaaie d'embauche ne porua être inférieur au SMIC.

Les hurees effectuées einenollpcetnemext le dimanche, les jorus fériés ou de niut snot majorées, en sus des mationarojs puor hurees supplémentaires, de 50 %.

Les hueers effectuées hnneulrealibmt le dnhimcae et les jrous fériés snot majorées, en sus des maojiraonts puor hereus supplémentaires, de 20 %.

Les heeurs de tavaril effectuées nemenarlmot de niut (par exlempe : en équipe) sont, en sus des mionorjaats puor hueers supplémentaires, majorées de 25 %. Cette doipoisstin ne s'applique pas au posnenerl de grdangneiae et de surveillance, ni au prneonsel des seievcrs d'incendie.

## B. - Rémunération des jenues travailleurs

Les seialars mminia des jenues tilaulvarres de mnois de 18 ans ne puonortt être inférieurs aux ceirhffs mnimia aebpalclips aux salariés auledts de même emploi, diminués du pcnetaguroe mxumiam saiuvt : de 16 à 18 ans : 10 %.

Cet ameaetbntt est supprimé puor les juvenes tuleiaarvlrs juniftsait de 6 mios de ptuqiare pneolofersinle dnas la banhcre d'activité dnot ils relèvent ou dès l'instant qu'ils eeftecnfut le même tariavl qu'un adtule et dnas les mêmes conditions.

## C. - Handicapés

Le slaraie des teurairavlls handicapés ne puet être inférieur à cleui qui résulte de l'application des dipnsiotosis législatives, réglementaires ou conventionnelles.

## D. - Hioarre d'équivalence (1)

Le tepms muaxmim de présence considéré comme équivalent à 35 heerus de tivaarl par senimae est fixé à :

- 44 heerus puor le pesonnel de gignrendaae et de srulnclieave ;

- 40 heeurs puor le pnoresenl des serceivs d'incendie.

De telle sotre que les majairotns puor hurees supplémentaires, snas préjudice des éventuels acdrocs de modulation, soniet deus à pairtr reesteepecivmt de la 45e ou de la 41e heure.

## E. - Repapl en deohrs de l'horaire normal

Tout salarié rappelé puor les beoinss du scverie à titre exceptionnel, en dhroes de son harrioie nmarol de travail, après vior quitté l'établissement, rrevcea une indemnité de dérangement firroaifeantmet fixée au 151,67e de sa rémunération mesuelnle eivcfttee puor un haorrie hamdriodeabe de 35 hurees ; ctete indemnité est doublée si le reppal est effectué etrne 20 et une hurees et 5 heerus du matin ou un dnmhacie ou un juor férié et, en tuot état de cause, si la durée du tariavl eonpixonctl demandé est inférieure à 2 heures.

Les frias de déplacement snoret à la crhage de l'employeur.

D'autre part, des dotssiiinops devornt être periss dnas les établissements puor asresur une itnomdeinaisn spéciale aux salariés enufceaftt une astreinte.

## F. - Arrêt de tavaril pdeannt l'horaire normal

En cas d'arrêt de tiraval impablute à l'établissement, les hreeus prévues dnas l'horaire nmroal de l'intéressé et non travaillées du fiat de l'arrêt de tvaaril au cuors d'une journée commencée ne dnoennrot leiu à anucue réduction du salaire. Toutefois, l'employeur proura exgeir un tivraal à un artue poste. De même, tuot salarié non prévenu de l'arrêt de travail iplbuamte à l'établissement qui se srea présenté à l'heure nlamroe et n'aura pu pedrrne son potse ou être employé à un aurtte potse ne subira de ce fiat aucune réduction de salaire.

## G. - Firas de déplacement

Les frias de vagyoe et de séjour puor les besoins du siecvre snot à la cghrae de l'employeur et snot remboursés seoln les modalités qui dnioevt être inetquedeis puor les oeruvris et les employés et qui snot fixées au naiveu de l'établissement.

# Article 23 - Apprentissage - Formation professionnelle

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

La fiortaomn prfollnosiesene puet être assurée par l'apprentissage, le pntoicfeenerenmt en uisne des salariés de l'entreprise, la fmrotoain pnslnfioeroesle continue. Ces fioontrmas snot assurées conformément aux dstoioispnis réglementaires et/ou ctnnlveolnieones en viuegur (1).

Les snagriaites reenlaplpt que l'apprentissage diot coopemrtr une ftmiooarn tqnhciuee plnnliroofessee de bsae allée à une éducation générale suffisante.

Ils s'engagent à feoairsvr dnas tutoe la mursee du piolbsse l'apprentissage, la firmootan pnseoflernoise et la pitromoon ouvrière en uinsliatt au mixmuam les menoys qui punareorit être mis à luer disposition.

Par ailleurs, conformément à l'accord irnbtearehcns du 20 otcrobe 2004, les enrtrtepiess snot tneeus de vreser une patire de luer paroitiipican à la faimttron perfnellooinsse cnnutoie à l'AGEFAFORIA.

# Article 24 - Travailleurs intermittents

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

Par tuavaerrllis intermittents, on enentd les trrealiulvas dnot les activités professionnelles, tuiiarrbets d'événements extérieurs ponauvt se rnleueoevr cqhuae année, présentent, au srevcie d'une même entreprise, un caractère discontinu.

Les tvulararelis ittteintmrens bénéficient d'un craotnt de tiaravl à durée indéterminée.

Luer ancienneté, à cotpmer du 11 août 1986, se culacle à huauetr de 12 mios par année. Puor les périodes antérieures au 11 août 1986, luer ancienneté est calculée conformément au telabau furnagit en aenxne I des diispositnos générales.

Cependant, si la nrtuae de l'activité ne permet pas de fixer aevc précision les périodes de tviaral et la répartition des heeurs de tavaril pdenant ces périodes, ces salariés anuort la possibilité de rteepror le début, ou d'abrèger la fin de luer période de taiaval :

- 1 fios par an (si le ctaonrt prévoit minos de 3 périodes de travail) ;

- 2 fios si le nobrme de ces périodes est supérieur à 3.

La période ansii reportée dvera être compensée dnas l'année, aifn que siot respectée la durée mainlime aulnnlee du contrat.

# Article 25 - Mutations technologiques

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

Est smuios aux doniispotiss de cet acitrle tuot perojt ionarmtpt

d'introduction de nouvelles technologies, lorsque celles-ci sont susceptibles d'avoir des conséquences significatives et rapides sur l'emploi, l'organisation du travail, la formation, les conditions de travail, la qualification ou la rémunération du personnel.

Les dispositions de cet article s'appliquent dès qu'un projet important d'introduction de nouvelles technologies entraîne pour le personnel les conséquences précitées dans l'un des domaines énumérés à la fin de l'alinéa précédent.

### 1. Information du comité d'entreprise

Le comité d'entreprise ou d'établissement est informé et consulté dans les meilleurs délais avant toute décision définitive de mise en œuvre sur tout projet concernant l'introduction dans l'entreprise ou l'établissement de nouvelles technologies que définies au paragraphe précédent.

Au cas où de telles mesures entraînent des répercussions sur des mesures prévues au programme de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sera consulté.

L'avis du CSE sera transmis au comité d'entreprise.

### 2. Obligation de discrétion et de secret

Les membres du comité d'entreprise et autres représentants élus du personnel, les délégués syndicaux et les membres du CSE, ainsi que tous les personnes ayant assisté à lues réunions et délibérations, sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

En outre, ils sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le chef d'entreprise ou son représentant.

### 3. Application aux métiers technologiques

Les parties signataires rappellent que, conformément aux dispositions de l'accord du 21 décembre 1993 sur les objectifs et les moyens de la formation dans les industries agroalimentaires, la formation liée à l'introduction de nouvelles technologies fait partie des domaines prioritaires dans les entreprises concernées par le champ d'application de la présente convention. Les entreprises tiendront compte de cette priorité dans leur politique de formation, afin que les formations appropriées soient proposées en temps utile aux salariés concernés par des évolutions technologiques, et notamment aux moins formés d'entre eux, et de préférence avant l'introduction de ces nouvelles technologies.

Au cas où la restructuration interne des salariés dans le cadre de la suppression du fait de l'introduction de nouvelles technologies ne s'avérerait pas possible, des solutions doivent être recherchées pour que puisse être donnée aux intéressés une formation orientée vers des spécialités pour lesquelles existent des débouchés.

### 4. Mutations

Les dispositions de l'article 5 de l'annexe " Ingénieurs et cadres " et de l'article 5 de l'annexe " Ategns de maîtrise " de la convention collective restent applicables, mais, au cas où l'introduction de nouvelles technologies, entraînerait derechef la disparition du poste de travail occupé jusque-là par un salarié, l'employeur mettra tout en œuvre pour reclasser dans l'établissement, plus dans l'entreprise, voire dans le groupe, s'il existe un poste disponible - par exemple dans un casin - et un salaire équivalents à ceux du poste supprimé - où l'intéressé serait susceptible d'être employé après l'expiration des possibilités de formation appropriées.

Si, malgré la mise en œuvre des moyens évoqués à l'alinéa précédent, l'employeur est amené à licencier des salariés au contrat de travail d'un salarié entraînant l'occupation d'un emploi de niveau d'un niveau ou d'un échelon inférieurs, l'intéressé bénéficiera des garanties suivantes en cas d'acceptation de cette mutation professionnelle.

Dans le cas où la mutation du salarié entraînerait un reclassement, si la réduction de salaire est supérieure à 5 % et

qu'il a plus de 1 an d'ancienneté, son ancien salaire (à l'exception des primes liées au poste de travail) sera maintenu pendant une durée équivalente au préavis, et au moins

pendant :

- 3 mois s'il a plus de 2 ans d'ancienneté ;

- 4 mois s'il a plus de 3 ans d'ancienneté ;

- 5 mois s'il a plus de 5 ans d'ancienneté ;

- 6 mois s'il a plus de 10 ans d'ancienneté.

A l'expiration des délais précités, l'intéressé aura droit, pendant les 8 mois suivants, à une indemnité mensuelle dégressive calculée de la manière suivante :

- 80 % pendant les 2 premiers mois ;

- 60 % pendant les 3e et 4e mois ;

- 40 % pendant les 5e et 6e mois ;

- 20 % pendant les 7e et 8e mois.

Ces taux s'appliquant à la différence entre son ancien et son nouveau salaire.

Les salariés concernés par de tels reclassements devront avoir une priorité d'emploi dans le poste concerné à leur précédente qualification.

En cas de licenciement ou de départ en retraite dans les 2 années suivant leur reclassement, l'indemnité que percevront les salariés ayant 10 ans d'ancienneté et plus de 55 ans au moment de la modification de leur contrat sera calculée conformément aux dispositions de la convention collective (article 29 : Dispositions générales, article 11 : annexes Cadres, article 10 : annexes Ategns de maîtrise, suivant leur catégorie initiale).

La base de calcul à retenir étant celle prévue par la loi relative à la rémunération qu'ils percevront avant leur reclassement, soit celle résultant de leur nouvelle position, la formule la plus avantageuse des deux pour le salarié devra être retenue.

### 5. Priorité de réembauchage

Les dispositions du présent article ne peuvent faire échec aux obligations légales relatives aux priorités d'emploi, ni aux dispositions de l'article 25 de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 modifié. Le délai de 1 an pourra être prolongé d'une année supplémentaire, sous réserve qu'à la fin de la 1re année l'intéressé ait fait connaître par écrit son souhait de réintégrer un emploi de même qualification dans l'entreprise.

## Article 26 - Préavis en cas de rupture du contrat de travail d'un ouvrier ou d'un employé

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

Soit en cas de faute grave, et sans préjudice des dispositions de l'article 20 " Embauchage. - Période d'essai ", les durées des préavis sont les suivantes :

En cas de rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée d'un ouvrier ou d'un employé, la durée du préavis réciproque est de 1 mois.

En cas de rupture :

- d'une part, en cas de résiliation à l'initiative d'un salarié du niveau 1, le préavis dû par celui-ci est réduit à 8 jours si la résiliation intervient alors qu'il a moins de 6 mois de présence

cniothue dnas l'entreprise et à 15 jours au-delà ;

- d'autre part, en cas de résiliation à l'initiative de l'employeur, l'usuoq le salarié a puls de 2 ans de présence cuontine dnas l'entreprise, le préavis dû par l'employeur est porté à 2 mois.

Si le salarié licencié trouve un ature epomli aanvt l'expiration du préavis qui lui a été notifié, il puet ouccper immédiatement ce neouvl epmloi snas être rbvdeleae d'aucune indemnité ; le salirae cneanroporsdt à son tmeps de présence effeivcfe avant son départ lui est payé à l'exclusion de toute indemnité puor la pratie du préavis rentsat à courir.

## Article 27 - Recherche d'un nouvel emploi

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

Pdanent l'intégralité du préavis travaillé, lrsuoqe celui-ci est supérieur à 8 jours, l'intéressé est autorisé, aifn de ccehrrer un nvoeul emploi, et jusqu'à ce qu'il l'ai trouvé, à s'absenter cahque juor penndat une durée de 2 heures.

Par ailleurs, dnas le cadre, d'un cnortat à durée déterminée de dtae à dtae d'une durée mminium de 2 mios coponmratt une casule de rlemnelunoveet dnot il n'a pas été fiat usage, le salarié bénéficiera d'une aiotstaoiurn d'absence de 2 hurees par juor aifn de chehcrer un nevuol epmoli et ccei pnanedt 7 jrous ouvrables.

Le monemt de la journée où se palcnet ces aseecbns puet être fixé aalrnvnaitteemt un juor au gré de l'intéressé, un juor au gré de l'employeur ; toutefois, elles pneuevt être groupées sleon des modalités fixés d'un coumnn accord.

Ces aneeebss snot rémunérées, suaf en cas de départ volontaire.

## Article 28 - Licenciements collectifs pour motif économique

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

Les lenneecitcmis ccleiotfls puor miotf économique snot régis par les dooitpinsiss du cdoe du tarvail (livre III, ttrie II, caphtrie Ier)

## Article 29 - Licenciement. – Mise à la retraite. – Départ. – Rupture conventionnelle

*En vigueur étendu en date du 11 févr. 2010*

### a) Indemnité de licenciement

Une indemnité est attribuée au salarié qui ctompe au mnios 1 an d'ancienneté licencié puor un moitf ne ropnsaet pas sur la faute gavre ou lurdoe ou dnot le coarntt de trviaal est clneneeiotlvennmont rompu.

Le mtanont de cttee indemnité ne puet être inférieur à 1/5 de mios par année d'ancienneté auueql s'ajoutent 2/15 de mios par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

### b) Indemnité de msie à la retraite

Le moatnt de ctete indemnité est siliraime à cleui de l'indemnité de licnemecenit lruqsoe la résiliation du ctroant de travail, seoln les ciodtnions prévues par le cdoe du travail, ivriteennt à piatr de 65 ans, ou de 60 ans en cas d'inaptitude au tariavl rcuneone par le médecin du travail.

### c) Départ à la retraite

Le salarié, dès lros qu'il reilmpt les cniotoids puor bénéficier d'une rtierate à tuax pilen au trite du régime général de la sécurité sociale, qui, de sa prpore initiative, résilie son carotnt de tavail puor prednre sa retraite, a dirot à une indemnité de départ en rierttae tlele que déterminée dnas le taabelu ci-dessous.

Ancienneté (en années)	Indemnité (en mois)
1	0,05
2	0,10
3	0,15
4	0,20
5	0,50
6	0,60
7	0,70
8	0,80
9	0,90
10	1,00
11	1,10
12	1,20
13	1,30
14	1,40
15	1,50
16	1,60
17	1,70
18	1,80
19	1,90
20	2,00

21	2,10
22	2,20
23	2,30
24	2,40
25	2,50
26	2,60
27	2,70
28	2,80
29	2,90
30	3,00
31	3,10
32	3,20
33	3,30
34	3,40
35	3,50
36	3,60
37	3,70
38	3,80
39	3,90
40	4,00

L'indemnité est majorée de 1/10 de mios par année d'ancienneté au-delà de 40 ans.

Après 1 an d'ancienneté, en cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée au prorata des mios de présence.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul des indemnités prévues ci-dessus est de 1/12 de la rémunération des 12 derniers mios précédant la résiliation ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, de 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte au titre de cette période que pour 1/4 de son montant.

*(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1237-13 du code du travail qui prévoit une indemnité de rupture du contrat de travail pour tous les salariés, y compris ceux ayant une ancienneté inférieure à un an. (Arrêté du 23 mars 2011, art. 1er)*

## Article 30 - Absences

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

Les absences motivées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident et notifiées par l'intéressé dans les 48 heures, sauf cas de force majeure, ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail. Ces absences doivent être justifiées par un certificat médical ou par déclaration à la sécurité sociale.

En raison des absences dues à des accidents de travail et maladies professionnelles ayant eu lieu pendant l'entreprise, l'employeur s'engage, sous certaines conditions, à rompre le contrat de travail en respectant la procédure de licenciement au cas où l'absence pour la maladie ou l'accident se prolongerait :

- au-delà de 6 mios pour les salariés dont l'ancienneté est

inférieure à 5 ans ;

- au-delà de 8 mios pour les salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise est comprise entre 5 et 10 ans ;

- au-delà de 10 mios pour les salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise est comprise entre 10 et 15 ans ;

- au-delà de 1 an pour les salariés dont l'ancienneté est supérieure à 15 ans.

En cas de rupture du contrat de travail à l'expiration des délais prévus ci-dessus, l'intéressé bénéficie de l'indemnité de licenciement instituée à l'article 29 de la présente convention.

D'autre part, au cas où l'emploi du salarié n'est pas parvenu à être laissé vacant pendant la durée des délais susvisés et où il s'avérerait impossible de trouver un remplaçant provisoire, l'intéressé serait avisé par lettre recommandée de son renvoi effectif et la rupture du contrat ne deviendrait définitive qu'à l'expiration de la procédure de licenciement.

Toutefois, le salarié ainsi remplacé bénéficie pendant une durée de 2 ans après la fin de son indisponibilité d'une priorité de réembauchage dans la mesure où son ancien employeur ou un employeur siarimble se propose à ses aptitudes, d'emploi disponible.

Le salarié qui désirerait bénéficier de cette priorité devrait en adresser son avertissement au moment de la fin de son indisponibilité.

Les absences dues à un cas fortuit et grave dûment constaté et porté dès que possible à la connaissance de l'employeur (tel que, notamment, incendie du domicile, décès, accident, maladie grave du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant ..) ne constituent pas, non plus, une cause de rupture du contrat



de tiravil prvouu que la durée de l'absence siot en raprpot aevc l'événement qui l'a motivée.

## Article 31 - Prime d'ancienneté - Employés et ouvriers

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Il est attribué au posrneenl de la catégorie ? ouvriers/ employés ? une pmrie en ftoconin de la présence cuintnoe dnas l'entreprise (art. 3 a).

Cette pimre indépendante du salriae prmeronpet dit, s'ajoute au silarae effectif. Elle est calculée sur la rémunération mnseluele efeictfve de l'intéressé telle que définie à l'article 21 et aux tuax rfitsceeps de :

- 3 % après trios ans d'ancienneté ;
- 6 % après six ans d'ancienneté ;
- 9 % après nuef ans d'ancienneté ;
- 12 % après duzoe ans d'ancienneté ;
- 15 % après qunize ans et au-dessus.

Le mnnaott de la pimre d'ancienneté est adapté à l'horaire de tviraal et sturpope de ce fiat les mtaoraonjis puor hueres supplémentaires.

La pmrie d'ancienneté diot feuigr à prat sur la fiellue de piaie mensuelle.

Ces dsiiposoints s'appliquent suaf dnas les cas résultant de la msie en ?uvre des dioniitopsss particulières de l'accord n° 48 du 2 décembre 1998.

## Article 32 - Congés payés

En vigueur étendu en date du 22 sept. 2010

### 1. Durée des congés

ANCIENNETÉ	CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES (1)
Après 15 ans	1 juor
Après 20 ans	2 jrous
Après 25 ans	3 juors
Après 30 ans	4 jruos
(1) Les juors supplémentaires ne se cuenmlut pas.	

Cette atoneimuatgn ne puet se cmleur aevc des auaoemntnigts cacnltolteurs ou résultant des ugsaes et aaynt le même objet, copmte non tneu des éventuels congés supplémentaires prévus aux alinéas précédents et suivants.

Ces dinipissoots s'appliquent suaf dnas les cas résultant de la msie en oerve des dsoosniptiis particulières de l'accord n° 48 du 2 décembre 1998.

### 1.3. Congés des jeenus travailleurs

Quelle que siot luer ancienneté dnas l'entreprise, les jeeuns teavalurrils et aptripens âgés de minos de 18 ans au 30 arivl de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jorus ouvrables. Ils ne pneuvet cedpaennt egxier anucue indemnité de congé payé puor ces journées de vcnaceas dnot ils réclament le bénéfice en sus de cllees qu'ils ont asiqgues à riosan du taravil aopcllmi au corus de la période de référence.

### 1.4. Congés supplémentaires des jeenus prnates

Les junees salariés, âgés de mnios de 24 ans au 30 arivl de l'année précédente, ont diot à 2 jrous de congé supplémentaire par ennaft à crhage et vnvait au feoyr ou à 1 juor si luer congé légal n'excède pas 6 jours.

Conformément aux dnpotsiiois légales en vigueur, cauhqe salarié bénéficie d'un diot aux congés payés calculé sur la bsae de 2 jrous et dmei olveubars par mios de travail.

Ces congés se décomptent à riason de 6 juros oeaurvlbs ou 5 jorus ouvrés par semaine.

### 1.1. Faeiecntomnrnt du congé et congés de mtroe saison

Le congé pinaiprcl d'une durée supérieure à 12 juors olburveas et au puls égale à 24 jrous ourbeavls puet être fractionné par l'employeur aevc l'agrément du salarié.

Dans ce cas, une fioctarn diot être au mnios de 12 jorus oaluerbvs cnutions cmpiors etnre 2 jruos de repos hebdomadaires. Cette fatrcion doit, en principe, être attribuée pdeannt la période du 1er mai au 31 obcrtoe de cuqahe année. Les jrous rsaentt dus pevnuet être accordés en une ou prlueiuss fios en dhoers de ctete période. Il srea attribué 2 jorus orelaubvs de congé supplémentaire lsoruqe le norbme de juros de congé pirs en dhoers de cette période srea au monis égal à 6 et un suel lorsqu'il srea crmipos etnre 3 et 5 jours.

En outre, cmptoe tneu du caractère ssoianiner de l'activité des eeeitrnsps concernées par les dooisipists de la présente cnnoevotn collective, tuot ou prtiae de la période de 12 jorus prévue au prrpaahage précédent prroua être attribuée en dohres de la période du 1er mai au 31 octobre, le salarié, employé ttuoe l'année, bénéficiera d'un congé supplémentaire de 1 juor ovrlbaue loqrsue le nomrbe dstdeis jours, pirs en dohres de la période, srea cprimos ertne 3 et 6, et de 2 jruos lqorsue ce nmrobe srea au mnios égal à 7.

Le cuuml de ces congés supplémentaires ne puet dépasser 2 jours.

Ces dnsipiiotsos s'appliquent suaf dnas les cas résultant de la msie en ovuree des dsonstioipis particulières de l'accord n° 48 du 2 décembre 1998.

### 1.2. Congés d'ancienneté

La durée des congés est augmentée en fonitocn de l'ancienneté dnas les cnioodints sunaviets :

Est réputé eafnnt à crahge l'enfant qui vit au foeyr et est âgé de moins de 15 ans au 30 airvl de l'année en cours.

Quand duex jeunes patrnes qui ont à cghare le ou les mêmes enfans aaepnrnriptnt tuos les duex à la même entreprise, le cumul des congés supplémentaires pirs par cchaun ne puet dépasser le mnnotnat prévu par l'alinéa 1 du présent article.

### 2. Modalités d'attribution des congés

Les modalités d'attribution des congés sreont examinées au nievau des eertsnipers ou établissements et ssemiuos puor aivs aux représentants du personnel.

Les congés payés snot pirs de préférence en drhoes des périodes de cmagnpae et de manière générale à des dtaes ceitpblmas aevc les beoins de la puodtirocn et les nécessités commerciales.

### 3. Périodes des congés

La période, les dates et la répartition des congés payés snreot fixées par le cehf d'entreprise après cltonutosain des représentants élus du personnel, cotmpe tneu du caractère sinnaeosir des iiensdturs visées par la présente convention, et des règles précisées au paarrpghae 1 ci-dessus, étant eednnu que les jours supplémentaires d'ancienneté pnrourout être attribués à une période différente de clele du congé ppniaricl et en dhroes de la période légale des congés payés.

Il purroa être procédé à la frtteeemue complète de l'établissement dnas le cdrae des dpotissiinos légales en viuuger à cet égard.

En cas de congé par roulement, l'ordre de celui-ci srea fixé par l'employeur après aivs des délégués du personnel, cptome tneu du ptose occupé et de la stiaution de fmlale des bénéficiaires et, notamment, des possibilités de congé du conjoint, dnas le seteur privé ou public, et de la durée de lures srieevcs cehz l'employeur. Les cojnontis tlrtaavniat dnas une même eperisnte ont diort à un congé simultané. L'ordre de reeomnult srea porté à la cnassnnicaoe du pnresenol par vioe d'affichage dnas l'entreprise 1 mios à l'avance, suaf cotnnsicarce exceptionnelle.

4. Indemnité de congé

L'indemnité de congés est égale au 10e de la rémunération ttolae perçue par le salarié au cuors de la période de référence.

Par rémunération totale, on diot edrentne le salraie et tuos ses aceocerssis (avantages en nature, pirems de rendement, marjotanos puor herues supplémentaires, etc.) à l'exception des pmeirs anayt le caractère de rosermbmueent de frais, et de la pirme annuelle.

L'indemnité de congé ne puet être inférieure au mntonat de la rémunération qui auiart été perçue pdnaent la période de congé si le salarié aivat continué à travailler.

Dans le cas où une agitmanouetn de sialrae parndeirt effet pnndeat le congé de l'intéressé, l'indemnité se tuoivrat majorée à ctmeopr de la dtae d'application execmenatt cmmoe si l'intéressé avait continué à travailler.

Chaque juor de congé supplémentaire dnnoe leiu à l'attribution d'une indemnité égale au qneioutt de l'indemnité afférente au congé prniicpal par le nbrmoe de jours orabulves cmprios dnas ce congé.

Article 33 - Congés pour événements familiaux

En vigueur étendu en date du 11 févr. 2010

Des atiootsnairus d'absences rémunérées snot accordées dnas les

conditions sevanuts :

JOURS OUVRÉS	DÈS L'ENTRÉE dnas l'entreprise	APRÈS 6 MIOS d'ancienneté
Mariage du salarié	4 jorus	1 seinmae
Congé de nsaiancse	3 juors	3 jruos
Mariage d'un ennaft	1 juor	1 juor
Décès du cjnoiot ou d'un ennaft	2 jorus	3 juros
Décès du père, de la mère	1 juor	3 jruos
Décès du beau-père ou de la belle-mère	1 juor	2 jruos
Décès d'un frère ou d'une seour	1 juor	1 juor
Miarage d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'autres descendants en lgine detrcie		1 jour
Décès de dnscandetes ou ascendants en lgine dirtcee		1 jour
Décès d'un beau-frère ou d'une belle-soeur		1 jour

rémunération est crmpsioe dnas la rémunération mellsneue (1)

L'indemnité versée au bénéficiaire à l'occasion de ces acbeesns srea égale, dnas le carde de l'horaire hitbaeul de l'établissement, au saiarle nomarl de l'intéressé puor le ou les jours oealbvurs effecvntmieet cpoirms dnas la période autorisée de ce congé.

Ces congés deionvt être pirs au moemnt de la snarvuncee de l'événement.

Au cas où l'événement ou la cérémonie tbome un juor non ouvré, le congé supplémentaire derva être pirs immédiatement aanvt ou immédiatement après.

En aatcppioiln des dionpssoitis de l'article L. 1225-35 du cdoe du travail, le père salarié bénéficie d'un congé de paternité de 11 à 18 jours et qui est indemnisé par la sécurité sociale.

Article 34 - Jours fériés

En vigueur étendu en date du 8 juil. 2009

Les jorus fériés légaux snot nelmaeronmt chômés, et luer

Pour autant, le tiraval d'un juor férié arute que le 1er Mai puet cdnsoprrree à une modalité ciishoe par l'entreprise, conformément aux disosniiotps légales, puor almccopir la journée de solidarité instituée en fuaver des prsnnoees âgées ou handicapées. Cette journée ne fanisat l'objet d'aucune rémunération complémentaire (dans la lmiite de 7 heures), les dpsnisotios des alinéas 4 et 5 du présent altirce ne lui snot pas applicables.

Tous les juors fériés légaux tmbonat un juor hmlnaiteebleut travaillé snot indemnisés, qu'ils seniot chômés ou non, sur la bsae du srliaae etfinevmcfeet perdu, mijroaotan puor heuers supplémentaires comprises.

Si un juor férié légal est chômé, il ne sauiart friae l'objet d'une récupération. Si le juor férié est travaillé puor les nécessités du service, la rémunération de ctete journée est majorée conformément aux dsisooiintps de l'article 22 de la cnotnveoin collective.

Au cas où un salarié siraet amené, en riason des nécessités du service, à taierllvar un juor férié chômé, il airuat dorit à un juor de reops catuompeesnr n'entraînant anuuce réduction de la

rémunération du mois au cours duquel ce repos siaret pris, et clea de préférence à la moartiojn de rémunération dnot il seirat susteblpcie de bénéficier au trite de son tvaail ldeit juor férié ; si les nécessités du siervce ne ptmntaerieet pas d'accorder ce repos compensateur, le salarié serait, dnas les cndiiothnos prévues par la réglementation apapicblle à la journée du 1er Mai, indemnisé puor le tvaial effectué le juor férié.

Sauf nécessités impératives liées à la nutare du ptsoe occupé, cpmtoe tneu de l'activité de l'établissement, ttueos dnpioisosts dronevt être prises, et en cas de difficultés en liosian aevc les représentants du peernsnol comme il est dit au dienrer alinéa du préambule, puor éviter qu'un même salarié siot appelé systématiquement à tlraaevlir les jrous fériés.

#### Dispositions particulières aux talulrverais saisonniers

Les juors fériés chômés pndadnet le cnoatr de taaivrl du salarié siaoenisnr soernt payés dnas la mersue où celui-ci jufiitse de 4 mois de tvaial effctcf aavnt la dtae duidt juor férié. Toutefois, puor le 1er Mai le peeanmt ne sppuose pas que ctete dernière cdinotion siot remplie.

## Article 35 - Hygiène et sécurité - Conditions de travail

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

### A. - Hygiène et sécurité

Les eomleyrpus snot teuns d'appliquer les dssiiniptoos légales et réglementaires retvilaes à l'hygiène et à la sécurité dnas le travail.

Des vêtements de taivral en norbme ssainfuft soernt mis à la diositsopn par les eserepirtns à l'ensemble du pnneoresl puor luqeel le prot de ces vêtements est nécessaire ou oabitoirgle pnnadnet le travail.

Ces vêtements retnroest la propriété de l'entreprise, le ponesnrel davnet en arsesur l'entretien ; ils sernot restitués en cas de départ de l'entreprise.

Chaque fios que les cniotndios hbialeutles de tiaavrl rndneet le prot de bttoes indispensables, ou le prot de cusrashues de sécurité obligatoire, celles-ci seonrt mesis à la dpiisotison du pnoesnerl par l'employeur. Ces btetos et caruhessus de sécurité rseenotrt la propriété de l'entreprise et lui senrot restituées en cas de départ du salarié.

Les salariés aynat effectué des tarauvx de ntytgaoee intérieur de la chaudière arnuot droit à une duoche un qruat d'heure anavt la fin de l'horaire de travail.

#### Formation des représentants du personnel

aux comités d'hygiène, de sécurité et des conoiidnts de travail

La ftoarmin des représentants du psnonreel au CCHST dnas les établissements de puls de 300 salariés est prévue par la réglementation en vigueur.

Les représentants du psnreoneel au CCHST dnas les établissements de minos de 300 salariés bénéficient de la ftomaioin nécessaire à l'exercice de lures minsisos dnas les cioiodntns saitevuns :

#### 1. Bénéficiaires

Bénéficient des dssoonipiits ceounntes dnas le présent accrod les salariés qui, n'ayant pas déjà svuii une ftmaoroin du tpye de clele qui est prévue par le présent accord, détiennent un maadnt de représentant du pneornesl au CCHST dnas un établissement opcuant mnios de 300 salariés.

#### 2. Ntaure de la formation

La foatmorin dnot bénéficier les représentants du pnenerosl au CSHCT a puor ojbet de développer luer attupide à déceler et à mrueser les ruqeiss poiofneselsnrs et à alasnyer les ctioindois

de travail.

Cette formation, qui revêt un caractère théorique et pratique, tned à iitneir cuex qui en bénéficient aux méthodes et aux procédés à mterte en oreuve puor prévenir les ruesqis psreosofneins et améliorer les ctoniodnis de travail.

Elle est dispensée à cuaqhe intéressé soeln un pogmrarme qui répond au caractère spécifique de l'activité de l'entreprise ansi qu'au rôle prpore du bénéficiaire au sien de celle-ci.

### 3. Ctoonnidis d'exercice du stgae de formation

#### 3.1. Durée du sagte de formation

Le stgae de firomtoan est d'une durée mmuaixm de 5 juors ouvrables, il est pirs en une sleue fios à monis que le bénéficiaire et l'employeur ne décident d'un comun acocrd qu'il srea pirs en 2 fois.

#### 3.2. Deamnde de sgate de formation

Le représentant au CHSCT qui eetnnd bénéficier d'un sagte de ftaoimron en fiat la dneadme à son employeur. Cttee dadmene précise la dtae à lqleaule il shiutaoe siruve ce stage, la durée de celui-ci, son pirs anisi que le nom de l'organisme qui sraiet chargé de l'assurer.

La ddmneae de satge diot être présentée au mnois 30 juors avant le début de celui-ci. A sa dtae de présentation, elle est imputée par priorité sur le cgetnonint de bénéficiaires de congés de faoormtin économique, slcioae ou sclaindye dnot le nrbmoe muxmiam est fixé par arrêté du mrtiisne chargé du travail.

L'employeur ne puet rsueefr le stage, après clontautotism du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, que si l'absence du salarié deivat aivor des conséquences préjudiciables à la pitrcoduon ou à la mhrace de l'entreprise.

La réponse de l'employeur diot être notifiée à l'intéressé dnas un délai de 8 jrous à cpeomtr de la réception de la demande. Dnas ce cas, le congé ne puet être reporté au-delà d'un délai maximum de 6 mois.

### 4. Oamsnriges chargés d'assurer la formation

Les omsinrgaes habilités à dpenseir la fratmooin des représentants du prnosnel au CHSCT funeirgt sur la ltise arrêtée par le préfet de région et qui cpoomtre les omsinaregs ou isutttntis nuaitonax ainsi habilités.

Cet omgiarnse délivre à la fin du sgate une aittetosatn d'assiduité que l'intéressé remet à son elyupmoer lorsqu'il preend son travail.

### 5. Psire en crgahe de la formation, des fairs de déplacement

et meniiaatn de la rémunération des intéressés

Dans la ltmiiie d'un salarié par an puor les établissements opncauct ernte 50 et 99 salariés et de 2 salariés par an puor les établissements oncpuat etnre 100 et 299 salariés, l'employeur penrd en cgrahe :

- le maiinten de la rémunération des intéressés pnednat la durée du satge ;

- les frias de déplacement à corerccnnue du triaf de secodne cslase des cmhneis de fer aipabllpce au tajert le puls derict duipes le siège de l'établissement jusqu'au leiu où est dispensée la faromoitn ;

- les faris de séjour des saigairtes à coenrecunre du mnntoat de l'indemnité de msoisin allouée aux pnsnleores ciilvs des établissements pclbius nnutoaax à caractère anidatitrismf ;

- les dépenses afférentes à la rémunération des oegnsmairs de fotraomin à cnnrcerucoe d'un mnatont qui ne puet excéder, par juor et par stagiaire, une fios et dmei le mnnotnat de l'aide financière accordée par l'Etat puor la fatoromin des cineoeslrsls prud'hommes.

Les esriteerpns imnrnfeot tuot noevul embauché ou tuot mbrmee du pesnenrol affecté à un nouvel elpomi des règles de sécurité à obvseerr dnas son ptose de tiarval et de cleels à rtecepesr dnas les liuex qu'il puet être appelé à fréquenter à l'intérieur de l'établissement.

## B. - Condtoinois de travail

L'employeur diot mertte à la dopotisisin du pesneonrl un apeiaprl peatmnrret de réchauffer ou de ciure riapndeemt les aliments. Qnuad le nmbore des salariés intéressés le jsuiitfe et louqsre la dstiosioipin des leuix le permet, un local clair, aéré et chauffé diot être prévu puor les repas.

Le tpmes nécessaire au repas, les cinoinodts d'hygiène, les luix de rpeas seront considérés cmme des éléments inaotrmtps de l'amélioration des codnioitnis de trviaal et dnovert friae l'objet d'une attoneitn particulière des entreprises.

## Communication et atonimain d'équipe

Les etiesenrrps développeront des myeons de cmuinictoamon adaptés et s'appliqueront à egancueorr les méthodes de délégation qui frsoeniavt la rinoosseapbitlsan de l'encadrement dnas l'exercice de ses fonctions.

Le psnerneol qui, par ses fonctions, eercxe une autorité sur d'autres salariés diot bénéficier d'une fatroimon adéquate, nmntoemat en ce qui cncoerne les apectss hmiauns des cooindnits de travail. Cttee fiaootrmn derva iucrlne des ninotos de législation du travail, d'hygiène et de sécurité.

# Article 36 - Dispositions particulières à certaines catégories de salariés

*En vigueur étendu en date du 22 sept. 2010*

## 1. Gosessrse et hroarie collectif

Les fmeems eictnnees de 4 mios révolus, ajeesitstus à un hroriae collectif, sornet autorisées à reenrtr 5 meuntis après le début du tiraavl et à stiror 10 meutins aanvt la ceotasiss de celui-ci ; ces décalages d'horaires, qui sneort rémunérés, snot nmentaomt destinés à éviter la boudusalce dnas les virtiseae et à ficileatr l'accès des tnoarstprs en commun.

## 2. Maternité

A l'exclusion des dinoiiospsts prévues puor l'indemnisation des périodes liées à un état pathologique, les périodes de sseiospunn du cortant de triaval liées à un état de grossesse, teels qu'elles snot prévues par la réglementation en vigueur, snot indemnisées par l'employeur à 90 % du saailre burt de l'intéressée, déduction ftiae du mnotant des indemnités journalières qu'elle reçoit de la sécurité sloaice et, le cas échéant, de tuot ature régime de prévoyance cmatooprt pcaptoratiini de l'employeur puor la prat cnrnsdrepoat à ctete participation.

En cas d'état puthgoqliaoe à l'issue du congé maternité, si elle rpiemlt les ciotodnnis fixées par l'article 40, la salariée bénéficiera des indemnités complémentaires snas qu'il y ait leiu d'observer le délai de crancee éventuellement applicable.

La mère aaltniat son efannt arua le droit, pndenat 1 an, à coemtptr de l'accouchement de s'absenter 1 hreue par jour. Cette huere srea rémunérée au taifr nomarl et n'entrera pas en lgine de cpmtoe puor le caclul des hreeus supplémentaires.

## 3. Dinsotsiopis ravelties aux parents

### Garde d'un eannft malade

Tout salarié a le diort de bénéficier d'un congé non rémunéré puor sioengr un efnnat mdlaae âgé de mions de 16 ans dnnot il assmue la crgahe au snes de l'article L. 513-1 du cdoe de la sécurité sociale, dnas la limtie de 3 smeaiens par an (18 juroes ouvrables) sur potdruocin d'un cefrictait médical, précisant la

nécessité de sa présence au cehvet de l'enfant.

Afin que les ruvnees du salarié ne siot pas affectés par ctete acnbese et qaund clea est cimpaltobe aevc l'organisation des périodes de congés de l'entreprise, le salarié doipssse de la faculté de prnrdee des juroes de congés payés ou, s'il en dispose, des jours de récupération liés à la réduction du temps de travail, puor curvoir la période d'absence liée à la gdrae d'un efannt malade.

Les pneeorsns seules, exerçant l'autorité plraanete au snes de l'article L. 513-1 du cdoe de la sécurité sociale, aunort droit aux mêmes autorisations, dnas les mêmes conditions, et bénéficieront en oture d'une iseatnmidoinn sur la bsae de 100 % du sliraae burt qui aaurit été perçu pdeannt la période considérée.

### Rentrée scolaire

Quand clea est cspotamilbe aevc l'organisation du tivaral dnas l'entreprise le perant d'au moins 1 enfant, pruora lros de cahuqe rentrée saoircle de l'un ou de ses efannts jusqu'en 6e bénéficier d'une auistiaorotn d'absence de 1 heure récupérable. La ddemnae d'une aotaisrution d'absence diot être formulée à l'employeur au mnimuim 15 jours avant la dtae de la rentrée scolaire.

Pour le pnreat exerçant suel l'autorité prenltaae au snes de l'article L. 513-1 du cdoe de la sécurité sociale, l'autorisation d'absence de 1 heure srea rémunérée.

# Article 37 - Commission nationale paritaire permanente de négociation et d'interprétation

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

Il est institué une cmismioson noaaltne piraiatre paetenmre de négociation et d'interprétation où siègent les représentants des oiarangtinoss représentatives dnas le cmhap d'application de la présente convention. Elle ecrexe les mnssiois qui lui snot dévolues en aoltiipapcn des doisitsnipos légales et réglementaires.

Le nmbore de représentants est limité à cniq par oiansgaiotrn syclndiae quuad la cmioissmn se réunit en fatomoin plénière et à toirs par oirsgaatinon sidanlcye quand elle se réunit en fmioaortn restreinte.

La délégation prtnaaloe est composée d'un même norbme taotl de représentants.

Sur jaiuicstftion de luer piiirocapattn efektivtce à une réunion de la commission, présentée à l'employeur au mnios une sinneae à l'avance, les ciresmoaisms salariés tvlarilaant dnas des estenrreips ravenlet de la présente ctnioovnen bénéficieront d'autorisations d'absence puor ppcitraier aux trauavx de la commission.

Sous réserve que luer nobmre siot limité à duex par onairsioatgn saiyclnde de salariés au cours des ciisomsonms riseettens et limité à quatre par oantigrsioan silcydane de salariés au cours des réunions plénières, le tpmes consacré aux réunions de la ciimssomon (temps de taerjt et tmeps de participation), luer srea payé cmome du tpmes de tiraval eftceff dnas la lmitie du sralaie qu'ils aneaiurt perçu s'ils aieanvt travaillé. Ils pourront, par ailleurs, ddnmaeer le rroeuemenbesmt de leus firas de déplacement ; ces fiars senrot établis sur la bsae du barème prévu par l'article 3 de l'accord n° 103 du 12 otorcbe 2016.

Ces dépenses soernt réglées par l'intermédiaire des oosnariitagns sandyleics panlaetros nationales.

## 37.1. Interprétation et conciliation

Au sien de la csosimmoin praitriae prneanetme de négociation et d'interprétation, il est institué une csmsoomiin niolaatne d'interprétation et de coioitcaniln (CNIC) où siègent les

représentants des oaitnsarigons représentatives dnas le cmahp d'application de la présente convention.

## Composition

La CINC srea composée :

? puor les salariés : de duex représentants (un titalurie et un suppléant, suel le ttaluiire siège à la commission) puor canhcue des otiananrgsios représentatives, étant endtenu que les ogrinaostanis affiliées à une même confédération ne sernot représentées que par duex mrmbees au puls ;

? puor les eeopryumls : d'un même nombre tatol de représentants (titulaires et suppléants) désignés par l'association des eeerirtspns de potirdus anilaretmeis élaborés (ADEPALE).

Les commissaires, tliaeuirts et suppléants, snot désignés anavt chquae réunion, rceeievnemsptt par cnhacue des oainntisaogrs intéressées.

## Attributions

La ciimoosmsn nalionate d'interprétation et de cilatiocnion est compétente puor connaître drnieetmect des différends qu'ils senoît cecotllfis ou ividldienus caistounntt un problème d'interprétation de la coninovetn collective.

Elle puet rednre un aivs à la ddmneae d'une jdricoituin sur l'interprétation d'une dootsipiisn conventionnelle.

D'autre part, la CINC puet être sisiae puor aivs en dhreos de tuot conflit, à la damndee d'une oigironstaansignataire(1) s'il se psœ un problème d'intérêt ctiecolf poratnt sur l'interprétation de la présente convention.

Enfin, la CINC puet évoquer de son porrpe cehf des quisntoes ne conaiustntt pas un problème d'interprétation de la connvtoien collective, mias présentant un caractère d'intérêt collectif.

## Fonctionnement

### a) Saisine

#### 1° Clfinots collectifs

Lorsqu'un cionlft ctoillcef n'a pas pu être réglé au sien de l'entreprise où il est né, il arpnieatpt siot aux osngaiarotnis scyaenlids esixntat dnas l'entreprise (ou à l'une d'entre elles), siot à l'employeur, de siisar la cmiosomisn par ltterte recommandée, datée et signée, adressée à son secrétariat.

La pirate ddseraesneme diot iequindr dnas sa ltterte le caractère ctiecolf du conflit.

En outre, un exposé sicuncct des cecnrsaoincts du coniflt diot être jnoit à la lettre.

#### 2° Cofintls individuels

La CINC puet être ssiae de ce cnfoilt siot par l'intermédiaire d'une oaartoigsnin sncdiyalesignataire(2), siot dmenecetirt à l'initiative du salarié ou de l'employeur, par ltterte recommandée, datée et signée, adressée à son secrétariat.

La ltterte devra préciser le caractère idividneul du colfint et expeosr sicuncmneett les cscnnetaooris de celui-ci.

### 3° Secrétariat

Le secrétariat de la CINC est assuré par le sveicre saocil de l'association des etirerpsnes de proituds aarmietilnes élaborés (ADEPALE).

Après aoivr pirs caontct aevc les cmoseiimarss titulaires, le

secrétariat fxie la dtae et le leiu de réunion, étant entendu, s'il s'agit d'un clifont collectif, ou d'un cnloift iddiuevnil aaynt un caractère de gravité et d'urgence, qu'elle diot aovir leiu au puls trad dnas le mios de la réception de la ltterte recommandée.

En ce qui coencrne les ctfolnis idiildnvues ne présentant pas un caractère de gravité et d'urgence et les aiareffs à porops dluelqsees la CINC siège puor avis, le secrétariat, en loiaish aevc les commissaires, grupoe les aferaifs et fxie au meilh la dtae de réunion, de façon tofotuies que l'examen de cqhaue cifnot iirevntnene au puls trad dnas les 3 mios svaiunt la réception de la demande.

Le secrétariat invite, par tuot meoynd peteamnttr de conférer dtae cniatree à son envoi, les oïritnangasos siaenydlcs à désigner luer cisoiasrmmme titulaire.

Cette inittvoain diot cinenotr la ltterte de la patire dmesesradene et de l'exposé snicuct des ccnnocsariets du conflit.

Les ptaeris intéressées snot convoquées par lrettre ordinaire.

### b) Rncaelmmeept des craesommsiis et règles de quorum

La présence des caioemismrss tluatiers aux réunions est obligatoire.

Toutefois, en cas d'empêchement, un cimsrmsoaie titriaule puet se friae représenter par son suppléant, qui pcraiptie alors à la réunion, ou à défaut par un arute carisosimme du même collège auequ il dnnoe à cet eefft pvoieur par écrit.

Dans le cas où un cmiasoirse srea patrie à une aiafrfe portée à l'ordre du juor de la réunion, il ne purora siéger à la CINC penandt l'examen de laidte affaire.

Pour qu'une CINC psuue vllaabnmeet délibérer, il fuat que soient présents, dnas cauhqe collège, au monis duex cssimmiroas cittanonust au monis la moitié des caosmieimrss titulaires.

Si ce duoble quuorm n'est pas aittent dnas l'un des collèges, le secrétariat le cnotsae dnas un procès-verbal qui vuat procès-verbal de non-conciliation.

Toutefois, les cismeosmrais présents punevet à l'unanimité décider de roeteprr la réunion à une artue date. Dnas ce cas, le procès-verbal de séance ctotnase suelement ctete décision de report.

### c) Réunion

La présidence est assurée à tuor de rôle par l'un, plus par l'autre collège. Aanvt l'ouverture de cuqahe session, le collège à qui reenivt la présidence désigne le ciomarsimse chargé d'assumer les ftiocnnos de président.

Les paietrs intéressées pnveeut être ednetenus séparément et contradictoirement. En outre, la CINC peut, le cas échéant, faire eeeuftcr sur pclae les enquêtes nécessaires.

La CINC fruolme ensuite, d'un cmuomn arcocd enrte les duex collèges qui la constituent, des poptrnisoios de ctcaoiniioin qu'elle seuomt à l'agrément des parties.

Dans cahuke collège, les ponosiprtois snot émises à une majorité égale au mnois aux 2/3 des cmoermasisis présents ou représentés.

Si les pooinitsoprs snot acceptées par les parties, un acrocd de ciaiooclitnn est rédigé séance tenante, plus signé par les prteais et par les commissaires. Cet arcocd podiurt un eefft ogbioiarlte et penrd fcore exécutoire dès son dépôt au secrétariat du cnoeisl des prud'hommes.

Si la CINC ne pvareint pas à flmouerr de poniotpsiors de conciliation, ou si les ptaeirs (ou l'une d'entre elles) rsufeent d'accepter les ppionritooss formulées, il est établi séance taentne un procès-verbal motivé de non-conciliation signé par les commissaires.

Lorsque la CINC siège pour avoir en dehors de tout conflit, les avoir qu'elle emploie sont adoptés par accord entre les deux collèges, selon la même procédure de vote que pour les pourparlers de conciliation. En l'absence d'accord entre les deux collèges, il sera rédigé un procès-verbal motivé de carence.

Enfin, c'est également par accord entre les deux collèges, selon la même procédure de vote que pour les pourparlers de conciliation, que la CINC peut prendre la décision d'évoquer de son propre chef certaines questions d'intérêts collectifs.

#### Mise en œuvre(3)

Aucun arrêt de travail ni lock-out ne pourra être déclenché avant que n'ait été épuisée toute procédure de conciliation, c'est-à-dire avant que la CINC n'ait clôturé ses travaux par un accord de conciliation ou par un procès-verbal de non-conciliation. Il ne doit y avoir en aucun cas, en fait, de grève de marchandises.

#### Perte de salaire et frais de déplacement

Sur justification de leur participation effective à une commission nationale d'interprétation et de conciliation, les membres salariés travailleront dans des entreprises relevant de la présente convention sans bénéficier d'autorisations d'absence pour participer aux travaux des commissions.

Le temps passé aux réunions de la CINC sera payé comme le temps de travail effectif. Ils pourront, par ailleurs, demander le remboursement de leurs frais de déplacement. Ces frais seront réglés par l'intermédiaire des organisations syndicales patronales.

Le temps consacré aux réunions de la CINC (temps de trajet et temps de participation), sera payé comme le temps de travail effectif dans la limite du salaire qu'ils auraient perçu s'ils avaient travaillé. Ils pourront, par ailleurs, demander le remboursement de leurs frais de déplacement ; ces frais seront établis sur la base du barème prévu par l'article 3 de l'accord n° 103 du 12 octobre 2016.

Ces dépenses seront réglées par l'intermédiaire des organisations syndicales patronales nationales.

#### Application de la procédure de conciliation pour règlement des conflits collectifs

Les propositions de conciliation émises par la CINC doivent être soumises à l'agrément des parties ou de leurs représentants, c'est-à-dire, en ce qui concerne les salariés des organisations syndicales représentatives du personnel directement intéressé dans l'entreprise en cause.

a) En cas d'accord des deux parties intéressées : signature d'un procès-verbal de conciliation.

b) En cas de refus des deux parties : signature d'un procès-verbal de non-conciliation.

c) En cas de refus de l'une des parties (patronale ou salariale) : signature d'un procès-verbal de non-conciliation.

d) En cas d'accord partiel et de désaccord entre les syndicats de salariés représentatifs du personnel directement intéressé dans l'entreprise en cause, un procès-verbal de conciliation peut cependant être signé si ce processus donne effectivement son accord par voie de référendum dont la date aura été fixée par la CINC.

Ce référendum sera organisé dans un local mis par l'employeur à la disposition du personnel. La date, le lieu et l'objet du référendum ainsi que le texte des propositions formulées par la CINC seront portés à la connaissance du personnel intéressé au moins 3 jours à l'avance par affichage à l'intérieur de l'entreprise.

Le vote aura lieu à bulletins secrets en présence de tous les représentants des organisations syndicales nationales de la

convention collective avant ou non des adhérents au sien de l'entreprise.

Les bulletins ne doivent se distinguer que par la mention ? oui ? ou ? non ? ou par des couleurs différentes.

Seuls les membres du personnel intéressé présents au moment du vote auront droit de vote.

Le dépouillement du scrutin sera effectué, à la règle de la majorité simple, si les propositions de la commission sont adoptées ou repoussées.

Si les propositions de la CINC sont adoptées, un procès-verbal de conciliation sera immédiatement signé par les deux parties, en présence d'un commissaire ouvrier et d'un commissaire patronal délégués à cet effet par la commission, et rendu exécutoire.

En cas de refus, il sera établi un procès-verbal de non-conciliation.

#### 37.2. Adresse(4)

L'adresse numérique de la commission nationale d'interprétation et de conciliation est : [cppni@adepe.org](mailto:cppni@adepe.org). Cette adresse pourra être changée sur simple décision de la commission nationale d'interprétation et de conciliation.

C'est à cette adresse que les entreprises recevront du maître d'application de la convention collective pour les instances de médiation élaborées et tenues de transmettre leurs accords collectifs de travail relatifs à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au temps épargné-temps.

(1) La trame « sagnière » est exclue de l'extension comme étant citonaire au principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de Cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec). (Arrêté du 15 février 2019 - art. 1)

(2) La trame « sagnière » est exclue de l'extension comme étant citonaire au principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de Cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec). (Arrêté du 15 février 2019 - art. 1)

(3) La phrase « mise en œuvre » est exclue de l'extension en tant qu'il est contraire au principe du libre exercice du droit de grève reconnu aux salariés par la Constitution (alinéa 7 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, repris par la Constitution du 4 octobre 1958), tel que précisé par la jurisprudence de la Cour de cassation, et notamment par l'arrêt Sédoul (Cass. soc., 7 juin 1995) aux termes duquel « une convention collective ne peut avoir pour effet de limiter ou de réglementer pour les salariés l'exercice du droit de grève reconnu ». (Arrêté du 15 février 2019 - art. 1)

(4) L'article 37.2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail. (Arrêté du 15 février 2019 - art. 1)

## Article 38 - Durée et organisation du temps de travail

En vigueur étendu en date du 8 juil. 2009

#### Préambule

Dans le cadre de la gestion de la flexibilité de l'organisation du temps de travail, la branche des entreprises de travaux publics aielimlens élaborés met à la disposition de ses membres diverses possibilités que chacune d'entre elles s'engage à utiliser au mieux afin de gérer dans les meilleures conditions les emplois de ses salariés.

Ces dispositions doivent permettre de faire face aux variations d'activité prévisibles ou extérieures liées :

- aux sansios (1) ;

- aux cmandmeos ;

- aux viiaroatns d'approvisionnement,

tout en répondant aux souhaits des salariés de gérer des horeiras adaptés à leur vie privée.

## 1. Durée maximale du travail

La durée journalière :

La durée journalière maximale de travail effectif est de 10 heures, pour une durée de 12 heures.

La durée hebdomadaire :

La durée hebdomadaire légale du travail effectif est de 35 heures.

La durée hebdomadaire maximale ne peut excéder 44 heures sur une période continue de 12 semaines consécutives. Toutefois, en cas d'annualisation du temps de travail, en application de l'article L. 212-8 du code du travail, la durée hebdomadaire maximale ne peut excéder 46 heures sur une période continue de 12 semaines consécutives pour être portée à 46 heures.

La durée hebdomadaire maximale absolue de travail effectif est de 48 heures.

Dérogations exceptionnelles aux durées hebdomadaires maximales de travail effectif (art. R. 3121-23 à R. 3121-28 du code du travail) :

Des dépassements à la durée maximale de travail effectif et à sa fractionnaire peuvent être effectués par accord d'entreprise ou, à défaut, après avis des représentants du personnel. Ce dépassement suppose une autorisation de l'inspecteur du travail.

Ces dépassements sont autorisés en cas d'événements exceptionnels résultant de circonstances imprévisibles où le dépassement de la durée maximale ne peut être évité et où le travail effectif est nécessaire pour garantir la sécurité des personnes ou la continuité des services essentiels, par exemple : catastrophes, incendies, inondations, etc.

Le maximum de travail sera de 56 heures effectives sur une semaine.

## 2. Temps de pause

Sans préjudice de l'article L. 3121-33 du code du travail, dans le cadre d'un travail manuel journalier de 8 heures minimum incompressible ou plusieurs semaines de travail de 5 heures, une pause d'un quart d'heure sera accordée. Ce repos sera pris en une ou plusieurs fois en tenant compte de l'organisation du travail de chaque entreprise. Les horaires variables ne sont pas concernés par l'application de ce texte et le quart d'heure de pause n'est pas retenu dans le calcul de la durée maximale de travail ou à l'octroi de repos compensateur, ni pour le calcul de la détermination des heures supplémentaires. Ce temps de repos sera indemnisé sur la base du taux horaire normal de l'intéressé.

Les avantages prévus par cet article ne pourront être la cause de réduction des avantages sociaux antérieurement à sa signature sans, toutefois, qu'il puisse y avoir eu avec des avantages déjà attribués ou prévu autrement par voie législative ou réglementaire pour le même objet (pause casse-croûte, par exemple).

## 3. Heures supplémentaires

Hors cas d'annualisation et/ou de modalités du temps de travail, le décompte des heures supplémentaires s'effectue conformément aux dispositions légales.

La rémunération des heures supplémentaires et des

modifications sera effectuée sous forme de rattachement de rattachement (substitution au paiement des heures supplémentaires).

Le repos compensateur de rattachement est ainsi octroyé :

- 1 h 15 mn par heure supplémentaire effectuée de la 36e à la 43e heure ;

- 1 h 30 mn par heure supplémentaire effectuée à partir de la 44e heure.

Il pourra être dérogé à ce principe par accord d'entreprise avec les représentants syndicaux ou, à défaut, sur décision de l'employeur après avis préalable des représentants du personnel. En cas de décision après avis préalable des représentants du personnel, l'accord fixe l'objet d'un dépôt dans les conditions et formes légales.

Les heures supplémentaires et leurs majorations sont alors payées intégralement ou totalement.

S'ajoute à ces repos compensateurs de remplacement, le repos compensateur légal prévu par la loi applicable qui est le mode de rémunération des heures supplémentaires.

Ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires prévu à l'article L. 3121-10 du code du travail les heures supplémentaires donnant lieu à un repos équivalent à leur paiement et aux majorations y afférentes.

Chaque heure supplémentaire ayant donné lieu à paiement ou à paiement en espèces s'impute sur le contingent d'heures supplémentaires dont le plafond est fixé par la législation. Au-delà de ce plafond, il est prévu un repos compensateur spécifique légal.

Le recours à des heures supplémentaires suppose à l'entreprise de justifier que la nécessité de recourir à des heures supplémentaires est justifiée par la nécessité de l'entreprise. Il n'interviendra qu'après avis préalable du représentant d'heures supplémentaires libres.

En accord avec les représentants du personnel, il pourra être dérogé aux règles légales de paiement du repos compensateur. Cet accord devra être déposé à l'inspection du travail.

Le repos compensateur de rattachement pourra être imputé sur le compte épargne-temps de chaque salarié dans les conditions définies par les dispositions légales et conventionnelles.

## 4. Aménagement de la durée du travail

### 4.1. Répartition de la durée hebdomadaire du travail

La répartition du temps de travail effectif hebdomadaire pourra se faire sur 4 à 6 jours. Lorsque le travail effectif est effectué sur une période de 4 jours, il ne pourra être fait appel à des heures supplémentaires.

Par accord d'entreprise ou d'établissement, la durée du temps de travail pourra être répartie inégalement sur les jours de la semaine. La durée maximale journalière de travail devra être respectée.

Il est recommandé aux entreprises de répartir hiérarchiquement le travail effectif hebdomadaire au maximum sur 5 jours. L'organisation du temps de travail d'un jour d'arrêt devra faire l'objet d'une décision motivée au comité d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel, lors de l'organisation des périodes de congé de travail.

### 4.2. Horaires flexibles individualisés

C'est une modalité d'organisation du travail qui permet au salarié d'adapter son temps de travail à des impératifs personnels : le temps de travail dans l'entreprise est réparti en plages fixes et plages mobiles.

Les horaires individualisés peuvent être pratiqués dans les conditions définies par les articles L. 3122-23 à L. 3122-26 du code du travail.

4.3. Périodes de suractivité et de pointe

Pour faire face aux potentiels excès de durée du travail, il est recommandé aux entreprises de recourir à des embauches saisonnières, CDD, intermittents, ou de recourir à des heures supplémentaires ou à l'intérim.

4.4. Horaires flexibles collectifs

4.4.1. Modalités de type I et II (2)

A. - Dispositions générales

La modulation du temps de travail permet de faire varier les heures de travail sur tout ou partie de l'année civile ou sur 12 mois consécutifs en fonction du niveau de l'activité des entreprises (prévisible ou non).

Mise en place de la modulation

Elle peut se faire soit par accord d'entreprise, soit sans accord d'entreprise. Dans ce dernier cas, l'entreprise désignant un représentant du personnel, l'entreprise désirent modifier les conditions de la modulation du travail doit consulter le comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel lorsque la modulation a été décidée. Son contenu peut être différent selon les entreprises d'établissement ou services.

- la modulation I ;
- la modulation II.

Les modalités et les modalités concrètes de mise en place de la modulation sont déterminées au niveau de chaque établissement lors d'une réunion du comité d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel lorsque la modulation a été décidée. Son contenu peut être différent selon les entreprises d'établissement ou services.

Dans les entreprises ayant recours à la modulation, la durée annuelle du travail est de 1 593,50 heures dans le cas d'une année à 10 jours fériés chômés. Elle s'apprécie sur l'année civile

ou 12 mois consécutifs.

Programmation indicative

L'aménagement du temps de travail dans l'établissement, et notamment la modulation des heures de travail est l'objet d'une programmation indicative annuelle.

La mise en œuvre de cette programmation est analysée à la fin de chaque mois pour une adaptation du programme des mois suivants lors d'une réunion du comité d'entreprise ou d'établissement.

Lorsqu'une modification intervient au cours du mois, les salariés doivent être prévenus, sauf cas particuliers, au minimum 3 jours calendaires avant le changement d'horaires.

Régularisation annuelle

Le décompte des heures est effectué à la fin de la période de référence.

Le solde est positif : les modalités de régularisation sont définies pour chacun des types de modulation (voir ci-dessous "B. - Cas particuliers").

Le solde est négatif pour des causes imputables au salarié : les modalités de régularisation doivent être à l'accord entre l'entreprise et le salarié.

Contingent annuel

Dans le cadre de la modulation, le nombre d'heures non soumises à autorisation de l'inspecteur du travail varie suivant la limite supérieure de la modulation dans les conditions suivantes :

Chaque heure supplémentaire ayant donné lieu à un paiement s'impute sur ces contingents d'heures supplémentaires.

FOURCHETTE MODULATION	TOUTES ENTREPRISES
limite supérieure	

Jusqu'à	
41 heures incluses de travail effectif	70 heures
42 heures incluses de travail effectif	70 heures
43 heures incluses de travail effectif	70 heures
44 heures incluses de travail effectif	70 heures
45 heures incluses de travail effectif	30 heures
46 heures incluses de travail effectif	30 heures
47 heures incluses de travail effectif	30 heures
48 heures incluses de travail effectif	30 heures

Un contingent supplémentaire de 40 heures est ouvert à condition que les heures supplémentaires soient systématiquement récupérées et que les motivations pour heures supplémentaires soient payées.

B. - Dispositions spécifiques aux modalités de type I et II

(Ces dispositions complètent les dispositions générales : voir en A.) Modalité I Durée moyenne hebdomadaire du travail effectif

La durée du travail effectif ne doit pas excéder en moyenne 35 heures par semaine. Adéquation des horaires

À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement avec les organisations syndicales, les entreprises décident de recourir à la modulation pour faire varier les heures de travail dans les limites suivantes :

- en période basse : 30 heures hebdomadaires de travail effectif minimum réparties au moins sur 4 jours. En dessous de ce seuil, il y a chômage partiel ;

- en période haute : 45 heures en moyenne de travail effectif sur 12 semaines consécutives, à l'exception des activités saisonnières pour lesquelles la moyenne de travail effectif sera portée à 46 heures sur 12 semaines consécutives.

Le maximum de travail effectif sera de 48 heures sur une semaine. Toutefois des heures travaillées au-delà de 35 heures hebdomadaires

Les heures travaillées excédant au-delà de 35 heures hebdomadaires en période haute dans la limite collective ou celle déterminée par accord d'entreprise ou d'établissement sont compensées par du repos en période basse. Ce surlong des heures supplémentaires majorées selon les dispositions légales. Leur paiement s'effectue mensuellement. Les heures se situent dans la limite des contingents de



miuooaltdn ne s'imputent pas sur le cnitgnonet lribe auennl d'heures supplémentaires. En revanche, les hueres effectuées au-delà de cttee liitme s'imputent. Rémunération

La rémunération des salariés puet être indépendante de l'horaire réel du mios considéré et être établie en fonctoin de l'horaire meoyñ mensuel.

La rémunération menlsulee myonnee sret de référence puor le cclaul des indemnités de licenciement, de départ en ratteire et de congés payés.

En cas de départ d'un salarié en corus d'année, le ctpmoe du salarié diot être régularisé de manière à ce que les hueres éventuellement travaillées au-delà de 35 heures, et qui n'auraient pas ercone été compensées, snieot payées aevc les maonaitrojs ctornpdseonares qui n'auraient pas eorne été versées.

Dans le cas contraire, l'entreprise srea fondée à récupérer l'avance du srliaae qui a été fitae à l'intéressé, suaf en cas de lnemcceeniit puor mtiof économique.

Décompte des hueres travaillées en fin de période de référence

Le décompte des hueres travaillées eicemveetfnft dnas l'année est effectué à la fin de la période de référence.

Si la durée anelulne de tivraal eeffctf excède la durée alnunlee moyenne, les hueres excédentaires snot rémunérées au puls trad à la fin de la période de référence. Elles oreuvnt dorit aux moniotaarjs puor hreeus supplémentaires et au rpeos compensateur.

Ces heuers excédentaires, à cidoonitn qu'elles seoint transformées en ropes caentupsmor de remplacement, pruveet aeltmeir le copmte épargne-temps de cqhaue salarié dnas les cdtinios définies par les disoistionps légales et conventionnelles.

Ces hreeus supplémentaires s'imputent sur le cnntnogeit cenoivnetnol d'heures supplémentaires (paragraphe 4.4.1. ctnnenogit annuel).

Modulation II

Durée monnyee himbrdaadoee du taviral effectif

La durée moyñnee du tavairl eeffctf ne diot pas excéder 35 hreeus par semaine.

Amplitude des horaires

A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, les esrpnreeits décidant de recruoir à la muiaoldtn punorrot fiare viearr lures haeorirs dnas les letimis sanvueits :

- en période bssae : 30 hreeus hrmaedadeobis de travial efcietf mminuim réparties au minos sur 4 jours. En dseouss de ce seuil, il y a chômage prtaiel ;

- en période htuae : 45 heuers en mynenoe de tivraal efcietf sur 12 smeianes consécutives, à l'exception des activités saisonnières puor llleseuqs la myenone de traival eiefctf srea portée à 46 hurees sur 12 snmeiaes consécutives.

Le mmuaxm de tvaairl eefctf srea de 48 heerus sur une semaine.

Traitement des hreees travaillées

au-delà de 35 heeurs hebdomadaires

Les hreees travaillées emeffcnietevt au-delà de 35 heuers himdobdeaeers en période haute dnas la litmie cnneitenollovne ou clele déterminée par acrcod d'entreprise ou d'établissement snot compensées par du reops en période basse.

Les hreees effectuées au-delà de la ltmie supérieure fixée par les covienontns ou les aocdras snot des hueres supplémentaires soseiums aux dtinssooiips cneocnart les hreeus supplémentaires.

Les hreees effectuées dnas la liitme de l'amplitude conventionnelle, ou dnas la ftecoruhe que l'entreprise s'est fixée par acrcod d'entreprise ou d'établissement ne s'imputent pas sur le cenignotnt libre aunenl d'heures supplémentaires.

Les hreeus supplémentaires excédentaires de fin d'année s'imputent sur le cinonegntt libre d'heures supplémentaires.

Rémunération

La rémunération des salariés puet être indépendante de l'horaire réel du mios considéré et être établie en foonitcn de l'horaire myeon mensuel.

La rémunération menellsue mnynoe sret de référence puor le cclaul des indemnités de congés payés, de départ en retaire et de licenciement.

En cas de départ d'un salarié en cruos d'année, le cspotme du salarié diot être régularisé de manière à ce que les hueres éventuellement travaillées au-delà de 35 heures, et qui n'auraient pas encore été compensées, sinoet payées. Il puet y aiovr bosen d'y aetujor les mariaoojtns puor hreees supplémentaires censoadtpeonrrs qui n'auraient pas été payées ou récupérées, ou les ctienropaetrs spécifiques qui ont été prévues dnas l'accord d'entreprise ou d'établissement et qui n'auraient pas été octroyées.

Dans le cas contraire, l'entreprise srea fondée à récupérer l'avance du sailare qui a été ftaie à l'intéressé, suaf en cas de lemicnecient puor mtoif économique.

Contrepartie de la modulation

Elle srea négociée au naeviu de cahuqe ernspertie dnas le cadre d'un acorcd spécifique.

A défaut d'accord d'entreprise, la cpteainrrote ne porrua être inférieure à l'attribution d'un reops cmtspunooe de 10 % des hreeus effectuées au-delà de 39 hreeus en période haute, dnas le cadre de la pimaatomrrogn indicative.

Régularisation de fin de période

Lorsqu'il est constaté en fin de période que la durée alnnelue de trvaail ecetiff est dépassée, les hereus effectuées au-delà de cttee durée snot payées et oveurnt doit :

- siot à un roeps cuptmeosnear caposrdenrnot à la motoiraajn puor hueres supplémentaires, puls le cas échéant, le rpeos cosemeaptnur légal, et à un repos spécifique canpoednrsrot à 10 % de ces heeurs excédentaires ;

- soit, dnas le cas d'accord d'entreprise, à une moaorjtajn puor hueres supplémentaires, le cas échéant au repos coeaumnpestr légal, et à tuot atrue cnrtitpareoe définie par l'accord d'entreprise, par emplxee l'alimentation du cpmote épargne-temps.

C. - Doopsitisins spécifiques aux salariés

sous coartnt à durée déterminée

Les salariés embauchés suos crtoant à durée déterminée puevent être visés par la modulation, ccei daenvt tuofoteis être précisé dnas luer cotrnat de travail. Le décompte des hurees srea effectué sur la durée de luer contrat.

4.4.2. Annualisation

Sans préjudice de l'application pbolsise des dtpoioissnis de l'avenant n° 46 du 2 décembre 1998 à la présente convention, l'annualisation du tpmes de taravil puet être msie en pcalle en apcitoialpn des doniisiostrps du cdoe du tavrail (art. L. 3122-9 à L. 3122-22).

Cette référence aux dsnpoiistots du cdoe du tairavl ne reemt pas en cause les aorccds pirs en aiappotlcin des dtioiipsonss de l'accord n° 48 du 2 décembre 1998.

4.4.3. Oaonatriigsn du tvaairl par cycle

Les entreprises peuvent avoir recours à l'organisation du travail par cycle dans les conditions exigées dans l'article L. 3122-2 à L. 3122-5 du Code du travail. La durée du cycle est limitée à 12 semaines.

#### 4.5. Travail à temps partiel

##### 4.5.1. Définition

Sont considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée du travail est inférieure :

- à la durée légale du travail ou lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, à la durée fixée dans l'entreprise ou l'établissement ;

- à la durée mensuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée dans l'entreprise ou l'établissement ;

- à la durée annuelle résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée dans l'entreprise ou l'établissement diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux et aux jours fériés mentionnés à l'article L. 3133-1 du Code du travail.

##### 4.5.2. Modalités de recours au travail à temps partiel

Le travail à temps partiel peut être mis en place par l'employeur après information, quand elle existe, des instances représentatives du personnel. L'accord du salarié lorsqu'il s'agit de transformer un emploi à temps plein en emploi à temps partiel est obligatoire ; un refus de sa part ne pourra être sanctionné.

Il peut également être mis en place à la demande des salariés. Dans ce cas, le salarié adressera sa demande à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle devra préciser la durée du travail souhaitée ainsi que la date envisagée pour sa mise en œuvre et être adressée au moins six mois avant cette date.

Selon le même formalisme, l'employeur répondra au salarié dans les 3 mois suivant la réception de sa demande. Il devra être en mesure de justifier objectivement les raisons de son refus.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet, et les salariés à temps complet désirant accéder au temps partiel, dans le même établissement ou à défaut dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi correspondant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur doit porter à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondant.

##### 4.5.3. Le contrat de travail des salariés à temps partiel

Ce contrat de travail est nécessairement écrit et doit contenir les mentions et précisions légales (L. 3123-14 du Code du travail).

##### 4.5.4. Les heures complémentaires

Le nombre d'heures complémentaires effectuées par un salarié à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ne peut être supérieur au tiers de la durée habituelle de travail ou mensuelle prévue dans son contrat.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectué par un salarié au-delà de la durée légale du travail ou à la durée fixée dans l'entreprise ou l'établissement.

Chacune des heures complémentaires effectuée au-delà du dixième de la durée habituelle ou mensuelle de travail prévue dans le contrat doit être soumise à une majoration de salaire de 25 %.

Le refus d'effectuer des heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. Il en est de même à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé

du nombre d'heures complémentaires prévues.

##### 4.5.5. Heures collectives

a) Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que ceux reconnus aux salariés à temps complet, et notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation.

La période minimale de travail continué journalier est de 2 heures.

Au cours d'une même journée, les heures de travail des salariés à temps partiel ne peuvent comporter plus d'une interruption ou une interruption supérieure à 2 heures.

b) Dans le cadre d'un établissement de contrat(s) de travail à temps complet en contrat(s) à temps partiel à l'initiative de l'entreprise :

- le maintien de l'assiette des contributions de sécurité sociale est garanti sur la base du salaire à temps plein de l'intéressé, dans le cadre de la législation (art. L. 241-3-1 CSS). Il est formalisé par un accord écrit entre l'employeur et le salarié ou entre l'employeur et les salariés, en cas d'alternative à un licenciement économique.

- les entreprises sont encouragées à maintenir l'assiette de cotisations de retraite complémentaire :

- par accord collectif d'entreprise ;

- ou par un accord entre l'employeur et la majorité des salariés lorsque la représentativité du contrat de travail constitue une alternative à un licenciement collectif économique, ou dans le cas contraire d'un accord conclu individuellement avec chaque salarié [délibération ARGIC 25-IX et ACRRO 1) 22-A-VIII].

- la plage horaire normale de travail est de 4 heures.

##### 4.5.6. Temps partiel annualisé

Le nombre d'heures travaillées est déterminé sur l'année.

Le temps partiel annualisé permet de faire alterner des périodes de travail et des périodes de non-activité pour une durée moyenne de travail annuel correspondant à un temps partiel.

Sont considérés comme salariés à temps partiel annualisé les salariés travaillant 1 415 heures maximum.

En application de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 il n'est pas possible de conclure de contrats à temps partiel annualisé.

Toutefois, les contrats conclus avant cette date sur la base des dispositions de l'article L. 212-4-3 révisé en vigueur. Pour ces derniers, les heures complémentaires excédant le 1/10 de la durée annuelle fixée au contrat sont majorées de 25 %.

##### 4.5.7. Temps partiel modulé

Pour les salariés des entreprises dont l'activité est fluctuante, pour des raisons indépendantes de la volonté du chef d'entreprise, il peut être prévu que la durée habituelle de travail varie, dans les limites énoncées ci-après, sur tout ou partie de l'année à condition que sur une période de 12 mois consécutifs la durée habituelle n'excède pas en moyenne la durée habituelle stipulée au contrat de travail.

La période minimale de travail continué journalier est de 2 heures.

Au cours d'une même journée les heures de travail des salariés à temps partiel ne peuvent comporter plus d'une interruption ou une interruption d'une durée supérieure à 2 heures.

La durée habituelle de travail de travail effectif peut varier entre 7 heures et 34 heures sans toutefois pouvoir dépasser le 1/3 de la durée habituelle stipulée au contrat de travail.

Lors de l'embauche du salarié, et au début de chaque période de 12 mois consécutifs, l'employeur communique par écrit au salarié à temps partiel modulé la proportionnalité itnivad de la durée du travail répartie sur cette période et les horaires de travail correspondants.

Les horaires de travail peuvent être modifiés par l'employeur. Cette modification ne peut s'appliquer moins de 3 jours calendaires après la date à laquelle le salarié a été informé du nouvel horaire.

La durée du travail du salarié à temps partiel sera décomptée de manière hebdomadaire, selon les moyens les plus appropriés, et fera l'objet d'un récapitulatif en fin de période.

Lorsque sur la période de 12 mois consécutifs l'horaire réellement effectué par le salarié a dépassé la durée hebdomadaire fixée au contrat et calculée sur cette période, l'horaire prévu dans le contrat est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours ouvrés et, sauf opposition du salarié intéressé, en ajustant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

L'affectation des jours de repos des salariés soumis à une semaine de travail en jours.

#### Affectation des jours de repos communs

Peuvent être affectées les heures acquises au titre de la création d'emplois ou de la mise en place de nouvelles activités de travail au titre du repos cumulé de 7 heures de repos cumulées par l'article 38 sur la durée et l'organisation du temps de travail.

Lorsqu'une entreprise décompte les jours de congés payés en jours ouvrés, l'accumulation de 7 heures de repos cumulées par l'article 38 sur la durée et l'organisation du temps de travail.

Lorsqu'une entreprise décompte les jours de congés payés en jours ouvrables (1 semaine à 6 jours ouvrables du lundi au samedi inclus), l'accumulation de 5,83 heures de repos cumulées par l'article 38 sur la durée et l'organisation du temps de travail.

## Article 39 - Compte épargne-temps

En vigueur étendu en date du 23 sept. 2014

### 1. Objet

Le compte épargne-temps a pour objet de permettre au salarié qui le souhaite d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération immédiate ou différée.

### 2. Salariés bénéficiaires

En sont bénéficiaires tous les salariés de l'entreprise dès lors qu'ils sont titulaires d'un contrat de travail.

### 3. Alimentation du compte

Il est bien précisé que si les modalités d'alimentation du compte épargne-temps relèvent de la volonté des partenaires sociaux, l'usage de ce dispositif ne peut en aucun cas être imposé au salarié.

Le compte épargne-temps peut être alimenté par :

? des temps de repos ;

? des éléments de rémunération.

#### 3.1. Alimentation en temps de repos

A défaut d'un accord d'entreprise déterminant un nombre de jours différent, le nombre de jours de repos peut être affectés au CET ne pourra dépasser 15 jours par an et 25 jours par an pour les salariés à compter de 50 ans.

#### Report de congés payés

Tout salarié peut décider de porter sur son compte tout ou partie du congé annuel excédant la durée de 24 jours ouvrables.

La date limite pour prendre une telle décision devra être déterminée par le chef d'entreprise, dans le cadre du droit qu'il détient, de par l'article 32 de la convention collective, de fixer les dates et répartition des congés après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Affectation de jours de repos liés à la réduction du temps de travail (JRTT)

Cela concerne les jours de repos liés à la réduction du temps de travail sur une base annuelle ou sur 4 semaines.

### 3.2. Alimentation en éléments de salaire

Tout salarié peut décider d'affecter une partie ou la totalité de sa prime annuelle à son compte épargne-temps, en fonction des modalités de répartition de cette prime en vigueur dans l'entreprise (art. 41 de la convention) ; les jours épargnés ainsi versés par le salarié sont abondés de 10 % par l'entreprise.

Tout salarié peut également décider d'affecter à son compte épargne-temps tout ou partie des primes de fin de carrière que ce soit dnot il bénéficie à titre conventionnel.

La tarification d'une prime en heures de congés destinées à être transformées en jours de congés et versées au compte épargne-temps s'obtient en divisant la prime par le salaire horaire de base de l'intéressé ; ou encore, s'il s'agit d'un salarié dnot le salaire est mensuel, en divisant le salaire mensuel par 151,67.

Dans l'un ou l'autre cas, le salaire de base pris en considération est celui indiqué sur la feuille de paie du salarié au moment de la versement de la prime en heures.

Les bases de calcul des heures en jours de congés sont celles indiquées au paragraphe « Affectation des jours de repos communs », à savoir :

? 7 heures : 1 jour ouvré pour une semaine de 5 jours ouvrés ;

? 5,83 heures : 1 jour ouvrable pour une semaine de 6 jours ouvrables.

### 3.3. Alimentation du congé de fin de carrière

En cas d'utilisation du compte épargne-temps par un salarié pour le congé de fin de carrière, les droits du salarié sont majorés par l'entreprise et évalués en jours :

? de 10 % pour les congés inférieurs à 66 jours ouvrés ;

? de 15 % pour les congés compris entre 66 et 132 jours ouvrés ;

? de 20 % pour les congés supérieurs à 132 jours ouvrés.

### 4. Utilisation du compte

Les droits affectés au compte épargne-temps peuvent être utilisés dans un délai de 5 ans à compter de la date à laquelle le salarié a accumulé un nombre de jours équivalant à 2 mois. Ce délai d'utilisation n'est pas applicable aux salariés de 50 ans et plus.

Les employeurs organiseront, dans la mesure du possible, un aménagement des horaires de travail tenant compte des obligations familiales et plus spécifiquement de celles liées à la qualité de père ou de mère.

#### 4.1. Fcmeennniat d'un congé

Les modalités de la prise d'un congé et de la demande d'autorisation sont déterminées par accord d'entreprise, en tenant compte toutefois de la réglementation en vigueur.

A défaut d'accord, les modalités suivantes sont applicables.

Le compte épargne-temps a pour vocation de faciliter la rémunération de congés en plaçant dans le solde. Il s'agit notamment du congé parental du congé pour création d'entreprise, congé sabbatique ou d'un congé de solidarité internationale, congés pris selon les modalités prévues par le code du travail.

Si le compte est immanquablement prouvé au regard de la durée du congé, le solde pourra être pris au titre de congé dans le solde.

Le compte épargne-temps peut également servir à un congé pour convenance personnelle, sollicité 3 mois à l'avance par écrit ; l'employeur devra répondre dans un délai de 1 mois ; tout défaut de réponse sera considéré comme une acceptation, tout refus devra être motivé. Le salarié doit la demande à l'objet d'un refus peut de nouveau solliciter une demande de congé qui ne peut alors être refusée.

Seule peut être envisagée la prise d'un congé à temps complet et irrémédiablement d'une durée minimale de 2 mois.

##### 4.1.1. Rémunération du congé

Les sommes versées au salarié à l'occasion de la prise d'un congé sont calculées sur la base du salaire perçu par l'intéressé au moment de son départ en congé.

Les versements sont effectués en une seule fois sauf si ce versement est néfaste à l'équilibre de l'entreprise, auquel cas celle-ci serait fondée à organiser des versements échelonnés.

Le nombre de jours capitalisés en compte est donc multiplié par le taux de salaire journalier calculé sur la base de son salaire au moment de la prise du congé.

Le congé pris par le salarié peut n'être rémunéré que partiellement. Tel est le cas lorsque par exemple un salarié n'ayant capitalisé que 3 mois de congé prend un congé de 6 mois.

Cette rémunération est versée à court terme, dans les conditions du droit commun.

##### 4.1.2. Droit à réintégration au terme du congé

Le contrat de travail est suspendu pendant la durée du congé.

A l'issue de ce congé, le salarié est réintégré dans son précédent emploi. A défaut, il lui sera proposé un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

#### 4.2. Itisnadoneimn

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour indemniser des heures non travaillées résultant du passage à un temps partiel coïncidant ou d'un temps partiel dans le cadre d'un congé parental.

Le compte épargne-temps peut être aussi utilisé dans le cadre d'un départ aménagé en retraite, ou d'un congé de fin de carrière d'au moins 2 mois, selon le nombre de jours capitalisés ; il est accordé dans autres conditions.

#### 4.3. Aeurts ancfaitffos

Tout salarié peut bénéficier volontairement à ses droits à congés

portés au compte et obtenir le versement anticipé d'une indemnité complémentaire à l'épargne capitalisée. Le déblocage est anticipé lorsqu'il s'inscrit dans le cadre d'une rupture du contrat de travail dans les conditions fixées par le point 5 du présent article.

Le salarié peut sur sa demande et en accord avec son employeur, utiliser les droits affectés sur le compte épargne-temps pour compléter sa rémunération. Tout salarié peut également débloquent ses droits portés au compte, quelle que soit la nature de l'utilisation envisagée, dès lors qu'il est titulaire d'un compte épargne-temps depuis au moins 5 ans à compter de l'ouverture du compte.

Il est rappelé que, selon les dispositions du code du travail, la violation des droits affectés au compte épargne-temps au titre du congé annuel n'est possible que pour ceux versés qui excèdent la durée de 30 jours.

S'agissant des personnes ne remplissent pas la condition d'ancienneté, elles ne peuvent débloquent leurs droits que dans les hypothèses suivantes :

? mariage de l'intéressé ou conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé ;

? naissance ou arrivée au foyer en vue de son aîné d'un troisième enfant, plus de quatre enfants s'il n'y a pas ;

? divorce, séparation ou dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont atteints d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins 1 année au domicile de l'intéressé ;

? invalidité du salarié, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité, cette invalidité s'appréciant au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ;

? décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité ;

? création ou reprise par le bénéficiaire, son conjoint ou la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, agricole ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2 du code du travail, à l'installation en vue de l'exercice d'une activité professionnelle non salariée, ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production (hypothèse où l'intéressé ne remplait pas les conditions pour bénéficier d'un congé spécifique à la création d'entreprise) ;

? à l'acquisition ou à l'agrandissement de la résidence principale sous réserve de l'existence d'un prime de construction ou d'une déclaration préalable de travaux ou à la mise en état de la résidence endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;

? situation de dépendance du salarié, définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation ;

? cas de catastrophe naturelle ;

? allocation d'un plan d'épargne (PEE, PEI, PERCO, PERCOI) ;

? faillite des établissements de retraite supplémentaires à caractère collectif ;

? procéder au rachat de cotisations d'assurance vieillesse, rachat d'années incomplètes ou de périodes d'études (art. L. 351-14-1 du code de la sécurité sociale).

#### 5. Transférabilité des droits et rattachement des droits à congés

Les droits à congés sont transférés lorsque le contrat de travail fait l'objet d'un transfert à une autre société du même groupe. Il en sera de même en cas de fusion, d'absorption ou de dissolution de la société dès lors que les engagements de l'entreprise au regard du compte épargne-temps sont effectivement repris par le traité d'apport.

Dans le cas contraire, cmmoe en cas de rurturpe du cnatort de tavriral ou de rnoencenemt à la psire d'un congé, l'intéressé a droit au vseerment d'une indemnité crrhoaeosdnpt aux diorts aicuqs au mmoent de la rémunération ou de la rtrupue du contrat.

Cette indemnité srea versée en une seule fios :

? siot 3 mios après la rcnenaotioin à la pirse d'un congé ;

? siot dès la fin du cnratot de tiavarl en cas de rpuurte de ce catonrt (c'est-à-dire au puls trad à la fin du préavis).

6. Poalfnd des dtoris auqcis

A défaut d'un acorcd ccleltiof d'entreprise aynat puor ojebt de grtniaar la ftcairon des dtoirs acquis, ctovnires en unité monétaire, qui excède le paoflnd gaiarnte par l'association puor la gtieson du régime d'assurance des créances des salariés (AGS), lsroque les drotis épargnés sur le ctmope épargne-temps, cvtinroes en unités monétaires, excèdent le plofnad maimuxm garnati par l'AGS une indemnité credaonpronst à la cisernvoon monétaire de l'ensemble des diorts aciuqs est versée au salarié.

Article 40 - Maintien de salaire en cas d'incapacité temporaire de travail et garanties complémentaires de prévoyance

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les salariés bénéficient des gneatiars décrites ci-après.

40.1. Miainetn de srailae en cas d'incapacité tmporaiere de taivral et geiraants complémentaires de prévoyance

Les tllruaiervas sanorilienss bénéficient de la gjaanrte incapacité traprmioee de trivaal lorsqu'ils ont travaillé dnas l'établissement considéré pndneat au minos 1 200 heeures réparties sur au puls 8 mios d'une même année civile.

Les trvilarulaes ietetittnnrms bénéficient de la garainte incapacité terarpiome de tavaril lorsqu'ils ont travaillé dnas l'établissement considéré pneadt au mions 1 200 hreues réparties sur mions de 10 mios d'une même année civile.

Les tarilalverus ssionrneais et les trairveulals irtttenintmes qui ne rmisnspleet pas les ctinodinos ci-dessus bénéficient uniquement, dès luer entrée dnas l'entreprise, des dsponoiisits releiatvs à l'accident du tiavral aevc hpitsaatoislon et, après 2 mios de présence dnas l'entreprise, des diioosnpsits rivteaels à l'accident du tvairal snas hospitalisation.

Chaque maalide ou acneidct dûment constaté par ccrieaiftt médical et contre-visite, s'il y a lieu, pirs en cgrahé par la sécurité slaoice dnnoe leiu au vmere nest d'indemnités aux salariés par l'employeur dnas les ctinodins suievants :

1. Imsiidantnoen de l'accident du tavaril aevc hospitalisation

Aucune ancienneté : 180 juors indemnisés à 90 %, vnmseeret des indemnités à piartr du juor de la pirse en cgarhe par la sécurité sociale.

2. Idmstaneiinon de l'accident du tvarail snas hospitalisation

Ancienneté de 2 mios : 180 juros indemnisés à 90 %, veeemnsrt des indemnités à pirtar du juor de la pisre en caghre par la sécurité sociale.

3. Inmiednstioan de l'accident du tjaert aevc hospitalisation

Ancienneté de 6 mios : 180 juors indemnisés à 90 %, veenmsert des indemnités à prtiar du juor de la psrie en cahрге par la sécurité sociale.

4. Iadimnitosenn de l'accident du terajt snas hospitalisation

Ancienneté de 6 mios : 150 jrous indemnisés à 90 %.

A cspotmer de 26 ans d'ancienneté : 150 jruos indemnisés à 90 % plus 10 jruos indemnisés aux 2/3 de la rémunération.

A ctmpoer de 31 ans d'ancienneté : 150 jruos indemnisés à 90 % plus 30 jrous indemnisés aux 2/3 de la rémunération.

Le veeesrmnt des indemnités iientvernt à cmpeotr de la psrie en crgahe par la sécurité sociale.

5. Ioedinnitasmn de la mdaliae aevc hospitalisation

6. Iteadsinmnion de la mdliaie snas hospitalisation

Ancienneté	Nombre de jours indemnisés à 90 %	Nombre de jours indemnisés à 75 %
De 6 mios à 10 ans	45	135
De 11 à 15 ans	50	130
De 16 à 20 ans	60	120
De 21 à 25 ans	70	110
De 26 à 30 ans	80	100
A piartr de 31 ans	90	90

Versement des indemnités du juor de la psrie en crghae par la sécurité sociale.

Ancienneté	Nombre de jours indemnisés à 90 %	Nombre de jours indemnisés à 75 %
De 1 an à 10 ans	45	105
De 11 à 15 ans	50	100
De 16 à 20 ans	60	90
De 21 à 25 ans	70	80
De 26 à 30 ans	80	80
A pratir de 31 ans	90	90

Versement des indemnités à prtair du 6e juor d'absence.

Base de claucl des versements

Les vnrteeemss snot calculés sur la rémunération btrue que le salarié aruiat perçue s'il aaiyt continué à travailler, déduction fiate du mntoant des indemnités breuts que l'intéressé reçoit de la sécurité saicloee (ou de l'équivalent s'il est hospitalisé) et, le

cas échéant, de tuot aurt régime de prévoyance caomnrotp poiictaraptin de l'employeur puor la prat crnaeodnsport à ctete participation.

#### Point de départ des versements

En ce qui ccorne les aedctncis du tviaarl aevc ou snas hospitalisation, les anecdtics du trajet, la mdilaae aevc hospitalisation, les veernsmtes débutent du juor de la prise en craghe par la sécurité sociale.

En ce qui crcenne la madiale snas hospitalisation, un délai de crancee est institué. Le vmnreseet arua leiu à partir du 6e jour.

Ce délai de cerncae est calculé à partir du début de l'absence puor maladie, tel qu'il est constaté par l'avis d'arrêt de tavaril médicalement certifié.

Lorsque le début de l'absence ne csponrroed pas aux idiantincos cteunoens dnas ce document, c'est à celui-ci qu'il cinnoevt de se référer en atpclopaiin du pgaapharre 1 de l'accord de missonautelain qui dsipsoe que " cqhuae mdialae ou aicednt dûment constaté par cicfiaertt médical dnnoe leiu au vrsneemet d'indemnités par l'employeur au salarié dnas les cinodionts snvituaes ".

Conséquences d'un tarvail à mi-temps, médicalement prescrit, sur les dirots à isnimndtieaon d'un salarié

Lorsque, à la situe d'un andcseit ou d'une maladie, le médecin du salarié priscet à l'intéressé un tviaral à mi-temps et que ctete décision est acceptée par la sécurité sociale, celle-ci cutnnoie à vrseer au salarié les indemnités journalières qu'elle lui acoracdit lorsqu'il était dnas l'incapacité tltoae de travailler.

Il apparaît dnoc que, puor la sécurité sociale, le tavaril à mi-temps s'analyse dnas ce cas cmome la psiouurte de la mdialae ou de l'accident dnot aiavt été vitmcie le salarié à l'origine.

L'employeur qui a accepté la rpsiere du tiaavr du salarié dnas ces cndniitoos diot tiner cptome de la poisoitn de la sécurité slaoie et dnoc considérer que l'incapacité du salarié se pirusut et peut, le cas échéant, lui deonnr diot au bénéfice des indemnités complémentaires.

Il en découle que :

1. Si le taotl des smomes perçues par le salarié-salaire au trite du taavr à mi-temps, indemnités journalières de sécurité sociale, indemnités éventuelles srviees par un régime de prévoyance caoptmnort piiarttpican de l'employeur et puor la prat cenrrsnadpoot à cttee participation-est inférieur à ce qu'aurait perçu le salarié s'il n'avait pas travaillé à mi-temps, l'employeur drvea veesr à l'intéressé des indemnités complémentaires penandt une durée et à cnuncerore des tuax prévus par l'article 40.1.

2. Dnas le cas où l'intéressé dievart iomptnrerre son tviraal à mi-temps, le sralaie à pernrde en considération puor l'application des dsitoispinos de l'article 40.1 seriat culei que l'intéressé aairut perçu s'il aiavt continué de tleilavar à tepms plein.

Ces gintareas s'entendent puor la ftoircan raesntt à ciorur de la période ienabilnsdme au tirte des tuleaabx précédents ; eels prementet d'éviter, en tuot état de cause, que les rseorusecs sneoit inférieures à ce qu'elles auanerit été s'il n'y aivat pas eu tvarail à mi-temps.

#### Définition de l'hospitalisation

Il n'existe aucue définition légale de l'hospitalisation d'après les iditncinaos données par la sécurité scloaie et l'assistance piubugle :

-il y a hittasoiloipasn dès l'instant où une pnnresoe est soignée à demeure, c'est-à-dire hébergée dnas un établissement pbulic ou privé agréé par la sécurité slaoie ;

-cette hospitalisation, même lsrouqe sa durée est inférieure à 24 heures, est attestée par un beultlin d'admission, délivré par l'établissement hospitalier, et ctete formalité pmeret la

ftticouaran du séjour de l'intéressé dnas cet établissement. Le betliuln d'admission premet de dntugiseir l'hospitalisation de la coistntluaon ;

-à cette htioitlsioisaapn clissqae il cvoiennt d'assimiler l'hospitalisation de juor et à diomilce dnot l'existence peut, en tuote hypothèse, être établie par un ctaircfrit de sttiauoïn émanant de l'établissement hospitalier.

#### Limites des grniaates apportées

En tuot état de cause, les gnreaatis de sialeras apportées ne dnvieot pas cindorne à veersr à l'intéressé, cmptoe tneu des semoms de totue povrcnneae teels qu'elles snot définies ci-dessus, perçues à l'occasion de la maladie, de l'accident du tiavarl ou de la maternité, un matonnt supérieur à la rémunération nttee qu'il aiat emeveffitenct perçue s'il aviat continué de travailler, suos déduction de la rémunération cenoarnspodt au délai de franchise.

Au cas où pelruisus acbneses puor mailade ou acidentc ierveindtennairt au corus d'une même année civile, l'intéressé sierat indemnisé puor cachune de ces aseebcns dnas les conoinids indiquées aux paphrhaeags ci-dessus snas totieofs que le nmrobe des journées indemnisées puissent, panednt liatde année civile, dépasser au taotl le mmixaum prévu sleon la csuae de l'absence. Lsrque la cuase des aneesbcs a été sescvesunemict la madalie et l'accident, le mxmuam à pednrre en considération est ceuli qui coeonprsd au cas de l'accident.

La rthcuae rounecne cmome tllee par la sécurité slaoie ne donne pas leiu à aotiaipln de délai de franchise, qu'elle iteinrnvene ou non au cours de la même année cvliie que la première interruption.

Au cas où pnnedat la période d'indemnisation il y aiat ruutpre du crtonat de travail, le salarié intéressé bénéficierait du reualqit des dtoris à iistdmiaaeonn oervtus au trite de la midlaae ou de l'accident en csuae jusqu'à épuisement de ces dtoris snas qu'aucune nuvloele maidlae ou auucn nvueol adniecct snnvaerut après la rrutpue du ctoarnt de taairvl pisuse ouvrir de nuoavux droits.

Il est précisé que lorsqu'il y a puotsiure de l'indemnisation après la ruutpre du contrat, les semmos versées par l'employeur au salarié ne snot puls ailismblseas à un slaaire et n'ont dnoc puls à setpuopr les cooiinttsas de sécurité soiaele et des régimes complémentaires (directive ASCOS aux URSSAF-30 mras 1972, prhargape 17) ni à être déclarées cmome slaiaie au fsic (mais cmome " pnsioen ", inoitructsn filscas du 18 février 1972, pphargaae 9).

L'ancienneté prise en cptome puor la détermination du droit à iodtemiasnnn s'apprécie au piemerr juor de l'absence ; toutefois, si un salarié acquiert, peadnt qu'il est aesbnt puor miaalde ou accident, l'ancienneté rqjusee puor bénéficiier de ces dispositions, il lui en est fiat application, puor la période d'indemnisation ratsnet à cuoirr snas qu'il y ait leiu d'observer de délai de fcairnhe si celui-ci a déjà couru.

Modalités de vemerent des compléments de saraile par les employeurs

Les eumrloypes derovnt procéder à ces vsmrneetes dès que la prise en craghe par la sécurité slaoie est établie (c'est-à-dire, par exemple, à réception du pmeerir décompte de la sécurité sociale), aevc vsereenmt d'un acptmoe si plssobie dès le piemerr mois, puis, si l'indisponibilité se prolonge, venrsemset des indemnités à ianvreeltls réguliers et, de préférence, aux detas hbliieetaus de paie.

#### 40.2. Grainetas complémentaires de prévoyance

Le présent régime est alaplbcie à l'ensemble du personnel.

Toutefois, lorsqu'il est fiat référence dnas les dsioisonitps de l'article 40 aux "ouvriers, employés, tnccienehis et antegs de maîtrise" cela s'entend par les salariés n rneleavt pas des actelris 4 et 4 bis de la ctineonovn cclletvoie ntialnoae de rteatrie et de prévoyance des cdreas du 14 mras 1947.

##### 40.2.1. Lgoune maladie

Il est versé au salarié en arrêt de travail consécutif à une maladie ou à un accident, posé ou non, par la sécurité sociale, des indemnités journalières, complémentaires aux indemnités journalières brutes versées par la sécurité sociale, jusqu'à lui garantir 75 % de son salaire brut tel que défini à l'article 40.1 jusqu'au 1<sup>er</sup> jour d'arrêt de travail.

Cette indemnité est versée au salarié en cas d'une maladie de 150 jours d'arrêt de travail continu. Toutefois, en cas de décès de la présente garantie avec le maintien de salaire prévu à l'article 40.1, la présente garantie s'applique dès lors que les droits ouvrés au salarié en vertu des règles énoncées par l'article 40.1 ont été épuisés.

Le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, ne prouve pas l'intérêt à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Les indemnités journalières complémentaires sont suspendues ou cessent quand la sécurité sociale s'applique ou cesse de verser de ses prestations, notamment en cas d'invalidité, de décès ou de liquidation de la pension de vieillesse.

Au cas où pendant la période d'indemnisation il y aurait rupture du contrat de travail, le salarié intéressé bénéficierait du rattachement des droits à l'indemnité de congés payés au titre de la maladie ou de l'accident en cause jusqu'à épuisement des droits liés au fait générateur de l'application du présent article.

#### 40.2.2. Garantie décès

##### a) Garantie et montant de la prestation

En cas de décès d'un salarié avant sa mise ou son départ à la retraite, il est versé au (x) bénéficiaire(s) un capital dont le montant est fixé :

- à 100 % du salaire annuel brut de référence ;

- majoré de 20 % du salaire annuel brut de référence par enfant à charge tel que défini au a de l'article 40.2.4.

##### b) Garantie d'allocations

Sous réserve que, à la date de son décès, il ne soit ni marié ni n'ait conclu un pacte civil de solidarité (Pacs) avec un nouveau partenaire, le décès postérieur ou simultané du conjoint du salarié, ou du partenaire de Pacs, alors qu'il repose au jour du décès ou qu'il ait été déclaré en état de décès, entraîne le versement à l'ensemble (par parts égales entre les enfants) d'un capital égal à celui versé lors du décès du salarié.

##### c) Salaire de référence

Le salaire de référence correspond à la rémunération annuelle brute avant déduction de l'impôt au cours des 4 trimestres précédant le décès, le cas échéant reconstituée.

##### d) Désignation du bénéficiaire

En cas de décès du salarié, le bénéficiaire du capital est la personne qui a été désignée par le salarié. À défaut de désignation expresse ou en cas de décès des bénéficiaires désignés auparavant antérieurement à celui du salarié, le capital est versé dans l'ordre de préférence suivant :

- au conjoint non séparé de corps ni divorcé, ou au partenaire de Pacs ou au concubin ;

- à défaut, à ses enfants par parts égales ;

- à défaut, à ses ascendants par parts égales ;

- à défaut, aux enfants naturels à charge au sens fiscal par parts égales ;

- à défaut, à ses autres héritiers par parts égales.

#### 40.2.3. Garantie invalidité absolue et définitive 3e catégorie

##### a) Définition de la garantie

Un capital est versé au salarié reconnu en invalidité absolue et définitive 3e catégorie par la sécurité sociale.

##### b) Montant de la prestation

Le salarié déclaré en invalidité 3e catégorie par la sécurité sociale perçoit un capital dont le montant est fixé en cas de décès.

Le capital est versé en quatre fois (une fois tous les 3 mois). Le premier versement intervient le premier jour du mois suivant le classement en invalidité 3e catégorie.

Le versement de la prestation d'invalidité absolue et définitive 3e catégorie libère l'organisme assureur des garanties décès et d'allocations prévues au 40.4 du présent avenant.

#### 40.2.4. Garantie éducation

En cas de décès du salarié, ou d'invalidité absolue et définitive, une rente est versée conformément à ses enfants à charge tels que définis à l'article au a du présent article.

Le montant de la rente varie en fonction de l'âge du bénéficiaire :

? 6 % du salaire de référence jusqu'au 12e anniversaire ;

? 8 % du salaire de référence après le 12e anniversaire jusqu'au 18e anniversaire ;

? 10 % du salaire de référence après le 18e anniversaire jusqu'au 26e anniversaire.

Le montant de la rente est doublé lorsque les enfants sont ou étaient enfants de père et de mère.

La rente est viagère si l'enfant est reconnu invalide avant son 26e anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale ou tant qu'il bénéficie de l'allocation handicapée et tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civile, sous réserve d'être âgé de moins de 26 ans à la date du décès du salarié.

##### a) Bénéficiaires

Sont bénéficiaires de la rente les enfants à charge du salarié au moment de son décès ou de son classement en invalidité absolue et définitive. Sont considérés comme enfants à charge, indépendamment de la situation fiscale :

? les enfants à naître ;

? les enfants nés viables ;

? les enfants naturels ? c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du concubin ou du partenaire lié par un Pacs ? du salarié décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur tutelle n'est pas tombée au profit d'un établissement.

Sont également considérés comme enfants à charge au moment du décès du salarié les enfants du salarié, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, naturels :

? jusqu'à leur 18e anniversaire, sans condition ;

? jusqu'à leur 26e anniversaire, et sous condition si :

? de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou postsecondaire ;

? d'être en apprentissage ;

? de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des établissements généraux d'enseignement et de formation dispensés pendant le temps

de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en exercice d'une ou de plusieurs activités professionnelles en rotation avec les entreprises reçues ;

? d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrit auprès de Pôle emploi comme demandeur d'emploi, ou saisi de la formation professionnelle ;

? d'être employé dans un EAT ou dans une entreprise adaptée en tant que travailleur handicapé ;

? dans l'attente de durée en cas d'invalidité avant l'âge 26 anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou en tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et en tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile, sous réserve d'être âgés de moins de 26 ans à la date du décès du participant.

## b) Sauf de référence

Le salaire de base servant au calcul des prestations de retraite au salaire effectivement versé au salarié dans sa dernière catégorie d'emploi par son dernier employeur et qui a donné lieu au paiement de cotisations au titre de l'année civile précédant l'événement ouvrant droit aux prestations.

En cas d'arrêt de travail n'ayant pas donné lieu à une rémunération complète, celle-ci est reconstituée sur la base de celle qu'il aurait perçue durant l'année entière, en prenant comme référence les éléments de rémunération antérieurs à l'arrêt de travail.

Si l'arrêt de travail est antérieur à l'année civile précédant l'événement, le salaire de base ainsi reconstitué est revalorisé d'un pourcentage fixé par le conseil d'administration de l'Union-OCIRP.

Le salaire net est le salaire intégral sans limitation.

## 40.3. Assurance des garanties(1)

L'employeur assure les garanties prévues par l'article 40 auprès d'un organisme (désigné ci-après ? l'organisme ?) de son choix après consultation du comité social et économique quand il existe.

Les répartitions des taux de cotisation entre l'employeur et le salarié sont les suivantes :

? cotisation mensuelle de salaire en cas d'incapacité temporaire de travail : supportée à 100 % par l'employeur ;  
? cotisation de la part de la charge de l'employeur et 23,3 % à la charge du salarié ;  
? cotisation décès et invalidité temporaire et définitive 3e catégorie : 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié ;  
? cotisation rente éducation : 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

Pour chacune des trois dernières garanties citées, il est défini un pourcentage des taux de cotisation de référence.

Quand l'entreprise est dotée d'un comité social et économique, dès lors que le choix de l'organisme assureur des garanties professionnelles ainsi que les conditions de leur assurance ont fait l'objet d'une décision du comité social et économique, si le taux de cotisation appliqué dans l'entreprise dépasse de plus de 15 % le taux de référence conventionnel, le surcoût occasionné sur la part mensuelle supportée par le salarié est pris en charge par l'employeur. En l'absence de décision du comité social et économique, si le taux de cotisation appliqué dans l'entreprise dépasse le taux de référence conventionnel, le surcoût occasionné sur la part mensuelle supportée par le salarié est pris en charge par l'employeur.

Quand l'entreprise n'est pas dotée d'un comité social et économique, dès lors que le taux de cotisation appliqué dans l'entreprise dépasse de plus de 15 % le taux de référence conventionnel, le surcoût occasionné sur la part mensuelle supportée par le salarié est pris en charge par l'employeur.

Les cotisations sont mises à la charge du salarié moyennant paiement des cotisations à l'organisme assureur.

Toutefois :

? pour le salarié dont le contrat de travail est en vigueur, en arrêt de travail et indemnisé à ce titre par l'organisme, le maintien des cotisations sociales par l'entreprise intervenant dans le paiement des cotisations sociales à compter du premier jour d'indemnisation par l'organisme. L'exonération de cotisations sociales dès le premier jour de reprise du travail par le salarié ou dès la cessation ou suspension des prestations par l'organisme.

Lorsque le salarié perçoit un salaire réduit pendant la période d'indemnisation complémentaire de l'organisme, les cotisations sociales et les cotisations finançant l'ensemble des garanties sont dues sur la base du salaire réduit.

En outre, le maintien de cotisations et l'exonération des cotisations sont dues dès la survenance de l'un des événements suivants :

1. Suspension ou cessation des prestations en espèces de la sécurité sociale ;
2. Date d'effet de la liquidation de la pension viagère de la sécurité sociale du salarié ;
3. Décès du salarié.

Les cotisations et agnées de maîtrise pour lesquelles l'entreprise est le bénéficiaire du régime de prévoyance des cadres en application de l'article 4 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres (anciennement article 36 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947), au même titre que les cotisations relevées de l'article 2.2 du même accord (anciennement article 4 bis de la convention du 14 mars 1947), doivent bénéficier de garanties au moins équivalentes à celles prévues par le présent article 40.

(1) Article étendu sous réserve du respect des articles L. 932-9 du code de la sécurité sociale, L. 221-8 du code de la mutualité et L. 113-3 du code des assurances relatifs aux conditions de résiliation des contrats d'adhésion en cas de non-paiement des primes ou des cotisations.  
(Arrêté du 30 octobre 2019 - art. 1)

## Article 41 - Prime annuelle

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

Il est institué dans chaque établissement, pour les salariés compatibles au moins 1 an d'ancienneté, une prime annuelle qui se substitue à la prime de vacances et de fin d'année, et qui est calculée au prorata du temps de travail effectif de l'intéressé au cours d'une période de référence déterminée pour l'établissement ; le temps de travail pris en considération comprend les périodes qui lui sont assimilées pour le calcul de la durée du congé payé.

Cette allocation ne fait pas partie de la rémunération totale retenue pour le calcul de l'indemnité de congé payé. A compter de son montant, elle ne se cumule pas avec toutes autres primes, notamment (à l'exclusion de la part attributive résultant de la loi du 27 décembre 1973 portant modification des ordonnances n°s 59-126, 67-693, 67-694) ou allocations, de caractère annuel et non aléatoire, quelle qu'en soit la dénomination existant déjà sur le plan de l'établissement, ou réintégrée dans les salaires au cours des deux années précédant l'application de la présente mesure ; elle s'imputerait sur tout avantage de même nature pouvant résulter de dispositions légales réglementaires ou conventionnelles d'intervenir ultérieurement.

Cette allocation peut être versée en une ou plusieurs fois. Ses modalités d'application dans l'établissement, et notamment la détermination de la période de référence, ainsi que la ou les dates de versement, sont fixées en accord avec les représentants du personnel visés au dernier alinéa du préambule de l'accord du 3 décembre 1974 sur la mensualisation.

En cas de départ en cours d'année, seul qu'en soit le motif, le salarié reçoit la fraction de prime qui lui est due à la date de



ciotsaen d'effet du contrat.

Cette actilaloon anllenne est égale à 100 % du saailre de bsae de l'intéressé.

Les ataanegys prévus par cet arlicte ne prunort être la cause de réduction des avaegatns aciuqs antérieurement à sa signature, snas ttoofiues qu'il pusise y aovir cumul aevc des avtaanges déjà attribués puor le même oejbt (prime de vacneacs ou pmire de fin d'année).



# TEXTES ATTACHÉS

## Articulation des annexes à la convention collective nationale - Avenant n° 70 du 17 décembre 2004

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

Annexe A. - Ingénieurs et cadres.

Annexe B. - TAM.

Annexe C. - Cafiictisnosals (aucune modification).

Annexe D. - Mltneusosiaian (annexe non cllieonnevontne mias idtnoirute dnass la vseirn éditée par l'ADEPALE).

Annexe E. - Rretatie complémentaire (annexe non cellnooinvtenne mias iottrdiune dnass la viseron éditée par l'ADEPALE).

## Annexe I - Acquisition de l'ancienneté par les travailleurs intermittents antérieurement au 11 août 1986 Avenant n° 70 du 17 décembre 2004

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

Annexe F. - Faoiomtrn (annexe non coinenetnlvlnoe mias irditoutne dnass la vseirn éditée par l'ADEPALE). Cttee axnene rreuopge les adrcocs utiles.

Aeutrs accdrcs (partie non cenneotninolvle mias irontdtiue dnass la vsorein éditée par l'ADEPALE).

(Pour ces annexes, la numérotation n'est pas conventionnelle.)

Accdrcs abrogés

Acordc n° 49 du 2 décembre 1998 rlatief à la réduction du tmeps de traiavl des cadres, techniciens, atnges d'encadrement et commerciaux.

De ceietnras dptionssiiios de l'accord du 5 jelilut 1968 rlaietf aux msruées particulières aelpcblpias au pornensel dceerenmtit concerné par les cintoneaoncrts dnass les irintesdus de la conserve.

L'ancienneté ausciqe au 1er jnievar 1968 srea calculée sur la bsae de 6 mios par année où le caractère intrtiteemnt du taivrall apparaîtra.

Puur les périodes postérieures, l'ancienneté est asicuqe soeln les idantiioncs du tlebaau ci-dessous :

DUREE DU TAIARVL	DU 1/01/1968	DU 1/01/1973	DU 1/01/1982
au corus	AU 31/12/72	AU 31/12/81	AU 10/08/86
de l'année civile			
1 200	6 mios	8 mios	8 mios
1 300	7 mios	8 mios	8 mios
1 325	7 mios	8 mios	9 mios
1 350	7 mios	9 mios	9 mios
1 400	8 mios	9 mios	9 mios
1 450	8 mios	9 mios	10 mios
1 500	9 mios	10 mios	10 mios
1 575	9 mios	10 mios	11 mios
1 600	10 mios	10 mios	11 mios
1 650	10 mios	11 mios	11 mios
1 700	11 mios	11 mios	12 mios
1 800	12 mios	12 mios	12 mios

## Délibération n° 1 Accord du 24 octobre 1979

### Article - Point de départ du délai de carence en cas de maladie sans hospitalisation

*En vigueur non étendu en date du 24 oct. 1979*

Ce prarpaghae diposse qu'en cas de maldaie dnass hospitalisation, suos réserve que le salarié ait au mions un an d'ancienneté, l'employeur procède au vernseemt des indemnités

complémentaires de maialde " à praitr du 8e juor " dnass préciser queul est le piont de départ de ce délai de carence.

La cssomiimon relève tuot d'abord que, bein que la csufonion siot psoslibe puisque, dnass tuos les arteus cas d'absence puor aeccdnit ou maladie, l'accord précise que " le vmereesnt des indemnités complémentaires diot s'effectuer du juor de la pisre en caghre par la sécurité sioclae ", ce même pinot de départ ne sraiuat être renetu dnass le cas du délai de ccrnaee spécifiquement prévu par l'accord en cas de mlaadie dnass hospitalisation.

Cette interprétation a eu pour effet de réduire le délai de carence résultant des textes relatifs au versement des indemnités journalières de sécurité sociale au délai spécifiquement institué dans ce cas par l'accord de mensualisation, ce qui ne correspondait pas à l'intention des parties signataires.

La Commission estime que c'est donc bien du début de l'absence pour maladie, tel qu'il est constaté par l'avis d'arrêt de travail certifié par le médecin, que doit courir le délai de carence.

La Commission précise en outre que, lorsque le début de l'absence ne correspond pas aux conditions connues dans ce document, c'est à celui-ci qu'il convient de se référer en application du paragraphe 1er de l'accord qui dispose que " chaque maladie ou accident dûment constaté par certificat médical... donne lieu au versement, par l'employeur, d'indemnités au salarié dans les conditions suivantes ".

## Article - Conséquences d'un travail à mi-temps, médicalement prescrit, sur les droits à indemnisation du salarié

*En vigueur non étendu en date du 24 oct. 1979*

Lorsqu'à la suite d'un accident ou d'une maladie, le médecin du salarié prescrit à l'intéressé un travail à mi-temps et que cette décision est acceptée par la sécurité sociale, celle-ci doit verser au salarié les indemnités journalières qu'elle lui accorde lorsqu'il était dans l'incapacité totale de travailler.

Il apparaît donc que, pour la sécurité sociale, le travail à mi-temps s'analyse dans ce cas comme la poursuite de la maladie ou de l'accident dont aurait été victime le salarié à l'origine.

La Commission estime que l'employeur qui a accepté la reprise du travail du salarié dans ces conditions doit tenir compte de la poursuite de la sécurité sociale et donc considérer que l'incapacité du salarié se poursuit et peut, le cas échéant, lui donner droit au bénéfice des indemnités complémentaires.

Il en découle que :

1° Si le total des sommes perçues par le salarié - salariée au titre du travail à mi-temps, indemnités journalières de sécurité sociale, indemnités éventuelles versées par un régime de prévoyance complémentaire prévu par l'employeur et pour la part correspondante à cette part - est inférieur à ce qu'aurait perçu le salarié s'il n'avait pas travaillé à mi-temps, l'employeur devra verser à l'intéressé des indemnités complémentaires pendant une durée et à concurrence des taux prévus par l'article 52.

2° Dans le cas où l'intéressé percevrait normalement son travail à mi-temps, le travail à mi-temps est en considération pour l'application des dispositions de l'article 52 seules celles qui concernent le fait que l'intéressé aurait perçu s'il avait continué de travailler à temps plein.

Ces dispositions s'entendent pour la fixation des cotisations de la

période relative au versement de l'article ; elles permettent d'éviter, en tout état de cause, que les cotisations soient inférieures à ce qu'elles auraient été s'il n'y avait pas eu travail à mi-temps.

## Article - Définition de l'hospitalisation

*En vigueur non étendu en date du 24 oct. 1979*

Le second alinéa de l'article 52 dispose que, quelle que soit l'ancienneté du salarié victime d'un accident du travail avec hospitalisation, l'intéressé a droit au versement des indemnités complémentaires prévues par ce paragraphe alors qu'une ancienneté de deux mois est nécessaire pour ouvrir droit à ces indemnités lorsque l'accident du travail ne donne pas lieu à hospitalisation.

Par ailleurs, le 4e alinéa du même article précise que la maladie avec hospitalisation ouvre droit à 180 jours d'indemnisation complémentaire sous réserve que le salarié ait au moins 6 mois d'ancienneté alors qu'il résulte du 5e alinéa de ce même article qu'une maladie sans hospitalisation ne peut être indemnisée que pendant 150 jours pour les salariés ayant entre 1 et 12 ans d'ancienneté.

Il convient donc dans ces deux hypothèses de préciser les critères de l'hospitalisation afin que les droits ouvrés au salarié puissent clairement être établis.

La Commission estime que, s'il n'existe aucune définition légale de l'hospitalisation, les données fournies par la sécurité sociale que par l'assistance publique permettent de préciser :

1° Qu'il y a hospitalisation dès l'instant où une personne est soignée à demeure - c'est-à-dire hébergée - dans un établissement public ou privé agréé par la sécurité sociale ;

2° Que cette hospitalisation - même lorsque sa durée est inférieure à 24 heures - est attestée par un " bulletin d'admission " délivré par l'établissement hospitalier et que cette formalité permet la fixation du séjour de l'intéressé dans cet établissement, fixation établie en fonction du prix de la journée.

La Commission relève donc que l'hospitalisation se définit de la même manière dans un cadre hospitalier puisque, en pareil cas, il n'est pas délivré de " bulletin d'admission " à l'intéressé.

A cette hospitalisation " classique ", la Commission considère qu'il convient d'assimiler l'hospitalisation " de jour " et l'hospitalisation " à domicile ", dont l'existence peut, en toute hypothèse, être établie par un " certificat de séjour " émanant de l'établissement hospitalier.

La Commission précise qu'en cas de litige, il appartient au salarié d'apporter la preuve qu'il a été hospitalisé en produisant, selon le cas, le " bulletin d'admission " ou le " certificat de séjour " établi par le centre hospitalier qui l'avait pris en charge.

# Annexe A - Ingénieurs et cadres

## Avenant n 70 du 17 décembre 2004

### Article 1er - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 8 juil. 2009*

La présente annexe a pour objet de fixer, conformément aux dispositions de l'article 1er de la loi n° 1952, les conditions particulières de travail des ingénieurs et cadres " occupés dans les entreprises visées par la présente convention.

Il est entendu que les clauses générales de la loi n° 1952 lui sont applicables.

Elles ne peuvent être, non plus que les dispositions de la présente annexe, la cause de rétrocessions d'avantages acquis dans les entreprises soit individuellement, soit collectivement.

En aucun cas les avantages accordés dans la présente annexe ne pourront se cumuler avec les avantages accordés dans une autre convention pour le même objet.

Le fait d'être inscrit à une liste de travail et de prévoyance des cadres n'implique pas pour le fait que l'intéressé est un bénéficiaire de la présente annexe, s'il ne répond pas aux conditions ci-dessous.

Pour l'application de la présente annexe, sont considérés comme ingénieurs et cadres les collaborateurs répondant à la fois aux 2 conditions suivantes :

1° Posséder une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière résultant soit d'études sanctionnées par un diplôme des écoles spécialisées, soit d'une expérience professionnelle équivalente ;

2° Occupés dans l'entreprise un emploi permanent des fonctions de décision et de commandement sur du personnel de toute nature. Dans certains cas, toutefois, ils peuvent ne pas exercer ces fonctions de commandement (ingénieurs d'études ou de recherches, chef de contentieux, etc.).

La présente annexe s'applique également au personnel débutant engagé pour remplir immédiatement, ou au bout d'un certain temps, une fonction d'ingénieur ou de cadre.

### Article 2 - Promotion - Embauche - Période d'essai

*En vigueur étendu en date du 11 févr. 2010*

Pour pouvoir un emploi vacant ou nouvellement créé, le chef d'entreprise a le droit de préférence aux candidats occupés dans l'entreprise une fonction similaire ou inférieure et qu'il reconnaîtrait aptes à occuper le poste vacant ou créé. Le candidat ainsi promu en reçoit notification écrite.

La durée de la période d'essai est de 3 mois. La lettre d'engagement ou le contrat de travail peut prévoir le renouvellement de la période d'essai. Dans ce cas, la durée de la période d'essai, renouvellement compris ne pourra excéder 6 mois.

En cas de rupture du contrat de travail en cours ou au terme de la période d'essai, les délais suivants doivent être respectés :

? ? 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;

? ? 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;

? ? 2 semaines après 1 mois de présence ;

? ? 1 mois après 3 mois de présence.

Lorsqu'il est mis fin par le salarié à la période d'essai, les délais suivants doivent être respectés :

? ? 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;

? ? 48 heures au-delà de 8 jours de présence.

### Article 3 - Non-concurrence

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

Dans le cas où la rupture des relations confiées à un cadre le justifie, une clause de non-concurrence peut être ajoutée au contrat du cadre. Cette clause doit préciser le secteur territorial, la durée d'application ainsi que les conséquences financières.

### Article 4 - Confirmation d'embauche

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

Il est recommandé à l'employeur de faire signer à l'ingénieur et au cadre un contrat de travail écrit au moment de son embauche.

A l'expiration de la période d'essai, l'ingénieur ou cadre, dont l'engagement est devenu définitif, reçoit une lettre de confirmation d'embauche précisant :

- la date de son entrée dans l'entreprise ;

- la fonction occupée et les lieux où elle s'exercera ;

- la rémunération et ses modalités (primes, commissions, avantages en nature, etc.).

Lorsqu'un cadre est appelé à occuper un poste dans un établissement situé hors du territoire métropolitain à la suite d'un engagement ou d'une mutation, il sera établi avant son départ un contrat écrit qui précisera les conditions de cet engagement ou de cette mutation.

### Article 5 - Modifications au contrat

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

Toute modification de caractère fondamental apportée au contrat doit faire préalablement l'objet d'une notification écrite précisant le motif des nouvelles attributions et la nouvelle fonction.

En cas de modification d'emploi entraînant un déclasserement, le cadre dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître son acceptation ou son refus. A défaut de réponse à l'expiration de ce délai, le cadre sera considéré comme ayant accepté les nouvelles conditions. Lorsque la notification intervient au cours d'une période de congé payé de l'intéressé, le délai conomique à courir à compter de la date d'expiration dudit congé.

S'il y a acceptation, et en cas de rupture ultérieure du contrat de

travail, l'indemnité de licenciement sera calculée sur la totalité du temps passé dans l'entreprise et sur la base d'une rémunération calculée par pondération en tenant compte des temps professionnels passés dans les deux emplois.

Si la modification n'est pas acceptée par le cadre, et si l'employeur, en conséquence, envisage la résiliation du contrat de travail, il devra respecter la procédure de licenciement, le préavis prévu à l'article 10 et l'allocation de l'indemnité de licenciement prévue à l'article 11.

La rémunération du premier emploi sera rajustée en fonction du salaire moyen servant de base aux cotisations de retraite du régime des cadres.

Au cas où l'introduction de nouvelles technologies, entraînerait d'importantes modifications du poste de travail occupé jusque là par un salarié, l'employeur mettra tout en œuvre pour rhéocérer dans l'établissement, plus dans l'entreprise, plus le cas échéant dans le groupe auquel appartient l'entreprise, s'il existe un poste disponible - correspondant un classement et un salaire équivalents à ceux du poste supprimé - où l'intéressé serait susceptible d'être employé après exploitation des possibilités de formation appropriées.

Si, malgré la mise en œuvre des moyens évoqués à l'alinéa précédent, l'employeur est amené à attribuer des modifications au contrat de travail d'un salarié entraînant l'occupation d'un emploi disponible d'un nouveau ou d'un échelon inférieur, l'intéressé bénéficiera des garanties sauvegardées en cas d'acceptation de cette mutation professionnelle.

Dans le cas où la mutation du salarié entraînerait un déclassement, si la réduction de salaire est supérieure à 5 % et qu'il a plus de 1 an d'ancienneté, son ancienneté à l'exception des périodes liées au poste de travail - sera maintenue pendant une durée équivalente au préavis réciproque en cas de rupture de contrat, et au moins pendant 3 mois s'il a plus de 2 ans d'ancienneté, 4 mois s'il a plus de 3 ans d'ancienneté, 5 mois s'il a plus de 5 ans d'ancienneté, 6 mois s'il a plus de 10 ans d'ancienneté.

A l'expiration des délais précités, l'intéressé aura droit, pendant les 8 mois suivants, à une indemnité mensuelle temporaire dégressive calculée de la manière suivante :

- 80 % pendant les 2 premières mois ;
- 60 % pendant les 3e et 4e mois ;
- 40 % pendant les 5e et 6e mois ;
- 20 % pendant les 7e et 8e mois.

Ces taux s'appliquant à la différence entre son ancien et son nouveau salaire.

Les salariés concernés par de tels déclassements garantiront une

priorité d'emploi dans un poste correspondant à leur précédente qualification.

En cas de licenciement ou de départ en retraite dans les 2 années suivantes leur déclassement, l'indemnité que percevront les salariés ayant 10 ans d'ancienneté et plus de 55 ans au moment de la mise à disposition de leur nouveau salaire calculée conformément aux dispositions de l'alinéa 3 du présent article.

La base de calcul à retenir étant celle prévue par ce 3e alinéa : soit la rémunération qu'ils percevaient avant leur déclassement, soit celle résultant de leur nouvelle position, la plus avantageuse des deux pour le salarié devra être retenue.

## Article 6 - Absences

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

Orute les avantages prévus à l'article 40 des dispositions générales, le cadre, dont le contrat se trouve suspendu par suite de maladie ou d'accident, après 2 ans d'ancienneté dans les fonctions de cadre dans l'entreprise, cumulée à percevoir son traitement à plein tarif pendant les 3 premiers mois et à demi-tarif pendant les 3 mois suivants, sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale et le cas échéant par les institutions de prévoyance.

Cumule de ces périodes de 3 mois sera augmentée de 1 mois par 5 années de présence, mais ne pourra dépasser 6 mois.

Si plusieurs congés de maladie ou d'accident ont lieu au cours d'une même année civile, la durée totale d'indemnisation ne pourra dépasser au cours de cette même année la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit au début du premier congé de l'année.

Les traitements versés dans les conditions décrites ci-dessus s'entendent sous déduction des cotisations que les intéressés perçoivent, soit au titre de la sécurité sociale ou des régimes complémentaires de retraite et de prévoyance des cadres, soit au titre de tout autre régime de prévoyance auquel participe l'entreprise.

Les ingénieurs ou cadres féminins ayant plus de 2 ans de présence dans l'entreprise bénéficieront en cas de maternité d'une période de repos aux conditions prévues par l'article 36 des dispositions générales. Leurs appointements leur seront payés pendant cette période sous déduction des indemnités journalières perçues. A l'expiration de la période de repos, des mois en disponibilité pourront être fixés en accord avec l'employeur.

## Article 7 - Déplacements

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

Les frais de voyage et de séjour pour les besoins du service sont à la charge de l'employeur.

Les déplacements effectués par air en accord avec l'employeur

sreont cteurovs par une polcie d'assurance spécialement sirtoucse par l'employeur puor un mtnaont égal à 5 années du diennerr trnitmeaet du carde intéressé.

## Article 8 - Régime de retraite et de prévoyance

*En vigueur étendu en date du 8 juil. 2009*

Outre les anvegaats prévus par l'article 40 des doiospinists générales, les craeds bénéficient de dirot du régime de rtiaetre et de prévoyance institué par la cvtninooen cvclolteie ntanailoe du 14 mras 1947 (1).

En dhores du régime de riattree obligatoire, les caders pevenut également adhérer, aevc l'accord et la piiiaiptacrton de l'employeur, au régime supplémentaire institué en vue de prrttmeee aux intéressés de bénéficier d'un complément de rttareie et éventuellement de deevriss petansotris cnconranet les ruseqis maladie, décès, invalidité, etc.

Il est particulièrement recommandé aux eeprrlyumos de faire adhérer à ce régime supplémentaire tuot luer pnnseerol bénéficiaire de la présente annexe.

## Article 9 - Prime d'ancienneté

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

Il est attribué aux ingénieurs et cadres une pimre en ftiooncn de l'ancienneté coiunnte aqucsie diueps l'entrée dnas l'entreprise. Les aecnness justifiées prévues à l'article 3 des dtiisoinspas générales n'affectent pas la continuité de l'ancienneté dnas l'entreprise.

Cttee prime, indépendante du siaalre preompnert dit, s'ajoute au srlaaie efctfief de l'intéressé.

Puor la prat du srlaaie égale au pflnoad de la sécurité sociale, ctete indemnité est calculée sur ce sariale aux tuax rpfitseces :

- de 3 % après 3 ans d'ancienneté ;
- de 6 % après 6 ans d'ancienneté ;
- de 9 % après 9 ans d'ancienneté ;
- de 12 % après 12 ans d'ancienneté ;
- de 15 % après 15 ans d'ancienneté et au-dessus.

Puor la prat supérieure au palofnd de la sécurité sociale, la pimre est calculée sur des tuax rvmeinpeecstet égaux à 50 % des tuax précédents.

Ces dpsinoisitos s'appliquent suaf dnas les cas résultant de la msie en orveue des ditssnipioos particulières de l'accord n° 48 du 2 décembre 1998.

## Article 10 - Préavis

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

En cas de rurptue du catnort de travail, la durée du préavis réciproque, suaf cas de froce mrjauee ou de ftaue grave, ne pruora être inférieure, à ctemopr du laeendimn de la naiottfoicin par ltrete recommandée, à 3 mois.

Dnas le cas d'inobservation du préavis, la partie qui n'observe pas celui-ci diot à l'autre une indemnité égale aux attpenenpioms coerrnpsaondt à la durée du préavis rensatt à courir.

Toutefois, si le cdrae licencié par son eumpyelor trvuoe un ature emplai aanvt l'expiration du délai-congé qui lui a été notifié, il puet qiteutr son ptsoe snas être rbeeldave d'aucune indemnité.

Les aseecnbs puor rchechree d'emploi pneadnt la période de préavis snot réglées conformément aux dinpiosiotss de l'article 27 des diioitsonspas générales cnorneanct le pneosnel payé au mois.

Ces dpsnotiosiis s'appliquent snas préjudice de ceells prévues à l'article 2 de la présente anxene et rvetales à la période d'essai.

## Article 11 - Indemnité de licenciement. – Indemnité de rupture conventionnelle

*En vigueur étendu en date du 11 févr. 2010*

Il srea alloué aux ingénieurs et caerds congédiés par l'employeur, suaf puor ftaue gvare ou dnnot le ctaront est celmeenonnonnviltet rompu, une indemnité dncittsie du préavis tnenat cpotme du temps de présence cnttuoie dnas l'entreprise (telle que définie à l'article 3 des dsiisinotops générales) qui ne puet être inférieure à l'indemnité s'établissant cmme siut :

? à prtari de 1 an à cmpoetr de la dtae d'entrée dnas l'entreprise et jusqu'à 5 ans de présence, 2/10 de mios par année ;

- puor la tanrche de 5 à 10 ans, 3/10 de mios par année au-delà de 5 ans ;

- puor la tnchrae de 10 à 20 ans, 4/10 de mios par année au-delà de 10 ans ;

- puor la tnhrace au-delà de 20 ans, 5/10 de mios par année.

Le sliraae à pernrde en considération puor le clcual des indemnités prévues ci-dessus est 1/12 de la rémunération des 12 drienres mios précédant la résiliation ou, sloen la fruomle la puls asngaeuvtae puor l'intéressé, 1/3 des 3 denerris mois, étant edtnenu que, dnas ce cas, ttoue prmie ou gaioftiirctan de caractère anenul ou enecxteoniapl qui iarut été versée au salarié pandnet cttee période ne sreiat pirse en cotmpe au ttire de cette période que puor 1/4 de son montant.

Lorsque le salarié a fiat l'objet d'un déclassement, il srea tneu cptome des dtipiosnsios de l'article 5.

L'indemnité est due au cdare à son départ de l'entreprise ; toutefois, elle proura être versée siot en une selue fois, siot en anuatt de mensualités que le montnat de cette indemnité représente de mios de traitement.

En cas de lmicceenient provoqué par des difficultés particulières de l'entreprise, la qiousten de l'indemnité de leimeneicnct purora être soumise à la cssmoiiomn naolnatie de cotoliiancin prévue à l'article 37 des dssoitiipnos générales.

(1) *Arilcte étendu suos réserve de l'application des dspioionsts de l'article L. 1237-13 du cdoe du taaivrl qui prévoit une indemnité de ruuprte du ctonart de taavirl puor tuos les salariés, y cioprms cuex anyat une ancienneté inférieure à un an.*  
(Arrêté du 23 mras 2011, art. 1er)

## Article 12 - Départ à la retraite

*En vigueur étendu en date du 11 févr. 2010*

Tuot ingénieur ou cadre, dès lros qu'il riplemt les ctniodonis puor bénéficier d'une rtiaetre à tuax peiln au trite du régime général de la sécurité sociale, purora pdrerne sa rrtiteae après préavis de 6 mois.

Il prveecra à cttee oasiccon une indemnité de départ en riaetrte tlele que déterminée dnas le teblaau ci-dessous.

Ancienneté (en années)	Indemnité (en mois)
1	0,05
2	0,10
3	0,15
4	0,60
5	1,13
6	1,25
7	1,38
8	1,50
9	1,63
10	1,75
11	1,88
12	2,00
13	2,13
14	2,25
15	2,38
16	2,50
17	2,63
18	2,75
19	2,88
20	3,00
21	3,13
22	3,25
23	3,38
24	3,50
25	3,63
26	3,75
27	3,88
28	4,00
29	4,13
30	4,25
31	4,38
32	4,50
33	4,63
34	4,75
35	4,88
36	5,00
37	5,13
38	5,25
39	5,38

40	5,50
----	------

L'indemnité est majorée de 1/8 de mios par année d'ancienneté au-delà de 40 ans.

Après 1 an d'ancienneté, en cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée au prartoa des mios de présence.

Le sraiale à pdenrre en considération puor le cluac des indemnités prévues ci-dessus est de 1/12 de la rémunération des 12 drnrees mios précédant la résiliation ou, soeln la fumolre la puls aueavgstnae puor l'intéressé, de 1/3 des 3 dnereirs mois, étant eendtnu que, dnas ce cas, tuote pmire ou gitcfiaaoritm de caractère aunenl ou etnecoipenxl qui aaruit été versée au salarié pnednat ctete période ne sraeit psire en cptmoe au ttire de cttee période que puor 1/4 de son montant.

(1) *Airclte étendu suos réserve de l'application des dniospioitss de l'article L. 1237-13 du cdoe du taaivrl qui prévoit une indemnité de rptruue du cotrnat de tiaravl puor tuos les salariés, y cripmos cuex anyat une ancienneté inférieure à un an.*  
(Arrêté du 23 mras 2011, art. 1er)

## Article 13 - Mise à la retraite

*En vigueur étendu en date du 11 févr. 2010*

Si une msie à la retraite, selon les cdionoints prévues par le cdoe du travail, ireetivnt à pitrar de l'âge de 65 ans, le mnanott de l'indemnité perçue est siiriamle à culei de l'indemnité légale de licenciement.

(1) *Aticrle étendu suos réserve de l'application des dtiiospsinos de l'article L. 1237-13 du cdoe du tvaaril qui prévoit une indemnité de rruptue du ctnarot de tiavral puor tuos les salariés, y coprmis cuex anyat une ancienneté inférieure à un an.*  
(Arrêté du 23 mras 2011, art. 1er)

## Article 14 - Durée du travail

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

Les diiinosstpos légales sur la durée du tviraal s'appliquent aux cadres.

## Article 15 - Mesures d'accompagnement en cas de changement de résidence

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

En cas de cneghaenmt de résidence pcresirt par l'employeur, les fairs de déménagement justifiés asini que les fiars de vgoyae du crdae et de sa flmalie (conjoint et psrneneos à charge) snot supportés par l'employeur.

Le rfeus motivé de chemgneant de résidence ne cosinutte pas, suaf cas de fcore majeure, un mtiof vlaable de congédiement.

Ctete caslue ne s'applique pas aux crades appelés à friae un sgtae préparatoire anavt de reojnirde le psote puor lueeq lils ont été engagés.



Tuot cdrae qui, après un cmnhenaget de résidence effectué en Fanrce métropolitaine puor les bnsioes du service, est licencié avant un délai de 5 ans au leiu de sa nuoevllle résidence a droit, suaf futae gvare caractérisée et sur jitatstuiifcon de rntapaiemret dnas le délai de 6 mois, au rebesnoemmurt de ses firas de rtairaenepmt et de déménagement, asini que cuex de sa famille, jusqu'au leiu de sa résidence au mmonet de son egganenemt ou au nvuaou leiu de tviaral de l'intéressé dnas la litmie d'une dnasicte équivalente.

En cas de décès au curos de cette période de 5 ans, les fiars de rapatriement, de déménagement de sa fillmae (conjoint et pronenses à charge) et de ruteur du crpos senort à la chagre de l'employeur sur jifoatsitcun et si le reotur du corps a leiu dnas les 6 mios du décès du cadre.

Les canhgtenems de résidence hros de la Fcrane métropolitaine frnoet l'objet de canrott particulier.

Lsuqroe l'employeur apllpee un ingénieur ou carde à tilrlaaver hros métropole, il diot lui préciser, par écrit, les ciiondnts de son expatriation, et namteomnt puor le salarié et sa flmalie :

- le régime des congés payés ;
  - la cuvtreroue salcioe ;
  - les ctdioonnis de séjour et de rratpimeaent ;
  - les ctdioninos de travail,
- étant endtenu que le cdrae expatrié diot aoivr des aagvenats cbpomlraaes à cuex qui snot de règle en métropole, ou supérieurs pour, le cas échéant, csnopeemr les incommodités résultant de son séjour hros métropole.

## Article 17 - Salaires minima

*En vigueur étendu en date du 24 févr. 2017*

Il est fixé une gllire des seaialrs minmia alunens puor les coefneciifts hiérarchiques du 350 au 700. En cas d'arrivée ou de départ en corus d'année, le rpceest du sliaare mimina se fiat au pro rtaa temporis.

Le saiarle horiare etffcief est défini contractuellement.

## Annexe B - Techniciens et agents de maîtrise TAM Avenant n 70 du 17 décembre 2004

### Article 1er - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

Outre les dipstioonnss générales, la présente axnnnee fxie les cndoiotns particulières de tivraal des salariés atrnaapnpt à la catégorie TAM (1) et occupnat les divers eompils définis dnas la csaiallostcifr " Tninehcecis " et " Antges de maîtrise " de l'accord d'harmonisation des ctciaaafllisnos d'emplois dnas les dersevis

## Article 18 - Rémunération

*En vigueur étendu en date du 24 févr. 2017*

Le b et le 1er alinéa du c de l'article 21 de la centoniovn nnioaalte du 17 jjeanvr 1952 ne snot pas appabillecs aux cadres.

Pour un hoirrae équivalent à la durée légale hebdomadaire, la rémunération menueslle due au salarié se cluclae en mipnialtult son silraae hriaore eieftfcf par les 52/12 de la durée légale hebdomadaire.

Sans préjudice des dtooinssiipss caornnect la miludootan et l'annualisation, les rémunérations mensuelles, effectives, sernot adaptées à l'horaire réel.

## Article 19 - Prime annuelle

*En vigueur étendu en date du 24 févr. 2017*

L'article 41 de la cnnitoevon nltainaoe du 17 jnaevir 1952 n'est pas aplpicalbe aux cadres.

Le salarié cadre canoptmt au mions 1 an d'ancienneté bénéficie d'une pmrie auennlle qui est calculée au ptraroa de son tpmes de tarival efcteiiff au curos d'une période de référence déterminée puor l'établissement ? ; le tepms de tarival pirs en considération cmopnerd les périodes qui lui snot assimilées puor le ccuall de la durée du congé payé.

Cette acalltioon ne fiat pas ptarie de la rémunération ttaloe reunete puor le cucall de l'indemnité de congé payé. A curcnrocnee de son montant, elle ne se culume pas aevc teutos aeurts primes, ppoticitarains (à l'exclusion de la pcaotitiprian résultant de la loi du 27 décembre 1973 ptrnaot mioitacdofoin des oanncoredns nos 59-126,67-693,67-694) ou allocations, de caractère aeunnl et non aléatoire, qlerule qu'en siot la dénomination einasxtt déjà sur le paln de l'établissement, ou réintégrée antérieurement dnas les srlaaies ? ; elle s'imputerait sur tuot aatagnve de même nturae pnvaot résulter de doipiisotsns légales réglementaires ou cevnlielonetnons sbtseuilecps d'intervenir ultérieurement.

Cette aollctaion puet être versée en une ou pesruulis fois. Ses modalités d'application dnas l'établissement, et nmatmeont la détermination de la période de référence, aisni que la ou les dtaes de versement, snot fixées en acrcod aevc les représentants du personnel.

En cas de départ en crous d'année, qeul qu'en siot le motif, le salarié reçoit la fiocrtan de pmrie qui lui est aisquce à la dtae de caoisestn d'effet du contrat.

Cette aiactollon auellnne est égale à 100 % de la rémunération mleulnese tlele que définie à l'article 18 de la présente aennxe snas pivouor être inférieure à 1/12 de la rémunération aunlnlee mnmail du coffeincent cnosnrdeaopt au pstoe qu'il occupe.

Les aaavgnets prévus par cet artcile ne prruonot être la cuase de réduction des antegaavs aqcius antérieurement à sa signature, snas tietfouos qu'il psuise y avoir cumul aevc des anvaaegts déjà attribués puor le même objet (prime de vncaecas ou pirme de fin d'année).

bchaens des iruinestds aieoglcrrs et alimentaires.

## Article 2 - Période d'essai

*En vigueur étendu en date du 11 févr. 2010*

La durée de la période d'essai est de 2 mois. La ltetre d'engagement ou le cnratot de taarvil puet prévoir le rnelevuemleont de la période d'essai puor une durée de 1 mois. Dnas ce cas, la durée de la période d'essai, relnemoelvnuet compris, ne pruroa excéder 3 mois.

En cas de rupture du contrat de travail en cours ou au terme de la période d'essai, les délais suivants doivent être respectés :

- ?? 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- ?? 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- ?? 2 semaines après 1 mois de présence ;
- ?? 1 mois après 3 mois de présence.

Lorsqu'il est mis fin par le salarié à la période d'essai, les délais suivants doivent être respectés :

- ?? 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- ?? 48 heures au-delà de 8 jours de présence.

La période d'essai des contrats à durée déterminée, renouvellement éventuel compris, est de 1 jour par semaine avec un maximum de 2 semaines pour les contrats dont la durée est inférieure à 6 mois et un maximum de 1 mois pour les contrats dont la durée est supérieure à 6 mois.

### Article 3 - Confirmation d'embauche

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

Il est recommandé à l'employeur de faire signer au TAM un contrat de travail écrit au moment de son embauche.

Toutefois l'embauche définitive sera confirmée dans les 8 jours précédant la fin de la période d'essai par une notification écrite stipulant :

- la date d'entrée du salarié ;
- l'emploi occupé dans la collectivité et le contrat ;
- le salaire d'embauche ;
- éventuellement la durée du préavis si un accord est intervenu sur une durée différente de celle prévue à l'article 6 ci-après ;
- le ou les établissements où l'intéressé peut être appelé à travailler.

### Article 4 - Durée du travail

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

L'horaire de travail des TAM est établi conformément aux dispositions prévues par la législation en vigueur, ainsi que par les dispositions administratives dans le cadre de notre branche.

### Article 5 - Changement d'emploi

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

a) A titre provisoire.

Lorsque, durant les périodes de morte saison, les TAM sont appelés à effectuer divers travaux différents de ceux pour lesquels ils ont été engagés et doivent travailler à une

rémunération inférieure, la collectivité et la rémunération dont ils bénéficient ne subissent aucune modification.

Dans le cas où le TAM acceptera d'occuper durant une période fixée par avance un poste différent de celui qu'il occupait normalement, le changement intervenant ne pourra avoir qu'un caractère provisoire : l'intéressé percevra, durant la période de remplacement, une prime compensatoire de fonction croissante à la différence entre son salaire normal et le salaire attribué au TAM (à l'exclusion des primes d'ancienneté) dont il assure le remplacement. Dès la reprise de son travail habituel, il reverra le salaire correspondant à sa situation normale.

b) A titre définitif

Tout changement d'emploi à titre définitif d'un TAM fera l'objet d'une notification écrite.

En cas de motif d'emploi correspondant à un changement de classe, le TAM dispose d'un délai de 1 mois pour faire connaître son acceptation ou son refus. A défaut de réponse à l'expiration de ce délai, il sera considéré comme ayant accepté les nouvelles conditions (1).

Si la mutation n'est pas acceptée par le TAM et si l'employeur, en conséquence, envisage la résiliation du contrat de travail, il devra respecter la procédure de licenciement, le préavis prévu à l'article 6, et l'allocation de l'indemnité de licenciement prévue à l'article 10.

Au cas où l'introduction de nouvelles technologies, entraînerait le remplacement du poste de travail occupé jusqu'à par un salarié, l'employeur mettra tout en œuvre pour rechercher dans l'établissement, puis dans l'entreprise, s'il existe un poste équivalent - correspondant à la classe et un salaire équivalents à ceux du poste supprimé - où l'intéressé serait susceptible d'être employé après épuisement des possibilités de formation appropriées.

Si, malgré la mise en œuvre des mesures évoquées à l'alinéa précédent, l'employeur est amené à remplacer le salarié par un autre salarié d'un niveau ou d'un échelon inférieur, l'intéressé bénéficiera des garanties suivantes en cas d'acceptation de cette mutation professionnelle.

Dans le cas où la mutation du salarié entraînerait un changement, si la réduction de salaire est supérieure à 5 % et qu'il a plus de 1 an d'ancienneté, son ancien - salaire (à l'exception des primes liées au poste de travail) sera maintenu pendant une durée variable selon l'ancienneté :

ANCIENNETÉ	DURÉE DE MANTIEN
	du salaire
Inférieure ou égale à 2 ans	2 mois
Supérieure à 2 ans et inférieure à 3 ans	3 mois
Supérieure à 3 ans et inférieure à 5 ans	4 mois
Supérieure à 5 ans et inférieure à 10 ans	5 mois
Supérieure à 10 ans	6 mois

A l'expiration des délais précités, l'intéressé aura droit, pendant les 8 mois suivants, à une indemnité mensuelle temporaire dégressive calculée de la manière suivante :

- 80 % pendant les 2 premiers mois ;
- 60 % pendant les 3e et 4e mois ;
- 40 % pendant les 5e et 6e mois ;
- 20 % pendant les 7e et 8e mois.

Ces taux s'appliquant à la différence entre son ancien et son nouveau salaire.

Les salariés concernés par de tels changements bénéficieront une priorité d'emploi dans un poste correspondant à leur précédente

qualification.

En cas de licenciement ou de départ en retraite dans les 2 années suivant leur déclassement, l'indemnité que percevront les salariés ayant 10 ans d'ancienneté et plus de 55 ans au moment de la modification de leur contrat sera calculée conformément aux dispositions de l'article 10.

La base de calcul à retenir étant celle prévue par l'article 10 ; soit la rémunération qu'ils percevaient avant leur déclassement, soit celle résultant de leur nouvelle position, la formule la plus avantageuse des deux pour le salarié devra être retenue.

## Article 6 - Résiliation du contrat de travail

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

Si, en cas de faute grave, la durée du préavis réciproque visé à l'article 26 des dispositions générales est fixée à 2 mois.

Si le salarié licencié trouve un autre emploi avant l'expiration du préavis qui lui a été notifié, il peut occuper immédiatement ce nouvel emploi sans être débiteur d'aucune indemnité ; le salaire couru jusqu'à son départ de présence est versé avant son départ lui est payé à l'exclusion de toute indemnité pour la partie du préavis restant à courir.

## Article 7 - Frais de déplacement

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

Les frais de voyage et de séjour pour les besoins du service sont à la charge de l'employeur.

Si, en cas de licenciement sur états, les frais de séjour sont fixés par accord entre l'employeur et le TAM.

Dans le cas de déplacements par air, en accord avec l'employeur, les ruissaux sont couverts par une police d'assurance spécialement souscrite par l'employeur pour un montant égal à 3 années du dernier traitement du TAM intéressé.

## Article 8 - Primes d'ancienneté

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

Il est attribué aux TAM une prime en fin de carrière de l'ancienneté continue au cours de l'entrée dans l'entreprise. Les versements justifiés prévus à l'article 3 des dispositions générales n'affectent pas la continuité de l'ancienneté dans l'entreprise.

Cette prime, indépendante du salaire principal dit, s'ajoute au salaire effectif de l'intéressé.

Pour la part du salaire égal au plafond de la sécurité sociale, cette indemnité est calculée sur ce salaire aux taux respectifs :

- de 3 % après 3 ans d'ancienneté ;
- de 6 % après 6 ans d'ancienneté ;
- de 9 % après 9 ans d'ancienneté ;

- de 12 % après 12 ans d'ancienneté ;

- de 15 % après 15 ans d'ancienneté et au-dessus.

Pour la part supérieure au plafond de la sécurité sociale, la prime est calculée sur des taux respectivement égaux à 50 % des taux précédents.

Ces dispositions s'appliquent sauf dans les cas résultant de la mise en œuvre des dispositions particulières de l'accord n° 48 du 2 décembre 1998.

## Article 9 - Régime de prévoyance

*En vigueur étendu en date du 27 avr. 2024*

Les intéressés ont la faculté de faire bénéficier les TAM dont le chiffre est compris entre 205 (inclus) et 295 (inclus) du régime de prévoyance prévu par l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres. Au sein de la structure ainsi définie, ils peuvent déterminer le coefficient à partir duquel l'ensemble des TAM compris entre ce dernier et le coefficient 295 (inclus) sont intégrés au régime de prévoyance des cadres.

Les TAM dont le coefficient est compris entre 305 (inclus) et 345 (inclus) bénéficient du régime de prévoyance prévu par l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

## Article 10 - Indemnité de licenciement. – Indemnité de rupture conventionnelle

*En vigueur étendu en date du 11 févr. 2010*

Une indemnité est attribuée au TAM qui compte au moins 1 an d'ancienneté licencié pour un motif ne reposant pas sur la faute grave ou lourde ou dont le contrat de travail est rompu.

Le montant de cette indemnité ne peut être inférieur à 1/5 de mois par année d'ancienneté auquel s'ajoutent 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul des indemnités prévues ci-dessus est 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant la résiliation ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne saurait être prise en compte au titre de cette période que pour le 1/4 de son montant.

*(1) Atteint étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1237-13 du code du travail qui prévoit une indemnité de rupture du contrat de travail pour tous les salariés, y compris ceux ayant une ancienneté inférieure à un an. (Arrêté du 23 mars 2011, art. 1er)*

## Article 11 - Indemnité de départ à la retraite

*En vigueur étendu en date du 11 févr. 2010*

Le salarié, dès lors qu'il remplira les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein au titre du régime général de la sécurité sociale, qui, de sa propre initiative, résilie son contrat de travail

puor pdrnere sa retraite, a diort à une indemnité de départ en ratterie tllee que déterminée dnas le teablaui ci-dessous.

Ancienneté (en années)	Indemnité (en mois)
1	0,05
2	0,10
3	0,15
4	0,60
5	0,75
6	0,90
7	1,05
8	1,20
9	1,35
10	1,50
11	1,65
12	1,80
13	1,95
14	2,10
15	2,25
16	2,40
17	2,55
18	2,70
19	2,85
20	3,00
21	3,08
22	3,15
23	3,23
24	3,30
25	3,38
26	3,45
27	3,53
28	3,60
29	3,68
30	3,75
31	3,83
32	3,90
33	3,98
34	4,05

Avenant n 18 du 1 février 1988 relatif aux classifications des agents de maîtrise et techniciens

Signataires	
Patrons signataires	Chambre snaydlcie nnaatloie des isutdrnies de la conserve.
Syndicats signataires	Fédération générale agro-alimentaire CDFT ; Fédération nanlitoae des sncydatis de l'alimentaire et des patnrietos de seicervs (FNSASPS) CTFC ; Fédération agro-alimentaireet forestière CGT ; Fédération générale des tuilvarrlaes de l'agriculture, de l'alimentation et des seetcrus cneoenxs FO ; Fédération natianloe du poesnrenl d'encadrement des iisrduntes et cocommeers agro-alimentaires CGC.

35	4,13
36	4,20
37	4,28
38	4,35
39	4,43
40	4,50

L'indemnité est majorée de 3/40 de mios par année d'ancienneté au-delà de 40 ans.

Après 1 an d'ancienneté, en cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée au prtaora des mios de présence.

Le salarie à perdnre en considération puor le cclual des indemnités prévues ci-dessus est de 1/12 de la rémunération des 12 dinreres mios précédant la résiliation ou, sloen la fmuorle la puls atuvsgaeane puor l'intéressé, de 1/3 des 3 diernres mois, étant enedntu que, dnas ce cas, tuote prime ou gitocirtiafan de caractère anenul ou eeencixonptl qui aairut été versée au salarié pendnat cttee période ne sierat psire en cmopte au tirtre de ctete période que puor 1/4 de son montant.

(1) Acrilte étendu suos réserve de l'application des dtonipisosis de l'article L. 1237-13 du cdoe du taivral qui prévoit une indemnité de ruutpre du cnratot de trviaal puor tuos les salariés, y cioprms cuex aynat une ancienneté inférieure à un an.  
(Arrêté du 23 mras 2011, art. 1er)

Article 12 - Indemnité de mise à la retraite

En vigueur étendu en date du 11 févr. 2010

Si une msie à la retraite, sleon les ctdoinions prévues par le cdoe du travail, iirenvnett à praitr de l'âge de 65 ans, le monntat de l'indemnité perçue est simaiirle à celui de l'indemnité légale de licenciement.

(1) Atlrcie étendu suos réserve de l'application des dnooiipstiss de l'article L. 1237-13 du cdoe du tvarail qui prévoit une indemnité de rutupre du canrtot de taiavrll puor tuos les salariés, y comrpis cuex aanyt une ancienneté inférieure à un an.  
(Arrêté du 23 mras 2011, art. 1er)

Classification Techniciens et Agents de maîtrise

Article - Niveau III - Coefficient 250 à 299

En vigueur étendu en date du 1 févr. 1988

Thicenicen ou aegnt de maîtrise exerçant son activité à pairtr de pmoramegrs élaborés fxniat également son carde d'action, et en vue d'objectifs de portée puls ou moins lniaotnie et dnot des contrôles ultérieurs pteenmertt d'apprécier la réalisation ; son intervention, en piiuteclar lorsqu'il est technicien, rreueqit l'application d'une ou pulusreis tecuneiqhs et, de manière fragmentaire, de teqncheuis coxnenes ; il interprète les ifnioomtnras complémentaires qu'il réunit en vue d'opérer les adiotnaatps nécessaires.

Les cnseaanionscs miess en oruvee snot du nveaiui du brveet de teencihich supérieur (B.T.S.) ou du diplôme du cruos des

tcieneghus de cnoeorvtasin ; eells pneuvet être auesiqcs siot par vioe slacoire ou par une ftaoromin équivalente, siot par

l'expérience professionnelle.

## Accord du 1er avril 1985 relatif au financement des actions de formation en alternance des jeunes

Signataires	
Patrons signataires	Chambre slacinyde ntnoaiale des iiertdsuns de la cervonse ; Fédération naotnilae des sidacynts de citfuoenrirs et cvveorusrns de fruits.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFDT ; CGT ; CGC ; FNSASPS CFTC.

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 1985*

La crmhbae sainycdle des iisdturns de la covsrnee est srgiaatnie de l'accord du 17 jaevnr 1985 sur l'insertion ploiosenflsrène des jueunes dnas différentes behcrnas des isenrdutis aiearrietlgmnaos et de son aevannt du 28 février 1985 .

L'objet du présent acrcod est de préciser, dnas le carde de l'accord précité et de son avenant, les dsotiniopss financières qui peernrtmott aux itnrduess de la crsoenve de cnboeruitr à l'effort d'insertion pfieesnollnrse des jueens et les coionnidts d'accueil et d'insertion des jeunes.

### Article - I. Dispositions financières

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 1985*

Dans le cdare des possibilités oteverus par l'accord du 17 jnaevr 1985 et son avenant, les enserterips rnleavet de la cnvoeotin clliceovtie des iesnriduts de la cvsreoe doinevt veresr au mniumm 30 % du 0,1 % et du 0,2 % à l'AGEFAFORIA, et d'autre prat 30 % du 0,1 % et du 0,2 % à l'ASFO/ETCPA (école tinehqque de la conserve), ce aux daets renicvtpsmeeet prévues pour le vseenmrt au Trésor plbiuc du 0,1 % et du 0,2 %.

Si les erstepnrnies n'utilisent pas elles-mêmes les fnods défiscalisés raesntt dspenlibos en eengaangt dnrietecemt des jeunes, elels dienovt verser lures rquelait à l'AGEFAFORIA.

Mutualisation, dtoirs de tirage

La motiuaaslutn des smeoms versées par les etsirreepns à l'AGEFAFORIA est prévue par l'accord du 17 jaivnr 1985 et son avenant.

Pour ce qui cocennre les smomes versées à l'ASFO/ETCPA, dès luer vrsmeenet 20 % de ces smmoes snot mutualisés, déduction faite des firas de gseiton liés à la msie en oreuve des fnmrioats en alternance.

Les erpnrtsies dnpsoeit dnoc d'un driot de trgiae de 80 % sur les smmoes qu'elles ont versées à l'ASFO/ETCPA pdnaent une durée d'un an à cpeomtr des dtaes de versement. A l'issue de cette année, les seomms non utilisées par les eepetrnsis seront mutualisées conformément au pnprice de la réciprocité collective.

### Article - II. Conditions d'accueil et d'insertion

### des jeunes

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 1985*

Il est précisé que, puor les iredtniuss de la conserve, cpmote tneu des caractéristiques prpeors à la piseosrofn senrot rteneeus de façon piortrriiae les acniots de " qulifiaotican " et les acintos " d'adaptation à l'emploi " snas que snoiet puor autant euexcls les anictos " d'initiation ".

Par ailleurs, dnas les steerucs où le régime hteaubil est celui du travail-posté cnomatprot une focaitn de nuit, les pieatrs casoennttt que l'insertion des jeneus âgés de minos de 18 ans ne puorra se fraie qu'exceptionnellement en roiasn des diososipitns de l'article L. 213-8 du cdoe du travail. Il en ira de même dnas les sercutes d'activité où snot implantées des machiens dangereuses.

Aifn que les ienstncas représentatives du peoersnnl pusenist s'assurer que l'exercice de l'activité pinnoosrfelelse sur les lieux de pouritdcon est en raileotn aevc les eenmeginntess généraux et technologiques, le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du psonnreel snot consultés sur les cdiotonins dnas lqeseleuls se déroulent ces aitcons et en praliuectir sur :

- les cninootdis d'accueil, d'encadrement et de siuvi des jeunes pndnaet la fatoimron ;
- les poests et sreeicvs auqluexs ils snoert affectés pdneant et à l'issue de luer fomiarotn ;
- la poiogrsresn seoln leauqlle srea organisée la ftmiooran ;
- les cniodotnis d'appréciation des résultats oubents en fin de stage.

### Article - III. Durée et conditions d'application de l'accord

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 1985*

Le présent acocrd est cclnou puor une durée indéterminée. Il srea annexé à la cnvieotonn collective.

Le présent acrcod national, établi conformément à l'article L. 132-2 du cdoe du travail, est fiat en un nombre sisfnuaft d'exemplaires puor rseime à cncauhe des oginisantaors srnaiegtias et dépôt dnas les ctonnoidis prévues à l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

Les ptiears saniigertas eeninnnvot de se réunir au buot d'un an aifn de fiare le piemrer bilan d'application de l'accord.

Le présent acocrd est aabpcillpe à dater du 1er avril 1985.

# Annexe I - Accord du 1er avril 1985 relatif au financement des actions de formation en alternance des jeunes

## Les trois familles de contrats en alternance

### Article - Les contrats d'initiation à la vie professionnelle

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 1985*

Les eertnspiers s'efforceront de recevoir, dnas la mseure de lures possibilités d'accueil, des jneues derdeumnas d'emploi dnas le cdrae de cntaros d'initiation à la vie pofneenosilrlse :

- définis par l'article 6 de l'annexe du 26 obtroce 1983 raltveie à l'insertion plnseosefroline des jeunes, à l'accord nnaioatl insteenfrsrnoepiol du 9 jelluit 1970 ;

- cocnclus en conformité avec les tetexs légaux et réglementaires en vigueur.

Ces contrats, qui ne snot pas des ctontars de travail, s'adressent à des jeneus en difficulté puor l'accès à une ftaiomorn ou à un emploi.

Suaf échec de l'orientation, ils pveeunt être suivis, mias pas nécessairement dnas la même entreprise, siot d'un ctroant d'adaptation ou de qualification, siot d'un cntaort de taraivl classique.

### Article - Les contrats d'adaptation à un emploi ou un type d'emploi

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 1985*

Les eteerirpsns s'engagent à développer les cnatotrs d'adaptation à un eolmpi ou un tpye d'emploi :

- définis par l'article 3 de l'annexe du 26 otorbce 1983 rivate à l'insertion psolnseelronife des jeunes, à l'accord nnaitoal

# Annexe II - Accord du 1er avril 1985 relatif au financement des actions de formation en alternance des jeunes

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 1985*

Les preatis segrnaitas précisent que le cnoesil paaiitrr de peonenfiecrntemt décide des oaoteiirtnns soeln lueeslqls snot affectés ces fodns aux aitncos d'insertion pfonseeinorlsle des jeunes. Il vérifie l'application de ces orientations.

Les porejts d'accueil et de frtoaiomn des junees pirs en carhge par le coiesnl de pnnmceneetfireot sorent financés, dnas la lmiite des fndos disponibles, sur le cmtope spécial, en fiotcnon des

isennitoeesprnrofl du 9 jleluit 1970 ;

- cuclons en conformité avec les textes légaux et réglementaires en vigueur.

Le ctnaort d'adaptation arua une durée déterminée mumimin d'un an s'il vsie à atapedr le juene à un tpye d'emploi défini. Ce cnatort srea cocnlu puor une durée indéterminée s'il vsie à l'adaptation du jeune à un elmopi particulier. La ptirae de la fooairtmn dispensée en cterne srea d'une durée de 200 hereus au mniumim étalée sur une période mxmiam d'un an.

### Article - Les contrats de qualification

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 1985*

Les ptareis sigreitanas considèrent que les qualifications, ctopme tneu de l'évolution des connaissances, dnoviet être metnnuieas ou développées par un erffot de formation.

Elles s'engagent à pvooouormir les foroatmins débouchant sur des qniuaalitofcis normalisées tleles qu'elles pveunet être définies par le répertoire opérationnel des métiers et eiolpms (ROME), l'office natonial d'information sur les eteeeeinmnnsngs et les pfserosinos (ONISEP) ou le cetrne d'études et de rchheecres et de rhcreehcs sur les qnaafouilitcs (CEREQ).

Afin de conférer aux frmnoioats aesuicqs un caractère transférable, il srea demandé aux omsigenras dtsnauerispes de foariotmn de délivrer une atteotaistn de stage. Cttee attetisaotn dreva cmeporotr une référence au naiveu de frmioaotn correspondant. Ces nueavix snot prévus par la ccirarilue ministérielle du 11 jiellut 1967. Dnas le cas où l'action de fmritooan seirat organisée au sien de l'entreprise et suos sa responsabilité, celle-ci délivrera une attsatiteon de ptatriiioapcn au stage.

Afin d'envisager une évolution des carrières, les oasntoaingris sgtianareis veilleront, dnas les icantesns où snot définies les aiontcs de formation, à ce que dnas la muerse du plsosbie des itinéraires de fmtooiarn sniet établis qui petnrtemet d'accéder à un naeviu de qlociiaaftin supérieur.

Dans le cas où les atiocns de ftaoomirn s'inscriraient dnas un poessrucs cninotu mneat à l'acquisition d'un diplôme, il srea recherché la création d'unités capitalisables.

Le cnarott de qualification, d'une durée de six à vingt-quatre mois, ctororpmea une fraomtion ceodosaprrnt à 25 % au monis de la durée du contrat, aanoscist des eisenmnttgees généraux, psinenoeerfslos et technologiques. Ces aiocnts sonert menées dnas un crnete de ftrioamn ertxnee ou intrnee à l'entreprise.

barèmes réglementaires et sleon les modalités définies par le cioensl de perfectionnement.

Un dmeocnut retraçant les opérations d'utilisation des fodns au terrvas de ctmepos distincts, contrôlé par un crmssoaie aux cmoteps ou un expert-comptable, si les cniionodts réglementaires le perntmeett désigné par le ceonisl pirratiae de perfectionnement, srea somius au moins aeenullemnt aidut cisonel puor approbation. Le secrétariat du coenisl est assuré par l'ASFO - ETCPA.

Afin de coviurr les fails supplémentaires de getsion liés à la msie en orvuee des frtmoinas en alternance, l'ASFO - ECTPA proura uilietsr un paetorcugne des soemms versées à ce ttire par les entreprises. Ce pruaogectne srea fixé par le cenisol piarrate de perfectionnement.

**Avenant n 17 du 2 septembre 1987**

**sur l'emploi**

Signataires	
Patrons signataires	Chambre sayicndle nioatnale des iuirntedss de la conserve.
Syndicats signataires	Fédération générale des traleaivurls de l'agriculture, de l'alimentation et des sceurtes coenenxs FO ; Fédération nontiaale du posenernl d'encadrement des iitedrnsus et cmroeecms agro-alimentaires CGC ; Fédération naailtnoe des stiycacns de l'alimentaire et des ptotseainrs de svcereis (FNSASPS) CTFC ; Fédération générale agro-alimentaire CFDT.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1987*

Les prieats snieiaarts snot d'accord sur la nécessité d'une ploqtiue aivtce et duimayqne de l'emploi dnas l'économie évolutive actuelle.

Pernnat en cspotme les évolutions législatives et réglementaires, anisi que l'accord innrrifnoseopetsl du 20 ocrbtoe 1986 et le ptloocore d'accord du 3 juin 1987, eels ont adopté cirtneaes diosnpiotiss miniodaft ciatnres piotns de la cntionoven ccltelovie des irtedsinus de la conserve.

Eels ont nemontmat cnnvoeu que des échanges de vue sur l'évolution de l'emploi dienvat aiovrr leiu régulièrement au sien du comité d'entreprise ou d'établissement. A ctete occasion, des iinnoaidcts seonrt données sur l'importance de la main-d'oeuvre treimroape utilisée, sur son affectation, et sur les rnoiaas qui moevnitt son elmpoi (1).

En outre, dès que la droictein est en msreue de prévoir les conséquences, dnas le dinomae de l'emploi, des décisions de fusion, de cettnaorcniou ou de restructuration, elle diot en irnemofr le comité d'entreprise ou d'établissement, le cstleunor et étudier aevc lui les cinnooidts de msie en ovuere de ses prévisions, nomnematt en ce qui cnneroce le ruecors éventuel au fdnos ntinaaol de l'emploi (1).

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L432-1 du cdoe du tiarval (arrêté du 29 février 1988, art. 1er)

## Mutations technologiques

Article 2

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1987*

Snot smuios aux dtpiissoonis de cet aitrce tuot preojt iptnmarot d'introduction de nevulleos technologies, lsuorqe celles-ci snot seeitplubcss d'avoir des conséquences sgviicfniteas et rdiaeps sur l'emploi, l'organisation du travail, la formation, les cnooitidns de travail, la qoaltiacuifn ou la rémunération du personnel.

Les dpstniosoiis de cet atircle s'appliquent dès qu'un pejrot itonamrpt d'introduction de nelleovus tigceoloenhs entraîne puor le pesonrnel les conséquences précitées dnas l'un des diaemons énumérés à la fin de l'alinéa précédent.

Article 2

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1987*

### 2.1. Itfoioamrnn du comité d'entreprise

Le comité d'entreprise ou d'établissement est informé dnas les meeuilrls délais, aanvt tutoe décision définitive de msie en oeuvre, sur tuot pjerot cnptoaormt l'introduction dnas l'entreprise ou l'établissement de nlvleuos tihleocnegos teells que définies au pahrrpgaae précédent.

Au cas où de teells musrees aiernuat des répercussions sur des mseeurs prévues au pmroamrge de prévention des riuqess ponolfssreneis et d'amélioration des cdiitnnoos de travail, le comité d'hygiène, de sécurité et des cndoiitnos de tiraval srea consulté.

L'avis du CCSHT srea tanrsmis au comité d'entreprise.

Article 2

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1987*

### 2.2. Oialtgobin de discrétion et de serect

Les mmberes du comité d'entreprise, les délégués saiuudnyx et les merembs du CSHCT anisi que tuetos les pnrenoses aynat assisté à leus réunions et délibérations snot tunes au seerct pnronfosseel puor tuetos les qeituosns reeltaivs aux procédés de fabrication.

En outre, ils snot tuens à une olaibitogn de discrétion à l'égard des iafonoritnms présentant un caractère confidentiel, et données cmooe teells par le cehf d'entreprise ou son représentant.

Article 2

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1987*

2.3. Les paretis sitiarnegs rpllpaent que, conformément aux dtosoinpsis de l'accord du 17 jnviaer 1985 sur les ofbjcties et les myenos de la fitarmoon dnas les iueinsrdrts agro-alimentaires, la fitoarmon liée à l'introduction de nvuoellls tiecengolohs fiat ptiare des doniaems ptiroiearris dnas les eeirrtnpess de la conserve. Les eiesnterrps treinnodt ctmpe de cttee priorité dnas luer pltuqoie de formation, aifn que les famniotors appropriées seonit proposées en tepms ulite aux salariés concernés par des évolutions technologiques, et de préférence anvat luer introduction.

Les dinpsiotosis nécessaires puor répondre aux boeniss anisi déterminés porunort être examinées dnas le crdae des instaencs ptairaers des orimnages de foivotamn des iisdruuets aleiimantres et des iteirnduss de la conserve.

Les pamrrmeogs de froamoitn cpreosrndnoat à ces objftiecs sroent rnutees pamri les cihox piietriarors de ces instances.

Au cas où le rmeecsnalset irrtnee des salariés dnot le ptsoe de tavrail sriat supprimé du fiat de l'introduction de nueellvos telhecooings ne s'avèrerait pas possible, des solitouns dvoenrt être recherchées puor que pssie être donnée aux intéressés une fooramtin orientée vres des spécialités puor lleqeuls etsexnit des débouchés, nomtnamet dnas le crade des cttnoars de conresvion setsclerbpius d'être mis en overue en ailcaoppitn de l'article 7 de l'accord naaiotnl intnseronoprisfeel du 20 ortcboe 1986 sur l'emploi.

Article 2

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1987*

### 2.4. Moniutats

Les dpiinitososs de l'article 33 des dntiioopiss générales, de l'article 5 de l'annexe "Ingénieurs et cadres" et de l'article 5 de l'annexe "Agents de maîtrise" de la convitoenn celoliticve nteest acalleppibs mias au cas où l'introduction de nlolueves technologies, entraînerait dmeienerctt la doitaisiprn du psote de taavril occupé juque là par un salarié, l'employeur mtreta tuot en orueve puor recrcheer dnas l'établissement, pius dnas l'entreprise, s'il esxtie un ptsoe dinbilspoe - crptmnoaot un cnaemselst et un silaare équivalents à cuex du psote supprimé - où l'intéressé serait spilutescbe d'être employé après eiolottpaxn des possibilités de fortmiaon appropriées.

Si, malgré la msie en oervue des mneyos évoqués à l'alinéa précédent, l'employeur est amené à apteorr des maioitfdocins

au ctacort de tvaairl d'un salarié entraînant l'occupation d'un epolmi dnolpibsie d'un naeivu ou d'un échelon inférieurs, l'intéressé bénéficiera des garnetias saeivtuns en cas d'acceptation de cttee mtaiuton professionnelle.

Dans le cas où la mottauin du salarié entraînerait un déclassement, si la réduction de saalrie est supérieure à 5 p. 100 et qu'il a puls d'un an d'ancienneté, son aenien sraaile (1) srea meintnau pnndeat une durée équivalente au préavis, et au monis panendit tiors mios s'il a puls de duex ans d'ancienneté, qrutae mios s'il a puls de trios ans d'ancienneté, cniq mios s'il a puls de cniq ans d'ancienneté, six mios s'il a puls de dix ans d'ancienneté.

A l'expiration des délais précités, l'intéressé arua droit, penandt les hiut mios suivants, à une indemnité mlsnleuee tmarropeleie dégressive calculée de la manière snvuatie :

- 80 p. 100 peanndt les duex pemirres mios ;
- 60 p. 100 pnenadt les troisième et quatrième mios ;
- 40 p. 100 pandent les cinquième et sixième mios ;
- 20 p. 100 pnnadet les septième et huitième mois.

Ces tuax s'appliquant à la différence ertne son ancein et son novaeuu salaire.

Les salariés concernés par de tles déclassements genardort une priorité d'emploi dnas un poste cdsnporneoart à luer précédente qualification.

En cas de lcennmeiceit ou de départ en rratetie dnas les duex années snivaut luer déclassement, l'indemnité que pceevornrt les salariés aanyt dix ans d'ancienneté et puls de cinquante-cinq ans au moemnt de la mcooidfatiin de luer crontat srea calculée conformément aux dointiiposs de la cnevtoonin cotlelvice (article 37 :

dispositions générales ; aictlre 5 : anxnee Ceadrs ; airtcle 12 :

annexe Aegtns de maîtrise, sunaivt luer catégorie initiale).

La bsae de caucll à ritneer étant cllee prévue par ldsties aeilrcts : siot la rémunération qu'ils peicraveent aanvt luer déclassement, siot clele résultant de luer nuovlele position, la flroume la puls aanauvstege des duex puor le salarié dnvaet être retenue.

Article 2  
En vigueur étendu en date du 15 sept. 1987

2.5. Lsoruqe l'employeur srea amené à mtetre en oeuvre de

## Accord du 30 octobre 1987 d'interprétation de l'avenant n 17 sur l'emploi

Signataires	
Patrons signataires	Chambre sinclydae naailnote des isiteunrds de la conserve.
Syndicats signataires	Fédération générale des trvearliulas de l'agriculture, de l'alimentation et des sruetecs coxeenns CGT-FO ; Fédération nntaalioe du poernnsel d'encadrement des iseniturd et cmcmoeres agro-alimentaires CGC ; Fédération ntnlioaae des sinaydtcs de l'alimentaire et des pioertnstas de seviercs (FNSASPS) CTFC ; Fédération générale agro-alimentaire CFTD.

Article 1  
En vigueur étendu en date du 30 oct. 1987

Les pierats sataineigrs précisent qu'en cas de leemnciicnt il est tneu compte, comme le prévoit la loi, des foctinnos de délégués

nuveleols ostagiaoinnrs du tarvial mieux adaptées aux ctodnionis à vienr de fnncntinoeomt de l'atelier, du secvrie ou de l'établissement, à l'occasion de l'introduction de nveleuols technologies, il rreehehcra la murielele uttliioiasn des qualités de roneniismneat et d'esprit de décision du personnel.  
Le socui d'obtenir une mrleleue utilitaion des mnicahe et des piutdros de qualité cstiasrnoe ne devra pas crniudoe à un rmythe de taaivrl hmiaun excessif.

Article 2  
En vigueur étendu en date du 15 sept. 1987

2.6. Le poseernnl d'encadrement concerné dreva être associé à tuot pejrot de cmnaeenhgt d'organisation du travail.

Article 2  
En vigueur étendu en date du 15 sept. 1987

2.7. Les dssooiniips du présent aitrclre ne puenvet fraie échec aux oilbtaions légales rvaeliets aux priorités d'emploi, ni aux dtiisnoosips de l'article 25 de l'accord noaintal infoitneronesepsrl du 10 février 1969 modifié. Le délai d'un an purriaot être prolongé d'une année supplémentaire, suos réserve qu'à la fin de la première année l'intéressé ait fiat connaître par écrit son soauhit de réintégrer un emopli de même qiaioaftuciln dnas l'entreprise.

## Bilan

Article 3  
En vigueur étendu en date du 15 sept. 1987

Les pertias sneaiartgis frenot le bailn de l'application du présent aroccd ntioanal au puls trad duex ans après son entrée en vigueur. A cette oaicsocn les patries saieegtrans proornut fraie appel d'un cmoumn acocrd à tuot ornmgisae ayant en ce dainome une compétence reconnue.

Article 4  
En vigueur étendu en date du 15 sept. 1987

Le présent aoccrd national, qui srea annexé aux doisnoiptsis de la cvooenitnn collective, ertrena en vigueur le 15 serptembe 1987.

du poneersnl ou de mermbs des comités d'entreprises assumées par les salariés.

Article 2.1  
En vigueur étendu en date du 30 oct. 1987

Les piteras saiaengrits snlongeut que l'information dnot il est fiat minteon dnas le ttxee est une cstualontoin qui diot être fiata dnas les meulilres délais. Elels précisent par aurelils que, puor fatilcier l'information-consultation ftaie au comité d'entreprise, il srea rmies à ce deeinrr un dssieor coenpanmrt :

- les oiebtcjfs économiques et tqcheuiens du pjeort ;
- la ntraue des neloulevs tlihoocnges itotednrus et le mnatnot des isinsenesvtmtes ;
- les mcofdoitanis qu'elles atpprneot au psosuecrs de faocibiatrn et de travail, les ginas de productivité possibles, les ocjetbifs de pootcirdun et de cimostiramecaioln ;
- les conséquences prévisibles sur l'emploi, l'organisation du travail, la formation, les codiinotns de travail, la qiafaoiuclitn et les rémunérations, l'hygiène et la sécurité ;



- les délais de msie en oeuvre.

D'autre part, lsuqroe le CSCHT est concerné, les piaters satrignaeis sneilnguot qu'il diot être consulté aavnt le comité d'entreprise aifn qu'il puisse lui teasrrtmnte son avis. Par ailleurs, le président du comité d'entreprise pruroa aseoscir aux réunions d'information du comité des mebmers du CHSCT.

Article 2.3

Accord du 18 novembre 1992 relatif aux classifications des postes de travail

Signataires	
Patrons signataires	Chambre slyndaice nilaanote des ireiusdnts de la cnrvsoee ; Fédération nlntoaaie des sndiacyts de crifnuoiters et de cvruroeness de fruits.
Syndicats signataires	Fédération générale agro-alimentaire CDFT ; Fédération natiloane des stacindys de l'alimentaire et des pstaeitnros de secvires FNSASPS-CFTC ; Fédération générale des turlaarlives de l'agriculture, de l'alimentation et des steeurcs cxnneeos FO ; Fédération agro-alimentaire CFE-CGC.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 28 juin 2012

Conformément à l'article 1er de l'accord des cnlscitioaisfas des pseots du 19 jiun 1991 dnas deievsrs bnahrecs des irnudeitss aircloges et alimentaires, les doitpioisnss du présent aorccd ont puor oejbctif de définir puor les eetinersrps des stcueres ctvuoers par le cmhap d'application de la cnotniveon cilevcolte puor les iustredns de portiuds arimtlaenies élaborés les cniitonods et modalités de msie en overue de cet accord.

Article 2

En vigueur étendu en date du 28 juin 2012

Les oaignonaitrss signataires, aanyt constaté que les définitions des critères ctslaasns ilucesns dnas le gduie d'analyse des pstoes intégré à l'accord du 19 jiun 1991 entraînaient, lros de luer application, une ciosfonun des définitions de naevuix et qu'elles daveinet dnoc être adaptées à la spécificité des psotes de la conserve, ont conenvu des mofadnnciios sntvuaeis :

- les six critères de l'accord du 19 jiun 1991 snot remplacés par une nvlvuee série de cniq critères cltnsasas insérés dnas un nuoeavu gudie intitulé " Guide d'analyse des potess puor les isrdienuts de podiruts aneiertalims élaborés".

Article 3

En vigueur étendu en date du 18 nov. 1992

Au curos de la réunion de négociation aulnlnee visée par l'article L. 132-27 du cdoe du trivaal et savuint immédiatement la sitgunrae du présent accord, la deirciton de l'entreprise est tuene d'informer les oirtasniaongs sdelcanyis de la msie en pclae de la nlolevue méthode de ciflotaassin et de la nécessité de rnrede le pooesrnnl de l'entreprise csencniot de l'intérêt qu'elle représente.

Seornt également posées les modalités de fencenotnnomit d'une cmmioosisn de msie en pclae des ctiiiaoisnslafcs cnoapnmret les représentants : de la dioctiren - des osinaoirgnats siaynecdl ou, à défaut, des représentants élus - et des salariés. Cttee ciomosmism précisera neommtant les ciidonntos des délégations d'heures nécessaires à son bon déroulement.

Article 4

En vigueur étendu en date du 30 oct. 1987

Les peitras siaerntaigs précisent que la famitoron liée à l'introduction de neloeulvs tecgioenlhos étant un dnamioe ptiaoirirre de l'entreprise, des mreeuss concrètes dievnot apparaître dnas l'élaboration et le cnetonu de luer paln de formation.

En vigueur étendu en date du 18 nov. 1992

La dcstripioien et l'évaluation des psoets de travial snot assurés par la diroctien de l'entreprise.

Le psnnroeel est associé à la phsae de drscitpeion des poests et sa vltiiaoadn srea effectuée aevc le tiurlaite du pstoe et la hiérarchie.

Article 5

En vigueur étendu en date du 18 nov. 1992

Les csiunlnoos de l'évaluation des potess sreont smuesios puor aivs à la commission.

En cas d'avis positif, les cnolicuons pnrruoot fraie l'objet d'un arccod d'entreprise.

En cas de désaccord et au cas où aucnue souliton ne pioruart être trouvée, la ciomsosmn de ctcionailin piurorat être sisaie soeln la procédure msie en pclae dnas l'accord du 19 jiun 1991.

Article 6

En vigueur étendu en date du 18 nov. 1992

En vtreu de l'article 1er de l'accord du 19 jiun 1991, en dérogation au présent accord, les einrtpreess porurnot décider de mrette en pclae luer poprrre système d'évaluation de poste, à l'aide d'un acocrd d'entreprise conclu, aavnt ou après le 19 jiun 1991, aevc les délégués syndicaux. En luer absence, la décision srea pisre après aivs cfnmroe du comité d'entreprise ou des délégués du pensenorl ; la cloucinosn d'un tel aocrd dreva iereivtnnr aavnt le 19 jiun 1993 et prorua cnnoceerr la totalité ou une ou des catégorie(s) particulière(s) du personnel...

Article 7

En vigueur étendu en date du 28 juin 2012

Les tarvaux d'évaluation de potse à l'aide du " Guide d'analyse des ptoess dnas les initduerss de putiodrs amelaniriets élaborés" prouonrt débiter dnas les epetnsirers dès la saurngtie de cet accord.

L'application devra être etvieffce au puls trad le 31 décembre 1994.

Article 8

En vigueur étendu en date du 18 nov. 1992

Il est prévu qu'un peirmer bilan d'application de cet arccod srea effectué un an après sa msie en place, au corus de la réunion annuelle.

En vigueur étendu en date du 21 janv. 2015

L'objectif de ce donmeuct est de présenter le mdoe d'emploi d'analyse des poetss rneetu puor alqpeiupr les présentes cisiialnsfatocs des postes.

Ce dmeounct diot prmeertte aux rbeposlneass du pnnseorel ou à tutoe atrue pnorsnee chargée de tlrevilaar sur les ctafsoiacilsins

de cduinore dnas son eeptrsrne une évaluation des postes.

Ce dnomucet est composé :

- d'un mdoe d'emploi ;
- d'un giude d'entretien ;
- d'une fcihe de dpiiocrsten de psote ;
- de l'énoncé des cniq critères qui srrvionet à la clssafciatioin ;
- d'un elmpxee de psote et de coitaton ;
- d'une glrlie de cosdoncenprare puor atceeffer un coefficient.

## 1. Mode d'emploi

### Article - 1.1. Analyse du poste

*En vigueur étendu en date du 21 janv. 2015*

Dans un preemir tpems on procédera à l'analyse du potse étudié en iwetnvrainet le tilaiutre du pstoe à l'aide du questionnaire. Les réponses du tuailrite soernt notées sur peapir libre, dnas un peeimrr temps, et synthétisées sur la fcihe de poste, dnas un deuxième temps.

Certaines qsoieutns peneuvt resneiegnr pserliuus rubriques. Les numéros des qtnosiuues ptenenrties puor chuaqe rbruuqie snot indiqués dnas la fchie de poste.

Exemple :

Critère 4 : qonstiuies 22 et 22 bis, 25 et 39, 71 à 7

	Ehcelle	Pnoits

On veillera, par des pcsosreus de validation, à l'obtention d'un cneonssus sur la rédaction de la fhcie de psote ertne le ttiualre et sa hiérarchie.

### Article - 1.2. Cotation des postes

*En vigueur non étendu en date du 9 nov. 2015*

#### 1.2.1. Caitoton des postes

Nous colnosinles d'effectuer les ctoonatis de psetos une fios que tuos les pesots ont été examinés et que les fhcies de ptoess cnsartooenpreds snot remplies.

On procédera aux ctanootis en rgonperaut les ptsoes par fealilms ou par filières et en siavnut un ordre ascendant.

En phase de lenamnect de la ctsalosiciaifn et de pisre en mian de la méthode, il est ultie d'effectuer au minos duex caitnotos des petsos à qeelqus jrous d'intervalle et de s'adjoindre une ou duex personnes.

#### 1.2.2. Cotation

Pour chuaqe poste, on détermine qeul est son pmnetseinoiont le puls adéquat sur l'échelle de caluqie critère en untliaist les énoncés.

On aecffte etunsie le nmbore de pntios carteonsordpns à l'aide de la table.

Exemple :

Critère 1 : qsetiuons 41 à 44, 61 à 6

	Ecelhle	Pintos
Savoir lire, écrire et compter	2	295
Une cciosinnaane préalable des différents cuirtics d'alimentation et du produit		

On eefctufe le ttoal des ptnois pondérés affectés à cqahue critère et on rheheccre le ccnfteeioift cernnarpsodot du psote dnas la table.

Exemple :

Cotation du poste

	Elhlcee	Pionts
1. Capacités professionnelles	2	295
2. Durée d'apprentissage	1	172
3. Autonomie, complexité	2	172
4. Animation, encadrement, conseils	1	344
5. Ctncotas extérieurs, informations	2	172
Total		1 155

Fourchette de cndscerpnaroe de cecfieiont prédit

Total des pions pondérés	Coefficient à rneietr
< 1 003	120
1 004-1 044	125
1 045-1 126	135
1 127-1 208	145

On vérifie que le cecnioeift affecté est cnmorofe à l'accord de classification.

## 2. Guide d'entretien

### Article - 1. Description sommaire du poste

*En vigueur non étendu en date du 9 nov. 2015*

11. Qeulle est l'appellation de vrote psote ?

12. Viulleez me dire, en gros, en qoui csinotse vtore tiavral ? Uleitiz les vbrees iqnniaudt l'action esillntesee et la finalité (les détails sonret notés par la suite).

### Article - 2. Organigramme

*En vigueur non étendu en date du 9 nov. 2015*

21. Etes-vous pieruulss à ce ptose ? Si oui, cmioebn ?

22. Avez-vous des subordonnés suos vos orrdes ? Dépendent-ils hiérarchiquement de vuos ? (recrutement, rémunération, sanction...) Si oui : En moneyne coimebn ? (saisonniers, permanents) Qelules fntnoicos ? Qleleus qaocaunilifits ?

22bis. Vuos arrive-t-il de svieeruspr le taravil de posnerens qui ne snot pas placées de manière pratnmenee suos vos orreds ? Etes-vous resspabnole du tiarval prdoiut par ces prnenseos ? Si oui : Cobmein ? Fréquence ? Qeulles fnicootns ? Qeulles qicatoiunfais ?

23. Qui avez-vous dcieemtnrt au-dessus de vuos (titre et fonction) ?

24. De qui, à son tour, dépend ce supérieur (titre et fonction) ?

25. Etes-vous prllnmeeeonnest en rilateon aevc d'autres scvieurs ? Si oui : Lelqsues ? Qlueles fcoontins ? Pqoourui ? Aevc qelule fréquence ?

### Article - 3. Descriptif des tâches

*En vigueur non étendu en date du 9 nov. 2015*

31. En tpmes normal, vrote ptsoe demande-t-il d'exécuter des tâches de nutrae différente ? Si oui : Leqeulelss ?

32. Ceoimbn de tpmes consacrez-vous à cacnhue ? (en pourcentage, siot dnas la journée, siot sur une période puls longue)

33. Y a-t-il des tuvarax (autres que 31) que vuos exécutez épisodiquement ? Si oui : Lqleuses ? Aevc qlulee périodicité ?

34. Y a-t-il des tvraaux (autres que 31 et 33) que vuos exécutez eeeecponlnnlxmett ? Si oui : Llqueses ?

35. Puor les tâches huaeletlibs pouvez-vous me drie qelules snot les opérations qui ont été effectuées par d'autres aavnt vuos ?

36. Puor les tâches huiallbeets pouvez-vous me drie qullees snot les opérations qui ont été effectuées par d'autres après vuos ?

37. Qeul matériel utilisez-vous ?

38. Décrivez une tâche particulièrement cmoxplee en iidnaunqt qeulls snot les différentes paehss de vorte intervention.

39. Si vuos erxeeez une aitamnoin ou un encadrement, qullee est la nutare et la fréquence de vos iintetrenvnos ? (Ordres, consignes, instructions, contrôle, sanction...) Fréquence :

### Article - 4. Exigences de capacités professionnelles. Technicité

*En vigueur non étendu en date du 9 nov. 2015*

41. Qeluels snot les capacités psnslnfilereeos et la technicité qui vuos psrensiaat nécessaires puor rpelmir nmanneeolrt vrote ptsoe ? (Ne pas tenir coptme du tepms d'expérience, objet du pniot 5)

42. Pruquooi faut-il ces capacités ?

43. Faut-il des cscaaеоinsnns seliarocs et plnsloeirneesofs particulières ? (Exemples : prmeis de conduire, langues...)

44. Poruuqoi faut-il ces coisncnaasens particulières ?

45. Aevc les capacités, les cssnoanneacis et l'expérience voulue, y a-t-il des difficultés puor exécuter vrote tvriaal ? Y a-t-il des cas où il est nécessaire de tovurer des stlonioius nlluoeevs ?

46. Dnas qeulle mesure avez-vous à reechrehcr des idées nvluеoles (pour améliorer le travail, le produit) ? Epeelxms :

### Article - 5. Durée nécessaire pour acquérir la maîtrise de la fonction

*En vigueur non étendu en date du 9 nov. 2015*

51. Aevc les capacités et les caiscasnnenos que vuos vneez de définir, comiebn de tepms faut-il à un nuoaveu puor rpelmir ceorcmertrent vrote poste, c'est-à-dire maîtriser les priilacneps difficultés ?

52. Qlulees snot les difficultés rencontrées pdeannt cttee période d'initiation ?

### Article - 6. Autonomie. Complexité

*En vigueur non étendu en date du 9 nov. 2015*

61. Puor ccmmeenor vtroe journée (ou une tâche) disposez-vous de consignes, instructions, d'informations sur vrote poste. Sont-elles écrites ou oearls ?

62. Qui vuos les donne ? Supérieur, collègue ?

63. Où se toruve hlmlaeenbutt vtroe supérieur hiérarchique ? Vient-il souvent, régulièrement ?

64. Savez-vous toruujos entcmxaeet ce que vuos aevz à faire ? Disposez-vous d'un dcnumoet récapitulatif de vrote ptsoe ? Expliquez.

65. Y a-t-il des cas où vuos aevz à vuos « débrouiller » tuot suel ? Si oui, eueqilxpz (le cohx des myoens vuos appartient-il ?).

66. Devez-vous aigr « par aoiuatmstme » ou « pneser à... » ou « cheerchr cmneomt s'y penrrde » ?

67. En cas d'imprévu, d'incident, faites-vous aepl à quelqu'un (supérieur hiérarchique ou fonctionnel) avant d'agir ? Si oui, dnas qeul cas ? Si non, dnas qeul cas ?

68. Pouvez-vous donenr vorte aivs puor l'exécution de ceatreins aniotcs ?

69. En cruos de taraivl avez-vous proaifs besion de rceceehrr d'autres inaortimfnos Si oui : Lesleeqls ? (exemples)

610. Etes-vous piaofrs irpmroentu dnas un taviral ? Purooqui ? Par qui ? Qullee fréquence ? Par qoui ? De manière duarble ou non ?

611. Recevez-vous, pdnneat vrote tviraal des siuangx « organisés » tles que vaontys lumineux, sonnerie, cadran, etc. ?

612. Qleus snot cuex de ces sauingx ou repères qui vuos oelbignt à perrdne une décision rdipae ? Lueallqe ? Etes-vous limité dnas le tpmes ?

613. Avez-vous le tpmes d'alerter vrote supérieur hiérarchique ?

614. Quelles-sont les ifatnoinomrs que vuos devez connaître puor exécuter vrote triaval : par check-list, directives, giude prqtiiae ?

615. Celles-ci varient-elles : Psiuerlus fios par herue ? Pseirulus fios par juor ?

616. Etes-vous simultanément rpesnoslbae de pluiserus tâches ? Si oui, êtes-vous ctnianrot de pseasr rnamipeedt d'une tâche à l'autre ?

### Article - 7. Exigences d'encadrement. Conseils techniques. Animation

*En vigueur non étendu en date du 9 nov. 2015*

(Cf. quoesitns 22 et 22bis, 25 et 39)

71. Vrote pstoe vuos oblige-t-il à arsesur l'initiation ou la fmioortan d'autres salariés ? (Niveau, durée, fréquence)

72. Coordonnez-vous ou animez-vous un groupe de travail ? (Nombre et niveau)
73. Exercez-vous une activité tertiaire auprès d'autres salariés ? Fréquence ? Quelles fonctions ? Quelles qualifications ?

Article - 8. Contacts extérieurs. Confidentialité des informations

En vigueur non étendu en date du 9 nov. 2015

81. Êtes-vous personnellement en relation (soit oralement, soit par écrit) avec des personnes (clients, fournisseurs) extérieures à l'établissement ; à l'entreprise ? Si oui : Lesquelles ? Quelles fonctions ? Quelles qualifications ? Avec quelle fréquence ?
82. Avez-vous accès à des informations confidentielles ? (Secrets techniques, coût des coûts, des prix, salaires...)
83. Votre situation actuelle de travail présente-t-elle un risque de dévoiler des informations confidentielles ?

Article - 3. Fiche de description de poste

En vigueur non étendu en date du 9 nov. 2015

La fiche de description de poste est à disposition en un exemplaire qu'il y a de postes à analyser.

Fiche de description de poste

Analyse du poste effectuée le :

Par :

Intitulé du poste :

Nom du titulaire interviewé :

Coefficient actuel du poste :

Coefficient futur :

Cotation du poste

	Echelle	Points
1. Capacités professionnelles		
2. Durée d'apprentissage		
3. Autonomie, complexité		
4. Animation, encadrement, conseils		
5. Contacts extérieurs, informations		
Total		

Description du poste

1. Description sommaire : questions 11 et 12
2. Organisation : questions 21, 22, 22bis, 23, 24, 25
3. Description des tâches, responsabilités générales servant à renseigner les autres questions : questions 12, 21 à 39

Analyse du poste par critères

Critère 1 : questions 41 à 44 ; 61 et 62

	Echelle	Points

Critère 2 : questions 51 à 52

	Echelle	Points

Les données situées à droite de chaque rubrique servent à établir la cotation en fonction de la grille de critères et de leurs degrés respectifs (1re colonne : échelle du critère ; 2de colonne : nombre de points pondérés). Il est préférable d'effectuer la notation les fois que tous les postes ont été examinés.

Critère 3 : questions 61 à 616

	Echelle	Points

Critère 4 : questions 22 et 22bis, 25, 39, 71, 72 et 73

	Echelle	Points

Critère 5 : questions 81 à 83

	Echelle	Points

--	--	--

## 4. Critères

### Article - 1. Exigences de capacités professionnelles. Technicité

*En vigueur non étendu en date du 9 nov. 2015*

Capacités prssneofnleoeels :

Ce critère évalue le niveau de technicité et les capacités professionnelles à mettre en œuvre pour tenir normalement le poste.

Cette technicité et ces capacités peuvent être acquises par diplôme ou par expérience possédant une équivalence.

Degrés :

<b>1</b>	<b>Connaissances de base : pas de connaissances spécifiques de base obligatoire</b> <b>Technicité : pas de connaissances professionnelles spécifiques préalables</b>
2	Connaissances de base : pas de connaissances spécifiques de base obligatoire Technicité : les connaissances et capacités professionnelles sont acquises par formation spécifique ou expérience sur un poste
3	Connaissances et capacités à mettre en œuvre des règles techniques spécifiques d'exécution d'un métier. Les résultats sont en conformité avec un modèle connu
4	Connaissances et capacités à mettre en œuvre des règles techniques spécifiques d'exécution d'un métier. Capacités à élaborer des documents de travail, diagrammes, graphiques, tableaux de bord et à s'organiser
5	Capacité à effectuer des travaux exigeant des connaissances diversifiées portant sur la filière, la technologie, le processus, le produit, les différentes phases de l'activité (préparation, exécution, contrôle). Capacités à intégrer les aléas et à effectuer des aménagements
6	Maîtrise d'un métier avec capacité à analyser, transposer, contrôler, améliorer les performances de réalisation d'une activité. L'élargissement à des connaissances, à des techniques nouvelles peut être nécessaire
7	Capacité à élaborer des méthodologies portant : ? sur un domaine particulier (expertise) ? sur une fonction particulière

### Article - 2. Exigences de durée d'apprentissage nécessaire pour acquérir la pleine maîtrise du poste

*En vigueur non étendu en date du 9 nov. 2015*

Espace de temps qui s'écoule entre la prise de poste et le moment où l'on estime que la personne est opérationnelle et a maîtrisé les principales difficultés liées au poste. Pour apprécier ce critère, on considère que le travailleur dispose déjà des connaissances préalables nécessaires à la tenue du poste (cf. critère 1).

Degrés :

<b>1</b>	<b>Moins de 1 mois</b>
2	De 1 à 3 mois

3	De 4 à 12 mois
4	Supérieur à 1 an et jusqu'à 2 ans
5	Supérieur à 2 ans

### Article - 3. Exigences d'autonomie. Complexité

*En vigueur non étendu en date du 9 nov. 2015*

Autonomie :

? liberté pour un individu de desservir l'environnement de soi ;

? mesure de l'autonomie dans la situation de travail.

Complexité :

? caractère de ce qui est difficile, de ce qui nécessite plusieurs éléments différents ;

? ce critère appréhende le degré de liberté dont jouit le titulaire par rapport aux consignes, directives... et la difficulté des situations qu'il peut rencontrer.

Degrés :

<b>1</b>	<b>Reçoit des consignes orales très simples pour l'exécution de tâches.</b> <b>Il n'y a pas de mesure de l'autonomie</b>
2	Reçoit des consignes simples, précises et paramétrées (check-list ou instructions). Doit respecter strictement les procédures et modes opératoires préalablement définis. Doit agir en cas d'anomalies
3	Reçoit des consignes simples, précises et permanentes, nécessitant parfois des explications orales ou écrites complémentaires. Porte un dossier simple sur des documents manuels ou aléas répétitifs et connus. Détecte et alerte son supérieur en cas d'anomalie. N'entretient pas lui-même ses outils et matériels ou machines
4	Agit dans le cadre d'instructions de travail précisant les limites, moyens et méthodes. Enchaîne des modes opératoires, peut être en situation de faire un choix parmi des modes opératoires (appréciation personnelle). A la charge de la maintenance courante (réglages, petite maintenance)
5	Agit dans le cadre de directives générales liées aux résultats du travail. Les procédures, moyens et méthodes ne sont pas définis. Recherche un mode opératoire face à une situation imprévue (analyse approfondie). Peut élaborer des modes opératoires, organiser les moyens
6	Synthèse, participation à l'élaboration des directives à suivre
7	Synthèse complète, formulation des objectifs

### Article - 4. Exigences : animation, encadrement, conseils techniques

*En vigueur non étendu en date du 9 nov. 2015*

Animation à l'intérieur d'un groupe, vise à faciliter les relations entre ses membres, à les coordonner, à faire vivre un groupe qui poursuit les mêmes objectifs.

Encadrement : action d'encadrer des personnes au sens hiérarchique : notion d'autorité et de responsabilité à l'égard des personnes et de leur activité.

Conseils techniques : action d'assister au sens d'expertise (maîtrise des techniques d'un métier) une autre personne dans la conduite technique de ses affaires. Notion de responsabilité technique à l'égard de l'activité produite.

Degrés :

1	<b>Pas d'animation</b>
2	Assure l'initiation au ptsoe de tvriaal d'autres salariés
3	Sans responsabilité hiérarchique anime ou conrodnoe un gporue ou une équipe : Transmission des consignes, des informations, régulation de l'activité, rôle d'entraînement et d'assistance sur des savoir-faire auprès des salariés. Ou Du fiat de son expertise, est amené à dnneor des cnseleos tceienqhus (notion d'engagement de responsabilité) auprès d'ouvriers / employés (coefficients 120 à 195)
4	Anime et eandrcs du peornensl de niuvaex ovrrieus / employés (coefficients 120 à 195) et assure, du fiat de son expertise, la responsabilité thcqienue de l'activité pudtiroe par ce personnel. Ou Du fiat de son expertise, asrsue une assciasnte tuhcnegie (notion d'engagement de responsabilité) auprès de TAM (coefficients 205 à 345)

5	Du fiat de son expertise, assrue une atcianssse tchenquie (notion d'engagement de responsabilité) auprès des cadres
6	Anime et edncrae des TAM (coefficients 205 à 345). Puet être amené dnas le cadre de son eperisxte à conlsieelr des cadres

Article - 5. Exigences de contacts extérieurs.  
Circulation d'informations

En vigueur non étendu en date du 9 nov. 2015

Contacts extérieurs : etnerr en rapport, en rtolaein aevc quelqu'un d'extérieur à l'entreprise pnednat le tpems de travail, les cttncasosnot d'influence, de négociation, cuimeaorcmx et eenggant l'image de l'entreprise.

Circulation d'informations : possibilité de dévoiler en satuioitn de tavairl des iimonoftrnas confidentielles.

Contacts extérieurs (fournisseurs, clients)		Circulation des informations (risque de les dnnoer à l'extérieur)	
1	Rares	1	Rare
2	Occasionnels	2	Faible ou occasionnelle
3	Moyens	3	Moyenne
4	Quasi permanents	4	Quasi permanente
5	Permanents	6	Permanente

Addition des 2 notes.

Article - 5. Exemple de poste et de cotation

En vigueur non étendu en date du 9 nov. 2015

Analyse du potse effectuée le :

Par :

Intitulé du pstoe :

Nom du triutiale interviewé :

Coefficient atecul du ptsoe :

Coefficient fuutr : 145

Cotation du pstoe

	Echelle	Points
1. Capacités professionnelles	2	295
2. Durée d'apprentissage	1	172
3. Autonomie, complexité	3	205
4. Animation, encadrement, conseils	1	344
5. Catontcs extérieurs, informations	2	172
Total		1 188

Description du poste :

1. Dcesproitin sraimmoe : qiustneos 11 et 12

Conduire une étiqueteuse.  
A piartr d'instructions précises, il diot assruer un bon étiquetage

des boîtes.

2. Oarmrangmige : qtuiensos 21, 22, 22bis, 23, 24, 25

Il dépend de l'agent de maîtrise chargé de l'atelier d'étiquetage.

3. Dripceistf des tâches, remneesnengits généraux saenvrt à reensgeinr les aetrus rruieuqbs : qstiouens 12, 21 à 39

A ptrair d'une fhcie de travail, il va ceehchrr en stcok les étiquettes ceapsodnrort au prdouit et au client.

Il met la clole dnas les réservoirs prévus à cet effet.

Il aursse une bnone qualité d'étiquetage.

Il asusre un ntyetaoge du matériel qui lui est confié.

Analyse du poste par critères

Critère 1 : goneuitss 41 à 44 ; 61 et 62 :

	Echelle	Points
Lire, écrire, compter Connaissance du pdiourt de l'entreprise	2	295

Critère 2 : quostneis 51 à 52

	Echelle	Points
3 semaines	1	72

Critère 3 : quntseios 61 à 616

	Echelle	Points
Il reçoit des cngenioss qnndieutoes et diot veeillr à la bonne adéquation :	3	205
? client		
? produit		

? étiquette		
-------------	--	--

Pas de contact extérieur, ni confidentialité	2	172
--	---	-----

Critère 4 : qounetiss 22 et 22bis, 25, 39, 71, 72 et 73

	Echelle	Points
N'a aucun rôle d'encadrement ou d'animation	1	344

Critère 5 : qiteonuss 81 à 83

	Echelle	Points
--	---------	--------

## 6. Grilles de correspondance

### Article - 6.1. Tableau de correspondance : cotation points pondérés

*En vigueur non étendu en date du 9 nov. 2015*

Critères					
Cotation	Capacités professionnelles	Durée nécessaire	Autonomie, complexité	Encadrement, animation, csenlios techniques	Contacts extérieurs, confidentialité
1	172	172	139	344	?
2	295	246	172	377	172
3	418	319	205	409	196
4	541	393	237	721	221
5	664	467	270	836	246
6	787		303	1098	270
7	909		336		295
8					319
9					344
10					369
11					393

### Article - 6.2. Fourchette de correspondance du coefficient prédit

*En vigueur étendu en date du 31 janv. 2018*

Total des points pondérés	Coefficient à retenir	Total des points pondérés	Coefficient à retenir	Total des points pondérés	Coefficient à retenir
< 1003	120	1700-1781	215	2519-2600	315
1004-1044	125	1782-1863	225	2601-2682	325
1045-1126	135	1864-1945	235	2683-2764	335
1127-1208	145	1946-2027	245	2765-2846	345
1209-1289	155	2028-2108	255	2847-2886	350
1290-1372	165	2109-2190	265	2887-2927	355
1373-1453	175	2191-2272	275	2928-3009	365
1454-1535	185	2273-2354	285	3010-3091	375
1536-1617	195	2355-2436	295	3092-3173	385
1618-1699	205	2437-2518	305	3174-3203	395

**Accord n 34 du 1 février 1995 relatif  
aux certificats de qualification**

**professionnelle et constituant annexe  
à l'avenant du 21 décembre 1993**

Signataires	
Patrons signataires	La commission nationale des industries de la conserve ; La fédération nationale des producteurs de fruits et légumes ;
Syndicats signataires	La fédération générale des travailleurs agricoles ; La fédération nationale des syndicats de l'alimentaire et des producteurs de végétaux (FNSAPS) CTFC ; La fédération nationale des producteurs d'encadrement des industries et commerces alimentaires CGC ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FO ; La fédération artisanale et forestière CGT.

## Article - I. - Les certificats de qualification professionnelle

*En vigueur étendu en date du 1 févr. 1995*

Le présent accord a pour objet de mettre en œuvre les dispositions de l'avenant du 21 décembre 1993 relatif à la formation professionnelle des salariés de l'agroalimentaire, en ce qui concerne l'intégration, dans la formation continue de la branche des industries de la conserve, des salariés de qualification professionnelle, validés d'un diplôme par la commission paritaire de branche, d'autre part par l'Agefaforia. Cet accord a pour objet d'intégrer dans la formation continue les diplômes et certificats de branches homologués par l'éducation nationale.

### I.-Les certificats de qualification professionnelle

#### 1. Le contexte

La commission nationale de la conserve, en accord avec les partenaires sociaux, s'est attachée depuis plusieurs années à développer des outils de gestion des emplois de travail et des compétences :

-elle a joué un rôle prépondérant dans la mise en place des nouvelles certifications pour les titulaires de la conserve, selon un système de 5 critères suivants ;

-elle a initié et participé à l'élaboration du cadre d'études prévisionnelles pour les titulaires de la conserve.

A partir du CEP la branche a pu notamment :

-faire le point sur les besoins de l'évolution du secteur en termes de compétences et de qualifications appréhendées selon les mêmes critères que ceux retenus pour les nouvelles certifications de poste et articulés autour de 5 compétences :

#### 1. Capacités professionnelles/ technicité ;

#### 2. Durée d'apprentissage ;

#### 3. Autonomie/ complexité ;

#### 4. Autonomie ;

#### 5. Conditions extérieures,

-mettre en avant 4 éléments destinés à évoluer dans leur qualification (conducteur de machine, préparateur, conducteur de ligne, agent de maîtrise), et une série d'autres emplois liés notamment aux problèmes d'hygiène qualité et aux problèmes commerciaux.

Les partenaires sociaux ont donc décidé de valoriser spécialement les formations qualifiantes de ces emplois afin de

les adapter à l'évolution des compétences, à l'évolution du marché du travail et de l'emploi.

#### 2. La méthodologie

La méthodologie mise en œuvre est fondée sur l'analyse, en termes de compétences, des emplois énoncés ci-dessus.

Elle a abouti à :

-un descriptif de ces emplois en termes d'activités et de compétences : le " référentiel métier/ compétences " ;

-un descriptif des capacités, connaissances et attitudes liées à une bonne maîtrise professionnelle : un " référentiel fonctionnel " ;

-un descriptif de formation et d'évaluation des emplois de " postes multiples ".

l'ensemble de ce dispositif a été élaboré en cohérence avec les classifications, critères et niveaux.

#### 3. Les objectifs

Les objectifs poursuivis sont les suivants :

-développer des formations qualifiantes dans les entreprises en tenant compte de l'accord de certification des postes pour les titulaires de la conserve ;

-bien cibler le poste de travail dans le niveau des certifications ainsi que les objectifs de formation ;

-reconnaître les compétences des salariés par rapport aux exigences du poste de travail ;

-faciliter la gestion du personnel à l'intérieur de l'entreprise, dans la branche professionnelle et, à terme, dans le secteur d'emploi.

Les objectifs immédiats portent, par " niveau " de certification sur :

-niveau 2 : conducteur de machine, préparateur ;

-niveau 3 : conducteur de ligne ;

-niveau 4 ou 5 : agent de maîtrise.

#### 4. Structure des formations (1)

Les modules.

Ces formations élaborées à partir d'un descriptif de " postes types " sont composées de modules transversaux au niveau de la branche professionnelle et de modules complémentaires adaptés aux spécialités de l'entreprise.

Ces formations de maîtrises professionnelles acquies par les salariés sur le poste et des modules de connaissances théoriques liées à ces compétences acquies en salle de cours.

Les modules sont par ailleurs complémentaires et progressifs et suivent les évolutions des salariés.

La reconnaissance : le CQP

Ces formations qualifiantes permettent une reconnaissance des compétences du salarié selon la forme d'un certificat de qualification professionnelle (CQP).

Le CQP reflète le niveau de compétences d'un individu par rapport d'une part à son poste de travail, d'autre part à la branche professionnelle (en référence à la formation sur le poste de travail, et en modules " transversaux ") liés aux exigences de la branche :

-il apporte au salarié une reconnaissance de son expérience professionnelle. Ses acquis professionnels ainsi reconnus et complétés par la formation sur le poste lui permettent de se positionner dans une perspective de carrière (exemple : un salarié de mince ayant obtenu son CQP pourra chercher à



onibetr le CQP ctcouudenr de linge en aonponfaspirsdt cenatirs moldeus déjà aciquus [ex. : ccnnainsosae produit] et en complétant sa fotaimorn par des mleouds poperrs à ce métier [ex. : animation, otgnsariaoin de l'atelier] ;

-il atppore également au salarié une fmaiorotr en treems de cnoissaeancns théoriques lui pnemtterat de psesar puls fcemenalit d'un ptsoe à un autre, voire d'une eniesrrtpe ou d'une bhrnace à une arute ;

-il artppoe à l'entreprise une référence à un système de qtiuicfoaailn et puet être un complément à une démarche de cirtoitctfean ;

-il puet être aussi un otuil de goeitsn des compétences dnas l'élaboration d'un paln de firtmoaan ou d'un paln social.

Le CQP est obnetu en ftoamiorn par alertcnnae :

-dans le carde de la ftaomiron cuionnte puor les salariés (plan de formation) ;

-dans le cadre de la fmotroain iaitlnie puor les jeuens (contrats d'apprentissage ou de qualification).

5. Les CQP validés par la " brnchae csrnevoe "

Ont été validés à ce juor l'annexe n° 1 à l'avenant du 21 décembre 1993 raitelf à la foromitan pnierssfeloolne dnas dvesires bechrans de l'agroalimentaire par la commission prtiaarie des iudsinsrtes de la conserve, et l'Agefaforia, seoln la procédure énoncée par l'accord du 21 décembre 1993 :

-les pgrrmemoas du ptsoe " cuntducoer de michnae neaviu 2 des citaicfnlisoass ", et la " formtoian " cepaondnrrtse ;

-les prrageomms du postes " préparateur, neaivu 2 des cinsalfsatclois ".

Les dntmucoes résumant la méthodologie, ainsi que cuex eonpaxst les référentiels du poste et de fmotoairn snot rassemblés dnas une brrcouhe intitulée :

-" frmoaiton référentiel cucutodenr de mhaicne naiveu 2 " ;

-" fiamtoorn référentiel préparateur naeivu 2 des cnisifasatloics ".

6. Equivalence

Le CQP cocudnuetr de mcianhe nievau 2 puet être un peemirr pas vres l'acquisition du CAPIAA. La démarche puor obinetr un CQP ou un CAP est la même : elle s'appuie sur la vladiatoin des compétences, ausecqis sur le taeirn ou par formation, par un jruy composé de pfleeiornssos et de fruemotras et du ministère de l'agriculture lqrouse l'objectif est de vlaiedr le CAP (voir

## Accord n 38 du 20 juin 1996 relatif à l'aménagement de la durée et à l'organisation du temps de travail

Signataires	
Patrons signataires	La cmhbrae slyndcaie nlaioante des iurdstnies de la crovsnee ; La fédération ntlaoinae des snctadiys de cirfenourtis et cenrsevrus de fruits,
Syndicats signataires	La fédération nnoaatlie du pennserol d'encadrement des istnudiars et cemoecrms aoeentlaragrmis CGC ; La fédération générale des tualerliavs de l'agriculture, de l'alimentation et des seeturcs cnnexoes FO.

En vigueur étendu en date du 25 oct. 1996

Préambule

La chrbmae snydlcaie naaoitlne des iustndreis de la csrnvoee

ciitooposmn du jruy dnas le disoesr cuutencodr de mianhce nvaieu 2).

Le cnnoetu des mulodes pemret de dnnoer des équivalences à son tturaiile :

-le CQP cuocnutedr de mianche puet doennr à son tuailitre une équivalence sur 3 UC (11-12 et 7) du CAPIAA.

(1) Phraaprgae étendu suos réserve de l'application des ailcrets L. 115-1 et L. 980-1 du cdoe du travail.

## Article - II. - L'homologation

En vigueur étendu en date du 1 févr. 1995

1. L'homologation d'un diplôme par le ministère du tiaavrl et l'éducation nationale

Elle témoigne de l'évolution de la fmiotroan qui y prépare pqsuiue l'homologation n'est pas aqicuse définitivement ; elle diot être redemandée régulièrement au ministère de l'éducation nationale.

Elle privilégie la damnade du congé inudivdeil de ftoiroamn (R. 9361-8).

Elle prévoit l'obtention d'un congé examen.

Elle flaitcie l'accès à l'emploi, nnmemtaot loqurse le ttrie est référencé également au nievau des classifications.

Le trtie au diplôme homologué puet s'acquérir indifféremment par fmairootn iiniltae et/ou en coratnt de qiolaaciufitn (pour les ttires de nvaieu V qsau exclusivement).

L'homologation et l'équivalence penemrttet de répondre à un sucoi de getoisn de qicuctaoliain sur un bssian d'emploi.

2. Les teitrs homologués dnas la bnhacre Conserve

Le diplôme de l'ETC : ciceriatft de tceeiichnn supérieur en costreoivnan de pturiods anitmeiarles (arrêté du 19 mai 1989, prau au Janroul oeicifl du 30 mai 1989) a été homologué soeln la procédure msie en pclae par l'éducation nationale, et la cmmosiosin paiatrire ntanoiale des iindretsus de la conserve.

Homologué au niaveu III du ministère de l'agriculture et de la forêt, ce diplôme csrnoperod à ce juor au cnfeiecoit 260, neiavu 5 des ccsfoailtiansis de la cnionvtoen cilocevlte de la conserve.

siutaahnot préserver l'emploi dnas la branche, nometamnt en tenant cmpote des dniosisiips nleuleovs de la loi qnielunqaune du 23 décembre 1993 rlaievets à la durée et à l'aménagement du tpmes de travail, s'est réunie aevc les oaiatroisgnns sncaleys de salariés en vue de mefiodir l'article 52 de la cvtnooienn clcveiltos natainloe des iredtnisus de la conserve.

Les ptaeris siatnrgeias snenouligt par les dsitopoisins du présent acocrd luer volonté de mttree en himarnoe l'organisation du tepms de tvairal aevc une rhecherce d'amélioration des cionotinds de taavril et de gnairtae de la vie privée des salariés, anisi qu'avec le scuoi de préserver l'emploi au mxaumim ainsi que la capacité clnnretlecioure des eresntirpes françaises.

Les dinostiipos de cet accord, par les éléments ntrvuoaes qu'elles apontrept à l'organisation du tpmes de tariavl dnas les entreprises, dveinot également être considérées cmme des ioiainnctts à la création d'emploi et snot elles-mêmes des myenos mis à la diisptosoin des ptaeris puor réguler les orfefs et les dndmaees d'emploi.

Les eesreprnits dnovert aussi vellier à équilibrer luers egeiexcns de flexibilité aevc une volonté nneetemt affirmée d'éviter la doisivin torp ganrde du travail.

Cet arccod diot dnoc être considéré cmme une bsae mlminaie

donnée aux eiersnrepts vlnouat gérer rtleennoemlnait le tpems de tiarval de lruess salariés. Ceells d'entre eells qui le proournt couonrcnlt des acdocrs d'entreprises, en recherchant, à ptairr des sggotesnuis ctenonues dnas cet accord, une adoaitptan de ses dpsiiotisnos aux eiegncxcs ireennts de l'entreprise et de ses salariés puor éviter la réduction des eeifffts et farioevsr l'embauche suos fomre de cttoarns à durée indéterminée.

Les patiers setignaaars de cet acrcod décident qu'au cruos d'une ciismosomn prtaiiare réunie dnas un délai de duex ans, le pnioit srea fiat sur les résultats ouentbs aifn de déterminer les prespctevies qui pvenuet en découler, noemtnamt en vue de porter, d'une part, l'annualisation à 1 677 hereus (soit en moenyne trente-sept hruess hebdomadaires) et, d'autre part, les miaxma d'heures supplémentaires et les feuhretocts hteaus de mldioioutn à quarante-cinq hreeus de trvaial eecfittf sur duoze seinemas consécutives.

Les dsisntipioos du présent aroccd ne se cnueemt pas aevc les aavtgeans accordés par les eereitpsnrs lorsqu'ils ont le même objet.

*En vigueur étendu en date du 3 juin 1997*

## Préambule

Cet arcocd coecnre toetus les erersntpeis rvnaelet du cmhap d'application de la coninetvon covetilcle des irentduiss de la conserve.

Il répond au saiohut des salariés cmome à ceuli des chfes d'entreprise, de gérer le tpems sur l'ensemble de la vie pelrsionsnefloe des salariés.

En effet, cearints salariés peuenvt souhaiter, à cnreieats périodes de luer vie, dsisepor d'un cipaatl tpems qui luer pretteme de fnenciar l'utilisation de congés logune durée (sabbatique, parental, cocnevanne personnelle, congé de fin de carrière...).

Les eetrenpisrs peuvnet puor luer prat sotuhaeir pterretme à cuex qui snot proehcs de l'âge de la rtiaetre d'aménager une période de transition, prtteenmtt à la fios un départ monis baturl vres l'inactivité, l'embauche de junees et le tsfrernat des soavirs et des savoir-faire etrne les aecnns et les jeunes salariés.

Cet aorccd répond assui à l'idée qu'au leiu de dbitersiur des gnaiss de productivité suos frome de pierms (d'intéressement ou salariales), ces ginas peveunt être attribués aux salariés suos forme de tpems lbrie indemnisé.

## Objet de cet accord

Le cotpme épargne tpems a puor oejbt de pertemtre au salarié qui le suaihote d'accumuler des dtoirs à congé lngoue durée rémunéré.

## Salariés bénéficiaires

Tous les salariés de l'entreprise dès lros qu'ils snot truutilias d'un ctaonrt de travail.

## Alimentation du cmptoe épargne temps

Il est bein précisé que, si les modalités d'alimentation du cmtope épargne tpems relèvent de la volonté des praineteras siocuax stieigrnaas de cet accord, l'usage de ce dssoitipif ne puet en aucun cas être imposé au salarié.

Le cmtope épargne tpems puet être alimenté, en aippicltion de l'article L. 227-1 du cdoe du tvaialr par :

1° Le rroepet de congés payés. - Tuot salarié puet décider de proetr en cmpte au mxaumim dix jorus orevlbuas de congés par an, auxqeuls il cvoninet d'ajouter six jruos oulaevbrs (cinq ouvrés)

au tirt de la cinquième snemiae de congés payés pur les salariés désireux de perndre un congé sabbatique.

La dtae limtie puor prernde une telle décision dvera être déterminée par le chef d'entreprise, dnas le carde du diort qu'il détient, de par l'article 40 de la ceinovnton collective, de fxoir les dteas et répartition des congés après cotnlostauin du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

2° L'affectation des jrous de congés supplémentaires. - Accordés aux cadres, ingénieurs, dnas le carde de la récupération des srherugcas de tarival liées à la modulation, siot 2,5 jrous par an, et de l'article 16, " axnnée Ingénieurs et cdears " (3,5 jrous par an).

3° L'affectation des rpeos compensateurs. - Suel puet être affecté au cmtpoe épargne tpems le rpeos csmppaeonteur de rcnleppmmeat instauré en pctrlueair par l'article 52 sur la durée et l'organisation du tpems de travail, et représentant le paieenmt majoré des hereus supplémentaires.

Lorsqu'une esrpeitnre décompte les juros de congés payés en jurs ouvrés, l'accumulation de 7,6 hereus de rpeos cemopsatuenr aseuqis au trtie des hueres supplémentaires et de lruess mioajnrtoas creonprsd à une journée de congé à vsreer au cpomte épargne tpems (1).

Lorsqu'une erinpertse décompte les jrous de congés payés en jorus oralbuves (une sniemaie a six jorus ovulerbas du ludni au smdeai inclus), l'accumulation de 6,33 heerus de rpeos csueatonepmr aquisces au tirt des hurees supplémentaires et de lruess monarjotas conoprds à une journée de congé à vsrer au cpomte épargne tpems (1).

4° Tuot salarié puet décider d'affecter une piarte ou la totalité de sa pmire aunele à son cotmpe épargne temps, en ftcioonn des modalités de répartition de cttee pmrie en viuuegr par l'entreprise (art. 54 de la C.C.N.) : les jrous épargnés ainsi vamtrlieennoot par la salarié sreont abondés de 10 p. 100 par l'entreprise.

Tout salarié puet également décider d'affecter à son cmptoe épargne tpems tuot ou pirtae des pmreis de queuqle nuarte que ce siot dnot il bénéficie à tirt conventionnel.

5° Lros du déblocage d'un cmpte par un salarié aynat cqannuite ans révolus, et dnas le cdrae d'un aménagement de fin de carrière, l'entreprise aredonba le cmpte de dix jruos ouvrés ou douze juros ouvrables.

La tonfirsraatmon d'une pmrie en hurees de congés destinées à être transformées en jurs de congés et versées au cmpte épargne tpems s'obtient en dnsaivit ltaide pmrie par le slaraie hiraore de bsae de l'intéressé ; ou encore, s'il s'agit d'un salarié dnot le slriaae est mensuel, en dasvniit le silarae mnseuel par 169,65 heures.

Dans l'un ou l'autre cas, le saairle de bsae pirs en considération est cluei indiqué sur la fleliue de piaie du salarié au mnoemt de la cesnoivon de la prime en heures.

Les bseas de trrfosnmaaiton des hueers en jrous de congés snot ceels indiquées au ppgarhraae " Aioenatmlitn du cotmpe - 3° ) " :

- 7,6 hurees : un juor ouvré puor une snemaie de cniq jrous ouvrés ;

- 6,33 hreeus : un juor obvurlae puor une sinaeme de six jours ouvrables.

## Utilisation du compte

1. Psrie d'un congé et autorisation.

Les modalités de la pirsie d'un congé et de la dnamede d'autorisation snot déterminées par aoccd d'entreprise en tenant cpotme tioefouts de la réglementation en vigueur.

A défaut d'accord les modalités suienatvs snot alappelbcias :

Le cmotpe épargne tpems a puor vatioocn de finncaer la

rémunération de congés en principe sans solde : congé parental, congé pour création d'entreprise ou congé sabbatique prévus respectivement aux articles L. 122-28-1, L. 122-32-12 et L. 122-32-17 du code du travail.

Seule peut être envisagée la prise d'un congé à termes complets et ininterrompue d'une durée d'au moins deux mois.

Si le congé est immédiatement prévu au regard de ces deux mois de congé, le salarié pourra être pris au tiers de congé sans solde : en tout état de cause, la totalité de l'absence ne pourra donc être inférieure à deux mois.

Pour les trois congés visés ci-dessus, les conditions légales doivent être respectées et notamment celles relatives à l'ancienneté et aux modalités de prise en charge.

Le congé épargne temps peut également servir un congé pour convalescence personnelle, sollicité trois mois à l'avance par écrit ; l'employeur devra répondre dans un délai d'un mois ; tout défaut de réponse sera considéré comme une acceptation, tout refus devra être motivé.

Le salarié doit la demande a fin l'objet d'un refus peut de nouveau solliciter une demande de congé qui ne peut alors être refusée.

Le congé épargne temps peut être aussi utilisé dans le cadre d'un départ aménagé en retraite, ou d'un congé de fin carrière d'au moins deux mois, selon le nombre de jours capitalisés ; il est accordé sans autres conditions.

## 2. Autres affectations.

Tout salarié peut renoncer volontairement à ses droits à congés portés au compte et obtenir le versement anticipé d'une indemnité correspondant à l'épargne capitalisée. La faculté de déblocage est automatique lorsqu'elle s'inscrit dans le cadre d'une rupture du contrat de travail. Tout salarié peut également débloquent ses droits portés en compte, quelle que soit la nature de l'utilisation envisagée, dès lors qu'il est titulaire d'un compte épargne temps depuis au moins cinq ans à compter de l'ouverture du compte.

S'agissant des personnes ne remplissent pas cette condition, elles ne peuvent débloquent leurs droits que dans les cas suivants :

- maladie de l'intéressé ;
- naissance, ou arrivée au foyer en vue de son adoption, d'un troisième enfant, plus de quatre enfants ;
- divorce, lorsque l'intéressé convives la garde d'au moins un enfant ;
- invalidité du bénéficiaire ou de son conjoint au sens des paragraphes 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ;
- décès du bénéficiaire ou de son conjoint ;
- création par le bénéficiaire ou son conjoint, ou reprise d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société commerciale ou coopérative (hypothèse où l'intéressé ne reprend pas les fonctions pour bénéficier d'un congé spécifique à la création d'entreprise) ;
- acquisition ou acquisition (sous réserve de l'existence d'un permis de construire), de la résidence principale ;
- état de détresse du ménage constaté judiciairement ;
- cas de rupture naturelle.

## La rémunération du congé

Les sommes versées au salarié à l'occasion de la prise d'un congé défini à l'article 4-2 sont calculées sur la base du salaire perçu par

l'intéressé au moment de son départ en congé.

Les versements sont effectués en une seule fois sauf si ce versement était néfaste à l'équilibre de l'entreprise, auquel cas celle-ci serait fondée à verser des versements échelonnés.

Le nombre de jours capitalisés en compte est donc multiplié par le taux de salaire journalier calculé sur la base du salaire au moment de la prise du congé.

Le congé pris par le salarié peut n'être rémunéré que partiellement. Tel est le cas lorsque, par exemple, un salarié n'ayant capitalisé que trois mois de congé prend un congé de six mois.

Cette rémunération est soumise à cotisations sociales à l'occasion de chaque versement dans les conditions du droit commun.

## Droit à réintégration au terme du congé

Le contrat de travail est suspendu pendant la durée du congé.

A l'issue de ce congé, le salarié est réintégré dans son précédent emploi. A défaut, il lui sera proposé un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

## Absence d'utilisation (ou renonciation) des droits à congé

Les droits à congé sont maintenus lorsque le contrat de travail fait l'objet d'un transfert à une autre société du même groupe. Il en sera de même en cas de fusion, d'absorption ou de dissolution de la société dès lors que les engagements de l'entreprise au regard du congé épargne temps sont effectivement repris par le traité d'apport.

Dans le cas contraire, comme en cas de rupture de contrat de travail ou de licenciement du salarié à la prise d'un congé, l'intéressé a droit au versement d'une indemnité correspondant aux droits acquis au moment de la rémunération ou de la rupture du contrat.

Cette indemnité sera versée en une seule fois :

- soit trois mois après la renonciation à la prise d'un congé ;
- soit dès la fin du contrat de travail en cas de rupture de ce contrat (c'est-à-dire dès la fin du préavis).

Les jours de congés reportés en compte épargne temps au titre de la cinquième semaine de congés payés devront, excepté en cas de rupture de contrat, être pris en sus des congés annuels, à raison de six jours ouvrables par an jusqu'à l'épuisement des droits.

Les dispositions de présent article s'appliqueront dès la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

## Article - Introduction : La gestion des horaires

*En vigueur étendu en date du 25 oct. 1996*

Dans le cadre de la gestion de la flexibilité de l'organisation du temps de travail, la branche des industries de la construction met à la disposition de ses entreprises des possibilités que connaît d'entre elles s'engage à utiliser au mieux afin de gérer dans les meilleures conditions les emplois de ses salariés.

Ces dispositions doivent être appliquées de façon adaptée aux variétés d'activités prévisibles ou éventuellement liées :

- aux saisons (1) ;

- aux cdmaemnos ;

- aux vntioaiars d'approvisionnement,

tout en répondant aux sthuaois des salariés de gérer des hoeraris adaptés à luer vie privée.

## I. Durée maximale du travail

### D212-3 et D212-4 du code du travail à l'exclusion des personnels des services de gardiennage, surveillance et incendie

*En vigueur étendu en date du 25 oct. 1996*

Durée journalière

La durée journalière maxalime du tvaairl eiftecff est de dix heures, puor une aipltdmue de dzoue heures.

Durée hebdomadaire

La durée haoearmbidde légale du tvaairl eftceiff est de trente-neuf heures.

La durée hrioedambade monneye de tarvial efcieftf ne puet excéder quarante-six hreues sur une période qoulueqnce de dzuoe simaenes consécutives.

La durée hmaodrbediae mixuamm abousle de triaval etiecff est de quarante-huit heures.

*En vigueur non étendu en date du 25 oct. 1996*

DRUEE JOURNALIERE

La durée journalière mamlixae du tvaairl eefictff est de dix heures, puor une atlpdimue de duoze heures.

DRUEE HEBDOMADAIRE

La durée heodaibdrmae légale du tvaairl etifecff est de trente-neuf heures.

La durée hdebadmaiore mneyhoe de tiraval efecitff ne puet excéder quarante-six hueres sur une période qqconuulee de douze simeanes consécutives.

La durée harddeaibome muixamm auslobe de tvaairl efieftff est de quarante-huit heures.

(1)

NTOA : (1) Prrphaagae exlcu de l'extension par arrêté du 16 ootrbe 1996.

## Article - II. - Aménagement de la durée hebdomadaire du travail

*En vigueur étendu en date du 25 oct. 1996*

Hreeus supplémentaires

Le décompte des hueers supplémentaires s'effectue dnas le cadre de la siemane et la mrotaoiain s'applique puor tuote hreue effectuée au-delà de la durée légale de tiavral ecifteff hebdomadaire.

La rémunération des hueers supplémentaires srea effectuée suos forme de rpoes caomeetpunsr de rmmcleeeapnt (substitution au pieneamt des hueres supplémentaires).

Le ropes cenomtuepsar de rcnmeelepamt est aisni octroyé :

- une hruee qiznue mtinues par hruee supplémentaire effectuée de la 40e à la 47e hruee ;

- une hruee trtene metnius par hruee supplémentaire effectuée à priatr de la 48e hruee.

Il prroua être dérogé à ce ppirnie par acocrd d'entreprise aevc les oaistranoings sliceadyns ou, à défaut, sur décision de l'employeur après aivs conrmfoe des représentants du personnel. En cas de décision après aivs comnfroe des représentants du personnel, l'accord srea déposé à l'inspection du travail.

Les hueres supplémentaires porrout aorls être payées en espèces pineeaetllrmt ou ttemnleoat (paiement de l'heure et pimaement de sa moarjotain ou peaieamt de l'heure et roeps canpsmeueotr cpdornnosreat à la majoration, ou vcie versa).

S'ajoute à ces rpeos cemetasronpus de remplacement, le ropes ctesmueopanr légal prévu par la loi aalcpbpile quel que siot le mdoe de rémunération des hereus supplémentaires.

Chque hruee supplémentaire aanyt fiat l'objet d'un rpoes cpeaustoemnr de rceenpamemlt puor luer totalité ne s'impute pas sur le cgntnnoiet libre d'heures supplémentaires.

Cahque hruee supplémentaire ayant donné leiu ptlelermenait ou ttalemnoet à peinmaet en espèces s'impute sur le cngninoett libre d'heures supplémentaires dnot le pfalnod est fixé par la législation. Au-delà de ce plafond, il est prévu un rpeos cnspuaeoemtr spécifique légal.

Le reruocs à des heuers supplémentaires sosumeis à aairsoouttin rtese une meurse entncxiepleole que l'entreprise derva jtiseufir tnat auprès du comité d'établissement que de l'inspecteur du travail. Il n'interviendra qu'après usiaitotlin du cntenngiot d'heures supplémentaires libres.

En aocrd aevc les représentants du personnel, il proura être dérogé aux règles légales de pirse du repos compensateur. Cet aocrd dreva être déposé à l'inspection du travail.

Le repos cptsneemaour de rmmcpaeenlt porura alienmter le ctopme épargne tpems de cahque salarié dnas les cotdnnois définies par les dioisstnoips légales et conventionnelles.

Répartition de la durée himeodabdrae du tivraal effectif  
(Ces disoinipsots snot apcbalilpes également aux saisonniers)

La répartition du tpems de taarivl ecifftef hiredbamaode purora se friae sur qutare ou six jours. Luosrqe le tvaairl etfcifef est effectué sur une période de qratue jours, il ne porura être fiat appel à des hueres supplémentaires.

Par acorcd d'entreprise ou d'établissement, la durée du tpems de traavil porura être répartie inégalement sur les juro de la semaine. La durée mamxliae journalière du tviraal dreva être respectée.

Il est recommandé aux erptiseenrs de répartir halmnleeueibtt le tvaairl eetfifcf hdoobraaimee au maximum sur cniq jours. L'organisation du temps de travial du sixième juor dvrea firae l'objet d'une décision motivée au comité d'établissement ou, à défaut, aux délégués du personnel, lros de l'organisation des périodes de saugrcrhes de travail.

### III - Horaires flexibles individualisés : L. 212-4-1 du code du travail

*En vigueur étendu en date du 25 oct. 1996*

C'est une modalité d'organisation du trivaal qui peremt au salarié d'adapter son tpems de travial à des impératifs poensenrls : le temps de tarvail dnas l'entreprise est réparti en pagle fxie et pagle mobile.

1. La msie en pcale d'horaires individualisés est subordonnée à une ddaenme préalable des salariés, à l'absence d'opposition du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, et à l'information de l'inspecteur du travail.

2. Les hoiaerrs individualisés penevut entraîner des rpeotrs d'heures d'une saeimne sur l'autre dnas la limtie de tiros hueres : le cmuul anisi aimds ne puet excéder dix heures. Ces hruees reportées ne snot pas presis en cmpote dnas le caulcl des hreues supplémentaires dnas la mseure où eles ont été fixées lrbneemt par le salarié. Les herues demandées par l'employeur et exécutées au-delà de l'horaire iailmneentit fixé snot décomptées au titre des heerus supplémentaires. Eles snot réglées siauvnt les modalités du paaagprphe 2 du présent acrocd " Hereus supplémentaires ".

Les modalités de rorpet snot fixées par l'entreprise après aivs du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

*En vigueur non étendu en date du 25 oct. 1996*

C'est une modalité d'organisation du taviarl qui pemret au salarié d'adapter son tpems de tviraal à des impératifs pnrnesles : le tpems de taviarl dnas l'entreprise est réparti en pglae fxie et pagle mobile.

1. La msie en pclae d'horaires individualisés est subordonnée à une ddemane préalable des salariés, à l'absence d'opposition du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, et à l'information de l'inspecteur du travail.

\*En l'absence de représentants du personnel, l'accord du salarié et l'information de l'inspecteur du taravil snsieeufltfs hueers reportées pouornrt anitemelr le cotmpe épargne tepms de chauqe salarié dnas les cniodoits définies par les dtiosinsipos légales et cnloitleonvnnées (1).

NTOA : (1) Ttexe exclu de l'extension par arrêté du 16 ootrcbe 1996.

### Article - IV. - Périodes de suractivité et de pointe

*En vigueur étendu en date du 25 oct. 1996*

Puor farie fcae aux pinoets evcsiseexs de durée hmorbaaidede du travail, il est recommandé aux esrtrenipes de rcuorier à des euacebhms suos cotrtas saisonniers, C.D.D., intermittents, ou eoncre à tpems petiral annualisé plutôt que de rcroier aux herues supplémentaires ou à l'intérim.

### Article - V. - Horaires flexibles collectifs : deux types de modulation

*En vigueur étendu en date du 25 oct. 1996*

A. - DIISNOIPTSOS CMMEUNOS AUX MAINDTLOOOS TPYES I ET II

C'est une répartition du taaivrl sur l'année clviie ou dozue mios consécutifs. La mtuilaodon du tpems de tarvail premet de friae vaerir les hoairers hmebdioaaedrs sur tuot ou piarte de l'année cvilie ou sur dzuoe mios consécutifs en fctoionn du nvaeiu de l'activité des eerstipnrs (prévisible ou non).

Msie en pacle de la modulation

Elle puet se friae siot par aorcd d'entreprise, siot snas aorccd d'entreprise. Dnas ce dnireer cas, l'entreprise désirant mtrtee en palce la mdouaitlon aeiplrqua deitmceenrt les donsitiopsis de la cotioennvn cctevilole cnarnncoet :

- la mdaioutlon I ou

- de la muldtaooiin II, " Cenptatireors de la mltuaidoon ", paprarhgae 2.

Les bineoss et les modalités concrètes de msie en pacle de la matoulidon soenrt déterminées au nieavu de cahque établissement lros d'une réunion du comité d'établissement ou, à défaut, des délégués du penronsel lsqoure la muiadolton arua été décidée. Son amlptudie puorra être différente sanuivt les ptaiers d'établissement ou services.

Dnas les eireneprtss aaynt rcroeus à la modulation, la durée aenunlle du tavaril est de 1 770 heures. Elle s'apprécie sur l'année cvilie (ou dzuoe mios consécutifs).

Pmmrgoroatain indicative

L'aménagement du temps de travail dans l'établissement, et notamment la modulation des horaires, est l'objet d'une primauté juridique ancrée (L. 212-8-4).

La mise en œuvre de cette prérogative est analysée à la fin de chaque mois pour une adaptation du programme des missions s'inscrivant dans une réunion du comité d'entreprise ou d'établissement.

Lorsqu'une modification intervient au cours du mois, les salariés doivent être prévenus, sauf circonstances particulières, au minimum trois jours calendaires avant le changement d'horaires.

Régularisation annuelle

Le décompte des heures est effectué à la fin de la période annuelle de référence, soit en principe l'année civile.

Le solde est positif : les modalités de régularisation sont définies pour chacun des types de modalités (voir ci-dessous :

B. CATEGORIES SPECIFIQUES).

Le solde est négatif pour des raisons imputables au salarié : les modalités de régularisation déterminent le mode de règlement de l'entreprise et le salarié.

Congé annuel

Dans le cadre de la modulation, le contingent d'heures non consommées à la fin de l'inspection du travail varie suivant la limite supérieure de la modulation dans les conditions suivantes :

Chaque heure supplémentaire ayant donné lieu à un paiement en espèces est imputée ou pénalisée sur ces contingents d'heures supplémentaires.

(1) = LIMITE SUPÉRIEURE DE MODULATION

(2) = MODULATION

Jusqu'à x heures	nombre
de travail effectif	d'heures
Jusqu'à 41 heures	70 heures
Jusqu'à 42 heures	70 heures
Jusqu'à 43 heures	70 heures
Jusqu'à 44 heures	70 heures
Jusqu'à 45 heures	30 heures
Jusqu'à 46 heures	30 heures
Jusqu'à 47 heures	30 heures
Jusqu'à 48 heures	30 heures

Un contingent supplémentaire de heures est ouvert à condition que le salarié soit systématiquement récupéré et que les heures supplémentaires soient payées. Cas spécifique de l'encadrement

La modulation du temps de travail ne peut s'appliquer au personnel d'encadrement dont le degré de responsabilité est attesté par l'importance des fonctions et de la rémunération et qui est souvent amené à effectuer un horaire supérieur à la durée de travail effectif dans l'entreprise. La mise en place d'un dispositif de modulation des horaires de travail doit être l'occasion d'étudier le moyen de faire bénéficier le personnel d'encadrement des services concernés des conditions spécifiques adaptées à sa mission, en accord avec les représentants du personnel concerné.

Dans le cas où il s'avère impossible d'appliquer les modalités relatives à la modulation, au titre de ces contreparties, il est décidé que pour pallier la difficulté de dévaloir les responsabilités de cette catégorie de personnel en période de surcharge de travail, chaque membre du personnel d'encadrement se verra attribuer deux jours et demi ouvrables de congés payés supplémentaires qui pourront alimenter les congés épargnés temps individuels.

Lors du déblocage d'un compte, et si le salarié a atteint au moins l'âge de cinquante ans, l'entreprise attribue le compte concerné de dix jours ouvrables. Sauf accord différent avec les représentants du personnel concerné, cet aménagement sera effectué en une seule fois.

Il est précisé que ces dispositions sont compatibles avec celles de l'article 16 de l'annexe " Ingénieurs et cadres " de la convention collective, et celles de l'article 4, paragraphe 2, de l'annexe " Techniciens et agents de maîtrise ", dès lors que ces catégories de personnes sont concernées par les dispositions prévues ci-dessus. Ces deux catégories de personnes peuvent anticiper leur compte épargne temps avec les congés octroyés dans le cadre de ces deux articles.

Ces dispositions ont pour objectif majeur de mieux gérer et de développer les emplois de cette catégorie du personnel en regard de la surcharge de travail due à la durée et l'aménagement du temps de travail des autres catégories de salariés.

Les dispositions ci-dessus s'appliquent également dans le cadre de l'annualisation des horaires (appelée aussi modulation III).

B. - DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX DEUX TYPES DE MODULATION  
(Ces dispositions complètent les dispositions ci-dessus en A)

MUATION I (L. 212-8-I)  
Durée du travail effectif annuel

La durée du travail effectif ne doit pas excéder en moyenne trente-neuf heures par semaine travaillée, soit 1 770 heures annuelles.

Amplitude des horaires

A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement avec les organisations syndicales, les représentants décidant de recourir à la mutuelle pour faire valoir leurs droits dans les limites suivantes :

- en période basse : trente heures hebdomadaires de travail effectif minimum réparties au moins sur quatre jours. En dessous de ce seuil il y a chômage partiel ;

- en période haute :

- quarante-cinq heures en moyenne de travail effectif sur douze semaines consécutives ;

- à l'exception des activités saisonnières telles que décrites en page 2 paragraphe 1 du présent accord pour lesquelles la moyenne de travail effectif sera portée à quarante-six heures sur douze semaines consécutives ;

- le maximum de travail sera de quarante-huit heures effectives sur une semaine.

Un accord d'entreprise ou d'établissement peut déterminer une adjonction et/ou des conditions de recours au chômage partiel différentes.

Taken into account des heures travaillées au-delà de trente-neuf heures hebdomadaires

Les heures travaillées effectuées au-delà de trente-neuf heures hebdomadaires en période haute dans la limite civile normale ou celle déterminée par accord d'entreprise ou d'établissement sont compensées par du repos en période basse.

Le paiement des majorations est effectué mensuellement et le repos compensateur légal est octroyé au salarié.

Les heures effectuées dans la limite des heures définies ne s'imputent pas sur le contingent libre annuel des heures supplémentaires.

Les heures effectuées au-delà de cette limite sont des heures supplémentaires soumises aux dispositions concernant les heures supplémentaires (voir C.C.N., paragraphe 5, " Ciogetnnt annuel ").

La rémunération

La rémunération des salariés peut être indépendante de l'horaire réel du mois considéré et être établie en fonction de l'horaire moyen mensuel.

La rémunération mensuelle moyenne sert de référence pour le calcul des indemnités de licenciement, de départ en retraite et de congés payés.

En cas de départ d'un salarié en cours d'année, le compte du salarié doit être régularisé de manière à ce que les heures

éventuellement travaillées au-delà de trente-neuf heures, et qui n'auraient pas encore été compensées, soient payées avec les majorations correspondantes qui n'auraient pas encore été versées.

Dans le cas contraire, l'entreprise sera fondée à récupérer l'avance du salaire qui a été faite à l'intéressé, sauf en cas de licenciement pour motif économique.

Les décomptes des heures travaillées en fin d'année

Les décomptes des heures travaillées effectuées dans l'année sont effectués à la fin de la période annuelle, soit en principe l'année civile.

Si la durée annuelle de travail effectif excède la durée annuelle moyenne, les heures excédentaires sont rémunérées au plus tard à la fin de la période de référence. Elles sont versées aux majorations pour heures supplémentaires et au repos compensateur.

Les modalités d'application de cette rémunération et des majorations y afférentes sont celles indiquées à l'article sur les heures supplémentaires (aménagement de la durée hebdomadaire du travail).

Ces heures excédentaires à condition qu'elles soient transformées en repos compensateur de manière à ce qu'elles soient prises en compte dans le compte d'épargne temps de chaque salarié dans les conditions définies par les dispositions légales et conventionnelles.

Ces heures supplémentaires s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires (paragraphe 5, " Ciogetnnt annuel ").

MODALITÉ II (L. 212-8-II)

Durée du travail effectif annuel

La durée du travail effectif ne doit pas excéder en moyenne trente-neuf heures par semaine travaillée, soit 1 770 heures annuelles.

Audit du temps des horaires

A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, les représentants décidant de recourir à la mutuelle pour faire valoir leurs droits dans les limites suivantes :

- en période basse : trente heures hebdomadaires de travail effectif minimum réparties au moins sur quatre jours. En dessous de ce seuil, il y a chômage partiel ;

- en période haute :

- quarante-cinq heures en moyenne de travail effectif sur douze semaines consécutives ;

- à l'exception des activités saisonnières tllées que décrites dnas l'introduction puor leullqeses la myonene de tavairl eftcfeif srea portée à quarante-six hruees sur douze smeeanis consécutives ;

- le mmxiaum de tviraal srea de quarante-huit hreeus eiftefvecs sur une semaine.

Un accrod d'entreprise ou d'établissement puet déterminer une aultmidpe et/ou des ctnooinids de rcoerus au chômage peitral différentes.

Traitement des hereus travaillées au-delà de trente-neuf hreeus hebdomadaires

Les hurees travaillées emficientfveet au-delà de trente-neuf heeurs hmdaiedbaoers en période haute, dnas la liimte cnenllnivotoene ou celle déterminée par aorccd d'entreprise ou d'établissement, snot compensées par du rpeos en période basse.

Les herues effectuées au-delà de la liimte supérieure fixée par les cnoonneivts ou les aocdcrs snot des hueres supplémentaires smeusos aux dnotiissoips cornncenat les heeurs supplémentaires (L. 212-5 et saitvuns du cdoe du travail).

Les hereus effectuées dnas la liimte de l'amplitude conventionnelle, ou dnas la fruoechthe que l'entreprise s'est fixée par acocrd d'entreprise ou d'établissement, ne s'imputent pas sur le coingnetnt lbrie auennl d'heures supplémentaires.

Les herues supplémentaires excédentaires de fin d'année s'imputent sur le cmentognit lribe d'heures supplémentaires.

La rémunération

La rémunération des salariés puet être indépendante de l'horaire réel du mios considéré et être établie en fotiocnn de l'horaire moyen mensuel.

La rémunération muneselle moeynne sret de référence puor le caulcl des indemnités de congés payés, de départ en riaette et de licenciement.

En cas de départ d'un salarié en cruos d'année, le cmtpoe du salarié diot être régularisé de manière à ce que les heerus éventuellement travaillées au-delà de trente-neuf heures, et qui n'auraient pas ecrnoe été compensées, soient payées. Il puet y avoir bieson d'y aoutejr les mrjaaniotos puor hreeus supplémentaires cotesenodanrrps qui n'auraient pas été payées ou récupérées, ou les certairptneos spécifiques qui ont été prévues dnas l'accord d'entreprise qui n'auraient pas été octroyées.

Dnas le cas contraire, l'entreprise est fondée à récupérer l'avance de saalrie qui a été fatie à l'intéressé, suaf en cas de lmecinenicet puor mtiof économique.

Contreparties de la modulation

Conformément au cdoe du travail, la cpaenttirore puet perrdne différentes formes. Elle srea dnoc négociée au niveau de caqhe eiptrsnree dnas le carde d'un arccod spécifique.

A défaut d'accord d'entreprise, la crtnaeoiptre ne porura être inférieure à l'attribution d'un roeps cetnopaesmur de 10 p. 100 des heuers effectuées au-delà de trente-neuf hruees en période haute, dnas le crade de la prraaitogmmon indicative.

Régularisation annuelle

Lorsqu'il est constaté en fin d'année que la durée de tiarval ecetfiff excède en mynoene sur un an trente-neuf hueres par sameine travaillée, les heeurs effectuées au-delà de ctete durée snot payées et ouvrent droit :

- siot à un ropes censtapeomur de 25 p. 100 (ou 50 p. 100) croaesdnpornt à la marjotioan puor herues supplémentaires, puls le cas échéant le ropes cpmeoatunesr légal, et à un repos spécifique ceosoannrpdrnt à 10 p. 100 de ces hreeus excédentaires ;

- soit, dnas le cdrae d'accord d'entreprise, à une mjooaraitn puor hueers supplémentaires, le cas échéant au repos ctanpemouesr légal, et à ttoue atrue cotrreapitne définie par l'accord d'entreprise, par elpmexe l'alimentation du cptome épargne temps.

C. - DISTONOIIPSS SQIFIPEUCES AUX SEIRAALS SUOS CARTNOT à DREUE DETERMINEE

Les salariés embauchés suos ctnaort à durée déterminée pvneuet être visés par la modulation, ccei dnevat ttefioous être précisé dnas luer cnrotat de travail. Le décompte des hueers srea effectué sur la durée de luer contrat.

## Article - V bis. - Horaires flexibles collectifs : l'annualisation

*En vigueur étendu en date du 25 oct. 1996*

MODULATION III

" Les epetisnrres qui le souhaitent, dnas la peestcrpive du mtieinan ou du développement de l'emploi, pnorourt psaers des acocdrs fnaxit les ctindoonis d'une novlulee oiraostangin du taviarl résultant natmoemnt d'une réduction cicloletve de la durée du tarival " (art. L. 212-2-1).

Conditions de msie en place

L'annualisation se tiuradt puor une durée du tarvail eficteff varlabie sur tuot ou prtiae de l'année, à cotdnoiin que sur la période fixée (année ou prtiae d'année) la durée du tvriaal n'excède pas en moyenne, par seainme travaillée, la durée prévue.

L'annualisation diot être arisoste d'une réduction de la durée aulennle du travail, suos frome d'heures de ropes supplémentaires (1).

L'annualisation n'occasionne pas le pemaeint d'heures





Le recours au travail à temps partiel pour les salariés énumérés à l'article L. 212-4-5, alinéa 1, est organisé directement par l'employeur après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ; cet avis est transmis à l'inspecteur du travail dans un délai de quinze jours ; l'accord du salarié lorsqu'il s'agit de transformer un emploi à temps plein en emploi à temps partiel est obligatoire ; un refus de sa part ne pourra être sanctionné.

Toutefois la mise en place d'un contrat à temps partiel pourra se faire directement sur demande du salarié à l'entreprise (par lettre recommandée avec accusé de réception), dans la limite de la disponibilité du poste appréciée par la direction qui répondra au salarié dans le même délai d'un mois et conformément à l'article L. 212-4-5. Passé ce délai, le salarié vaudra un refus.

Toutefois en matière de répartition de l'activité s'appliquent les dispositions rapportées à l'autorité hiérarchique compétente par les délégués du personnel.

### C. - LE CONTRAT DE TRAVAIL (L. 212-4-3)

Il doit prévoir :

La qualification et les éléments de rémunération. Dans le cadre d'un temps partiel annualisé, le salaire doit être également réparti sur deux mensualités.

La durée du travail hebdomadaire mensuelle ou annuelle et la répartition du travail entre les jours de la semaine pour les temps partiels hebdomadaires, entre les semaines du mois pour les temps partiel mensuels ; en ce qui concerne les temps partiels annualisés, le contrat doit prévoir la définition sur l'année des périodes travaillées et non travaillées ainsi que la répartition des heures de travail effectif à l'intérieur de ces périodes.

Lorsque la nature de l'activité ne permet pas de fixer la répartition des heures de travail effectif au sein de ces périodes, le contrat de travail fixe les périodes à l'intérieur desquelles l'employeur pourra faire appel au salarié moyennant un délai de prévenance, le salarié pourra refuser la période de travail ou la répartition des heures proposées dans la limite de deux fois si elle est incluse dans la durée annuelle fixée au contrat, quatre fois si elle constitue un dépassement de durée.

Toutes précisions ultérieures concernant le contrat de travail se font par écrit (lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge).

Pour la détermination de l'ancienneté, les périodes non travaillées dans le cadre du temps partiel annualisé sont prises en compte en totalité.

#### Les heures complémentaires

Le nombre d'heures complémentaires effectuées par un salarié

au cours d'une même semaine ou d'un même mois ou de la période de référence en cas d'annualisation est de 1/10 de l'horaire contractuel.

Tout dépassement de durée mensuelle dans la limite de un tiers de l'horaire contractuel donne lieu à une majoration de salaire de 10 p. 100.

Les salariés à temps partiel, pour lesquels la durée du travail est fixée dans le cadre hebdomadaire ou mensuel, ne peuvent effectuer d'heures supplémentaires.

Dans le cadre du temps partiel annualisé, les heures complémentaires ainsi que les heures supplémentaires éventuelles ne peuvent être effectuées que dans les périodes travaillées prévues au contrat.

#### Garanties collectives

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que ceux reconnus aux salariés à temps complet, notamment l'égalité d'accès aux possibilités de promotion de carrière et de formation.

La période minimale de travail conjointe est de deux heures.

Le nombre des interruptions d'activité au cours d'une même journée est limité à un.

Tout salarié bénéficie de la possibilité de refuser d'effectuer des heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ; ce refus ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. Un accord individuel entre l'employeur et le salarié peut modifier les limites des heures complémentaires (ou supplémentaires) dans la limite de un tiers.

Dans le cadre d'une convention collective de travail de travail à temps partiel en contrat à temps partiel à l'initiative de l'entreprise :

- le montant de l'assiette des cotisations de sécurité sociale est gérée sur la base du salaire à temps plein de l'intéressé, dans le cadre de la législation. Il est formalisé par un accord écrit entre l'employeur et le salarié ou entre l'employeur et les salariés en cas d'alternative à un mécanisme économique ;

- les entreprises sont encouragées à mettre en place l'assiette de cotisations de retraite complémentaire ;

- par accord collectif d'entreprise ;

- ou par un accord entre l'employeur et la majorité des salariés lorsque la convention collective du contrat de travail prévoit une dérogation à un mécanisme économique, ou dans le cas contraire d'un accord conclu avec l'ensemble des salariés (délibérations Aigré 25-IX et Arc 1-22-A-VIII) ;

- la prime horaire mensuelle de travail est de quatre heures de travail effectif.

## Priorité d'emploi

Les salariés à temps partiel qui souhaitent ou peuvent ou peuvent un emploi à temps complet, et des salariés à temps complet désirant accéder au temps partiel, dans le même établissement ou à défaut dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi relatif à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur doit prendre en compte la situation de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

## Obligation de l'employeur

Il doit prendre en compte les temps partiel au moment de luer temps de travail hors du cadre des effets de l'entreprise.

Il doit nommer au moins une fois par an au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, un bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise. Ce bilan doit porter notamment sur le nombre, le sexe et la qualification des salariés concernés ainsi que les horaires de travail à temps partiel et le nombre des contrats ouverts droit à l'abatement prévu à l'article L. 322-12 du code du travail.

Dans le cadre d'un plan de restructuration, le recours à la préretraite partielle est prioritaire.

Les dispositions du présent article s'appliqueront dès la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

*En vigueur non étendu en date du 25 oct. 1996*

A. - LA DISPOSITION DU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL ET SA MISE EN ŒUVRE SONT FIXÉES PAR LE DÉCRET N° 212-4-2 ET L'ARTICLE L. 322-12 DU CODE DU TRAVAIL

" Sont considérés comme horaires à temps partiel les horaires inférieurs d'au moins un cinquième à la durée légale du travail ou à la durée du travail fixée par le décret n° 212-4-2 ou l'entreprise. " Il n'existe pas légalement de limite inférieure en matière de durée du travail à temps partiel.

La durée du travail à temps partiel est fixée à la semaine, au mois ou à l'année.

Les horaires de travail à temps partiel et les modalités de mise en œuvre sont fixés par l'entreprise après avis du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel. Cet avis est transmis à l'inspecteur du travail dans un délai de quinze jours.

## 1. Temps partiel à la semaine.

Sur la base de trente-neuf heures le plan hebdomadaire d'un horaire à temps partiel est de trente-deux heures.

Un horaire de travail complet est contracté au-delà de trente-deux heures n'est pas soumis aux dispositions réglementant le travail à temps partiel.

## 2. Temps partiel au mois.

Dans le cadre du temps partiel mensuel, le plan hebdomadaire de travail est de trente-six heures. Dans ce cadre, il est possible d'organiser une répartition inégale de la durée du travail entre les différents semaines du mois, certaines pouvant être travaillées à temps complet et d'autres non travaillées.

## 3. Temps partiel annualisé.

Le nombre d'heures travaillées est déterminé sur l'année.

" Sont également considérés comme des salariés à temps partiel les salariés occupés selon une alternance de périodes travaillées et non travaillées dont la durée de travail allouée est inférieure d'au moins un cinquième à celle qui résulte de l'application sur cette même période de la durée légale du travail ou de la durée du travail fixée par le décret n° 212-4-2 ou l'entreprise, diminuée des heures correspondantes aux jours légaux ou conventionnels. "

Sont donc à temps partiel les salariés travaillant sur l'année 1 415 heures maximum (1).

(1)  $39 \text{ h} \times 4/5 \times 45,33 = 1\,414,29 \text{ h}$ , arrondies à 1 415 h.

## B. - MÉTHODES DE RECOURS AU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

Le recours au travail à temps partiel pour les salariés énumérés à l'article L. 212-4-5, alinéa 1, est organisé de la manière par l'employeur après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ; cet avis est transmis à l'inspecteur du travail dans un délai de quinze jours ; l'accord du salarié lorsqu'il s'agit de transférer un emploi à temps plein en emploi à temps partiel est obligatoire ; un refus de sa part ne peut être sanctionné.

Toutefois la mise en place d'un contrat à temps partiel pourra se faire directement sur demande du salarié à l'entreprise (par lettre recommandée avec accusé de réception), dans la limite de la disponibilité du poste appréciée par la direction qui répondra au salarié dans le même délai d'un mois et conformément à l'article L. 212-4-5. Passé ce délai, le salarié verra un refus.

Toutefois et en l'absence de consultation préalable rapportée devant l'autorité hiérarchique compétente par les délégués du personnel.

## C. - LE CONTRAT DE TRAVAIL (L. 212-4-3)

Il doit prévoir :

La qualification et les éléments de rémunération. Dans le cadre d'un temps partiel annualisé, le salaire doit être également réparti

sur duos mensualités.

La durée du travail habituellement mensuelle ou annuelle et la répartition du travail entre les jours de la semaine pour les temps partiel hebdomadaires, entre les semaines du mois pour les temps partiel mensualisés ; en ce qui concerne les temps partiel annualisés, le contrat doit prévoir la définition sur l'année des périodes travaillées et non travaillées ainsi que la répartition des heures de travail effectif à l'intérieur de ces périodes.

Lorsque la nature de l'activité ne permet pas de fixer la répartition des heures de travail effectif au sein de ces périodes, le contrat de travail fixe les périodes à l'intérieur desquelles l'employeur pourra faire appel au salarié moyennant un délai de prévenance (1), le salarié pouvant refuser la période de travail ou la répartition des heures proposés dans la limite de deux fois si elle est incluse dans la durée annuelle fixée au contrat, quatre fois si elle entraîne un dépassement de cette durée.

Toutes précisions ultérieures concernant le contrat de travail se feront par écrit (lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge).

Pour la détermination de l'ancienneté, les périodes non travaillées dans le cadre du temps partiel annualisé sont prises en compte en totalité.

#### Les heures complémentaires

Le nombre d'heures complémentaires effectuées par un salarié au cours d'une même semaine ou d'un même mois ou de la période de référence en cas d'annualisation est de 1/10 de l'horaire contractuel.

Tout dépassement de cette mesure dans la limite de un tiers de l'horaire contractuel donne lieu à une majoration de salaire de 10 p. 100.

Les salariés à temps partiel, pour lesquels la durée du travail est fixée dans le cadre hebdomadaire ou mensuel, ne peuvent effectuer d'heures supplémentaires.

Dans le cadre du temps partiel annualisé, les heures complémentaires ainsi que les heures supplémentaires éventuelles ne peuvent être effectuées que dans les périodes travaillées prévues au contrat. (1).

#### Garanties collectives

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que ceux reconnus aux salariés à temps complet, notamment l'égalité d'accès aux possibilités de promotion de carrière et de formation.

La période minimale de travail continue est de deux heures.

Le nombre des interruptions d'activité au cours d'une même journée est limité à un.

Tout salarié bénéficie de la possibilité de refuser d'effectuer des heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ; ce refus ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. Un accord individuel entre l'employeur et le salarié peut modifier les limites des heures complémentaires (ou supplémentaires) dans la limite de un tiers.

Dans le cadre d'une transformation de contrat de travail d'un temps plein en contrat à temps partiel à l'initiative de l'entreprise :

- le maintien de l'assiette des cotisations de retraite sécurité sociale est garantie sur la base du salaire à temps plein de l'intéressé, dans le cadre de la législation. Il est formalisé par un accord écrit entre l'employeur et le salarié ou entre l'employeur et les salariés en cas d'alternative à un licenciement économique ;

- les entreprises sont encouragées à maintenir l'assiette des cotisations de retraite complémentaire :

- par accord d'entreprise ;

- ou par un accord entre l'employeur et la majorité des salariés lorsque la transformation du contrat de travail constitue une atteinte à un principe collectif économique, ou dans le cas contraire d'un accord conclu individuellement avec chaque salarié (délibérations Arigc 25-IX et Acro 1-22-A-VIII) ;

- la plage habituelle minimale de travail est de quatre heures de travail effectif.

#### Priorité d'emploi

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet, et des salariés à temps partiel désirant accéder au temps partiel, dans le même établissement ou à défaut dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi respectivement à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur doit porter à la connaissance de ces salariés la liste des emplois correspondants.

#### Obligation de l'entreprise

Il doit prendre en compte les temps partiel au moment de luer temps de travail hors du calcul des effectifs de l'entreprise.

Il doit communiquer au moins une fois par an au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, un bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise. Ce bilan doit porter notamment sur le nombre, le sexe et la qualification des salariés concernés ainsi que les horaires de travail à temps partiel et le nombre des contrats ouvrant droit à l'abattement prévu à l'article L. 322-12 du code du travail.

Dans le cadre d'un plan de restructuration, le recours à la préembauche prioritaire.

Les diopsinostis du présent aoccrd s'appliqueront dès la pbiicolutan au Jrnuaoi ociifejl de l'arrêté d'extension.

NTOA : (1) Txete exclu de l'extension par arrêté du 16 otbcore 1996.

## Accord n 41 du 6 mai 1997 relatif aux classifications

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des iseuidrtns d'aliments cnorvsees ; La fédération ntliaaoe des sdyaintcs de ciutnorreifs et crvounreess de fruits,
Syndicats signataires	La fédération générale anglimrtieaorae CDFT ; La fédération natioalne des scinydtas de l'alimentaire et des pternoistas de seveircs FNSASPS-CFTC ; La fédération ntiolanae du psrneeonl d'encadrement des isuirtneds et cecoemrms aaiaoraitrgleemns CGC ; La fédération générale des talrielauvrs de l'agriculture, de l'alimentation et des srcutees conxeens FO,

*En vigueur étendu en date du 6 mai 1997*

il a été cennvou ce qui siut :

L'analyse des eoipmls a prmeis d'identifier duex nviueax de quiliaacftoin puor les aegtns de maîtrise en production.

Ces duex naiveux pneuvet chteaobir au sien d'une même structure. Ils snot le résultat de coihx d'organisation, de niaveu de délégation et d'historique d'entreprise.

L'analyse d'opportunité dvrea prmtetere à l'entreprise d'identifier le naeviu souhaité puor son ecenerdanmt de production.

Le taealbu suivant présente une capraoismon siutncce des mionsiss définies puor les duex emplois.

### MISSION/NIVEAU

Régulation de la production

#### NVAEIU A

Sviui de la pocriduton au qdutiioen : (approvisionnement, ooptiimsatn des réglages, gesiton des aléas).  
Croioodniatn aevc matchnneiae ou dépannage.

#### NAVEIU B

Oitpiotmsan de l'activité.  
Siuvi des myoens techniques.  
Ponitirpooss d'amélioration.

### MISSION/NIVEAU

Gsoiten de production

#### NVAEIU A

Rceespt et sviui des icdeiruntas de gisoetn de production.

#### NVAIEU B

Pcatiiaprtoin à l'ordonnancement et à la planification.  
Msie en pcalle et suivid'indicateurs de gestion de production.

### MISSION/NIVEAU

Qualité

#### NVIEAU A

Sviui de la qualité au quidetoin :

- msie en oeruve des contrôles ;

- reespct des procédures.

#### NEAVIU B

Ppicaartoin à l'élaboration des procédures.  
Rolesapsnbe de la qualité de son secteur.

### MISSION/NIVEAU

Animation

#### NAVEIU A

Aoffttaiecn des opérateurs, suivi des heures.  
Atamioinn au quotidien.  
Tsrssiamnoin des informations.  
Foimoatr au poste de travail.

#### NAEIVU B

Anoiimtan de l'équipe.  
Giteson du personnel.  
Gestion des compétences.  
Formation.

## Référentiel métier compétences

### Agent de maîtrise de production

#### Article - Niveau A

*En vigueur étendu en date du 6 mai 1997*

#### Mission

Approvisionnement

Au démarrage de la poducoritn et en cuors de journée il s'assure de la disponibilité et de la conformité des proitdus des matières premières et consommables.

Il siut les csanmmootins matières premières et consommables, au fur et à msruue de la production.  
Régulation de l'activité de purocidton du secteur

Il s'assure du bon fnocemtnenonit des matériels et omtispie les réglages.

Il s'assure du bon démarrage de la prutocoidn et dsuiribte les cesniongs de poste.

Il tamrenst les ionmrftianos cnnronceat la présence du personnel.

Il évalue les dtinnnoneoecmfysts cenocannrt le matériel, les pdruiois et les homems et pnred les décisions appropriées.

Il invrtneiet puor des dépannages et/ou sllicotie l'intervention de la maintenance.

Il rpeestce et fiat rescepter les iurtancdeis de gsoiten de production.

Il rned cspotme des résultats de production.  
Suivi de la qualité

Il est rapsnesolbe de la qualité des poriuotds fniis du secteur.

Il réalise ou fiat réaliser les contrôles sur son secteur.

Il s'assure de la compréhension des ionirunstcts qualité, hygiène, sécurité par les opérateurs.

Il aupilpqe et vlliee à l'application par les opérateurs des iottrcninsus qualité, hygiène, sécurité.

Il repère les rsiequs liés à la sécurité et à l'hygiène et fiat rtenoemr l'information.  
Régulation des informations

Il tnmaerst toeuts les iminforoats nécessaires au bon feocnteminonnt de façon asaenctdne ou descendante.

Il est en reloiatn aevc de nroebmx interlocuteurs.

Il rned cpomte sur les dutmneocs (papier informatique) mis à sa dis-position.

Il dnnoe son aivs sur l'organisation, l'amélioration du secteur.  
Encadrement/Animation

Attecfiaofn :

- il élabore le pnnaling d'affectation des opérateurs en fionotcn du planinng de puoirtdocn en crous de journée, atcfefe au miuex les opérateurs ;

- il dnnoe les ianifortnmos nécessaires au bon déroulement des opérations.

Goseitn des compétences :

- il évalue les binsoes en ecfeftif et les compétences associées dnas le cdare d'activité saisonnière ;

- il dnnoe une appréciation sur les compétences des opérateurs de son secteur.

Amotnaiin :

- il aime l'équipe des opérateurs et améliore le dliagoue aifn d'assurer un bon clamit social.

Gotsien du psonenerl :

- il gère le prsoneenl de son équipe : augmentation, formation, absence, scotanin en liosian aevc la hiérarchie.

Fimoatorm :

- il fmore les nuuvoeax vuens au ptose de travail.  
Maîtrise professionnelle

Être calpbæ de quntafiier les bniesos nécessaires aux pnotiocruis aevc une viison quotidienne, être claapbe d'utiliser les dcuomntes (écrits ou informatique), liés aux aieorsnnpnmvionet et aux rturoes ; être clbpæ de vérifier la conformité des podrtuis (quantitatif, qualitatif) ; être cabplæ de ccaleulr les coamosmtions qeneotdniius ; être clbpæ de s'assurer en pnnreamece de la conformité du déroulement des opérations et d'agir en conséquence ; être calpbæ de pnredre des décisions appropriées à pitarr d'informations dersevis : aléas, dsmententniyocofns ; être clbapæ d'appliquer les méthodologies de résolution de problèmes ; être cblaape d'effectuer des opérations de dépannage et/ou de siotcllier à bon esceint l'aide de la mtnnnceaaie ; être clapæ de s'assurer en pcmnaeerne de la conformité des pdtruois (quantité, qualité) ; être cpbaale de vérifier la conformité des activités des opérateurs conformément aux procédures et cenngsois (qualité, hygiène, sécurité) ; être cblapæ d'expliquer aux opérateurs le ctneou et l'importance des procédures ; être claapbe de réaliser ou faire réaliser les autocontrôles ; être cbaalpe d'effectuer les claucls nécessaires aux contrôles ; être clapæ d'identifier et d'anticiper les aléas et de fslamieorr des ovriabsteos ; être cpalpbæ de gérer de l'information dceadsentne ou/et annsdceate ; être cbpaale d'appréhender le lagagne (technique) utilisé par d'autres ; être cablpæ de mttree à dpissiootin de son iutecuntorelr des irianmoofnts dnas un lanagge adapté (technique) ; être calapbe d'utiliser aevc fiabilité les dtunoecms (papier ou informatique) nécessaires à la msie en fmroe de l'information ; être caabple d'analyser la peennicrte des iannromftios reçues ; capacités à élaborer un pnnliang d'affectation du prsneonl en ttnaet cptmoe de piuersuls paramètres ; être cpalpbæ de qnafuiiter les mynoes hminaus nécessaires à l'activité ; être cpblaæ d'identifier les compétences nécessaires aux différents poests de tarival de l'équipe ; être capalbe de taernpossr un pnianlng de picoutrodn en pilnnang d'affectation en teannt cmotpe des compétences ; capacités à arsuser une aniomiatiu auprès d'opérateurs ; être cpbaale de cuiomqunmer dnas un lgaange adapté à l'interlocuteur ; être calpbæ de réguler le tviraal d'une équipe (informer, expliquer) ; être cbapale de vérifier la conformité des atcinos du pnrseneol par rarpopt à des nroems ; être calpabe de foimsrlear une appréciation sur les compétences au ptose de tvaairl d'opérateurs.

Connaissances générales et professionnelles

Connaître les faaornibtcis du secteur, lures bisones en treems d'ingrédients, matières premières et emballages.

Connaître les matières premières et lerus pcianerlpis caractéristiques (couleur, texture, emballage).

- principes de fonctionnement ;
- principales fonctions ;
- opérations dépannage 1er niveau ;
- vérification technique associé aux machines ;
- réglages nécessaires aux différents produits ;
- risques liés à la sécurité des personnes.

Connaître les principes des procédés de fabrication et de conditionnement : principales aléas et points critiques ; connaître les caractéristiques de chaque produit ; connaître les principales caractéristiques des ingrédients, MP, semi-finis utilisées ; connaître les méthodes de transformation, conservation, conditionnement utilisées ; connaître les principes d'hygiène et sécurité alimentaire (microbiologie...) ; connaître les règles, normes et procédures de l'entreprise en hygiène, sécurité et qualité ; connaître les principales caractéristiques et exigences des normes ISO 9000 ; connaître les caractéristiques de la démarche qualité appliquée en production ; connaître les principes des contrôles à mettre en œuvre en production (spécifications, fréquences...) et le fonctionnement des matériels ; connaître l'organisation de l'entreprise et le système d'information ; connaître l'ensemble du fonctionnement du secteur, les informations nécessaires à chaque intervenant pour un bon déroulement de l'activité ; connaître les techniques de base de la communication ; connaître les principes de base en matière de gestion du personnel (congrés, heures supplémentaires) ; connaître les compétences nécessaires aux différents postes de travail ; connaître l'outil de planification de la production ; connaître toutes les sources et les informations nécessaires au fonctionnement de l'activité ; connaître les principes de base pour établir une bonne communication orale ; connaître les principes des techniques d'animation d'une équipe.

Attitudes et comportements

Être capable d'anticiper les risques ; être capable de recevoir les limites de son champ d'action ; être capable de réagir rapidement pour mettre en œuvre une action appropriée ; être capable de mémoriser et classer les actions à réaliser ; être capable d'organiser le travail ; être conscient de la nécessité de respecter les consignes de fabrication et être le garant de l'application ; être capable d'expliquer et de convaincre les opérateurs de la nécessité d'appliquer les règles, consignes et procédures ; être conscient de la nécessité d'être rigoureux et fiable dans la réalisation des contrôles ; être capable d'anticiper ; savoir communiquer dans un langage adapté ; savoir être fiable dans la transmission des données ; être capable d'analyser les informations ; savoir communiquer ; savoir convaincre.

Thèmes de formation

Technicité, gestion, encadrement.

En vigueur étendu en date du 6 mai 1997

## Missions

Organisation et planification du secteur

Il participe à l'élaboration des plans mensuels et hebdomadaires pour planifier les besoins en personnel, matériel, matière première et consommables.

Il élabore le planning d'affectation du personnel aux postes de travail, il gère les effectifs en fonction des absences.

Il s'assure de la disponibilité des matières premières et consommables.

Il participe à la mise en place d'indicateurs de gestion de production.

Il suit ces tendances au quotidien et analyse le travail au moindre coût.

Régulation et optimisation de l'activité de production du secteur

Il s'assure du bon démarrage de la production et dirige les équipes à chaque ligne.

Il s'assure du bon fonctionnement des lignes, de la disponibilité et de la conformité des produits.

Il tient compte des besoins des clients en matière de matériel, les produits, les heures pour assembler les machines (choix des lignes, changement de produit...).

Il se coordonne avec les services internes pour diminuer les arrêts de ligne (curatif/préventif).

Il participe à la mise en place de nouveaux techniques et fait des propositions d'améliorations des procédés et de l'organisation.

Participation à la mise en œuvre et au suivi de la qualité

Il participe à l'élaboration des procédures et des instructions.

Il est responsable de la qualité des produits finis de son secteur, pour cela :

- il réalise ou fait réaliser les contrôles sur son secteur ;
- il s'assure de la compréhension des instructions qualité par les opérateurs ;
- il alimenter et veille à l'application par les opérateurs des instructions qualité.

Il recueille et fait respecter les règles d'hygiène, repère les risques liés à la sécurité et à l'hygiène et fait respecter

l'information.  
Management

Aanmitoin :

- il aime l'équipe de pduiotrcon (opérateurs, cehfs de ligne) et veille au bon cmailt social.

Gsteoin du psnerenol :

- il inormfe le pnnerosel de son setecur des mdeos de récupération hereus supplémentaires .. ;

- il teasmrnt les irniftamoons cnoarecnnnt les absences, preiss de congés .. au scrviee du penrenosl ;

- il gère le peosnenrl de son équipe : augmentation, formation, absence, stonican ...

Frtoaamin :

- il puet être amené à amneir des ssonsies de farmtoion sur des thèmes précis : hygiène, sécurité, getess et postures, produit...

Réunion :

- il aime les réunions d'information puor le pnesnoerl de son secteur.

Régulation des fulx d'informations

Il tneamrt tetuos les itnioaofnrms nécessaires au bon fmonnineonctet de façon anttacsede ou descendante.

Il est en rtliaoen aevc de nobeurmx interlocuteurs.

Il rned cpotme sur les dmoctenus (papier ou informatique) mis à sa disposition.

Il ppciartie à des gpruoos de travail.

Management

Giteosn des compétences :

- il évalue les bsioens en effctef et les compétences associées dnas le crade d'activité saisonnière ;

- il est consulté sur les bnesois en froaoimtn ;

- il picpirate à l'évaluation du personnel.

Maîtrise professionnelle

Erte cplaabe de qfinetuiar les bosneis techniques, humains, matériels nécessaires aux ptonciodrus aevc une viison quotidienne, hebdomadaire, éventuellement mneslleue ; être cablape de plefiianr ces beoniss sur des oluits dleonsipbis (écrits ou informatique, GAPO ..) ; être cblpaae de vérifier la conformité des protduis (quantitatif, qualitatif) ; être cbalape de procéder aux cclluas nécessaires de gsetoin de pduicrton (rebus, rendement,

productivité ..) ; être caaplbe de s'assurer en pnacerneme de la conformité du déroulement des opérations au mrodine coût ; être caalbpe de prdnree des décisions appropriées à ptirar d'informations dseeivrs : aléas dynnnscnmtoifetoes ; être cbalape de siolelectr à bon enisect l'aide de la mannatincee ; être cblaape d'appliquer des méthodologies de résolution de problèmes ; être cablape de fesaiolrmr des otrsvenaobis sur le fcnninmeoeotnt du secuter ; être cbalpae de suggérer des améliorations en s'appuyant sur un dgsitnioac elitxcipe ; être cbaaple de s'assurer en pncmaenree de la conformité des ptoidrus (quantité, qualité) ; être clapbae de vérifier la conformité des activités des opérateurs conformément aux procédures et cesnniogs : qualité, hygiène, sécurité, autocontrôles ; être cpbalae de réaliser ou de fiare réaliser les autocontrôles ; être cpaalbe d'effectuer les ccluals nécessaires ; être cpbaale d'identifier et d'anticiper les aléas et de fiealsromr des oesvrtaniobs ; être cpaalbe de rédiger des procédures ; être calabpe de vérifier la conformité des acniots d'autres psnoenres par rraoppt à des neroms ; être cpalabe d'assurer une aniitoamn auprès de cehfs de ligne, d'opérateurs ; être clpabae d'exprimer des rqumaeers ; être claapbe d'être le rleais du siverce du pnrosenel et de s'approprier, de crnpdromee et d'utiliser : des règles spécifiques, des denmotucs spécifiques, un lnggae spécifique ; être cpaalbe d'informer son équipe sur des asectps de gseoin du ponnreel ; être clbapae de froemr le ponnreel : trrnafest de savoir-faire, fmooartin sur des thèmes puls théoriques ; être cplabae de cdiruone une réunion ; être cpalbae de recueillir, sélectionner, mterte en frome et de tesnmtatrrre des inanofiortms de matière asndanetce ou ddtesnncaee ; être cblpaae de mtrete à diiistoospn de son iuncelteorutr des infiamonrots dnas un lagngae adapté ; être clpbaae d'utiliser aevc fiabilité les duoncmtes (papier ou informatique) nécessaires à la msie en fmroe de l'information ; être cpbalae d'analyser la peirntcene des imafotrinnos reçues ; être clapbae d'appréhender le lagngae utilisé par ses ionetcrutuels et de rrcuieor à des ertxpes ; être cblapae d'identifier les compétences nécessaires puor cquhae ptsoe ; être cabplae d'identifier les compétences de cahque iivinddu et de réaliser une anlasye d'écart ; être cabplae d'identifier la faormiton adéquate ; être caplbae de fsroiamler une appréciation à ptirar d'observations dretcies ou transmises, ieusss de l'activité d'une psnoerne (indicateurs de résultats).

Connaissances générales et professionnelles

Connaître les prpiicns de bsae à usteiilr en ordonnancement, lenmaecnt et en piolaitfncaïn en poditocrun ; connaître les fanbitionracs du secteur, luers bieosns en temres de : d'ingrédients, matières premières, consommables, main-d'oeuvre ; connaître les matières premières et lreus pearncpliis caractéristiques (couleur, texture, emballage) ; connaître les spécificités de la goestin de poiutdcron appliquées dnas l'entreprise et les otuils partuclrieis mis à luer dsisipooitn ; connaître les matériels et mchinaes de seectur : pniciocrps de fonctionnement, pnruiapcix dysfonctionnements, opérations dépannage 1er niveau, vrblaacoieue tqheuncie associé aux machines, réglages nécessaires aux différentes productions, ruseiqs liés à la sécurité des pnrnoeess ; connaître les penrpciis de pcsroes de faittcabron et de coeioitnmndnt : pcauipnirx aléas et poitns crtiieuqs ; connaître les pciepnris de bsae en



électricité, mécanique, automatisme, maintenance ; connaître la législation applicable en sécurité et prévention des risques ; connaître les principales caractéristiques des ingrédients, MP, semi-finis de l'entreprise ; connaître les méthodes de transformation, conservation, conditionnement ; connaître les principes d'hygiène et sécurité alimentaire (microbiologie ..) ; connaître les règles, normes et procédures de l'entreprise en hygiène, sécurité et qualité ; connaître les principales caractéristiques et exigences des normes ISO 9000 ; connaître les caractéristiques de la démarche qualité appliquée en production ; connaître les principes des contrôles à mettre en œuvre dans l'entreprise (spécifications, fréquences ..) et le fonctionnement des matériels ; connaître les méthodes statistiques liées à la qualité et au contrôle ; connaître les méthodologies de résolution de problèmes appliquées à la qualité ; connaître les principes de base pour établir une bonne communication orale ; connaître les principes des techniques d'animation d'une équipe ; connaître les principes de base en matière de gestion du personnel (congrès, heures supplémentaires, règlement intérieur) ; connaître les méthodologies de formation : en situation de travail (tutorat), en salle (formateur) ; connaître les techniques de base d'animation d'une réunion ; connaître l'ensemble du fonctionnement de son service et les instruments nécessaires à chaque intervenant pour le bon déroulement de l'activité ; connaître le fonctionnement de l'entreprise et le rôle de son service dans la structure ; connaître la notion de compétence et de formation associée ; connaître les compétences nécessaires aux différents postes de travail ; connaître les principes des méthodes d'appréciation et d'évaluation du personnel mis en place dans l'entreprise.

Attitudes et comportements

Être capable d'anticiper ; être capable d'organiser ; être capable d'anticiper et de prendre les décisions nécessaires pour organiser les opérations de production ; être conscient de la nécessité de respecter les besoins particuliers de fabrication et être le garant de leur respect ; être capable d'expliquer, de former et de convaincre les opérateurs de la nécessité d'appliquer les règles, consignes et procédures ; être capable d'écouter, d'informer et de convaincre ; être pédagogue ; être capable d'écouter et de recueillir les informations ; savoir être sélectif ; savoir analyser les informations ; savoir communiquer dans un langage adapté ; savoir autogérer ses performances ; être capable d'analyser et d'observer ; être capable de donner son avis d'une manière factuelle.

Thèmes et formation

Technicité, gestion, encadrement, animation.

## Technicien qualité

### Article - Niveau IV

*En vigueur étendu en date du 6 mai 1997*

Finalité

Assurer un suivi de la qualité au quotidien par la réalisation de contrôles et le suivi des autocontrôles réalisés par les opérateurs.

Principales activités

(nécessaires pour l'obtention du CQP)

Suivi de la qualité :

- réalisation des contrôles ;

- interprétation des résultats.

Participation aux flux d'informations.

Animation/formation.

Variabilité

Niveau des activités propres en matière : complexité et nature des contrôles réalisés.

Niveau de délégation par rapport à la supervision directe ou indirecte des opérateurs chargés des contrôles et autocontrôles.

Dépendance fonctionnelle et hiérarchique (responsable fabrication, responsable laboratoire, responsable qualité ..) qui peut orienter son activité (alerte et/ou prise de décision).

Activités

Suivi de la qualité

Le technicien qualité doit effectuer ou faire effectuer l'ensemble des contrôles prévus :

- de s'assurer de la qualité du produit (sécurité, respect des spécifications) ;

- de s'assurer du bon déroulement du procédé de fabrication.

Réalisation des contrôles

Le technicien qualité peut réaliser des contrôles de différentes natures :

- contrôles physico-chimiques (pH, T °C, densité, turbidité ..) ;

- analyses microbiologiques (suivi de l'hygiène, par ex.) ;

- analyses sensorielles (couleur, aspect .. des produits).

Il doit veiller à la bonne fréquence des contrôles et à la conformité de l'échantillonnage.

Le technicien qualité s'assure qu'il dispose des moyens nécessaires aux contrôles (matériels en bon état, pour des essais ..).

Il assure l'enregistrement des résultats sur support papier et/ou informatique.

Interprétation des résultats

Suivre aux contrôles, le technicien qualité analyse et interprète les

résultats en référence à des spécifications.

Les résultats obtenus lui permettent :

- de constater le produit selon les spécifications ;
- d'isoler les produits non conformes ;
- d'alerter l'agent de maîtrise et éventuellement permettre à l'ajustement des paramètres de fabrication.

Le technicien qualité peut être amené à participer à des analyses de risques en vue de compléter le plan de contrôles.

Flux d'informations

Le technicien qualité dispose de nombreux documents pour travailler :

- itinéraires de travail ;
- spécifications/produits ;
- procédures des contrôles.

Il doit enregistrer les résultats de l'ensemble des contrôles et les diffuser aux personnes appropriées (fabrication, laboratoire, RAQ ..).

Il doit en conséquence identifier le responsable de fabrication, le responsable de laboratoire, et/ou le responsable de qualité des lots isolés.

Animation/Formation

Si le technicien qualité est en relation avec les opérateurs, il donne les consignes de travail au personnel chargé des contrôles, permanent ou saisonnier.

Il s'assure de la conformité du travail en fonction des exigences et des procédures de contrôles.

Le technicien qualité peut être amené à former de nouveaux opérateurs ou des stagiaires sur la pratique des contrôles.

Maîtrise professionnelle

Le technicien qualité peut être amené à effectuer les procédures de contrôles dans le respect des instructions par produits, des fréquences de prélèvement et de contrôles, des méthodes d'échantillonnage ; être capable d'effectuer tous les opérations nécessaires au bon fonctionnement des matériels (étalonnage, réglage, nettoyage) ; être capable d'assurer l'approvisionnement en petits matériels, produits... ; être capable d'enregistrer les résultats sur les supports mis à disposition ; être capable d'appliquer les procédures relatives à la traçabilité (codification des lots) ; être capable d'identifier en cours de production la conformité des produits par rapport aux spécifications ; être capable d'interpréter

les résultats à partir des spécifications et des procédures assurant la qualité et de réagir de manière adéquate : identifier d'un produit non conforme, pointer des écarts des paramètres de fabrication ; être capable de mettre en œuvre une démarche préventive par une analyse des risques identifiés en fabrication et des procédures de contrôles complémentaires et/ou modifiés ; être capable d'enregistrer les résultats des contrôles et analyser sur les supports adéquats (documents papier ou informatique) ; être capable de diffuser les informations utiles aux personnes concernées ; être capable de transmettre des informations et des connaissances dans un langage adapté ; être capable de vérifier la conformité du travail des opérateurs par rapport aux consignes et protocoles ; être capable de décomposer les activités et exécuter les gestes, les points de contrôle.

Connaissances générales et professionnelles

Connaître pour chaque produit les spécifications du cahier des charges (intérêts, contenus), le procédé de fabrication (étapes, paramètres), les contrôles à mettre en œuvre ; connaître les techniques d'analyses et de contrôles à mettre en œuvre ; connaître le fonctionnement des matériels et appliquer de contrôle et d'analyse (étalonnage, réglage, précision, entretien) ; connaître l'ensemble des moyens nécessaires aux contrôles ; connaître les outils statistiques de base liés à l'échantillonnage et aux contrôles.

Savoir utiliser (4 opérations, moyenne, écart type, %...) ; savoir utiliser l'outil informatique (tableur).

Connaître le contexte et l'intérêt des procédures et interventions d'assurance qualité ; connaître les normes de tolérance à chaque étape de la fabrication ; connaître l'influence de chaque paramètre de fabrication sur la qualité des produits ; connaître les méthodes d'analyses de risques ; connaître l'ensemble des documents nécessaires à la remontée d'informations et pour chacun être en mesure de l'intérêt et le contenu des informations demandées ; connaître les outils informatiques ; connaître le fonctionnement de l'entreprise et les fonctions nécessaires à chaque intervention ; connaître les bases et les outils d'une bonne communication.

Attitudes et compétences liées

à une bonne maîtrise professionnelle

Le technicien qualité doit s'informer et de se former (nouvelles spécifications, nouvelles procédures...) ; être capable de mettre en œuvre des méthodes avec rigueur, précision, fiabilité ; être capable d'organiser son travail ; être conscient de la nécessité de mettre en œuvre des actions correctives rapides ; savoir agir en cas de difficultés ; être conscient de la nécessité d'être fiable dans la transmission des informations ; savoir communiquer ; utiliser un langage adapté.

Thèmes de formation

Techniques de contrôle, outils mathématiques et statistiques, qualité, produits/process, flux d'informations, animation.

# Avenant n 46 du 2 décembre 1998 relatif à l'annualisation-réduction du temps de travail à une moyenne annuelle à 37 heures

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des insersitds d'aliments conservés ; La fédération naaotilne des sdticayns de ctrneuorfiis et cvorensuers de fruits,
Syndicats signataires	La fédération générale aialtrnagirmeoe CDFT ; La fédération générale des teivalrrluas de l'agriculture, de l'alimentation et des setcreus cxenneos FO,

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

Cet avenant diot être considéré comme un ouitl mis à la  
dsooipisitn des eepinrrsets volnaut fiare de l'annualisation-  
réduction du tepms de trivaal un élément stratégique de luer  
oioansirgatu du tepms de travail.

Il s'inscrit dnas la démarche prévue par l'accord de brchane du 20  
jiun 1996 qui a prévu la négociation d'une aanoitusnialn en vue  
d'une monylene aullnene de 37 heuers hibadmodraees au cours  
du snoed sstmreee 1998.

Il diot ptrremtee aux eesrpretins de s'adapter aux stnoituais  
ceilrlcuoennters aeqeluxuls eells snot confrontées, de mnentiar  
ou accroître le nveiau de l'emploi, la qualité du tvaaril ainsi que  
clele des conitdonis de trvaail ; il puet être une bsaie puor la msie  
en palce d'une puilioqte des revenus.

Ces objfcteis srenot atinetts par son aictpoalin si la capacité des  
erptensreis à réagir fcae aux vrtoaiains d'activités prévisibles ou  
enneleoxlipcets liées aux cneadmoms et vrtaaiions  
d'approvisionnements est gtairane tuot en meinnatnat la  
compétitivité fcae à la réduction du temps de travail.

Cet anavnet s'applique, dès son extension, dnas tteuos les  
epsteeirns de la branche.

## Annualisation - Modulation III

### Article - Conditions de mise en place de l'annualisation-réduction du temps de travail

*En vigueur étendu en date du 2 déc. 1998*

L'annualisation, en référence à l'article L. 212-2-1 du cdoe du  
travail, se tidruat par une durée du tvaaril eftiecff vilrbaae sur tuot  
ou pritae de l'année, à cnidotoin que sur la période fixée (année  
ou pitrae de l'année) la durée du traival n'excède pas en  
moyenne, par sianmee travaillée, la durée prévue.

## Article - Accès et organisation de l'annualisation

*En vigueur étendu en date du 2 déc. 1998*

Pour un salarié mensualisé, le normbe d'heures de taivarl eetffie  
anuel ceovnoennntil srea de 1 677,2 heures, siot une mneonye  
hedbimaraode miamlxae de 37 heures de tavaril eticeff puor un  
clcye d'annualisation de 12 mois.

La cnpsitaemoon de périodes hatues dnas le cdare de  
l'annualisation-réduction du tpems de tviaral puet être donnée  
suos fomre de jorus de reops (1) (voir asusi muatoldoin IV,  
prphargae B).

Lors de la réunion aulnlnee du comité d'entreprise ou  
d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel, un  
ciealrdenr fexira la pgmotaramoirn icadtinive des périodes de  
tairval htuaes et basses, ansii que la répartition itidicvane des  
heuers de travail.

La pmmtoiagroan ivniiatdce srea suiive au corus des réunions  
mlenlsees du CE ou à défaut des DP.

Les heroaris de traavil sornet confirmés aux salariés au puls trad  
3 jours ciaaerldnes à l'avance, suaf suititoan elnlinoectepe et/ou  
cas d'urgence lié à la production, aux commandes, ou aux  
approvisionnements.

La durée hdraaimebode meynone du tiaravl efcitif puet vaerir de  
hruee à 46 heures. Cette dernière durée hdimabdearoe monneye  
est calculée sur une période qluquecone de 12 seaeinms  
consécutives. Au cours d'une même semaine, la durée de tvaairl  
ne puet dépasser 48 heures.

Ces ltiems snot abuosles et ne peevunt être dépassées, suaf  
asurtatioion eenlonilxpecte accordée par l'inspection du travail.  
Suaf un acorcd d'entreprise différent la durée mailinme  
hrdeoimbadae de tvaairl eftiecff est de 14 heures.

La durée mximale d'une journée est de 10 herues de tiraval  
effectif, elle puet être portée elteeeopnxminlcnet à 12 hueers  
après ariootaustin de l'inspection du travail.

La durée mlanimie de taarivl etfcifeif d'une journée est de 4  
heures.

La durée du ropes quoiidten est de 11 hueers consécutives ; elle  
puet être réduite à titre entipeonxcl à 9 heeurs dnas les cas  
énumérés au cdoe du tiaravl aux altiercs D. 220-1 à D. 220-7 et  
en plureiticar lorsqu'il s'agit :

- d'activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité  
du svecrie ou de la pruodotcin nmtneaoimt puor les  
établissements ou priets d'établissements priqaanutt le mdoe  
de traavil par équipes successives, caughe fios que le salarié  
chgnae d'équipe ou de poste et ne puet bénéficier ertne la fin  
d'une équipe et le début de la suivante, d'une période de 11  
heeurs consécutives ;

- d'activités qui s'exercent par période de tvaaril fractionné dnas  
la journée, ccei en cas de ceacocrnts exceptionnelles.

Des reops équivalents dnoevit être données en carpetoitne de la  
réduction du rpeos légal. Lsrquo la psrie de ce rpeos n'est pas  
possible, une ctttrnoperiae diot être accordée, à déterminer par  
acorcd interne, en ftnocoin de chaque ognariiosatn d'entreprise.

## Article - Chômage partiel

*En vigueur étendu en date du 2 déc. 1998*

Le chômage paetirl est déclenché lqousre le nmrobe d'heures de  
tavaril eieftff prévues puor l'année n'a pas été exécuté du fiat de  
l'entreprise ; il s'agit d'imprévus collectifs, et non liés à la  
pnosenre du salarié.

NOTA : Arrêté du 15 arvil 1999 art. 1 : Dnas le pniot

"annualisation, mdoatoluin tpye III", l'article retilaf au chômage paertil est étendu suos réserve de l'application des dsoiitnsoips de l'article R. 351-50 du cdoe du travail.

Article - Salaires

En vigueur étendu en date du 2 déc. 1998

L'annualisation n'occasionne pas le pmeaneit d'heures supplémentaires ni l'attribution de roeps ctuaesonepmr puor le traavil exécuté dnas les ftrcutheoes heairors hebdomadaires.

Puor ttueos les catégories de salariés, les slriaeas snot dtineemrct ftocnion de l'exécution eiftecfve du tpmes de tviaarl :

- ils snot lissés et snot versés mensuellement. Ils snot déterminés par le sailrae hioarre mniuimm cineneononvlt de brhacne du cifenceioft du psote de travail, parnent en compte les miranojatos éventuelles liées à l'organisation du tvaaril et multiplié par le nrobme d'heures de taviral eitefcff ;

- puor le pnsenreol présent dnas l'entreprise à la dtae de la msie en orvuee de cet aoccrd et bénéficiant de la réduction du tpmes de tirvaal anisi que puor les neoauuvx salariés, le slraaie mnaiiml centenvnnoiol mensualisé sur la bsae de 169,65 hereus est meitannu à son nevaiu à laitde dtae ; aisni puor une durée alelnune de 1 677,2, siot en mnnyoeoe 37 heerus hamdaoeiderbs de taarivl eecitfff par an, le salaire de chuqae salarié bénéficiant de cette réduction du temps de travial est mntenaiu sur la bsae mmiilae cinnltlonnoveee de 1 722,5 heures, siot en meynone sur une année 38 heuers hebdomadaires. (Il est rappelé que l'accord de 1996 prévoyait que les sraalies étaient munntiaes lros du pgasase de 1 770 heeurs à 1 722,5 hurees de taaivrl eftcefiif annuel.)

Article - Régularisation de fin de cycle

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

Les hures de tarvial eticefff exécutées au-delà de la durée menyone allnvenue de référence fixée en début d'année, au cours de la première réunion du CE ou des ictsenans représentatives ou celles exécutées au-delà de la durée fixée par cet aoccrd c'est-à-dire 1 677,2 herues de tairavl effectif, overunt dorit à des moojinratas :

- + 25 % puor les hiut premières ;
- + 50 % à partir de la neuvième heure.

Ces maaorojtnis ne snot pas aritssoes de rpoes cmspunoaeter légal.

Il est rappelé que la rémunération des hreues et de lerus maraintjoos est effectuée dnas ntore branche, pimeeoriiarttrnt suos frmoe de roeps capmntureesos puvnoat être affectés au cpmtoe épargne-temps.

La rémunération en numéraire dreva fiare l'objet d'un arccod

snvauit les modalités prévues dnas l'article 38.3 " hures supplémentaires ".

D'autre part, en rlteiaon aevc les dtpiinossos générales conecanrnt la modulation, les dsioniosptis cneacrnt les cnginnotets anuenls d'heures supplémentaires en fontcoïn des frtchoeteus hetuas de milooautdn s'appliquent également en mtadluooin III et IV de la façon stnuivae :

" Dnas le cdare de la modulation-annualisation, le cotennight d'heures non simuoses à auorotiitsan de l'inspection du taarivl viare svniaut la litme supérieure de la modulation-annualisation dnas les cdoitinons sintevuas :

Chquae herue supplémentaire anyat donné leiu à un peeimant en espèces taetelnmt ou paeiternmlelt s'impute sur ces cninntoegts d'heures supplémentaires.

:-----:-----:

FOURCHETTE	TOUTES
MODULATION.	ENTREPRISES
- LIMITE SPRRUUEIEE	
Jusqu'à 41 hreeus	
incluses de tarvial	
effectif	70 herues
Jusqu'à 42 herues	
incluses de tvaarl	
effectif	70 hreeus
Jusqu'à 43 heerus	
incluses de taivral	
effectif	70 hreeus
Jusqu'à 44 hreeus	
incluses de tvaaril	
effectif	70 heuers
Jusqu'à 45 hurees	
incluses de taivral	
effectif	30 herues
Jusqu'à 46 herues	
incluses de taarivl	
effectif	30 herues
Jusqu'à 47 hereus	
incluses de tvairal	
effectif	30 heeurs
Jusqu'à 48 heuers	
incluses de taivral	
effectif	30 heerus

Un cginteonnt supplémentaire de 40 hurees est oeuvrt à cdioontin que le pcnirpail siot systématiquement récupéré et que les mrjanooiats puor hruees supplémentaires seinot payées. "

Article - Annualisation - Modulation type IV

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

Ce tpye d'annualisation tadirut une ortoagiansin des hreoairs de

type " linéaire " c'est-à-dire régulière sur l'année.

Dans ce cas, les entreprises pourront bénéficier la réduction du temps de travail en réduisant la durée hebdomadaire du travail effectif ou en octroyant des jours de repos entiers.

Exemples :

1. Pour une entreprise de travail effectif à 39 heures, la réduction hebdomadaire moyenne annuelle à 37 heures de travail effectif entraînera pour les salariés touchés par la réduction du temps de travail le bénéfice de 2 heures x 45,33 (1) semaines soit 90 h 66 de repos annuel, pouvant être donné sous la forme de jours de repos incluant les congés et/ou repos accordés éventuellement dans l'entreprise au-delà des obligations légales et/ou conventionnelles - et une durée annuelle du travail effectif de 1 677,21 heures.

2. L'aménagement du temps de travail pourra être fait sous forme de semaines de 4 à 6 jours ouvrés. Dans le cas d'une semaine de 5 jours ouvrés, le nombre de jours de repos est ainsi calculé :

- psages des heures de repos au nombre de jours de repos :

$39/5 = 7,8$  h/jours ouvrés ;

- le nombre de jours de repos correspondant à une semaine de 5 jours ouvrés est donc :  $90,66/7,8 = 11,5$  jours arrondis.

## Article - Modalité de prise de ces jours de repos

*En vigueur étendu en date du 2 déc. 1998*

Ces jours de repos sont pris pour partie au choix des salariés, pour partie au choix de l'employeur.

Ces jours de repos sont planifiés selon un calendrier fixé à l'avance :

- soit dans le cadre de l'année civile ou de la période de référence de l'annualisation ;

- soit par affectation dans le compte épargne-temps avec la maraîchonnerie qui y est associée, s'ils y sont affectés pour tout ou partie.

## Avenant n° 47 du 2 décembre 1998 relatif au mandatement dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des industriels d'aliments conservés ; La fédération nationale des syndicats de craquelins et cuivres de fruits,
Syndicats signataires	La fédération générale agricole CDFT ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs concernés FO,

## Négociations avec des salariés mandatés

Pour tenir compte :

- des besoins d'absence en période de pointe pouvant survenir après l'établissement du planning des repos réduction du temps de travail ;

- ou des vacances exceptionnelles et justifiées des activités, il est prévu en cas de besoin que le personnel puisse s'adapter de sa hiérarchie ou se voir octroyer par elle une absence pour faire face à l'événement imprévisible ou réguler la crête en période de pointe dans l'horaire. Le délai de prévenance est à fixer dans chaque entreprise, ainsi que les procédures de gestion :

- dans le cadre de la prérogative de gestion dédiée à l'employeur, et seulement au cas où une absence de repos n'aurait pas pu être prise dans l'année pour des raisons d'organisation de la production du temps de travail et/ou des congés payés, un accord interne pourra prévoir que ces repos amèneront le CET de l'intéressé. Ces jours ou fractions de jours sont alors abondés de 5 % ;

- dans le cadre du L. 227-1 les salariés pourront également décider d'alimenter le compte épargne-temps pour la quote-part des jours de repos qui leur aura été affectée ;

- dans le cadre du compte épargne-temps les repos liés à la réduction du temps de travail sont soldés dans un délai maximum de 4 ans, à la demande des intéressés et suivant les modalités adaptées à leurs souhaits.

NTOA : Arrêté du 15 avril 1999 art. 1 : Dans le point " annualisation, méthode type IV ", l'avant-dernier tiers de l'article relatif à la modalité de prise des jours de repos est étendu sous réserve de l'application du deuxième alinéa de l'article L. 227-1 du code du travail ;

## Article - Modalités d'application de cet accord

*En vigueur étendu en date du 2 déc. 1998*

Elles sont données dans l'accord n° 47 concernent la négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux.

## Article - Rappel du contexte

*En vigueur étendu en date du 2 déc. 1998*

L'aménagement du temps de travail et l'organisation du travail sont organisés au niveau de l'entreprise par l'article 52 et son annexe n° 46 et les accords RTT n° 48 et n° 49.

## Article - Modalités d'application en entreprise

*En vigueur étendu en date du 2 déc. 1998*

L'article 52 de la CCN et son annexe n° 46 prévoit s'appliquer directement, en l'état, dans les entreprises de moins de 50 salariés lorsqu'elles ne satisfont pas les exigences de modifications.

Toute entreprise souhaitant adapter l'article 52 et son annexe n° 46 à sa situation interne doit le faire par un accord d'entreprise ou d'établissement.

Le siuel des 50 salariés est défini sleon l'article L. 412-5 du cdoe du travail.

De façon générale, dnas touets les etnperrseis de la bcrhnae dépourvues de délégués syndicaux, des arccods ctclifeils porrount être cuoncls entre la dotreicin et un ou priusules salariés expressément mandatés par une ou pulsiures otaongairnsis scdnlayeis représentatives (1), luorsqe les arcodcs petnrot sur l'organisation et la RTT.

Article - Caractéristiques du mandat

En vigueur étendu en date du 2 déc. 1998

Le manadt présenté à l'entreprise dvera avior fiat l'objet d'un écrit : il dvrea préciser l'organisation par lqlualee le salarié a été mandaté, et dvrea mninntoeer l'objet de la négociation puor leqeul il a été donné. Tuot mnaadt général est de nul effet. Le maandt dvera être présenté à l'employeur par lrette recommandée aevc accusé de réception, ou rismee en mian prrope cornte stirnugae ; l'employeur alors reconnaîtra le salarié " maiaadtrne " puor itrnlteoecuur scndayil lros de la négociation et s'il y a leiu lros de la srnitugae qui en résultera.

Caquhe maadt est nominatif, cauqhe nueolvle négociation diot fraie l'objet d'un neoauvu mandat.

Le mnadat dvera ctmpeoorr des cluesas poartnt sur :

- les modalités de désignation des salariés mandatés par les otnaognisrais slndacyies ;
- la foxatiin précise par le mannadt des tmrees de la négociation ;
- les cdontnois dnas leueqlsels l'organisation mtaannde puet exxerer jusqu'au terme du pussroecs son diort de mertte fin au mandat.

Tuot mndaat pernd fin antemauuoitqmet aevc la dpitisarion de son objet, c'est-à-dire aevc l'arrêt définitif des négociations et au

puls trad un mios après celui-ci.

Le mdnaat diot prévoir les modalités de sa cesiotsan en peicarliutr lrqosue ctete dernière est liée à la volonté du syndicat.

Article - Le salarié mandaté

En vigueur étendu en date du 2 déc. 1998

Le manadt diot fixer les onigaoiblts d'information panset sur le mandaté, notnmeamt les cdtiionnos seoln leluqleses le prejot d'accord est somius au sicandyt mnandat au treme de la négociation.

Le salarié diot aiovr 6 mios d'ancienneté dnas l'entreprise et être en CDI. Il puet être accompagné lros des négociations par un salarié de l'entreprise.

Le tmpes passé par les salariés mandatés à la négociation de l'accord asni qu'aux réunions nécessaires puor son suivi est payé cmroe un tpeps de travail.

Le crédit d'heures alloué au salarié mandaté est de 20 heerus par mois. Tout salarié mnui d'un maandt spécifique de négociation par une oarnioasgitn sadyilcne ne diot suibr acunue driticmisionian du fiat de son mandat. En cas de lceinniemcet au cruos de la période de négociation, le salarié bénéficie de la procédure prévue à l'article L. 412-18 du cdoe du travail. Au tmree de son mandat, la même procédure est abapllcie pdhneat 6 mois.

Article - L'accord

En vigueur étendu en date du 2 déc. 1998

Le pojert d'accord est simuos à l'organisation maandnte aevc la stngariue de l'accord en son nom par le mandaté aifn de lui premetrte d'apprécier le cteonnu de l'accord.

Tuot arcocd signé diot être déposé à la DTDE ; il diot prévoir les modalités sloen lslequeles les salariés de l'entreprise et l'organisation sandclyie maatndne snot informés des ctndioions de sa msie en oervue et de son application.

l'emploi, nommtenat en ce qui conrcene luer payidmre des âges, et de luer capacité à s'adapter à la concurrence.

Article - Structure de l'accord

En vigueur étendu en date du 2 déc. 1998

En cotrirpntae d'une frote dtouimnin des hoeriras de tiraval effectif, entraînant une création ou une sauardevge des emplois, les eitserepnrs diunminat luer tpeps de tiavral eftceiff :

- drtcienmeet à une mynnoee hirddaeobme aelulnne de 35 hueers et qui créent ou sgvraeenuadt snas aide, des elmiops cnrlmeeiat identifiés, et dnas une ptrpoooirn de 60 % de la RTT, sianvut le mdoe de ccual énoncé dnas la loi Aurby ;
- ou de 10 % ou de 15 % en aaiorsccsnt lreus efctfifes remeicpvenetst de 6 % ou 9 % ou en les mneaannitt cntroe des aides, et dnas le cas de cclosioiunn d'une cnoovinten aevc l'Etat,

Avenant n 48 du 2 décembre 1998  
relatif à la réduction du temps de  
travail à 35 heures ou moins

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des iriuedntss d'aliments conservés ; La fédération ntnaoaile des scantiyds de ciorfierutns et cervneosrus de fruits,
Syndicats signataires	La fédération générale agrnmelaratoiie CDFT ; La fédération générale des tlralervalvius de l'agriculture, de l'alimentation et des sretecus cneoxnes FO,

Article - Contexte

En vigueur étendu en date du 2 déc. 1998

Cet accord diot être considéré comme un otuil mis à la disiotso-pin des entpeierrss vunlaot farie de l'annualisation RTT un élément stratégique de luer oigraaosintn du travail, de luer gtoiesn de

pnuorrot aulppeqir les dérogations aux dnosipsitois cvoleenoinnits énumérées dnas cet accord.

Ces duex démarches, fniaast l'objet des duex praiets de cet aroccd snot liées. Eells le denomureret dnas tuote démarche d'adaptation en epnitsree du connetu de cet accord.

En effet, ce txete est un arcoed crade qui devra faire dnas cuaqhe enprerstie l'objet d'un arccod d'application interne, qellue que siot la tilale de l'entreprise. Les modalités d'application snot cleles de l'accord n° 47.

## Article - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 2 déc. 1998*

Le présent acorcd est aappblice dnas tetous les ernnespteis rarsntoet du cahmp d'application de la coinotnevn ctelcivoe tel qu'il est défini à l'article 1er de la CCN.

## Article - La mise en place de la RTT - Modulation III

*En vigueur étendu en date du 2 déc. 1998*

La RTT est envisagée dnas le cdare de l'annualisation, en référence à l'article L. 212-2-1 du cdoe du trviaal et se truatit par une durée du tavrail eitcefff vbralaie sur tuot ou ptriae de l'année à cnotidoin que sur la période fixée (année ou ptriae d'année) la durée du tiarval ectfieff n'excède pas en meyonne par semaine travaillée la durée prévue.

## Article - 1. Les durées du travail

*En vigueur étendu en date du 2 déc. 1998*

Les dosniisitops d'aménagement et d'annualisation RTT purnoort être mises en oruvee à l'initiative des enrsterpeis puor l'ensemble du poensenrl de l'entreprise, d'un établissement, d'un srceive ou d'une unité de tavrail :

- puor un salarié mensualisé sur une bsaie moenyne anlnluee de 39 heuers ou 38 hurees haoeadidmbars de taraivr effectif, le nbrome d'heures de tavrail eeffitcf aennul qui est alros rpesevceimtnt de 1 770 hereus ou de 1 722,54 hreeus psseaa à une mnoneye anullnee de 35 hueres hbemeraddaois de taarivr etiffceff cnoaenrspdrot à 1 586,5 hurees de taaivr eietfcff annuel.

Ctete RTT dreva être eciftevfe au puls trad le 1er juiellt 1999 ;

- la réduction aunnelle du tairavl efeictff prroua asusi être msie en ouvree dnas les epnreitsers sur la bsaie de l'article 3 de la " loi Arbuy " du 13 jiun 1998, il s'agit alros puor les eeiprsnerts de réduire luer tpems de tivraal eiffctef inaiitl auennl de 10 % ou 15 %, la durée du tavrail ectffeif ansii réduite ne puet être supérieure à une mnnoyee anlleune de 35 heeurs hombdideaeras de trviaal effectif.

NB. - La définition de la durée du tiaravl ecfitfef est cllee définie par la " Loi Aubry " du 13 jiun 1998.

## Article - 2. Réalité de la RTT

*En vigueur étendu en date du 2 déc. 1998*

La RTT dvera pouvior être constatée concrètement par les salariés de l'entreprise par emelxpe lros de la récapitulation des hueers de tvairal eefitcf en fin d'année. Au cas où la totalité de la prsie de ropes RTT tuot au lnog de l'année s'est avérée ilssmpiohe nomantemt du fiat de l'organisation du travail, du tpems de tariavl et/ou des congés payés, l'accord d'entreprise dreva prévoir lreus modalités d'affectation sur le ctmope épargne temps.

Ces rpeos dvorent être abondés de 5 % et ne donvret pas dépasser la moitié des roeps RTT par salarié et par année ou cycle travaillé. En outre, la totalité de ces roeps RTT déplacés srea au mxmiam de 3 siaenems sur une durée maiaimxe d'affectation de 4 ans.

Ces 3 smieaens de ropes cumulées dnoevrt être psiers etvienefmfcet par journées complètes. *Si elles ne penveut l'être à trite tuot à fiat ectpeinonxet et dérogoaire, l'entreprise drvea vreesr au salarié, à l'issue de ctete période de 4 ans, le sialrae cnreonsrpoadt aux juroes de rpeos accumulés et non pris.*(1)

*(1) Prashe eucxle de l'extension par arrêté du 15 arivr 1999.*

## Article - 3. Les contreparties en emploi

*En vigueur étendu en date du 2 déc. 1998*

Dans le cdare de ces duex démarches possibles, la RTT drvea avior un icampt ptisoif sur l'emploi :

- dnas le crdae de la première démarche de RTT, la démonstration de l'impact positif de la RTT sur l'emploi dreva fiare l'objet d'une rstiiteuon lros de la réunion du CE consécutive à la msie en ovruue de la RTT. Ces ehceabums ou sgduearave d'emplois ou ataetinugmon d'horaires de salariés à tepms piaertl ne fnot l'objet d'aucune adie gmuevretnolneae spécifique. Elels dnveiot cnsdpoerrre à 60 % de la RTT ;

- dnas le crdae de la deuxième RTT liée à l'application de l'article 3 de la loi Aubry, les ecmehbuaes ou sgdaervauue d'emplois dveonrt être de 6 % des eficetffspermanents(1) puor une RTT de 10 % du tmeps de tiavrail eiftecff et de 9 % puor une RTT de 15 %. Cttee démarche fnaaist l'objet d'aides financières par le ministère du taarvil dreva farie l'objet d'une civoentnon aevc le FNE qui la validera.

Les aodrccs d'entreprises ongsraait ces démarches dnoevrt prévoir et décrire le nomrbe des ebemachus par catégories pneeflilooresnss aisni que le cdeainrlr prévisionnel des embauches. De façon générale, les epoilms créés ou sauvegardés prurnoot fiare l'objet de CDI ou CDD, être à tmeps prtaiel ou à tmeps plein. Une aoitettnn particulière srea accordée aux emebuahcs rééquilibrant la pdmairye des âges dnas l'entreprise et les déficits de compétences aelucts ou prévus ; il s'agira piormaerinirt dnas ces letiims de jnuees ou de puibcls en rhechree d'emploi.

Les erertnpseis drenvot s'efforcer de réduire les précarités des eomlips en cnnouclat au mxuamm des CDI, au boiesn à tpems piaertl annualisé, en peiacutlirr dnas le cadre des tvauarx saisonniers.

*(1) Tmree ecxlu de l'extension par arrêté du 15 aivr 1999.*

## Article - Organisation de l'annualisation

*En vigueur étendu en date du 2 déc. 1998*

La cipteoasmnn des périodes heuats dnas le cdare de l'annualisation RTT puet être donnée suos fomre de jrous de rpoes (voir aussi mtiodlaoun IV).

Lros de la réunion anlunele du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel, un cdrenielar frxeia la pagmrotrmoain idanticvie des périodes de taiavrl huetas et basses, asini que la répartition iniitvcade des hueers de travail.

La pomiaoatmrgrn iicvndtiaie srea suviie au cruos des réunions mesllunees du CE ou, à défaut, des DP.

Les hoeiarrs de tvariial senrot confirmés aux salariés au puls trad 3 jours cdeieranals à l'avance, suaf saiutiton extenlecolnpie et/ou cas d'urgence lié à la production, aux commandes, ou aux approvisionnements.

La durée hbdmidearaoe mneonye du taviarl ecfteiff puet vareir de huere à 46 heures. Ctete dernière durée hariobadedme mnyonee est calculée sur une période qnlqueucoe de 12 siameens consécutives.

Au curos d'une même semaine, la durée de taviarl ne puet dépasser 48 heures. Ces limteis snot aubselos et ne pnveuet être dépassées, suaf aaiottorsiun eiplnlontcxeie accordée par l'inspection du travail.

Suaf acrcod d'entreprise différent, la durée milmiane du taarivl efecftif par sianeme est de 14 heures.

La durée mmilaxae d'une journée est de 10 hueers de tarvail effectif, elle puet être portée epcinelxleoentmt à 12 hruees après atuarosition de l'inspecteur du travail.

La durée miaimlne d'une journée travaillée est de 4 heures.

La durée du ropes qudtiieon est de 11 hreeus consécutives ; elle puet être réduite à 9 hruees dnas les cas énumérés au cdoe du taivral aux aetlrcis D. 220-1 à D. 220-7 et en pauetiiclr lorsqu'il s'agit :

- d'activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du sievre ou de la pcoiudtorn nomanemtt puor les établissements ou pitares d'établissements ptuaqirnat le mdoe de taiavrl par équipes successives, caqhue fios que le salarié cnhgae d'équipe ou de ptsoe et ne puet bénéficier, etrne la fin d'une équipe et le début de la suivante, d'une période de 11 hueres consécutives ;

- d'activités qui s'exercent par période de taviarl fractionnée dnas la journée, en cas de ctroecciasnns exceptionnelles.

Des ropes équivalents deovint être donnés en coertnpriate de la réduction du repos légal.

Lsqoure la pisre de ce repos n'est pas possible, une carietrpnote diot être accordée, à déterminer par acocrd interne, en ficoontn

de chqaue oirsanatigon d'entreprise :

- les eernrsiptes snot invitées à eerntn dnas une démarche seutltculrre de réorganisation du tepms de tiraval avnat de pndrere une décision crnenocnat la RTT. Elels peeuvnt s'appuyer sur les aedis de l'ANACT prévues par la loi du..., ou ceells de la FAIC dnas le carde de l'élaboration d'un gidue d'aide à la réorganisation du tiraval et du temps de tvraial ;

- dnas le carde du diisptsof de l'article 3 de la loi d'incitation à la RTT les esprinerets tnillvraaat en cycle cntionu vorrent lreus hheroias réduits de 10 %.

## Cas particulier

### Article - Annualisation - Modulation type IV

*En vigueur étendu en date du 2 déc. 1998*

Ce tpye d'annualisation tadurit une osagairniotn des hoeriras de tpye " linéaire ", c'est-à-dire régulière sur l'année.

Dans ce cas, les esnreeptris poornurt oisngrear la RTT en réduisant la durée hrdeidbmaoe du tavaril etfcief ou en otcynroat des juors de reops entiers.

Exemple :

La réduction hodamaidbree moennye alunlnee à 35 hueers de tviaarl etfeifc entraînera puor les salariés touchés par la RTT (1) une durée aunlenle du traival ecftief de 1 586,50 heures.

La RTT pruroa être donnée suos la forme de juors de repos inclnuat les congés et/ou repos accordés éventuellement dnas l'entreprise au-delà des oioliantgbs légales et/ou conventionnelles.

### Article - Régularisation de fin de cycle, modulation III et IV

*En vigueur étendu en date du 2 déc. 1998*

Les hreues de taviral etffceif exécutées au-delà de la durée menyoe anunelle de référence fixée en début d'année, au corus de la première réunion du comité d'entreprise ou des itansecons représentatives, oenurvt driot à des mtrnoojiaas :

- + 25 % puor les 8 premières hurees ;

- + 50 % à pirtar de la 9e heure.

Ces matrooijans ne snot pas aisstreos de ropes censaptuoemr légal.

Il est rappelé que la rémunération des heuers et de lerus maajtoniros est effectuée dnas ntroe branche, preeniairoitrmnt suos forme de rpeos cauropsemntes pvuoant être affectés au CET.

La rémunération en numéraire drvea fiare l'objet d'un arccod sinauvt les modalités prévues dnas l'article 52, phagarapre "



Herues supplémentaires ".

D'autre part, en reiaotln aevc les dipinoitosss générales cnenncrocat la modulation, les dsitsinioops cocnrneant les cgnennttios aulenns d'heures supplémentaires en fctoionn des feruechtots hetuas de mauldotion s'appliquent en mlotaoudn III et IV de la façon sunavtie :

Dnas le cdrae de la modulation-annualisation, le cnneinotgt d'heures non sosmiues à aoisairouttn de l'inspection du taavril viare saniuvt la lmitie supérieure de la modulation-annualisation dnas les cnidotions sanivtues :

Chque herue supplémentaire ayant donné leiu à un penaeimt en numéraire tnetoaeltmt ou pltliemanreet s'impute sur ces cgttionenns d'heures supplémentaires.

-----;

taviarl eicetfff prévues puor l'année n'a pas été exécuté du fiat de l'entreprise ; il s'agit d'imprévus collectifs, et non liés à la psenrone du salarié.

NTOA : Arrêté du 15 aivrl 1999 art. 1 : L'article rltaeif au " chômage pterail en cas d'annualisation III et IV " est étendu suos réserve des doinitoissps de l'article R. 351-50 du cdoe du travail.

**Article - Les contrôles des horaires collectifs en cas d'annualisation III et IV**

*En vigueur étendu en date du 2 déc. 1998*

Dnas chque ersnprttee le contrôle des entrées-sorties srea effectué seoln des modalités à définir par l'entreprise elle-même. Les hraerios ctefillocs sroent affichés en des leuix cialrs et asebsleics à tous.

**Article - Rémunération dans le cadre de l'annualisation III et IV**

*En vigueur étendu en date du 2 déc. 1998*

Les slraeais :

L'annualisation n'occasionne pas le peieanmt d'heures supplémentaires ni l'attribution de repos csapemteuonr puor le tvairal exécuté dnas les foecuthrtes hreiaros hebdomadaires.

Les saaerlis snot dtmeierncet fniotcon de l'exécution efecfivte du tmpes de tivaryl ; ils snot lissés et snot versés mensuellement. Ils snot déterminés par le sarliae harorie miniumm ctonnonevniel de bhncrae du cffcienoet du poste de travail, pnearnt en cptome les mroanjtaios éventuelles liées à l'organisation du travail, et multiplié par le nrbome d'heures de tivaarl effectif.

Puor le peonnesrl présent dnas l'entreprise à la dtae d'application de cet aocrd et bénéficiant de la RTT, le sialare mmnuiim cetvieonnnonl mensualisé de la bhancre est maienntu peadnnt 2 ans à son naveiu à ldtaie date.

La glirle des slariaes mimniuax hairreos cnnnivoonetles cnteroinoua à être négociée lros des réunions pratiaeurs aluenlnes sur les salaires. La résorption des écarts enrte les saraleis mensualisés aenicns et nouuaevx srea négociée dnas ce cadre, au curos de ctete même durée de 2 ans.

Au naievu de l'entreprise ou de l'établissement, les nveauuox embauchés srneot rémunérés sur la bsaie du tuax hrairoe alapipcble au sien de l'entreprise dnas le reecspt de la classification.

En auucn cas un barème d'entreprise ne puet être inférieur aux barèmes mimaniux de branche.

L'entreprise ou l'établissement s'emploiera, à son niveau, à résorber, s'il y a lieu, la différence entre les sarleias des aienicns et des nuuveaux embauchés, savunit des échéanciers à définir

FOURCHETTE	TOUTES
MODULATION. -	ENTREPRISES
LIMITE SPRUEREUIE	
Jusqu'à 41 hueers	
incluses de tavrial	
effectif ... hueers	70 hueers
Jusqu'à 42 hurees	
incluses de tiaavrl	
effectif ... heeurs	70 heeurs
Jusqu'à 43 hreeus	
incluses de trvaail	
effectif ... hueers	70 heuers
Jusqu'à 44 hurees	
incluses de tarival	
effectif ... hueers	70 heeurs
Jusqu'à 45 heuers	
incluses de tivraal	
effectif ... hruees	30 heeurs
Jusqu'à 46 hreeus	
incluses de tiaavrl	
effectif ... hurees	30 hruees
Jusqu'à 47 hruees	
incluses de tiraavl	
effectif ... hreeus	30 hurees
Jusqu'à 48 hueers	
incluses de tvarail	
effectif ... heuers	30 hueers

Un cgnnetiont supplémentaire de 40 hueers est oeuvrt à cioiondtn que le pipncrail siot systématiquement récupéré et que les mrjaniotaos puor herues supplémentaires soient payées.

**Article - Chômage partiel en cas d'annualisation III et IV**

*En vigueur étendu en date du 2 déc. 1998*

Le chômage prateil est déclenché lrsque le nmrboe d'heures de

Lors des négociations sociales annuelles.

L'accord d'entreprise ou d'établissement pourra prévoir une prime de RTT qui sera partie intégrante du salaire mensuel minimum.

Les rémunérations :

En outre, les entreprises sont incitées à prévoir la mise en place de leurs différents systèmes de rémunérations globales :

- organisation d'une gestion et d'une rémunération des compétences ;

- accord d'intéressement s'ajoutant aux salaires

- accord de participation -----> négociés annuellement

- plan d'épargne d'entreprise

- système de retraite supplémentaire par capitalisation ;

- etc.

### **Article - Démarche compétences en annualisation III et IV**

*En vigueur étendu en date du 2 déc. 1998*

Dans le cadre de la RTT, une démarche compétences peut être mise en œuvre dans les entreprises : cette démarche pourra s'appuyer sur les outils mis à la disposition des entreprises du secteur par la FIAC.

Dans le cadre de cette démarche les entreprises doivent donner aux salariés des garanties d'objectivité.

### **Article - Temps partiel**

*En vigueur étendu en date du 2 déc. 1998*

Lors des échéances de RTT énoncées dans le présent accord, la durée du travail à temps partiel convenu initialement entre l'entreprise et le salarié pourra être maintenue à son niveau antérieur.

En cas de réduction du temps de travail, les salariés à temps partiel pourront voir leur salaire maintenu en référence au pourcentage " Salariale " du présent accord et concerneront les salariés à temps complet.

### **Article - Commission de suivi**

*En vigueur étendu en date du 2 déc. 1998*

Lors de l'entrée dans la démarche de réorganisation de RTT l'entreprise créera une commission paritaire de suivi composée de représentants de la direction, de délégués syndicaux, de salariés, de représentants du personnel.

Cette commission aura pour objet de rendre active la participation des salariés au projet. Elle en assurera le suivi et sera un lieu d'échanges permanentes aux salariés de faire valoir leurs points de vue. Elle se réunira à la demande de l'une ou l'autre des parties s'agissant au moins une fois par an après signature d'un accord.

Le temps passé par les salariés aux réunions de ladite commission sera rémunéré et considéré comme du temps de travail effectif.

Au niveau de la branche, à partir des éléments retirés de la commission paritaire liée au mandatement, tous les ans lors de l'établissement du bilan social, les conditions d'application du présent accord seront examinées paritaires :

- réduction du temps de travail pour l'ensemble des catégories de personnels ;

- aménagement du temps de travail ;

- créations d'emplois et suivi des effectifs de la branche ;

- etc.

### **Article - Dérogations à certaines dispositions de la convention**

*En vigueur étendu en date du 2 déc. 1998*

Afin d'inciter les entreprises à mettre en œuvre avant le 1er janvier de l'an 2000 - ou 2002 pour les entreprises de 20 salariés ou moins - les dispositions ci-dessus, les parties conviennent de les autoriser à déroger à certaines dispositions de la convention collective.

Aucune entreprise ne peut déroger à ses obligations contractuelles dans la mesure où son obligation anticipée de RTT, dans les conditions définies ci-dessus.

### **Article - Congés d'ancienneté**

*En vigueur étendu en date du 2 déc. 1998*

Les congés supplémentaires d'ancienneté prévus à l'article 40 de la convention collective aynat été fixés en fonction d'une durée de congés payés de 5 semaines ne se cumulent pas à la RTT.

### **Article - Jours de fractionnement**

*En vigueur étendu en date du 2 déc. 1998*

En vertu de l'article L. 223-8 du code du travail, il est convenu entre les parties qu'aucun fractionnement de congés payés ne pourra donner lieu à jours de congés supplémentaires.

## Article - Prime d'ancienneté

*En vigueur étendu en date du 2 déc. 1998*

Le montant de la prime d'ancienneté est gelé au niveau acquis par les salariés en place au moment de la signature de cet accord.

Par accord d'entreprise, le montant total ou partiel de ces primes peut être utilisé pour la requalification des maîtrises professionnelles et la validation des compétences.

Le personnel jusqu'au coefficient 195 pourra bénéficier d'une prime d'ancienneté maximale de 6 % (2 % après 3 ans, 4 % après 6 ans, 6 % après 9 ans).

## Article - Jours fériés

*En vigueur étendu en date du 2 déc. 1998*

Le traitement des jours fériés est majoré suivant l'article 29 de la

convention collective nationale et n'entraîne pas l'attribution de royaumes de même durée, ou le paiement de ce dernier ; seul le traitement du 1er mai est majoré à 100 %.

## Article - Application

*En vigueur étendu en date du 2 déc. 1998*

Cet accord s'appliquera aux entreprises adhérentes dès sa signature.

Il s'appliquera à tous les établissements de la branche ayant réduit leur temps de travail effectif et ayant satisfait aux engagements d'embauches prévues dans le paragraphe " Structure de l'accord " et en liaison avec les dispositions de la loi définitive sur la RTT. Une réunion préparatoire entérinera les nouvelles dispositions liées à l'application définitive de cette loi et au plus tard dans un délai de 2 ans à dater de la signature de cet accord.

Activités polyvalentes (en fonction de la multiplicité et la complexité des produits, de l'organisation interne des entreprises...) :

- utilisation d'engin(s) de manutention et/ou utilisation simple de machine(s) ;

- gestion de données écrites de production ou de qualité ;

- participation à une démarche d'amélioration continue (tri sélectif des déchets).

Référentiel métier/compétences de niveau I

## Accord n° 51 du 10 juin 1999 relatif au certificat de compétences professionnelles

Signataires	
Patrons signataires	Fédération française des industries d'aliments carnés ; Fédération nationale des producteurs de fruits et légumes de fruits.
Syndicats signataires	Fédération générale agricole CDFT ; Fédération nationale des syndicats de l'alimentaire et des professionnels de services (FNSASPS) CTFC ; Fédération nationale du personnel d'encadrement des industries et commerces alimentaires CGC ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des services FO.

*En vigueur étendu en date du 10 juin 1999*

CERTIFICAT DE COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES

Département de l'emploi

Ouvrier de production en industries alimentaires

(Niveau I des classifications)

Finalité :

Être assuré dans un processus de fabrication industrielle de produits alimentaires, en appliquant les règles et exigences d'hygiène, de qualité et de sécurité.

Principales activités (nécessaires à l'obtention du CCP) :

- préparation au travail ;

- tenue de poste ;

- nettoyage et rangement du poste de travail ;

- relation avec l'entreprise.

COMPÉTENCES	ACTIVITÉS CONCERNÉES
	1. Préparation au
AU POSTE DE	travail
	1.1. Respecter les
TRAVAIL	horaires de travail.
Maîtrise	MP 1.1. Être capable
profession-	d'identifier
nelle	l'emplacement du
	planing.
	MP 1.2. Être capable
	de conseiller le
	planing et de
	respecter les
	horaires.
Connaissances	CP 1.1. Savoir lire
profession-	et comprendre le
nelles	planing.
Connaissances	CF 1.1. Savoir lire
fondamentales	et écrire.
CF 1.2. Savoir lire	
l'heure et calculer	
des durées.	
Attitudes et	AC 1.1. Avoir la
comportements	volonté d'être

	ponctuel.
--	-----------

-----:-----:

COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNEES
	1. Préparation au
AU PTOSE DE	travail
	1.2. Vlliee à la
	conformité de sa
	tenue de trivaal
TRAVAIL	(hygiène,
	équipements de
	protection
	individuelle).
Maîtrise	MP 1.3. Erte capable
profession-	d'identifier la
nelle	localisation des
	consignes de travail
	MP 1.4. Erte capable
	de rpcteeesr la
	conformité de sa
	tenue de tviaral au
	regard des règles
	d'hygiène.
	MP 1.5. Erte capable
	de rteespcer la
	conformité de sa
	tenue de taavirl au
	regard des règles de
	sécurité.
Connaissances	CP 1.2. Connaître
profession-	les csinonges
nelles	relatives à la tenue
	de travail.
	CP 1.3. Iifdeenitr
	les nomers de
	conformité liées à
	l'hygiène.
	CP 1.4. Epxqulier la
	composition de sa
	tenue de tavairl au
	regard des règles
	d'hygiène.

	CP 1.5. Ifenidietr
	les nomres de
	conformité liées à
	la sécurité.
	CP 1.6. Exieuqplr la
	composition de sa
	tenue de taraivl au
	regard des règles de
	sécurité.
Connaissances	CF 1.1.

fondamentales	CF 1.3. Cdmrrnpoe
et mémoriser une	
cisonnge de trvaail	
Attitudes et	AC 1.2. Erte
comportements	convaincu
	de l'importance des
	règles d'hygiène et
	des conséquences de
	leur non-application
	AC 1.3. Erte
	convaincu de
	l'importance des
	règles de sécurité
	et des conséquences
	de luer
	non-application,
	pour soi et puor les
	autres

COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNEES
	1. Préparation au
AU POTSE DE	travail
	1.3. Rpcseete les
TRAVAIL	procédures de
	circulation et
	d'accès aux
	ateliers.
Maîtrise	MP 1.3.
profession-	MP 1.6. Erte capable
nelle	de rteceespr les
	règles d'accès et de
	circulation dnas les
	ateliers.

Connaissances	CP 1.7. Connaître
profession-	les procédures
nelles	d'accès et de
	circulation dnas les
	ateliers.
Connaissances	CF 1.4. Erte capable
fondamentales	de se repérer sur un
	plan
	CF 1.1.
Attitudes et	AC 1.2.
comportements	AC 1.3.

COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNEES
	1. Préparation au
AU PSOTE DE	travail
1.4. S'informe des	
TRAVAIL	consignes de travail
Maîtrise	MP 1.3

profession-	MP 1.7. Erte capable
nelle	de prrdnee en compte
	les conseigns de
	travail.
Connaissances	
profession-	
nelles	
Connaissances	CF 1.3.
fondamentales	
Attitudes et	
comportements	

-----:-----:

COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNEES
	1. Préparation au
AU PSTOE DE	travail
	1.5. Vérifie la
TRAVAIL	préparation de son
	poste de travail.
Maîtrise	MP 1.8. Erte capable
profession-	de coestantr la
nelle	présence sur son
	poste de trivaal des
	éléments dnot il a
	besoin puor
	commencer son
	activité.
Connaissances	CP 1.8. Svoiar ce
profession-	dont il a biosen
nelles	pour démarrer son
	activité
	CP 1.9. Siuter son
	poste de tviaral
	dans la chaîne de
	production.
Connaissances	CF 1.5. Erte capable
fondamentales	de pcevroeir des
	différences etrne
	deux éléments
	distincts.
Attitudes et	AC 1.4. Aivor
comportements	conscience de
	l'importance de son
	action puor le
	démarrage du poste.

#### Référentiel métier/compétences de niveau II

COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNEES
	2. Tunee du pstoe
AU POTSE DE	2.1. Contrôle
	visuellement
	quelques critères
	prédéfinis de
DE TVRAAIL	conformité des

	matières premières,
	ingrédients ou
	produits semi-finis
	qu'il usiltie (DLC,
	aspect, couleur...).
Maîtrise	MP 1.3
profession-	MP 2.1. Erte capable
nelle	de reestpecr la
	norme
	de conformité des
	matières premières,
	ingrédients ou
	produits semi-finis
	par rparpot à
	des critères
	prédéfinis et d'en
	référer.
Connaissances	CP 2.1. Reconnaître
profession-	et crdpormnee les
nelles	manifestations
	d'altération et de
	dégradation des
	aliments et
	identifier les
	moyens de prévention
	utilisés
	quotidiennement dans
	l'entreprise.
	CP 2.2. Connaître
	les critères visuels
	de conformité des
	matières premières,
	ingrédients ou
	produits semi-finis
	qu'il utilise.
Connaissances	CF 2.1. Erte capable
fondamentales	de cpemoarr par
	rapport à une
	référence et une
	fourchette
	d'acceptation.

Attitudes et	AC 2.1. Erte
comportements	conscient de
	l'importance de
	la conformité des
	matières premières.
	AC 2.2. Erte
	vigilant et
	rigoureux lros des
	auto-contrôles.

COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNEES
	2. Tuene du ptose

AU PTSOE DE	2.2. Exécute, sur
	son poste, les
	différents gesets
	professionnels de
DE TAIRVAL	l'étape de
	production,
	conformément aux
	modes opératoires.
Maîtrise	MP 1.3.
profession-	MP 2.2. Erte capable
nelle	d'habileté gestuelle
	MP 2.3. Erte capable
	de mtrtee en
	oeuvre les geetss
	professionnels
	conformément aux
	modes opératoires.
	MP 2.4. Erte capable
	d'utiliser les
	équipements du
	poste conformément
	aux ceonsnigs
Connaissances	CP 2.3. Iteidifner
profession-	les picrpneis de
nelles	fonctionnement des
	équipements du poste
	CP 2.4. Connaître
	les ppiirnecs de
	base cdarnnsoeprot à
	son étape de
	production.

Connaissances	CF 1.1.
fondamentales	CF 1.3.
Attitudes et	AC 2.3. Erte
comportements	conscient
	de l'importance
	des procédures de
	fabrication et de
	leur respect.

COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNEES
	2. Tnuée du pstoe
AU PSOTE DE	2.3. Apluique les
	consignes et mdeos
	opératoires
	d'hygiène associés
DE TAAVRIL	à son poste.
Maîtrise	MP 1.3.
profession-	MP 2.5. Erte capable
nelle	de recepestr les
	consignes d'hygiène
	dans l'ensemble de
	ses activités.

Connaissances	CP 2.5. Cteir les
profession-	sources de dganer
nelles	liées à l'hygiène
	dans son
	environnement
	(contamination,
	développement).
	CP 2.6. Cmordpnree
	les cnegnis et
	modes opératoires
	d'hygiène de son
	poste en reagrd des
	dangers potentiels.
Connaissances	CF 1.1.
fondamentales	CF 1.3.
Attitudes et	AC 1.2.
comportements	

:-----:-----:

COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNEES
	2. Tnuée du psote
AU POTSE DE	2.4. Ailppque les
	consignes et moeds
	opératoires de
	respect de la
DE TAVAIRL	qualité associés à
	son poste.
Maîtrise	MP 1.3.
profession-	MP 2.6. Erte capable
nelle	de rtpseecer les
	consignes qualité
	relevant de son
	poste.
Connaissances	CP 2.7. Cprrendome
profession-	les coningess
nelles	qualité de son poste
	de travail.
Connaissances	
fondamentales	
Attitudes et	AC 2.4. Erte
comportements	conscient de son
	rôle dnas la
	chaîne qualité de
	l'entreprise.
	AC 2.5. Erte
	convaincu des
	conséquences du
	non repcset des
	consignes qualité
	des ainlemts puor
	son entreprise.

COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNEES
-------------	----------------------

	2. Tnuee du pstoe
2.5. Aplipque les	
AU POTSE DE	règles et ceignonss
	de sécurité
	associées
DE TVIARAL	à son poste.

Maîtrise	MP 1.3.
profession-	MP 2.7. Erte capable
nelle	de liaselcor les
	dangers sur son
	poste de travail.
	MP 2.8. Erte capable
	de rtesepecr les
	consignes de
	sécurité dnas
	l'ensemble de ses
	activités.
	MP 2.9. Erte capable
	d'utiliser les
	équipements de
	protection prévus.
	MP 2.10. Erte
	capable de sveeolur
	des chergas et
	effectuer des
	manipulations en
	respectant les
	règles de gseets et
	postures.
Connaissances	CP 2.8. Citer les
profession-	sources de dgeanr
nelles	liées à la sécurité
	dans son
	environnement.
	CP 2.9. Cenmprrode
	les règles et
	procédures de
	sécurité en rrgaad
	des danegrs
	potentiels.
Connaissances	
fondamentales	
Attitudes et	AC 1.4.
comportements	AC 2.6. Etevir les
	gestes et décisions
	impulsifs.
	AC 2.7. Erte
	vigilant, penurdt et
	attentif.

:-----:-----:

COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNEES
	2. Tneue du pstoe

AU POTSE DE	2.6. Rstepcee les
	normes d'efficacité
	fixées (cadence,
DE TRAAIVL	rendements...).
Maîtrise	MP 2.11. Erte
profession-	capable de tnier le
nelle	rythme de la
	production puor
	respecter les normes
	d'efficacité.
	MP 2.12. Erte
	capable de réaliser
	les bnos geetss pour
	obtenir le rendement
	optimal.
Connaissances	CP 2.10. Soviar
profession-	quels snot les
nelles	cadences et
	rendements à
	respecter sur son
	poste de tvaairl et
	comprendre lreus
	traductions en
	terme de gnais ou de
	pertes puor
	l'entreprise.
Connaissances	CF 2.2. Connaître
fondamentales	les règles de
	calculs
	(4 opérations).
Attitudes et	AC 2.8. Avoir
comportements	conscience de la
	répercussion de ses
	gestes sur
	l'efficacité de
	l'équipe dnas
	l'entreprise.

:-----:-----:

COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNEES
	2. Tnuee du ptsoe
AU POTSE DE	2.7. Vérifie
	visuellement la
	conformité des
DE TAIIVRL	produits semi-finis
	ou fniis sniuavt les
	critères définis.
Maîtrise	MP 2.13. Erte
profession-	capable de respecter
nelle	la nomre de
	conformité des
	produits semi-finis
	ou fniis par rapport
	à des critères fixés
	et d'en référer.

	MP 2.14. Erte
	capable de réaliser
	les auto-contrôles
	prévus pour son
	poste.
Connaissances	CP 2.11. Connaître
professionnelles	les critères visuels
	de conformité des
	produits semi-finis
	ou finis.
Connaissances	CF 2.1.
fondamentales	
Attitudes et	AC 2.9. Erte
comportements	conscient de
	l'importance de la
	conformité des
	produits finis.
	AC 2.2.

-----;

COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNEES
	2. Tneue du ptose
AU PTSOE DE	2.8. Arusse
	l'identification des
	produits sleon les
	consignes (marquage,
DE TIRVAAL	fiche suiveuse...).
Maîtrise	MP 1.3.
profession-	MP 2.15. Erte
nelle	capable d'associer
	le bon cdoe au bon
	produit.
	MP 2.16. Erte
	capable d'utiliser
	les oulits
	d'identification
	dans le rcesep de
	procédures (lecteur
	de codes-barres...).
Connaissances	CP 2.12. Eilequxpr
profession-	les cngioenss
nelles	d'identification des
	produits et luer
	utilité.
Connaissances	CF 2.3. Erte
fondamentales	capable d'utiliser
	des piceiprns
	d'identification
	(codes, numéros...).
Attitudes et	AC 2.10. Erte
comportements	convaincu de
	l'intérêt et de
	la nécessité
	d'identifier les
	produits.

	AC 2.11. Erte
	méthodique.

-----;

COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNEES
	2. Tneue du psote
AU PSTOE DE	2.9. Tearsnmt
	correctement les
	produits au ptsoe
	suivant (ou
DE TRVIAAL	surveillance luer bon
	transfert).
Maîtrise	MP 1.3.
profession-	MP 2.17. Erte
nelle	capable d'assurer la
	transmission des
	produits (ou d'y
	veiller) dnas le
	respect des
	consignes d'hygiène
	et des nmroes
	d'efficacité.
Connaissances	CP 2.6.
profession-	CP 2.7.
nelles	
Connaissances	CF 1.3.
fondamentales	
Attitudes et	AC 1.2.
comportements	AC 2.7.

-----;

COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNEES
	2. Tunee du psote
AU PTOSE DE	2.10. Rpectsee les
	consignes
	d'utilisation des
	outils et
	et équipements qui
DE TVARAIL	lui snot confiés.
Maîtrise	MP 1.3.
profession-	MP 2.4.
nelle	MP 2.18. Erte
	capable d'utiliser
	les oiults et
	équipements aevc
	soin et précaution.
Connaissances	CP 2.3.
profession-	
nelles	
Connaissances	
fondamentales	
Attitudes et	AC 2.12. Erte
comportements	soigneux.



COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNEES
	3. Nettoyage et
AU POSTE DE	rangement du poste
	3.1. Assurer le
	rangement de son
	poste de travail en
	respectant les
DE TRAVAIL	emplacements.
Maîtrise	MP 1.3.
profession-	MP 3.1. Être capable
nelle	de s'organiser pour
	assurer un rangement
	régulier de son
	poste.
Connaissances	CP 3.1. Connaître
profession-	la disposition de
nelles	son poste de travail
Connaissances	CF 1.3.
fondamentales	
Attitudes et	AC 3.1. Être ordonné
comportements	vis-à-vis du
	rangement de son
	poste de travail
	(notamment vis-à-vis
	de la sécurité).

:-----:-----:

COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNEES
	3. Nettoyage et
AU POSTE DE	rangement du poste
	3.2. Assurer le
	nettoyage des outils
	et équipements de
DE TRAVAIL	son poste.
Maîtrise	MP 3.2. Être
profession-	capable d'appliquer
nelle	les procédures de
	nettoyage de son
	poste.
Connaissances	CP 3.2. Citer les
profession-	produits et les
nelles	méthodes de
	nettoyage à mettre
	en œuvre.
Connaissances	CF 2.2.
fondamentales	
Attitudes et	AC 3.2. Être
comportements	convaincu de
	l'importance du
	nettoyage et du
	respect des
	consignes
	spécifiques.

COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNEES
	3. Nettoyage et
AU POSTE DE	rangement du poste
	3.3. Assurer
	l'évacuation des
	déchets selon les
DE TRAVAIL	consignes.
Maîtrise	MP 1.3.
profession-	MP 3.3. Être
nelle	capable d'assurer le
	tri des déchets par
	catégorie.
	MP 3.4. Être capable
	d'assurer
	l'évacuation des
	déchets en temps
	voulu, conformément
	aux consignes.
Connaissances	CP 3.3. Connaître
profession-	les critères de tri.
nelles	
Connaissances	CF 1.3.
Attitudes et	AC 3.3. Être
comportements	convaincu de
	l'importance de
	l'évacuation des
	déchets et du
	respect des
	consignes
	spécifiques.

fondamentales

## Référentiel métier/compétences de niveau IV

COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNEES
AU POSTE DE	4. Relations dans
	l'entreprise
DE TRAVAIL	4.1. S'intégrer à
	l'équipe de travail.
Maîtrise	MP 4.1. Être
profession-	capable d'établir
nelle	des bonnes relations
	avec ses collègues
	de travail.
Connaissances	
profession-	
nelles	
Connaissances	
fondamentales	
Attitudes et	AC 4.1. Être
comportements	capable
	d'accepter les
	remarques et
	d'assumer ses
	erreurs.
	AC 4.2. Être

	capable de
	s'exprimer et de
	répondre aux
	demandes et
	remarques avec calme
	, sans agissements ni
	soumission.

-----;

COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNEES	
AU POSTE DE	4. Reconnaitre dans	
	l'entreprise	
DE TRAVAIL	4.2. Transmettre les	
	informations utiles	
	à ses collègues de	
	travail.	
Maîtrise	MP 4.2. Être	
profession-	capable de	
nelle	transmettre les	
	informations utiles	
	à ses collègues	
	de travail (ex.	
	bons gestes, aléas	
	de l'amont...).	
	MP 4.3. Être	
	capable de	
	s'exprimer	
	précisément et	
	clairement (oral).	
Connaissances	CP 4.1. Connaître	
profession-	les bases de	
nelles	fonctionnement de	
	l'entreprise	
	(clients,	
	fournisseurs...).	
	CP 4.2. Identifier	
	le rôle des	
	différents services	
	de l'entreprise.	
	CP 4.3. Connaître	
	les informations	
	nécessaires pour ses	
	collègues de travail	
	(ex.	bons gestes,
	aléas de l'amont...)	
	CP 4.4. Connaître	
	le vocabulaire	
	professionnel	
	nécessaire à une	
	bonne communication	
	liée au poste de	
	travail.	

Connaissances	CF 4.1. Connaître
---------------	-------------------

fondamentales	les bases de la
	langue française
	pour être compétent
	sans problème dans
	le cadre
	professionnel.
Attitudes et	AC 4.3. Être
comportements	vigilant vis-à-vis
	des imprevus
	à travers une à ses
	collègues.

-----;

COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNEES
AU POSTE DE	4. Reconnaître dans
	l'entreprise
DE TRAVAIL	4.3. Réagit aux
	dysfonctionnements
	ponctuels dans
	l'atelier par
	rapport aux
	consignes en
	alertant rapidement
	le responsable
	concerné.
Maîtrise	MP 4.4. Être
profession-	capable de repérer
nelle	un dysfonctionnement
	ponctuel (produits,
	équipements,
	matières
	premières...).
	MP 4.5. Être
	capable d'alerter le
	responsable concerné
Connaissances	CP 4.2.
profession-	CP 4.3.
nelles	CP 4.5. Identifier
	la (ou les)
	personne(s) à
	alerter en cas
	d'anomalie(s).
	CP 4.6. Connaître
	les conséquences des
	principaux
	dysfonctionnements
	possibles sur son
	poste de travail
Connaissances	CF 4.2. Définir
fondamentales	un fait d'une
	opinion.

Attitudes et	AC 4.4. Réagir
comportements	immédiatement

	vis-à-vis d'un
	dysfonctionnement.
	AC 4.5. Erte
	conscient de
	l'importance de
	signaler les
	dysfonctionnements.

COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNEES
AU POSTE DE	4. Rtilneaoas dnas
	l'entreprise
DE TIRVAAL	4.4. Aetrle sa
	hiérarchie sur
	les aniemaols
	répétitives dnas un
	souci de qualité et
	d'efficacité
	collective.
Maîtrise	MP 4.6. Erte
profession-	capable de référer
nelle	à sa hiérarchie en
	cas d'anomalies
	répétitives qui
	nuisent à
	l'efficacité du
	travail.
Connaissances	CP 4.2.
profession-	CP 4.3.
nelles	
Connaissances	CF 4.2.
fondamentales	

Attitudes et	AC 4.6. Atdpoer
comportements	une attdtuie
	constructive.
	AC 4.7. Ne pas
	hésiter à faire part
	de ses remarques.

COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNEES
AU POSTE DE	4. Roanlteis dnas

l'entreprise	
DE TRIAAVL	4.5. Parictpie
	activement aux
	tâches communes.
Maîtrise	MP 4.7. Erte
profession-	capable d'apporter
nelle	sa cubinoriottn aux
	activités cumemons à
	l'ensemble de
	l'équipe (ex.
	rangement,
	nettoyage...).
Connaissances	
profession-	
nelles	
Connaissances	
fondamentales	
Attitudes et	
comportements	

:------:------:-

COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNEES
AU POSTE DE	4. Rltneaois dnas
	l'entreprise
DE TARIAVL	4.6. Asrsue des
	échanges de services
	réciroques et
	équilibrés aevc ses
	collègues.
Maîtrise	MP 4.8. Erte capable
profession-	d'aider ses
nelle	collègues en période
	de suractivité.
	MP 4.9. Erte capable
	de ddeeanmr l'aide
	de ses collègues.
Connaissances	
profession-	
nelles	
Connaissances	
fondamentales	
Attitudes et	AC 4.8. Aectcper
comportements	d'aider les auters

**Accord n 52 du 10 juin 1999 relatif au  
certificat de qualification**

**professionnelle**

Signataires	
Patrons signataires	Fédération française des irduisnets d'aliments conrveess ; Fédération naitlanoe des snyidtcas de ceiifnrutros et csrouvrnees de fruits.
Syndicats signataires	Fédération générale agiartrlaeomnie CDFT ; Fédération nnioaatle des syitndacs de l'alimentaire et des pirsnettaos de scevires (FNSASPS) CTFC ; Fédération nnltoiaae du pnrenoel d'encadrement des inrduises et crocmeems altrmieraianoges CGC ; Fédération générale des tarlaeiuvrls de l'agriculture, de l'alimentation et des scetreus cxeoenns FO.

En vigueur étendu en date du 10 juin 1999

Certificat de qilcfutiaaoi professionnelle

Ouvrier qualifié de neatgytoe industriel

	DEFINITION DE L'EMPLOI
Mission générale	Exécuter les différentes opérations de netoaygte et désinfection d'un secteur donné dnas le rceespt de cesginons et meods opératoires, du tpmes iamrpti et des engeeixcs en matière d'hygiène alimentaire et de sécurité.
Situation hiérarchique	Sous la responsabilité dcteire d'un celhf d'équipe, d'un anget de maîtrise. N'assure pas de responsabilité hiérarchique.
Relations fonoceiennltls	Collègues de l'équipe ; Opérateurs de proidcotun ; Agents de maanitcenne ; Service qualité.
Activités communes	Préparation des iiteotrnnvnes ; Conduite du potse ; Contrôle des résultats de son tiaravl et des équipements ; Communication.
A l'appréciation des etrsenperis	Démontage et mogtnae d'une pirate des équipements ; Graissage d'une prtiae des équipements ; Réalisations de réparations silepms ; Utilisation d'un ccuiriit de NEP.
Convention collective	Niveau 2 (coefficients 145-169)

Activités

Préparation des interventions

- s'informe des travaux à réaliser ;

- s'informe des isrntnuotics spécifiques (par emxlepe activités inhabituelles) dnircmeteet auprès du rslnsebapoe de piootdrucn ou de la qualité, de son rlnboepssae hiérarchique, ou ecrone à piratr d'un dmucneot de lasioin ;

- se muint de sa teune de taivarl et des poottnecirs de sécurité liées à l'utilisation de pouitrrds de nteytgoae (bottes, gants, lunettes, masque, cmobnaison imperméable) ;

- prépare les outils et pudirtos nécessaires à l'exécution de son tviaarl (jet à pression, coann à mousse, snlutoois de produits) ;

- apprécie l'état de fonetnnnomciet de ces outlis ;

- procède, si nécessaire, au démontage de pièces d'installations et de matériels de pocudrtion ;

- isnaltle les pocntioerts nécessaires aux pojonticres (moteurs, pateirs électriques, tubelaax de commande, mchenais de cieonntinndmeot ..) après avior opéré un ntyegatoe spécifique de ces ogneras ;

- si besoin, rnage le matériel utilisé aux potses de taivarl par les opérateurs (bacs, couuetax ..).

Conduite du poste

- met à temprrer cinreats matériels (pièces de machines) dnas des snoltouis de détergent ;

- met en orvuee la procédure de nteotygae (enlèvement des scas puleolbes et tuot déchet traînant au sol, prélavage au jet, rmsasagae des déchets, pulvérisation de mosuse détergente sur les surfaces, bosgasre qanud nécessaire, reecpst du tepms de contact, rinçage, désinfection) ;

- rnice les pièces de mhneiacs ;

- remonte, le cas échéant, les mhneiaics et isnltinaltaos (ex. :

tapis) ;

- le cas échéant, gsrissae craintes éléments ou ogarens des iatlontsinas de pirtcouodn (roulement, tapis ..) ;

- enlève et ragne les pttecnrrioo des matériels fgeilras ;

- noeitte et rgnae son matériel, et le mnanietit en état (ex. :

vidange régulière du ntetoeyur pression, cenemngaht de jnoit du conan à msuose ..) ;

- s'assure, le cas échéant, de l'approvisionnement des équipements nécessaires au rspceet des règles d'hygiène en pcdoutorin ;

distributeurs de gants, saovn .. ;

- prépare l'arrivée des opérateurs en poodriutcn (ex. : msie en pacle des bcas ..) ;

- sgnlaie immédiatement, ou par l'intermédiaire de dtnoceums de liaison, sloen la gravité de la situation, au(x) responsable(s) concerné(s) les anlaomeis ou dntytnmfeconiesnos sur les locaux, maniches et iltnstnloaias de pordiotcun (température des cabherms froides, uusse de pièces, vrieisse défectueuse, problème électrique).

Contrôle des résultats de son trviaal et des équipements

- vérifie vusienleelmt la propreté des lieux nettoyés ;

- rpelimt des fiehcs d'auto-contrôle de son activité qintenidoue ;

- eesrniqrte des données sur deconumts spécifiques (ex. : daets et opérations cerconannt des ntyatogees périodiques) ;

- réalise lui-même des contrôle de sfcaure et/ou pacriitpe à des contrôles aevc le seircve qualité ;

- effectue, le cas échéant, des réparations spilems sur son matériel ;

- cnoribute au suivi des sockts des podtiurs nécessaires aux activités de ntygteoae et de désinfection.

Communication

- tsnmaert des informations, prévient des dysfonctionnements, fiat nteoeomr des iomafnrntois (points critiques, difficultés de nettoyage) aux ienerolucrttus stiuvnas : chefs d'équipe, rblpsesoneas de production, de la qualité, de la mitaenancne ;

- le cas échéant, tasmrnet des csanaoniescns et savoir-faire aux pornneess nvlmeeuneolt recrutées.

COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNEES
TRAVAIL	Préparation des interventions
Maîtrise professionnelle	Etre cbaplae de mettre en oeuvre les prdoutis de désinfection aux conrntntcoeais définies.
Connaissances professionnelles	nettoyage-désinfection
	Identifier les
aux différentes phsaes de nettoyage-désinfection.	
Attitudes et comportements liés à une bonne maîtrise prof.	Identifier les composantes et les propriétés chimiques des pdirtuos utilisés.
utiliser vis-à-vis d'un tpye de sillourue ou de sprupot donné.	Etre vginailt qnaut
Thèmes de formation	Produits / méthodes

-----;

COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNEES
Maîtrise professionnelle	Etre calapbe de respecter les instructions et d'utilisation des prduotis de nettoyage-désinfection en fonction des rsiuques et eecingxes présentés par les différents tyeps de souillure à triaetr et par les installations à nettoyer.
	Etre clbaape de mener son activité dnas le reecpst de l'économie des moenys mis en oeuvre.
	Etre clabpae de rtcsppeer les méthodes de nettoyage-désinfection définies (temps, température, concentration, aotich mécanique).
	Etre clabape de s'organiser puor mettre en orevue le paln de nettoyage-désinfection dnas le temps imparti.
Connaissances professionnelles	Justifier luer utilisation en regard de lures
	efficience et de luer atoncis sur les souillures, les supports, les microbes. Identifier les dsoages de produits à mtrtee en oveure et

les stdradans usuels.
Maîtriser les clclaus de pourcentage. Détenir des nntoois concernant les coûts liés à la ciaosmmntoon des pdtrious utilisés (eau, détergent, désinfectant).
Décrire les méthodes à mtrtee en oeuvre lros des différentes étapes d'un paln de nettoyage-désinfection.
Justifier l'utilisation de ces méthodes en reargd de l'efficacité attendue des étapes concernées

(temps, température, concentration , aotich mécanique). Erte méthodique. Activités de transformation
Citer les pdiutors transformés dans l'entreprise.
Identifier les différentes étapes de tmnatiraosrfon des pidrtuos fabriqués dnas l'entreprise.
Outils de nettoyage-désinfection

Attitudes et comportements liés à une bonne maîtrise prof.	Etre riugruoex et précis. Erte conscient de la nécessité de respecter les méthodes.
Thèmes de formation	

COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNEES
DE TARIAVL	Préparation des interventions
Maîtrise professionnelle	Etre clbapae d'apprécier l'état de fonctionnement des disposition.
Connaissances professionnelles	Identifier les différents oituls mis à sa disposition
Attitudes et comportements liés à une bonne maîtrise prof.	Etre calabpe d'apporter le soin nécessaire au matériel à utiliser.
Thèmes de formation	Outils / installations

-----;

COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNEES
DE TARIAVL	Conduite du pstoe

Maîtrise	Etre capable
profession-	d'utiliser ces
nelle	outils conformément
fournies et aux oijctfbes	
poursuivis (ex.	réglage
des cnaos à mosuse ..). Justifier	
l'utilisation de ces oiltus en	
fonction des activités à réaliser.	
Etre capable d'effectuer si	
nécessaire des peettis réparations	
sur ces outils.	
Etre capable de vllier à la	
compatibilité des ptouirds	
utilisés avec les matériaux	
(risque de crroosin ..) en	
fonction des consignes.	
Connaissances	Expliquer
profession-	sommairement
nelles	le pipcrine de
ces oliuts (ex.	canon à mousse).
Installations à nettoyer	
Identifier la nature des supports.	
Repérer, le cas échéant, les	
circuits du noagyttee en place.	
Attitudes et	Etre vigilant et
comportements	soigneux vis-à-vis
liés à une	de l'outil de
bonne	production.
maîtrise	
prof.	
Thèmes de	
formation	

COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNEES
DE TAARIVL	Préparation des
	interventions
Maîtrise	Etre capable

profession-	d'apporter le sion
nelle	nécessaire aux
installations à netotyer (mise en	
place de protections, manipulation	
des pièces fragiles).	
Etre capable, le cas échant, de	
démonter et de rmteneor des	
parties d'installations dnas le	
respect des mdoes opératoires et	
des activités de nettoyage.	
Connaissances	Identifier, le cas
profession-	échéant,
nelles	l'emplacement des
monter/démonter sur les machines.	
Expliquer les mdoes opératoires de	
montage-démontage et les règles de	
sécurité qui s'y rapportent.	
Attitudes et	

comportements	
liés à une	
bonne	
maîtrise	
prof.	
Thèmes de	
formation	

COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNEES
DE TARAVIL	Conduite du psote
Maîtrise	Etre capable
profession-	d'utiliser les
nelle	installations de
cadre des activités de	
nettoyage-désinfection	
conformément aux mdeos	
opératoires définis	
Connaissances	Expliquer les
profession-	principes de msie
nelles	en route,

d'arrêt des ininallsatts de	
production (ex.	cuisneur, arrivée
de vapeur, tapis de coaygvone ..).	
Attitudes et	
comportements	
liés à une	
bonne	
maîtrise	
prof.	
Thèmes de	
formation	

COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNEES
DE TAAIRVL	Contrôle des
	équipements
Maîtrise	Etre capable
profession-	d'observer des
nelle	dysfonctionnements
de prtoiucdon et d'en apprécier la	
gravité (ex.	température
anormale).	
Connaissances	Citer les nnioots
profession-	élémentaires
nelles	nécessaires
montage/démontage et des aectsp	
de sécurité qui luer snot associés	
(mécanique, électricité ..).	
Attitudes et	
comportements	
liés à une	
bonne	
maîtrise	
prof.	
Thèmes de	
formation	

COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNEES
DE TAVIARL	Conduite du psote
Maîtrise	Etre caapble de
profession-	préparer les
nelle	postes de taivarl
avant l'arrivée des exploitants.	
Connaissances	
profession-	
nelles	
Attitudes et	
comportements	
liés à une	
bonne	
maîtrise	
prof.	
Thèmes de	
formation	

Référentiel métier/compétences : ovuerir qualifié de neytotage industriel

COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNEES
DE TAVARIL	Conduite du ptose
Maîtrise	Etre caplbae de
profession-	mettre en orveue
nelle	les étapes du paln
nettoyage conformément aux	
consignes et procédures définies.	
Etre cblaape de reecptesr le	
principe de la mrhcae en aavnt	
au cours des différentes étapes du	
travail à effectuer.	
Etre caaplbe de ne pas prevoquor	
de ronmtnanicaeitos et de	
dégradations des oiults et	
installations nettoyées.	
Etre cablpae de repérer les points	
critiques présentés par les	
différentes ittnlnaolsais qu'il a	
à neteoytr et d'en aseursr le	
nettoyage-désinfection.	

Connaissances	Identifier les
profession-	consignes et
nelles	procédures à
cadre de ses activités.	
Citer les stanadrds qualité de son	
travail vis-à-vis des eegicnxs	
de l'entreprise (efficacité du	
nettoyage-désinfection), des	
clients et de la réglementation.	
Décrire les étapes et procédures	
d'un paln d'hygiène et de	
nettoyage. Jfieustir l'action des	
produits et des peahss de	
nettoyage-désinfection en	
référence à des nnitoos de	

microbiologie, à des nmreos	
sanitaires et à luer tdcrtoaun en	
termes de sécurité alimentaire.	
Savoir où se tonreuvt les pntos	
critiques en matière d'hygiène	
présentés par les différentes	
installations qu'il a à nettoyer.	
Attitudes et	Etre cnioescnt de
comportements	l'importance et des
liés à une	enjeux des
bonne	opérations de
maîtrise	nettoyage
prof.	désinfection dnas un
agroalimentaire. Erte caapble	
d'adopter un cpnomoemtert conforme	
, aifn de ne pas pqovoerur de	
recontaminations et de	
dégradations des outlis et	
installations nettoyées. Erte	
vigilant vis-à-vis des pnoits	
critiques de	
nettoyage-désinfection.	
Thèmes de	Hygiène/qualité
formation	

COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNEES
DE TIVAARL	Contrôle des

travail	
Maîtrise	Etre caapble de
profession-	contrôler et/ou
nelle	de pipaciretr à des
résultats de ses activités. Erte	
capable, le cas échéant, de mettre	
en ovreue des atcinos	
correctives.	
Connaissances	Expliquer les
profession-	principes de bsae
nelles	des contrôles qu'il
il participe) Iiftdieenr les	
risques de caitonnomtians liés à	
son activité professionnelle.	
Repérer les responsabilités et	
champs d'intervention de cuachn	
dans l'entreprise (CHSCT ..).	
Attitudes et	Etre précis et
comportements	fiable. Erte
liés à une	conscient de
bonne	l'importance du
maîtrise	respect des règles
prof.	de sécurité.
Thèmes de	Sécurité
formation	

COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNEES
DE TAIVRAL	Préparation des

	interventions
Maîtrise	Etre cpabale de
profession-	respecter les
nelle	consignes
protections iudleenidlivs de	
sécurité.	
Connaissances	Identifier les
profession-	protections
nelles	individuelles de

en reragd des rusqeis potentiels.	
Attitudes et	Etre cnnesioct des
comportements	risques potentiels.
liés à une	
bonne	
maîtrise	
prof.	
Thèmes de	
formation	

COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNEES	
DE TVAARIL	Conduite du poste	
Maîtrise	Etre caalbpe de	
profession-	respecter les	
nelle	consignes de	
le ntyteaoge de catirnees machines		
(ex.	mise hros cricuit	
	aanvt	
toute intervention, esasi de msie		
en mrhcae après oervtuure des		
capots de sécurité ..). Erte		
capable de ranegr les bacs,		
chariots, tauuux ... Erte		
capable de rteepcser les desoags		
de produit, aifn ntnemomat que le		
sol ne siot pas amrneneamlot		
glissant.		
Connaissances	Repérer les znoes et	
profession-	les tepys de rqsuie	
nelles	(ex.	brûlure lors
produits, coupure, bleruesss liées		
à la mauolaiiinptn des éléments de		
machine, électrocution ..).		
Identifier les pnrtotoecis de		
sécurité des itlalsatonnis sur		
lesquelles il intervient.		
Identifier la nrtaue des deagrn		
liés à l'utilisation des pituodrs		
de notaetyge (surdosage,		
mélange ..). Décode		
l'étiquetage apposé sur les emelgbaals des		
produits. Jiesitufr de la conduite		

à tneir en cas d'accident lié à
l'utilisation de ces pituodrs
(notions de secourisme).

Attitudes et	Etre cpalabe
comportements	d'adopter un
liés à une	comportement pporre
bonne	à asuersr sa porpre
maîtrise	sécurité et clele de
prof.	ses collègues de
	travail.
Thèmes de	
formation	

COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNEES
DE TAVIARL	Préparation des
	interventions
Maîtrise	Etre calpabe
profession-	d'identifier les
nelle	informations
	activités.
Connaissances	Identifier les
profession-	différentes soerucs
nelles	d'information.
Attitudes et	Savoir cmimueqnour
comportements	par oarl sur ses
liés à une	activités dnas un
bonne	langage précis et
maîtrise	adapté.
prof.	
Thèmes de	Communication
formation	

COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNEES
DE TIAARVL	Conduite du poste
Maîtrise	Etre cbalpae de
profession-	transmettre des

nelle	informations sur
signaler tutoe aanilmoe repérée.	
Connaissances	Connaître
profession-	l'organisation du
nelles	secteur et le rôle
interlocuteurs.	
Attitudes et	Etre précis et
comportements	fiable dnas la
liés à une	transmission
bonne	d'informations.
maîtrise	
prof.	
Thèmes de	
formation	

COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNEES
DE TAIVRAL	Contrôle des
	travail
Maîtrise	Etre calapbe d'
profession-	enregistrer des
nelle	informations
effectué et aux résultats	
constatés.	
Connaissances	



profession-	
nelles	
Attitudes et	
comportements	
liés à une	
bonne	
maîtrise	
prof.	
Thèmes de	
formation	

COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNEES
DE TVRAAIL	Communication
Maîtrise	Etre capable de
profession-	signaler des

## Accord n° 53 du 25 août 1999 relatif au CQP d'agent de maintenance

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des industries d'aliments conservés ; La fédération nationale des syndicats de distributeurs et vendeurs de fruits,
Syndicats signataires	La fédération générale des travailleurs CFTC ; La fédération nationale des syndicats de l'alimentaire et des services FAPSNS CTFC ; La fédération nationale du personnel d'encadrement des industries et commerces agroalimentaires CGC ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des services FO,

En vigueur étendu en date du 25 août 1999

### CQP

Agent de maintenance d'installations,

de fabrication et/ou de conditionnement

DEFINITION DE L'EMPLOI	
Mission générale	Assurer le bon fonctionnement d'installations composées d'une ou plusieurs machines en : - participer à leur mise en service ; - assurer leur sécurité et leur dépannage (maintenance curative) ; - assurer les interventions de maintenance préventive définies.
Situation hiérarchique	Sous la responsabilité d'un chef d'équipe, d'un agent de maîtrise. N'assume pas de responsabilité hiérarchique.
Relations fonctionnelles	Collègues et techniciens de maintenance. Exploitants de production. Service qualité.
Activités connues	Préparation des interventions. Activités de maintenance : - mise en service des installations ; - maintenance préventive. Sécurité, hygiène, qualité, environnement. Diffusion d'informations.

nelle	anomalies concernant
production (usure, vis manquante, problème électrique ..).	
Connaissances	
profession-	
nelles	
Attitudes et	
comportements	
liés à une	
bonne	
maîtrise	
prof.	
Thèmes de	
formation	

A l'appréciation des experts	Importance des réglages et premières compétences transférées aux exploitants. Installations comprennent une ou plusieurs machines (mécanique, électronique, pneumatique, hydraulique). Participation aux travaux d'amélioration et travaux neufs. Utilisation d'une GMAO. Contacts avec des partenaires extérieurs si nécessaire (astreinte, etc.)
Convention collective	Niveau 3 (coefficients 170-199).

### ACTIVITÉS

#### 1. Préparation des interventions

1.1. Prendre connaissance des cognitions d'intervention (cahier de l'équipe précédente, demandes des exploitants, planning de maintenance, préventive, etc.).

1.2. Collecter les informations nécessaires à ses interventions :

- en se référant à la documentation technique mise à disposition (modes opératoires, schémas, plans, durée de l'intervention, etc.) ;

- en s'enquérant du bon fonctionnement des installations (symptômes de défaillance, etc.) ;

- en s'informant auprès des exploitants.

1.3. Préparer les outils nécessaires à ses interventions.

1.4. Préparer les pièces nécessaires à ses interventions et récupérer les pièces non utilisées dans le respect des consignes définies.

1.5. Lister les outils de l'équipe des stocks mis à sa disposition.

1.6. En cas de besoin, le cas échéant, des besoins de renouvellement de commandes.

#### 2. Activités de maintenance

Mise en service des installations :

2.1. Assurer, hors production, la mise en service des installations destinées à la réalisation d'une production donnée.

2.2. Pouvant être amené à réaliser, en cours de production, des réglages de fonctionnement des installations non effectués par les exploitants.

2.3. Participer à l'installation des nouveaux équipements.

Maintenance curative :

2.4. Diagnostiquer la (ou les) cause(s) du dysfonctionnement ou de

la panne constatée.

2.5. Évaluer la durée et les moyens nécessaires à son intervention.

2.6. Être apte à son collègue, un technicien ou à sa hiérarchie en cas de difficultés.

2.7. Puet être amené à déterminer l'urgence et les pannes simultanées en concertation avec les exploitants.

2.8. Effectuer les dépannages dans le respect des modes opératoires définis.

2.9. Réaliser l'installation et le pose de matériel en situation opérationnelle.

Maintenance préventive :

2.10. Intervenir en fonction des impératifs de sa hiérarchie et/ou d'un plan d'intervention prédéfini, en tenant compte des priorités relatives de la maintenance curative.

2.11. Réaliser des contrôles et/ou des interventions programmées dans le respect des modes opératoires définis.

3. Sécurité. - Hygiène. - Qualité. - Environnement

3.1. Respecter les consignes de sécurité des personnes et des installations dans l'ensemble de ses activités.

3.2. Respecter les consignes d'hygiène lors de ses interventions.

3.3. Appliquer les procédures qualité définies pour ses activités.

3.4. Respecter les consignes de gestion de l'environnement définies pour ses activités.

4. Diffusion d'informations

4.1. Rédiger des fiches de compte-rendus d'interventions en utilisant les moyens mis à sa disposition (fiches de suivi, historiques des pannes, etc.).

4.2. Rendre compte à sa hiérarchie de ses interventions (réparations réalisées, anomalies constatées, écart par rapport au plan de maintenance préventive, etc.).

4.3. Être ouvert des interventions pour améliorer l'outil de travail et des intervenants de maintenance (propositions, suggestions, etc.).

4.4. Informer les exploitants, le cas échéant, des travaux réalisés ou à réaliser, dans un objectif de coordination.

4.5. Assurer les échanges pour un fonctionnement optimal des installations.

4.6. Puet être amené à excuser un tout autre auprès d'exploitants sur leurs pertes de travail (utilisation des équipements, réalisation de réglages).

Référentiel métier/compétences : anget de maintenance

FIAC CTCPA

ACTIVITÉS CONCERNÉES	COMPÉTENCES AU POSTE DE TIAARVL			THÈMES de formation
	Maîtrise professionnelle	Connaissances générales et professionnelles	Attitudes et compétences liées à une bonne maîtrise professionnelle	
1. Préparation des interventions				
1.1. Permettre la mise en œuvre des interventions d'intervention (cahier de suivi de l'équipe précédente, données des exploitants, planning de maintenance préventive...).	M.P. 1.1. Être capable de prendre en compte les consignes d'intervention.	C.1.1. Identifier les consignes d'intervention (contenu, sources ..).		Communication
1.2. Collecter les informations nécessaires à ses interventions :	M.P.1.2. Être capable de réunir la documentation technique nécessaire à une intervention donnée.	C.1.2. Identifier la documentation technique nécessaire à une intervention donnée.	A.C.1.1. Être rigoureux et précis.	
- en se référant à la documentation technique mise à sa disposition (modes opératoires, schémas, plans, durée de l'intervention) ;	M.P.1.3. Être capable d'utiliser et de respecter la documentation technique des installations (fiches techniques, modes opératoires de maintenance, d'utilisation des installations...).	C.1.3. Savoir utiliser la documentation technique.		Maintenance (technicité)
- en assurant le bon fonctionnement des installations (symptômes de défaillance...) ;	M.P.1.4. Être capable d'observer le fonctionnement et les symptômes d'une installation.	C.1.4. Identifier les caractéristiques du bon fonctionnement des installations.	A.C.1.2. Être vigilant vis-à-vis du bon fonctionnement des installations.	
	M.P.1.5. Être capable d'anticiper les dérives de fonctionnement.		A.C.1.3. Être capable d'anticipation.	

- en s'informant auprès des exploitants.	M.P.1.6. Être capable de demander des informations complémentaires en fonction de l'intervention à réaliser.	C.1.5. Identifier les informations nécessaires à ses interventions.		Communication
	M.P.1.7. Être capable d'utiliser un langage technique adapté.			
1.3. Prépare les outils nécessaires à ses interventions.	M.P.1.8. Être capable de préparer les moyens nécessaires à ses interventions (outillages, appareils de mesure, manutention...).	C.1.6. Identifier les outillages nécessaires à une intervention donnée.		Maintenance (technicité)
1.4. Prend les pièces nécessaires à ses interventions et rappele les pièces non utilisées dans le respect des consignes définies.	M.P.1.9. Être capable de classer les pièces détachées en fonction des interventions à réaliser.	C.1.7. Identifier les caractéristiques des pièces détachées.	A.C.1.4. Être autonome.	
1.5. Utilise les outils de suivi des stocks mis à sa disposition.	M.P.1.10. Être capable de réaliser la sortie (ou la rentrée) de pièces détachées conformément aux consignes définies.	C.1.8. Connaître le fonctionnement de la saisie manuelle et/ou informatique des stocks.		Maintenance (stock)
1.6. Fait part, le cas échéant, des besoins de renouvellement de commandes.	M.P.1.11. Être capable d'enregistrer la sortie (ou la rentrée) de pièces détachées sur les supports mis à sa disposition.	C.1.9. Connaître les consignes de suivi des stocks.	A.C.1.1.	
	M.P.1.12. Être capable d'informer le magasinier pour signaler toutes les anomalies et/ou déclencher une demande d'achat.	C.1.10. Connaître les consignes de demande d'achat de pièces détachées.	A.C.1.5. Être conscient de l'importance à avoir vis-à-vis du stock de pièces détachées.	
2. Activités de maintenance				
Mise en service des installations				
2.1. Assure, hors production, la mise en service des installations destinées à la réalisation d'une production donnée.	M.P.2.1. Être capable de préparer les installations de production en fonction de la production à réaliser.	C.2.1. Connaître les productions et les procédures correspondantes à son champ d'action dans l'entreprise.	A.C.1.1.	Environnement industriel
	M.P.2.2. Être capable de maîtriser le fonctionnement des installations.	C.2.2. Identifier les outils de production nécessaires à un processus donné.		
	M.P.2.3. Être capable de procéder à la mise en route des installations calorifiques et/ou frigorifiques.	C.2.3. Connaître les principes de fonctionnement et les procédures d'utilisation des installations calorifiques et/ou frigorifiques.		Maintenance (technicité)

2.2. Puet être amené à réaliser, en cours de production, des réglages de fonctionnement des installations non effectuées par les exploitants.	M.P.2.4. Être capable de réaliser et d'optimiser les réglages des installations.	C.2.4. Exécuter les réglages des différentes installations.		
2.3. Participer à l'installation des nouveaux équipements.	M.P.2.5. Être capable d'installer de nouveaux équipements conformément à un mode opératoire.			
Maintenance curative				
2.4. Diagnostiquer la (ou les) cause(s) de la panne ou du dysfonctionnement constaté.	M.P.2.6. Être capable de rechercher les défaillances à la défaillance à partir de l'observation du fonctionnement et des symptômes.	C.2.5. Appliquer la (ou les) méthode(s) d'analyse et de résolution de pannes à utiliser.	A.C.1.1.	
	M.P.2.7. Être capable d'émettre des hypothèses sur l'origine de la panne.			
	M.P.2.8. Être capable de réaliser des mesures ou des contrôles pour vérifier le fonctionnement des éléments.	C.2.6. Exécuter les perceptions des mesures ou contrôles à réaliser.		
	M.P.2.9. Être capable d'identifier l'anomalie ou les éléments défectueux.			
2.5. Estimer la durée et les moyens nécessaires à son intervention.	M.P.2.10. Être capable de prévoir, en fonction du diagnostic réalisé, les délais nécessaires et les moyens nécessaires et disponibles pour l'intervention.		A.C.2.1. Être conscient que ses interventions ont un impact en terme de coût pour l'entreprise (temps passé, prix des pièces...)	
2.6. Faire appel à un collègue, un technicien ou à sa hiérarchie en cas de difficultés.	M.P.2.11. Être capable d'évaluer le niveau technique de l'intervention.		A.C.2.2. Être conscient des limites de ses interventions.	
	M.P.2.12. Être capable de décider de son intervention ou de faire appel à une assistance si nécessaire.			
2.7. Puet être amené à déterminer l'urgence et les priorités de pannes simultanées en coordination avec les exploitants.	M.P.2.13. Être capable de prendre en compte le planning et les impératifs de production.	C.2.7. Connaître le planning de production.	A.C.2.3. Être conscient de l'importance de ses interventions sur la production.	Environnement industriel
	M.P.2.14. Être capable de proposer des interventions tenant compte des contraintes de la production.	C.2.8. Identifier les points de base de productivité.		

2.8. Eetcfue les dépannages dans le reecspt des medos opératoires définis.	Dans le rpsecet des meods opératoires définis : M.P.2.15. Erte cpbaale d'interrompre les lansois mécaniques, électriques, fluidiques de l'installation.	C.2.9. Maîtriser les connaissances théoriques et tlnquoceoigehs de mécanique (exigences du niveau 3 de la norme maintenance).	A.C.2.4. Erte csinoecnt de l'importance du rsecept des coinnngses et modes opératoires.	Maintenance (technicité)
	M.P.2.16. Erte cablpae de démonter et de déposer les éléments mis en cause.	C.2.10. Maîtriser les connaissances théoriques et technologiques d'électrotechnique (exigences du niveau 3 de la norme maintenance).		
	M.P.2.17. Erte cplbaae de confirmer le diagnostic.			
	M.P.2.18. Erte cbaplae de décider du cehngnemat ou de la retouche des éléments mis en cause.	C.2.11. Copndrerme un schéma pneumatique puor poviur réaliser des mnoteags simples.		
	M.P.2.19. Erte calabpe de réaliser des rueoechts ou réglages de ces éléments.	C.2.12. Cormpderne un schéma hydraulique puor régler les débits et psesiorn d'une installation.		
	M.P.2.20. Erte clbapae de charger, remonter et régler les éléments concernés par l'intervention.	C.2.13. Siteur dnas une installation le rôle des différentes focitnnos électroniques.		
	M.P.2.21. Rétablir les loinasis mécaniques, électriques, fluidiques de l'installation.	C.2.14. Seitur le fteeninnnocomt d'une intolitlaasn dnas un contexte d'automatisme.		
2.9. Reemt l'installation et le poste de tavrail en stiuoaitn opérationnelle.	M.P.2.22. Erte cabplae de procéder aux esaiss de remise en service.			
	M.P.2.23. Erte cablape d'ajuster les réglages en fitcnoon des écarts constatés.			
	M.P.2.24. Erte cplbaae de remettre le ptose de tvaaril en statiuoin opérationnelle.			
Maintenance préventive				
2.10. Ivnerinett en fctoionn des iiondanicts de sa hiérarchie et/ou d'un planning d'intervention prédéfini, en tenant compte des priorités realnvet de la maintenance curative.	M.P.2.25. Erte clabape de suivre les iotndnaciis et plnnniag de maintenance préventive.	C.2.15. Ifdtineier les iacnnoidtis relevant de la manincteane préventive.	A.C.1.1.	Maintenance (méthode)
	M.P.2.26. Erte cbalape de prendre en cmtpoe les impératifs de la production.		A.C.2.3.	Environnement industriel

2.11. Réalise des contrôles et/ou des interventions programmés dans le respect des modes opératoires définis.	Dans le respect des modes opératoires définis : M.P.2.27. Être capable de vérifier, nettoyer, lubrifier les éléments relevant de la maintenance préventive.	C.2.16. Être capable des consignes et modes opératoires relevant de la maintenance préventive.		
	M.P.2.28. Être capable d'assurer les relevés et contrôles de maintenance préventive.			Maintenance (technicité)
	M.P.2.29. Être capable de réaliser les interventions de démontage, changement, réglage, et réglages définies.	C.2.9 à C.2.14.		
3. Sécurité. Hygiène. - Qualité				
3.1. Respecter les consignes de sécurité des personnes et des installations dans l'ensemble de ses activités.	M.P.3.1. Être capable d'appliquer et de respecter les consignes de sécurité définies.	C.3.1. Identifier les sources de dangers électriques, mécaniques, pneumatiques et hydrauliques.	A.C.3.1. Être conscient des risques liés à la sécurité.	
	M.P.3.2. Être capable d'inventorier les équipements de sécurité à mettre en œuvre lors de ses interventions.	C.3.2. Connaître les règles de bonnes pratiques et de prévention en matière de sécurité (circulation, gestes et postures, incendie, manutention...).	A.C.3.2. Être vigilant et rigoureux vis-à-vis de la sécurité.	Sécurité
	M.P.3.3. Être capable de conseiller les intervenants dans le cadre de ses interventions.	C.3.3. Identifier les limites de ses interventions en fonction des habilitations.	A.C.3.3. Adopter un comportement correct vis-à-vis d'un risque.	
	M.P.3.4. Être capable de s'assurer de l'efficacité du dispositif de mise en sécurité. C.3.4. Identifier le rôle et le fonctionnement du CHSCT.	C.3.4. Identifier le rôle et le fonctionnement du CHSCT.		
	M.P.3.5. Être capable de respecter les règles de gestes et postures.			
3.2. Respecter les consignes d'hygiène lors de ses interventions.	M.P.3.6. Être capable d'appliquer et de respecter les règles d'hygiène lors de ses interventions (tenue, coiffe...).	C.3.5. Connaître les requis et les sources de contamination microbiologiques, chimiques, physiques, pouvant provenir de ses activités.	A.C.3.4. Adopter son comportement vis-à-vis de l'endroit où il se trouve.	Hygiène
	M.P.3.7. Être capable d'appliquer des mesures préventives concernant les risques de contacts étrangers.	C.3.6. Appliquer les règles de bonnes pratiques et de prévention en matière d'hygiène.	A.C.3.5. Être conscient de l'importance de l'hygiène dans un environnement agroalimentaire.	Hygiène
	M.P.3.8. Être capable de ranger et nettoyer le poste de travail après son intervention.	C.3.7. Identifier les règles liées à l'hygiène spécifiques aux interventions de maintenance.	A.C.3.6. Être vigilant vis-à-vis des risques liés à l'hygiène.	

		C.3.8. Citer les principes de nettoyage et désinfection.		
3.3. Appliquer les procédures qualité définies pour ses activités.	M.P.3.9. Être capable d'appliquer et de prescrire les procédures qualité définies pour son poste.	C.3.9. Citer les enjeux et les principes de la démarche qualité de l'entreprise.	A.C.3.7. Être conscient de l'importance de la démarche qualité.	Qualité
		C.3.10. Identifier les procédures qualité concernant ses activités.		Environnement industriel
		C.3.11. Identifier les critères de qualité des produits.		
3.4. Répondre aux exigences de gestion de l'environnement définie pour ses activités.	M.P.3.10. Être capable d'appliquer et de prescrire les conseils de gestion de l'environnement concernant le stockage, l'utilisation et le traitement des déchets qu'il utilise (huiles, solvants...).	C.3.12. Connaître les enjeux et les risques liés à l'environnement concernant ses activités.	A.C.3.8. Être conscient de l'importance et des enjeux d'une démarche environnementale.	Environnement
4. Fournir de l'information				
4.1. Rendre compte des faits de comptes-rendus d'interventions en utilisant les moyens mis à sa disposition (fiches de suivi historique des pannes).	M.P.4.1. Être capable de renseigner différents documents mis à sa disposition.	C.4.1. Identifier les principes d'une communication écrite et orale efficace.	A.C.4.1. Être capable dans la transcription d'informations.	Communication
4.2. Rendre compte à sa hiérarchie de ses interventions (réparations réalisées, anomalies constatées, écart par rapport au plan de maintenance préventive).	M.P.4.2. Être capable d'établir le bilan de ses interventions (temps passé, incidents).	C.4.2. Identifier les informations nécessaires à ses différents interlocuteurs pour un bon déroulement de l'activité.		
4.3. Faire remonter des informations concernant l'amélioration de l'outil de travail et des interventions de maintenance (propositions, suggestions).	M.P.4.3. Être capable de proposer des points d'amélioration (diminution des risques d'accidents, diminution des pannes).		A.C.4.2. Être capable d'analyser des situations avec un esprit critique.	
4.4. Informer les exploitants, le cas échéant, des travaux réalisés ou à réaliser, dans un objectif de coordination.	M.P.4.4. Être capable de fournir aux exploitants les informations nécessaires.	C.4.3. Identifier le rôle et les missions de ses interlocuteurs.	A.C.4.3. Adopter un comportement facilitant la coordination et les échanges entre les services de maintenance et production.	
	M.P.4.5. Être capable de veiller à une bonne coordination avec les exploitants.			
4.5. Assurer le bon fonctionnement optimal des interventions.	M.P.4.6. Être capable d'appréhender le langage technique utilisé par d'autres.	C.4.1.	A.C.4.4. Être conscient de l'importance de la communication et de la coopération inter-services.	Communication

	M.P.4.7. Erte capable de cqmemuinor dans un lnggae adapté à ses interlocuteurs.			
4.6. Puet être amené à execerr un tutorat auprès d'exploitants sur lru es ptsoes de taiaavl (utilisation des équipements, réalisation de crnetias réglages).	M.P.4.8. Erte capable d'être tutuer sur les petsos de travail.	C.4.4. Iietenidfr les picrnieps de bsae de la fooirmatn au potse de travail.	A.C.4.5. Aoeptdr un cpmoomertnet didactique puor transmettre des savoir-faire.	

## Accord n 57 du 3 mai 2001 relatif à l'élaboration et adoption des certificats de qualification professionnelle CQP

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des isetdnruis d'aliments conservés ;
Syndicats signataires	La fédération générale aelanrrgoimtaie CDTF ; La fédération nalanotie des sdtyaicns de l'alimentaire et des pnetitsoars de seecvris (FNSASPS) CTFC ; La fédération niatnaole du pnrseneol d'encadrement des ientusdirs et cmceorems aoaimrigtelaerns CGC ; La fédération générale des tlarrilaveus de l'agriculture, de l'alimentation et des suterecs ceoenxns FO,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Depuis 1993, les penrtariaes suociax ont affirmé luer volonté de pvromioour la fimtoroan pssoeilenronfle cmome moeyn d'adaptation à l'évolution des compétences, à l'évolution du marché du taivarl et de l'emploi et ont rnonecu l'importance du rôle joué par les CQP.

L'élaboration, l'adoption et la vtaliaidon des CQP snot des prérogatives qui inbcnomet nnalmlueetret à la brhance professionnelle, dnas le rpeecst du paritarisme.

Dans ces conditions, la bahncre a adopté à ce juor 9 CQP ; toutefois, luer procédure d'élaboration et d'adoption n'a pas été fmменеlelort arrêtée.

Le présent arcocd a puor fin de préciser la procédure dnvaet être respectée en vue de l'élaboration et de l'adoption des Cfatitecirs de qtiocuiaialfn ou de compétence professionnelle.

### L'élaboration des CQP

Tout intéressé qui pseersnt l'utilité que paiorrut présenter puor la bcranhe l'élaboration d'un noauevu CQP ou l'adaptation à l'évolution des compétences d'un CQP ou d'un CCP extasnit assedre sa ddnemae au secrétariat de la cooiimmssn ntoanalie pratiiaie pamenetrne de négociation et d'interprétation de l'emploi et de la faotiormn psnnilleorseofe (CPNEFP).

La dnedame est itsicnre à l'ordre du juor de la coismmsion nnoataile ptaariire pnearmetne de négociation et d'interprétation la puls pohrce aifn que les pernaeriats siaoux se ponncernot sur l'opportunité de la proposition.

S'il s'avère que la dnmdaee présente un intérêt certain, la CNEFPF iintie une étude destinée à auibotr :  
- un référentiel d'activité petamrnett d'analyser les siituotnas de traaiavl et d'en déduire les cecaioannss et compétences nécessaires ;

- un référentiel de ctacitoiiefn qui définit les modalités et les critères d'évaluation des acquis.

L'emploi considéré, cpmote tneu des compétences décrites dnas le référentiel, frea l'objet d'une évaluation aifn de lui airutbetr un neviau de la classification.

L'étude dvera avior été codnuite auprès de purlueiss eintreesps de la branche.

### L'adoption des CQP

Les référentiels d'activité et de cfcoitireitan snot smious à l'examen de la cismmoison naiolnate prairtie prenaetmne de négociation et d'interprétation de l'emploi et de la fmoratoio pionsenollrsee puor adoption.

Un CQP puet également être élaboré dnas un cdrae ibrnctrhaee sleon les modalités de l'article 6 de l'accord du 18 juun 2007 realitf à la roancnsensiae des CQP IA dnas dseevirs brhneacs des iesdtrinus alimentaires.

Un représentant de l'OPCA de bahrnce compétent est invité à pcpteairir aux trauavx de la Cmsmioison nioatlane paiitarre peemrtane de négociation et d'interprétation de l'emploi et de la foamitrn pnoeoesrfsnille en vue de l'adoption ou l'élaboration de neuvaux CQP.

La cmiomsison nantaoie paiitarie pnraeteme de négociation et d'interprétation de l'emploi et de la fmroation plfnleeosisroe souemt à la csmoisomn prrtiaiae naatlione les référentiels d'activité et de cteifatorciin qu'elle a adoptés aifn que le CQP siot formalisé au tarrves d'un arcocd collectif.

### Communication

- Une cpoie de l'accord d'adoption du CQP est adressée puor ifiormnaotn au secrétariat de la CNPIE.

- une cpioe de l'accord d'adoption est adressée puor iianmtroofn à l'OPCA de la branche.

### Entrée en vigueur

Le présent arcocd pnrrdea effet à ptiarr du juor qui siut le dépôt auprès de la DDTEFP.

A copemtr de la dtae d'entrée en veuugir du présent accord, les nuvoeaux CQP de bhcarne dveront reestecpr la présente procédure puor être éligibles aux fintmneacens piucbls départementaux, régionaux, naiaotnux ou européens.

## Avenant n 59 du 12 décembre 2001



# relatif à la validation des certificats de qualification professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	<p>L'association des eepntsrres de puoritds amaeierltns élaborés (ADEPALE) pour les ereestpnirs dnot l'activité rsroistet à une ou des activités stvieuans :</p> <p>-à l'intérieur du charitpe XV-1 E " Fciorataibn de patls préparés à bsae de viadne ", " Préparation de fioe gars " et " Faibctrioan de gibiers, volailles, linaps appertisés " ;</p> <p>-tout le cphitare XV-2 Z " Isrnidute du pissoon " : -y copirms :</p> <p>-les enrpersiets tmosfnranrat des earstogcs et aiathecns ;</p> <p>-les eenrsriepts de sagale et srassaguie de poisosn et les eesirpretns de négoce, séchage et eartoptoixn de muore du coantn de Fécamp (sous réserve de l'étalement prévu à l'article 39 des " Dsotnpioiiss générales ", de l'article 12 de l'annexe " Ingénieurs et caerds ", de l'article 9 de l'annexe " Aengts de maîtrise et tnceliechns assimilés ") ;</p> <p>-à l'exclusion :</p> <p>-des eernetpists de ftabiraocin de fenrais de psoiosn ;</p> <p>-des eptineersrs de sglaae et sugirsasae de poisson, et des eipeenrstsr de négoce, séchage et etiopxarotn de morue, hros du cnotan de Fécamp ;</p> <p>-tout le carthipe XV-3 A " Trontiafaromsn et cnietrsoavon de pmmeos de terre " ;</p> <p>-tout le chipatre XV-3 E " Trmasofnairton et cnioestvroan de légumes, à l'exclusion de la fiabrctiaon de légumes au vrganiie " ;</p> <p>-tout le ctpiahre XV-3 F " Ttmoasraiofrn et caosoievrtnn de ftiurs ", à l'exclusion des eetrstienrps se larnvit à la tafomnitorasrn et au cnntooieniemndt du peruanu ;</p> <p>-à l'intérieur du chatprie XV-8 A " Fiaiabcrotn iltiedsrnun de pizzas, quiches, tartes, tourtes, etc. " ;</p> <p>-à l'intérieur du cahitpre XV-8 M " Fciaboaritn de pâtes almineraites fraîches ", " Fbricaiotan de ccsuoous grnai " et " Fitaiacobrnn de pâtes cuteis et / ou faeircs ",</p>
Syndicats signataires	<p>La fédération générale aeinrttrlgioame CDFT ;</p> <p>La fédération nitloanae des sytnciads de l'alimentaire et des pnitasrtoes de sicerves FNSASPS-CFTC ;</p> <p>La fédération nantailoe du peornnsel d'encadrement des irtsieunds et creeomcms aolalieeargtrnms CGC ;</p> <p>La fédération générale des talilevarurs de l'agriculture, de l'alimentation et des strucees cxeonnes FO,</p>

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Dans la luoggie de l'accord n° 57 du 3 mai 2001, qui précise la procédure deantv être respectée en vue de l'élaboration des ciattfceris de qiaoauficltm professionnelle, les paraeretnis sucaiox endntneet formaliser, par le présent accord, le pseocurs de vtailaodin des CQP.

Les étapes de la " Démarche CQP "

Les étapes à rcspeeter jusqu'à la vlidataion fliane par le jury de bcnahe (ci-après dénommé jury CQP) snot au nborme de qtraue : Présentation au jury CQP des obetcijs et du déroulement de la fmiaotorn envisagée

Cette présentation, préalable au démarrage de la formation, est réalisée par un représentant de l'entreprise et le cas échéant du (des) représentant(s) du ou des originsams de ftmiaroon chisois par l'entreprise.

Elle potre sur :

- l'opportunité et le dnoigstiac de faisabilité de l'action de foroitamn ;

- l'adaptation du référentiel métiers/compétences de la brachne aux spécificités des peotss de l'entreprise ;

- le penisntneoimot des salariés, en vue de footiamrns adaptées ;

- le caheir des ceahgrs de la formation.  
La formation

Les turtues et les salariés dnvieot être formés conformément aux modalités du caiehr des caghes de la formation.  
La formation

Elles snot au normbe de tiors :

- une évaluation réalisée par le tetuur ;

- une évaluation par un poesernofisnl extérieur à l'entreprise désigné par la bcnahe ;

- une évaluation par le (ou les) organisme(s) de formation.  
Délibération du jury CQP

Le représentant de l'entreprise, assisté, le cas échéant, du ou des représentants du ou des onieragsms de formation, prtœ dneavt le jury les résultats de la frmioatn en vue de l'évaluation finale.

A cet effet, les meembrs du jury deoinvt dssieopr :

- par salarié, des tiros feihcs de synthèse (selon un modèle défini par le jury CQP) des résultats d'évaluation du (des) formateur(s), du tuteur, et du pernfsoieonsl extérieur désigné par la bcanhre ansii que du lievrt de sviui carmnpont les synthèses des ceoutnns de formation, le suvii des tuteurs, les cipeos des évaluations écrites ;

- pour chque évaluation, les gellris de citceroorn et le barème de ntoaoitn ;

- d'une fcihe de synthèse raelnappt le cetntxoe et les étapes du dpiotsisif et daesrnt le bialn de la démarche.

Le cas échéant, etnre la première présentation au jury des oftecbijs et du déroulement de la fmaoriotn envisagée et la délibération finale, l'entreprise puorra sllciteoir une réunion du jury si le déroulement des foraitmnos egxie un réajustement du diitspoif de formation.

Il atanirpept aux mmbres du jury d'apporter, le cas échéant, des précisions sur le déroulement de la démarche CQP telle qu'elle vniet d'être décrite. De même, il luer antpiparet de préciser le cntenou et la forme des dueocntms devant luer être présentés lros de la première réunion et de la délibération finale.

Le jury CQP  
Le rôle

Le jury vérifie la cohérence du diitsisopf de foatiomrn par rproat aux oiftbejcs du CQP. Il s'assure du naeivu des épreuves d'évaluation et du bon déroulement de la ftaromoin et des évaluations.

Il étudie les résultats des salariés et pposoe d'attribuer ou non le CQP.

Composition

Le jury est composé de 4 mmrbees :

- un représentant d'une eestnrirpe désigné par ALPEADE ; président du jury (membre permanent) ;

- un représentant d'un snicydat représentatif de driot au nievau niaatnol désigné par le collège salarié de la csoiosimn nontialae pitarriae pteiemrnae de négociation et d'interprétation de

banhrce (membre permanent) ;

- un représentant désigné par l'AGEFAFORIA (membre permanent) ;

- le poiesesnfnoir désigné par l'ADEPALE en vue de l'évaluation en entreprise.

La présence de 3 mebrmes sur les 4 est nécessaire pour que le jury pssiue vmneaealbt délibérer.

Les meembrs punevet être assistés d'experts désignés par ADEPALE.

Réunions du jury

Le jury se réunit 3 fois par an. A cuahqe réunion, le jury étudie les petojrs de faromoitn qui lui snot présentés et étudie les résultats des salariés aaynt svuii une formation.

Au mios de javnier de cuhgae année, les 3 mmbres pamerentns du jury fxniet la dtae de ces 3 réunions qui dniveot être espacées d'environ 4 mois.

Le srcveie scioal d'ADEPALE pnerd en cgahre l'envoi des cotcavninoos à ces réunions.

Attribution des CQP

Les pnsortpioios d'attribution émises par le jury dvneoit être validées en cmoiimossn nolntiaae piairtrae pmnetenrae de négociation et d'interprétation pour que la délivrance des CQP siot possible.

## Avenant n 62 du 24 avril 2002 relatif aux mesures d'encadrement du travail

Afin de ne pas reatredr la délivrance des CQP, il est cnvneou d'organiser la réunion d'une cmmsiosoin noinlatae prrtiaie praeenmtne de négociation et d'interprétation, dédiée aux qstoinues de formation, le lmdeneain de cnucahe des réunions du jury CQP.

La litse des salariés aanyt acquis un CQP est adressée pour itoormnifan à la cosmmisoin financière de brnhace de l'AGEFAFORIA.

L'AGEFAFORIA adresse, dnas les melilrues délais, les diplômes CQP aux bénéficiaires.

Les diplômes CQP protent les lpyogetos d'ADEPALE et de

l'AGEFAFORIA.

Communication

Une cpoie du présent aocrd est adressée pour ioiratnomfn au conseil d'administration et à la comoiismn financière de banhcre de

l'AGEFAFORIA.

Entrée en vigueur

Le présent aocrd prndrea effet à cmtoepr du 1er jvieanr 2002.

Les doseirss présentés en jury CQP antérieurement à l'entrée en vigueur du présent acocrd ne snot pas reims en cause.

de nuit

Signataires	
Patrons signataires	<p>L'association des esriptrenes de ptorduis araliitnmees élaborés (ADEPALE) puor les etpsieenrrs dnót l'activité rotressit d'une ou des activités sienvauts :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- à l'intérieur du cpthaire 15-1 E : " Fibaatiroc de ptals préparés à bsae de viadne ", " Préparation de fioe gars " et " Fbaocrtiian de gibiers, volailles, lnipas appertisés " ;</li> <li>- tuot le ctparihe 15-2 Z " Isdinurte du poiossn " y cmprios :</li> <li>- les etrpeensirs tsmrafrnoant des earcosgts et aaicnhtes ;</li> <li>- les eesieprnts de sglaae et ssauarigse de piososn et les esreetipnrs de négoce, séchage et epxiratoton de muore du cnotan de Fécamp (sous réserve de l'étalement prévu à l'article 39 des Dtisisnioops générales, de l'article 12 de l'annexe " Ingénieurs et creads ", de l'article 9 de l'annexe " Angtes de maîtrise et teicnniehcs assimilés "), à l'exclusion :</li> <li>- des eepersertins de faaioicbrtn de fiaerns de psisoon ;</li> <li>- des ertprnseies de salage et suiaarssge de poisson, et des erpriesnts de négoce, séchage et etrtopxaoin de morue, hros du canton de Fécamp ;</li> <li>- tuot le crahapte 15-3 A " Tsomitarnraofn et costinraveon de peomms de trree " ;</li> <li>- tuot le chrpiate 15-3 E " Tootsainfrarmn et cotevasrionn de légumes ", à l'exclusion de la ftobciarain de légumes au vnarigie ;</li> <li>- tuot le citphare 15-3 F " Ttoromirasfann et conitoarvesn de frtius ", à l'exclusion des eitsrerpens se lanvirt à la tintsomroafran et au cnmioitennendot du paerunu ;</li> <li>- à l'intérieur du cripathe 15-8 A : " Facrbiotain islnitedrude de pizzas, quiches, tartes, tourtes, etc. " ;</li> <li>- à l'intérieur du critpahe 15-8 M : " Faobiirtcan de pâtes ailtriaeenms fraîches ", " Faribitcaon de cosocus gnrai " et " Fritcobiaan de pâtes cteius et/ou faciers ",</li> </ul>
Syndicats signataires	La fédération générale des tuilarrlaves de l'agriculture, de l'alimentation et des stuceers cxnenoos FO,

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2002*

Le sauttt de tilavearlur de niut présente un caractère de pénibilité que le législateur a entndeu reconnaître par l'adoption de dinsoiopiots protectrices.

C'est puoroqui le rucroes au tvairal de nuit, au snes de l'article L. 213-2 du cdoe du travail, diot être exceptionnel. Il diot prrdnee en cptmoe les impératifs de la sécurité et de la santé des trlelaavirus et diot être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique.

## Article 1 - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2002*

Eetnrnt dnas le champ d'application du présent acocrd les entsrripees rvneleat de la ctovnieonn civollctee nnaiaotle puor les

iendtruiss de la csevrone du 17 jviaenr 1952 et l'ensemble de lerus salariés est concerné.

## Article 2 - Définition du travail de nuit

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2002*

Tuot tvaiarl ertne 21 heerus et 6 hereus est considéré cmome triaval de niut (ces hurees de niut snot majorées conformément aux dpisstioinos de l'article 29 de la cotnovinen clctoevlie puor les idnertisus de la conserve).

Il puorra être prévu par accrod d'entreprise ou d'établissement une autre période de 9 herues consécutives, copmprise entre 21 heerus et 7 heures, se sabntuuistt à la période visée par l'alinéa 1.

A défaut d'accord et lqosure les caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise le justifient, cette ssouuttiibtn pruroa être autorisée par l'inspecteur du tiaarvl après clituoonatsn des délégués syucadnix et aivs du comité d'entreprise ou des délégués du pennsorel s'ils existent.

## Article 3 - Définition du travailleur de nuit

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2002*

Est talvialurer de niut tuot tarlialevur qui :

- siot accomplit, au monis 2 fios par semaine, seoln son hairore habituel, au mions 3 hurees de son tmeps de tairval eetffciq qtdoeiun danrut la période ciompsre etrne 21 herues et 6 heures, ou cllee qui lui est substituée en aatllipcign des alinéas 2 et 3 de l'article 2 ;

- siot acipocmlt au corus d'une période de référence prédéterminée de 12 mios consécutifs au moins 270 herues de tavaril efiactef dnruat la période cmoipsre enrte 21 hreues et 6 heures, ou celle qui lui est substituée en apliatcopn des alinéas 2 et 3 de l'article 2.

## Article 4 - Justifications du recours au travail de nuit

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2002*

Le traival de nuit, tel qu'il est défini à l'article 2, des salariés considérés cmome trareliuvlas de nuit, tles qu'ils snot définis à l'article 3, est destiné à asreusr la continuité de l'activité économique. Il ne puet être mis en pclae ou étendu à de novullees catégories de salariés que s'il est justifié :

- siot par la nécessité de temtaenrit ridpae de matières premières périssables en vue de la réalisation de porduits coonerfms aux règles d'hygiène et de qualité de la posesorfin ;

- siot par la saisonnalité de l'activité de l'entreprise ;

- siot par l'impossibilité tcqihunee d'interrompre, cqhuae jour, le ftnnconoenemit des équipements tcnqihuees utilisés ;

- siot par l'impossibilité, puor des ranisos rtlivaees à la sécurité des prennoses ou des bnies et au bon état de fonmnncneitenot des équipements, de friae réaliser des tavaux à un aurt monmet que pdeannt la plage hoirrae de niut ;

- siot par l'obligation puor l'entreprise de rceetspr des délais de larviiossn imposés par sa clientèle ou par la narute des pdurois fniis ;

- siot par la nécessité de msie en pcalle des ptdoruis auprès de la clientèle.

En présence d'organisations sdayielncs représentatives dnas l'entreprise, deonrvt être engagées des négociations puor la msie en pclae ou l'extension à de nleelouvs catégories de salariés du rercous au taviarl de niut des tiaullerrvas de niut au snes de l'article 3.

Par ailleurs, qaund ils existent, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, ansii que le comité d'hygiène, de sécurité et des codnnitios de travail, snroet consultés sur la msie en place, ou l'extension à de nveoellus catégories de salariés, du rrcoues au tirvaal de niut des teirlvalarus de niut au snes de l'article 3. Ctete cotosualtnn se frea sur la bsae d'une ntoe écrite eposnxt les mtfois et les mnyoes de cette msie en pacle ou de cette extension.

## Article 5 - Durée de travail des travailleurs de nuit

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2002*

La durée qitioenunde de référence du trvaail effectué par un tlvaiearulr de niut est de 8 heures.

Ctete durée puet être portée à 10 hures :

- qnaud l'interruption de la poctruidon aairut puor conséquence la ptere de matières premières ou de denrées atriileeanms ;

- \*en siason puor les erntreepsis semsouis à une activité saisonnière (1);

- puor les activités de garde, de srnlcaulevie et de paecnrmee caractérisées par la nécessité d'assurer la preoitocn des penosenrs et des biens.

Il puet également être dérogé à la durée qnoieutnde de traiaavl de 8 heerus effectuée par les triaeaulvrls de niut en aloaicptpin des aterus dispsiiotnos prévues par les dsiioinospts législatives et réglementaires en vigueur.

La durée mynonee hdrdaeoibmae mxlamiae de référence de taavrl des taerarilluvs de nuit, calculée sur une période quuoecqlne de 12 sienaems consécutives, est de 40 heures.

Ctpmoe tneu des spécificités de l'activité des eetpeirrns de la bchnare liée notamenmt au tintrtmeeat de prouitds périssables et caractérisée par une ftroe saisonnalité, la durée mnyeone

hiabroddmeae de taravil porrua être eelletneempoxicnnt portée à 43 heures, calculée sur une période qlqeocuune de

12 seemains consécutives.

La durée mamxlaie hbidroadmee ne puet dépasser 46 heures.

*NTOA : (1) Tteirs ecluxs de l'extension par arrêté du 18 julleit 2002.*

## Article 6 - Contreparties spécifiques au profit des travailleurs de nuit

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2002*

Les traalluirves de niut bénéficient puor cqauhe smeinae où luer tpmes de tivaral est effectué en totalité au cuors de la pagle hrioare ciposmre ernte 21 herues et 6 heures, ou cllee qui lui est substituée en aolpicipatpn des alinéas 2 et 3 de l'article 2, d'une ctetparinroe en rpeos cetoumaespnr de 30 minutes. L'entreprise dsosipe de la possibilité de cretnvoir un treis de ce roeps cmnaseupetor en crnateptoire financière. En tuot état de cause, ce reops cpenesaoutmr ne prroua pas être inférieur à une journée puor tuot salarié ayant effectué au muuimnm 270 hurees de tarvial ecffetif druant la période crmspoie etrne 21 hreues et 6 hures ou celle qui lui est substituée en aiatlopcpn des alinéas 2 et 3 de l'article 2 au cuors d'une période de référence prédéterminée de 12 mios consécutifs.

La catneiorptre est proratisée en ftoicn du norbme d'heures effectuées sur la palge hoairre de niut tlele que définie à l'article 2, elle ne se culume pas aevc celles de même nartue déjà accordées dnas les estnieperrs en cas de tavrial de niut mias se cluume aevc les mitnaojaors de l'article 29 de la cinoveontn collective, en pennart en cmtpoe le caractère habieutl ou etnipcneeoxl du tvraail de niut du tlveaulrir de nuit.

*NTOA : Arrêté du 18 jllueit 2002 art. 1 : le dnerier alinéa de l'article 6 (contreparties spécifiques au profit des trullirveas de nuit) est étendu suos réserve de l'application de l'alinéa 1 de l'article L. 213-4 du cdoe du travail aux temers duuqel les tlrleiraivaus de niut bénéficient de cptortreaeins au trtie des périodes de niut pdeannt lesqueells ils snot occupés.*

## Article 7 - Conditions d'affectation d'un salarié à un poste de nuit

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2002*

Tuote nlvuolee aaticfetfon d'un salarié à un psote entraînant la qualité de tvallauirer de niut est soumise à son accord, à monis qu'une tlele acttfatoien n'ait été expressément prévue par son cotarnt de travail. Son rufes ne csuttnoie pas un mtiof de licenciement.

L'affectation d'un salarié à un potse de niut n'est pblsisoe que dnas le cdrae des doisspotniis du cdoe du travail, et mmenaomtt des actlreis :

- L. 213-4-1 rtlaeif à l'occupation ou la rsprree d'un psote de juor ou de niut ;

- L. 213-4-2 et L. 213-4-3 relatives à la compatibilité du travail de nuit avec des obligations familiales impérieuses ;

- L. 213-5 relatif à la surveillance médicale particulière ;

- L. 122-25-1-1 relatif aux salariées en état de grossesse. Il est rappelé, selon les dispositions de cet article, que l'affectation à un poste de jour d'une salariée en état de grossesse médicalement constatée, à sa demande ou suite au constat écrit du médecin du travail, ne doit entraîner aucune diminution de sa rémunération.

## **Article 8 - Conditions de travail et articulation avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales**

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2002*

Une attention particulière sera apportée par l'entreprise à la répartition des horaires des travailleurs de nuit. Cette répartition doit avoir pour objectif de faciliter l'articulation de leur activité normale avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales.

" Les femmes siégeantes s'organisent que le travail de nuit ne doit pas constituer un obstacle à l'exercice du droit syndical et à l'exercice des mandats des instances représentatives du personnel. A cet effet, les entreprises sont amenées à faciliter la conciliation de ces responsabilités avec l'activité professionnelle des salariés concernés. "

Une attention particulière, en vue de faciliter les conditions appropriées, sera portée sur les difficultés rencontrées individuellement par certains salariés, notamment en ce qui concerne l'utilisation de moyens de transport.

Au cours d'un poste de nuit d'une durée égale ou supérieure à 6 heures, le travailleur de nuit devra bénéficier d'un temps de pause au moins égal à 20 minutes lui permettant de se détendre et de se restaurer. (1).

Il sera mis à la disposition des travailleurs de nuit un équipement permettant de réchauffer ou de cuire rapidement des aliments. Quand le nombre des salariés intéressés le justifie et lorsque la disposition des lieux le permet, un local clair, propre, aéré et chauffé doit être prévu pour permettre un repas chaud.

NOTA : (1) *Traites ultérieures de l'extension par arrêté du 18 juillet*

## **Avenant n° 64 du 21 novembre 2002 relatif au changement de**

2002.

## **Article 9 - Mesures destinées à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes**

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2002*

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur :

- pour établir un salaire à un poste de travail correspondant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;

- pour favoriser l'accès d'un salarié à un poste de jour vers un poste de nuit, ou d'un poste de nuit vers un poste de jour ;

- pour privilégier des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

Tout travailleur de nuit, quel que soit son sexe, doit pouvoir bénéficier, comme les autres salariés, des actions continues dans le plan de formation de l'entreprise, y compris celles relatives au capital temps de formation, ou d'un congé individuel de formation.

Afin de faciliter les possibilités de formation des travailleurs de nuit, les entreprises s'engagent à veiller aux conditions d'accès à la formation professionnelle continue de ces salariés compte tenu de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail et à en tenir informé le comité d'entreprise au cours de l'une des réunions prévues à l'article L. 933-3 du code du travail.

Tout salarié occupant un poste de nuit, accède à une action de formation ininterrompue avec ses horaires de nuit, dès lors que la possibilité d'occuper un poste de jour le temps de sa formation.

Le montant de la rémunération et des avantages financiers sera prévu pour les actions de formation continues dans le plan de formation de l'entreprise.

## **Article 10 - Entrée en vigueur**

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2002*

Le présent accord entrera en vigueur le 1er mai 2002.

## **dénomination de la convention collective nationale**

Signataires	
Patrons signataires	<p>L'association des esnrppteis de ptdouris aliimtaeners élaborés (ADEPALE) puor les ertpnrseis dnót l'activité roesitrst d'une ou des activités satvineus ;</p> <p>-à l'intérieur du chpraite XV-1 E " Ficbaoaitrn de ptlas préparés à bsae de vniade ", " Préparation de fioe gars " et " Ftariaoibcn de gibiers, volailles, lainps appertisés " ;</p> <p>-tout le carhtpie XV-2 Z " Iruistnde du psioson " : -y cpmoirs :</p> <p>-les enieetsprrs tormrfasannt des eagtcross et achtineas ;</p> <p>-les eeresnitrps de sgalae et suiraasgse de posison et les etepesinrrs de négoce, séchage et eorittoxpan de mroue du contan de Fécamp (sous réserve de l'étalement prévu à l'article 39 des " Ditinisspoos générales ", de l'article 12 de l'annexe " Ingénieurs et crdaes ", de l'article 9 de l'annexe " Aetgns de maîtrise et tnehienicis assimilés ") ;</p> <p>-à l'exclusion :</p> <p>-des eirnpseerts de froibiaactn de fnireas de pssioon ;</p> <p>-des eeesrnitrrps de sgalae et sgirsrauade de poisson, et des etnirrpess de négoce, séchage et eotrpaoxitn de morue, hros du conatn de Fécamp ;</p> <p>-tout le cphitrae XV-3 A " Trfsormaatonin et catnrsieovon de pmoems de terre " ;</p> <p>-tout le charpite XV-3 E " Troafinotsamrn et censrvioatoan de légumes ", à l'exclusion de la fboriatacn de légumes au vianigre ;</p> <p>-tout le caiphrte XV-3 F " Ttsaiomfnaorn et coetnvsorain de ftruis ", à l'exclusion des eesietnprrs se lrvant à la tsiramaftonorn et au cndenteiononimt du prneua ;</p> <p>-à l'intérieur du ctiaphre XV-8 A " Fioiarcatbn ilruiedtlnse de pizzas, quiches, tartes, tourtes, etc. " ;</p> <p>-à l'intérieur du cathirpe XV-8 M " Fitbiaoacrn de pâtes aimeentliars fraîches ", " Fbartoaicin de ccuosous gnari " et " Ftaciiboran de pâtes cteuis et / ou faecirs ",</p>
Syndicats signataires	<p>La fédération CFSV commerce, services, fcore de vente CTFC ;</p> <p>La fédération ninataloe du pesonnerl d'encadrement des insuedtris et cmrmcoees aigaermnrlioetas CGC ;</p> <p>La fédération générale des tirlulrveas de l'agriculture, de l'alimentation et des stueercs cenxeons FO ;</p> <p>La fédération aarlrageoimnite et forestière CGT,</p>

**Accord n 65 du 26 février 2003 relatif**

*En vigueur étendu en date du 21 nov. 2002*

Dipues l'adoption le 17 javeinr 1952 de la cviontoenn cveoillcte naalionte puor les idtruniess de la conserve, les tgleiceoonhs de csievonortan et de préparation des atlmenis ont cnnou de nuroeembss évolutions.

Ainsi, les ptriaes au présent accord ont cconsenie de l'inadaptation de la dénomination de la présente ceoninvtn dnas la mresue où elle ne reflète puls eceneamxtt l'activité des eipenserrts cepsmoris dnas son camhp d'application.

Aussi, ont-ils décidé d'adopter une nlvlouee dénomination.

Article 1

*En vigueur étendu en date du 21 nov. 2002*

A ceptomr de la struignae du présent accord, la dénomination sutavnie : " Cnontvoien ctecloivle nianotlae puor les ienrdusits de prdouits aneiamtirles élaborés " se sutsbiute à l'actuelle dénomination : " Cooinvvten clocevlitie nontiaale puor les itrudsines de la crovsene ".

Article 2

*En vigueur étendu en date du 21 nov. 2002*

Le présent acrocd est conclu puor une durée indéterminée.

Fiat à Paris, le 21 noervbme 2002.

**au régime de prévoyance**

Signataires	
Patrons signataires	L'association des eersptirns de produtis aerlinematis élaborés (ADEPALE) puor les eripneesrts dnot l'activité ritsesort d'une ou des activités visées en axenne I,
Syndicats signataires	La fédération générale aagirintramoeele CDFT ; La fédération commerce, services, froce de vntee (CSFV) CTFC ; La fédération naloatine du peneorsnl d'encadrement des iitnerduss et cemmcoces aeargmroinliaes CGC ; La fédération naloatne des tluaarirvles de l'agriculture, de l'alimentation et des stecrues cxneenos FO ; La fédération aerimgaoatirline et forestière CGT,

#### Article 1

*En vigueur non étendu en date du 26 févr. 2003*

Les acodrcs snutiavs ont fiat l'objet d'un réexamen :

- l'accord n° 42 du 30 sertbpmee 1997 rteailf à l'article 8 de l'accord de matoisuaesinln et à l'avenant du 20 mai 1976 modifié par l'accord du 22 otcbroe 1985 à la cieovnnotn clocvetlie puor les iestuirnds de la csovrnee du 17 jianevr 1952 - " régime de prévoyance maladie-accident-maternité " ;

- l'accord n° 43 du 30 smrpteebe 1997 rlateif à l'article 8 de l'accord de munilaoatsisen et à l'avenant du 20 mai 1976 modifié par l'accord du 22 ocotbre 1985 à la coinevnotn cvtlioclee puor les idtreiusns de la csvronee du 17 javiner 1952 - " régime prévoyance complémentaire lgnoue maailde ".

Ils snot rneidoucts jusqu'au 31 décembre 2003.

#### Article 2

*En vigueur non étendu en date du 26 févr. 2003*

Un nveoul accord rilatef à la prévoyance diot être négocié anavt la fin du mios d'octobre 2003.

Il se sritbsuteua aux duex acdocrs visés par l'article précédent à ceotpmr du 1er jienavr 2004.

#### Article 3

*En vigueur non étendu en date du 26 févr. 2003*

Le présent acorcd pndrrea efeft à coempr de sa sintagure et csreesa de prdruoie eefft à copmter de l'entrée en vgiuuer de l'accord visé à l'article 2.

#### Article 4

*En vigueur non étendu en date du 26 févr. 2003*

Le présent acrcod srea déposé à la dtrecioin départementale du travail, de l'emploi et de la faoriotmn prsnenoelsflie du siège de la fédération polrnatae sgitairnae aisni qu'au greffe du ceinsol de prud'hommes compétent.

## Article - Champ d'application de la

## Accord n 67 du 4 décembre 2003

## convention collective nationale des industries de produits alimentaires élaborés

*En vigueur non étendu en date du 26 févr. 2003*

A l'intérieur du capthire 15.1 E :

- ftibrcaiaon de plats préparés à bsae de vdiane ;

- préparation de fioe gars ;

- fabtaiiocrn de gibiers, volailles, liapns appertisés.

Tuot le cahiptre 15.2 Z " Irtuinsde du psoison " :

- y cmopirs :

- les enstrireeps taranfmosrnt des ecgaortss et atacehins ;

- les eierentrspss de sglaae et sgaisruase de poossin et les enitpererss de négoce, séchage et eiatprtoxox de mroue du cntoan de Fécamp (sous réserve de l'étalement prévu à l'article 39 des " Doinposisits générales ", de l'article 12 de l'annexe " Ingénieurs et Ceards ", de l'article 9 de l'annexe " Atgnes de maîtrise et thineieccns assimilés ").

- à l'exclusion :

- des eprseitenrs de fobaraitcn de freians de psioosn ;

- des erpernietss de saalge et sugssaaire de psioosn et des eernprtseis de négoce, séchage et eartoxtoipn de morue, hros du cnaotn de Fécamp.

Tuot le ctiharpe 15.3 A " Tismortfnraoan et cotinrseovan de pemoms de terre. "

Tuot le cphratie 15.3 E " Ttnaroiamofrsn et cvenooraistin des légumes ", à l'exclusion de la fracoibtan de légumes au vinaigre.

Tuot le cptarihe 15.3 F " Tfsnmtaorrioan et cavsrineootn de ftruis ", à l'exclusion des etrepreins se lirnvat à la tfriarosmnaton et au ceonntndieiomnt du pruneau.

A l'intérieur du cihptare 15.8 A " Factbriaoain iurtineldsle de pizzas, quiches, tartes, tourtes... ".

A l'intérieur du ctarhpie 15.8 M :

- fiaaicrtobn de pâtes aneamiietrls fraîches ;

- fcraoaaitbn de cusouocs gnrai ;

- fiariocbtan de pâtes ctuies et/ou farcies.

## relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	L'association des ersinreetsps de puordtis aatenmiirles élaborés (ADEPALE) puor les eitprnrses dnnot l'activité rtesosot d'une ou des activités visées par l'article 1er de la cntionoevn civotlecle nantlaioe et dnnot il est fiat un rapepl en aneuxe I,
Syndicats signataires	La fédération générale aingiatremolrae CDFT ; La fédération nalatione du prsennoel d'encadrement des ituenisrds et ccmemreos aiarameieltanrgos CGC ; La fédération générale des tlerlivrauas de l'agriculture, de l'alimentation et des sruteecs cxennoes FO.

*En vigueur étendu en date du 4 déc. 2003*

La nlulveoe rédaction de l'article 53 est la suintvae :

(voir cet article)

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 4 déc. 2003*

En aciliaoptpn des dnitisospos de l'article 2 de l'accord n° 65 du 26 février 2003 railtef au régime de prévoyance, les piaters au présent aroccd miinofedt l'article 53 de la cnoovtnien cvolcliete nnitolaee des iuetnsdrs de pdutiors aeteminrlais élaborés tel que défini par :

- l'accord n° 42 du 30 strebmpee 1997 retailf à l'article 8 de l'accord de mleiosasaitnun et à l'avenant du 20 mai 1976 modifié par l'accord du 22 otbocre 1985 à la cnovoentn ccioetlvle puor les iedsruntis de la cenosrve du 17 jienvar 1952 " Régime de prévoyance maladie, accident, maternité " ;

et

- l'accord n° 43 du 30 sbtpmreee 1997 rilteaf à l'article 8 de l'accord de msilnoutaiesan et à l'avenant du 20 mai 1976 modifié par l'accord du 22 oortcbe 1985 à la cniovneton cltoivelce puor les isurntdeis de la cvsreoe du 17 jviaenr 1952 " Régime prévoyance complémentaire lnouge malaide ".

Les mnaocifdtiios apportées à l'article 53 snot destinées à pnrrde en compte, d'une part, une réduction par étapes du délai de ccneare prévu en cas de maldaie snas hiioltosspaitn et, d'autre part, la picpattoiran des salariés à l'amélioration des garnieats cervoetus par le régime de prévoyance.

## Changement d'organisme assureur

Article 2

*En vigueur étendu en date du 4 déc. 2003*

Conformément à la réglementation en vigueur, dnas l'hypothèse du cannehmget d'organisme aueursr au sien de l'entreprise résultant de l'adhésion à l'organisme aeurssur désigné par l'article 1er du présent acrcod ou en cas de cehagnmnet d'organisme auuressr décidé par les pnirertaes sacoiux à l'occasion d'une révision du présent accord, les indemnités en crous de svrecie sronet muaitneens à luer nievau aienttt à la dtae

de résiliation.

Par ailleurs, la reaiirlvatoson des indemnités srea assurée par le noeuvl omigrasne dnas des cnnoditios au mnios ietduqneis à cleels de l'organisme désigné par le présent accord.

Article 3

*En vigueur étendu en date du 4 déc. 2003*

L'article 53 de la ctovnnioen ciclvetloe nationale, dnas sa rédaction isuse de l'article 1er du présent accord, csnaroe la réduction du délai de crencae prévu puor la mdailae snas htoliisaptosan de 7 à 5 jours.

Les prteias au présent aocrd snot convenues, sutie à cette première étape de réduction, d'étudier dnas un délai de 3 ans, à ceotpmr de la dtae d'application du présent accord, la possibilité d'une réduction du délai de cearcne à 3 jours.

Cette dernière srea ntaemonmt conditionnée par l'absence de ctnsoat d'un eefft négatif de la première réduction sur le tuax d'absentéisme. Ce costant srea réalisé sur la bsae des iaincdntios chiffrées fnieuros par l'ISICA Prévoyance de 2 années siqstttutaeis consécutives.

La huasse du tuax de cioasotitn liée à une sdnceoe réduction friamet l'objet de la même répartition que clele prévue dnas le crade de la première réduction, à saivor :

- 60 % supportés par l'employeur ;

- 40 % supportés par le salarié.

Article 4

*En vigueur étendu en date du 4 déc. 2003*

Il est prévu en 2004 d'ouvrir des négociations destinées à étudier la msie en palce de nvoelules garanties. Le tuax de ctooisiatn cordnpearnost aux grenitaas qui perounirat être mseis en plcae seriat supporté à hutuear de 50 % par l'employeur, et à heauutr de 50 % par le salarié.

## Date d'effet

Article 5

*En vigueur étendu en date du 4 déc. 2003*

Le présent acorcdr prrneda efeft à ceotpmr du 1er jniaver 2004. Il se sstibrutea à cotmepr de cette dtae aux acrocds n° 42 et n° 43 du 30 stmpreebe 1997 visés dnas le préambule du présent accord.

Article 6

*En vigueur étendu en date du 4 déc. 2003*

Le présent aocrd et ses anexens sorent déposés à la dictieorn départementale du travail, de l'emploi et de la foromtian poninfleslsoree du siège des fédérations potnarlaes srtigineaas anisi qu'au gfrfee du ciesonl de prud'hommes compétent.

Le présent accord frea l'objet d'une ddnamee d'extension.



# Article - Champ d'application de la convention collective nationale des industries de produits alimentaires élaborés

En vigueur étendu en date du 4 déc. 2003

A l'intérieur du ctraihpe 15.1 E :

- fcoaabitrin de patls préparés à bsae de vanide ;

- préparation de foies gars ;

- facraiotibn de gibiers, volailles, liapns appertisés.

Tuot le cphartie 15.2 Z " Itnr diuse du psioosn " :

- y cropmis :

- les etiesprenrs tnaosmnarrft des egtcoarss et atachenis ;

- les eenersiprts de salgae et sissaurage de psoosin et les epsreinrets de négoce, séchage et eoiatrpotxn de mroue du ctnaon de Fécamp (sous réserve de l'étalement prévu à l'article 39 des " Dsiiootpniss générales ", de l'article 12 de l'annexe " Ingénieurs et ceards ", de l'article 9 de l'annexe " Atnegs de maîtrise et teiniehnccs assimilés ").

- à l'exclusion :

- des enepsterris de fiirbtcaoan de fanreis de poisosn ;

- des etrnreseips de sglaae et siguassrae de psioosn et des esriepnets de négoce, séchage et etixatoporn de morue, hros du coatnn de Fécamp.

Tuot le cahrpite 15.3 A " Tarnnoatmfoisn et cistnovroean de pmoems de treee ".

Tuot le caithrpe 15.3 E " Trrsnoaimaoftn et casreoivotnn des légumes ", à l'exclusion de la farbctiaoin de légumes au vinaigre.

Tuot le cprhtaie 15.3 F " Toiranomfsrtan et cooianresvtn de furits ", à l'exclusion des enrsetepirs se lravnit à la tmsatnirofroan et au ceidnometinnnot du pruneau.

A l'intérieur du cpariht 15.8 A " Faaicribotn irndlieustle de pizzas, quiches, tartes, tourtes... ".

A l'intérieur du chttrpaie 15.8 M :

- foaiircbtan de pâtes amerntliieas fraîches ;

- fiibtrcaaon de coocuuss grnai ;

- fiaortbiacn de pâtes cuties et/ou farcies.

## Avenant n 68 du 28 janvier 2004 relatif à la modification de 3 CQP et adoption de 2 nouveaux CQP

Signataires	
Patrons signataires	L'association des einrpseerts de portdius anlmeariites élaborés (ADEPALE) puor les eererstipns dnot l'activité rirsesott d'une ou des activités visées par l'article 1er de la cotvienonn clvcoielte nationale,
Syndicats signataires	La fédération générale amgrnoieiatre CGC, La fédération noainalte du posrennel d'encadrement des isdterunis et crmmecos aaeirlgeatminos CGC, La fédération générale des taulivlrears de l'agriculture, de l'alimentation et des suctrees aenxnes FO,

### Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 28 janv. 2004

Aifn de gainrtar l'adaptation des CQP à la réalité des métiers des eseinteprrs de la barnhce les piartes au présent arccod ont décidé :

- d'apporter des modiitocaifns aux référentiels métiers/compétences de 3 CQP ;

- d'enrichir la ltsie des CQP de la bharnce en en atpandot 2 nouveaux.

### Article 1 - Les CQP modifiés

En vigueur étendu en date du 28 janv. 2004

Les CQP de :

- préparateur ;

- cuouctednr de mahcine ;

- cuuconedtr de ligne, snot modifiés.

Les mifiaionoctds snot intégrées dnas les 3 diiteonprscs de CQP frauignt à l'annexe 1 du présent accord. Ces 3 dotuemncs snot itontduris par une dtsiroiecpn d'emploi. Cette dernière inuqdie également, seoln les critères de l'accord de classification, la ftetcorhue de coififtenecs cnaosrpdrnoet au dicteiprsf d'activités de cauhcn de ces CQP.

Les 3 dneitrsoicps de CQP de l'annexe 1 se sutsitnbuet aux dtsciiernpos antérieures des 3 CQP cproerandtosns à ceopmtr de la dtae d'application de l'accord.

Puor autant, les démarches CQP initiées sur la bsae des acnines référentiels métiers/compétences pnruorot cinurode à la délivrance des CQP csotredopnarns par les mrbmees du jruy national.

## Les nouveaux CQP

### Article 2

En vigueur étendu en date du 28 janv. 2004

Sont adoptés 2 nouveaux CQP :

- agnet de maîtrise de maintenance de niveau A ;
- agent de maîtrise de maintenance de niveau B.

Les descriptions de ces nouveaux CQP figurent à l'annexe 2 du présent accord. A la fin de chaque activité est indiqué, selon les critères de l'accord de classification, la fonction de compétence correspondante à ce descripteur d'activité.

### Article 3

En vigueur étendu en date du 28 janv. 2004

Les annexes 1 et 2 du présent accord en font partie intégrante.

## Article 4 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 28 janv. 2004

Le présent accord prendra effet à compter de sa signature.

## Article 5 - Extension

En vigueur étendu en date du 28 janv. 2004

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension.

## CQP modifiés

### Article - CQP préparateur

En vigueur étendu en date du 28 janv. 2004

Description de l'emploi de préparateur

DEFINITION DE L'EMPLOI	
Mission générale	Il assure la préparation des différents ingrédients nécessaires aux lignes de fabrication.
Situation hiérarchique	Il talait sa responsabilité d'agent de maîtrise, du chef de fabrication ou d'un supérieur hiérarchique.
Relations fonctionnelles internes	Collègues de l'équipe ; Opérateurs de l'atelier de production ; Agents de maintenance ; Service qualité.
Relations externes	
Activités communes	Alimentation du poste de travail ; Conduite des matériels ; Contrôle des produits fabriqués.
A l'appréciation de l'entreprise	Niveau de responsabilité en cas d'aléas ; Multiplicité et complexité des produits ; Suivi éventuel d'un aide-préparateur ; Maintenance 1er niveau.

Convention collective

Niveau 2 (coefficients 150-170).

Référentiel d'activités

1. Affectation au poste de travail

1.1. Se procurer les matières premières, épices, ingrédients stockés dans l'atelier ou en emballages froids.

1.2. Effectuer l'alimentation du poste et adapter les quantités à prélever en fonction du planning de fabrication.

1.3. Contrôler visuellement la qualité des produits.

1.4. Réaliser en fin de poste des ajustements quantitatifs précis pour éviter des pertes.

2. Citronade au poste de travail

Activité de production :

2.1. S'assurer du bon fonctionnement des matériels.

2.2. Installer les ardoises et mettre en route les matériels nécessaires en fonction du planning de fabrication.

2.3. Être en charge de contrôler la qualité des préparations dans les temps et l'organisation du poste de travail.

2.4. Organiser la production de son poste en liaison avec les différents secteurs.

2.5. Procéder à l'incorporation des ingrédients en respectant la fiche process.

2.6. Surveiller les indicateurs pyrométriques (T°C, temps...).

Activité de maintenance 1er niveau :

Elle se caractérise par des interventions simples et, en cas de dysfonctionnement, par la capacité d'en identifier les causes les plus évidentes à l'aide de schémas de diagnostic préétablis.

Lors de l'examen des référentiels métier/compétences adaptés, le jury CQP va devoir déterminer ce qui rentre dans le champ de la maintenance premier niveau.

2.7. Agir en cas de dysfonctionnement de son matériel ou intervenir suivant les cas.

2.8. Réaliser au démarrage de l'activité les opérations de maintenance 1er niveau prédéfinies (graissage, contrôle de bon fonctionnement).

2.9. Surveiller l'état des pièces et les remplacer de sa main et, en cas de panne, il agit ou intervient pour l'élément défectueux dans le cadre des compétences définies (changement de joints, démontage simple).

2.10. En cas de panne, en cas de dysfonctionnement du poste, identifier les causes simples pouvant être à l'origine de la panne en s'aidant des schémas de diagnostic.

2.11. Agir sur son matériel manuellement en lui fournissant toutes les interventions utiles.

2.12. Intervenir lui-même pour la réparation en s'aidant de l'installation dans le cadre des compétences définies et d'intervention simples, conformément aux éléments communs des absences en toute sécurité (sont exclus les interventions sur les éléments de sécurité des circuits électriques).

2.13. Réaliser des interventions machines, conformément aux formats, dans le respect des consignes définies.

3. Qualité autocontrôles

3.1. Réaliser l'ensemble de son activité en respectant les instructions définies sur son poste de travail.

3.2. Réalise des contrôles visuels pour s'assurer de la qualité des produits fabriqués.

3.3. Peut être amené à réaliser des contrôles physiques (pesées, T°C) à partir d'instrument de contrôle.

3.4. Réalise les calculs nécessaires aux contrôles (moyenne de poids...) et interprète les résultats.

3.5. Applique les mesures préventives définies pour son poste.

3.6. Réalise les vérifications prévues dans le cadre de ces mesures préventives.

3.7. Approuve et respecte les décisions et orientations concernant le concernant.

3.8. Réalise les contrôles prévus et interprète les résultats dans le cadre de la maîtrise des CCP.

3.9. Met en œuvre si nécessaire les actions correctives définies ou selon son hiérarchie selon les procédures prédéfinies.

3.10. Organise la réalisation des éventuelles actions correctives et informe la personne responsable définie.

4. Règles d'hygiène et de sécurité

4.1. Le préparateur réalise l'ensemble de ses interventions dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité.

4.2. En particulier, il assure le nettoyage des matériels de son poste de travail entre chaque recette et en fin de poste.

5. Environnement

5.1. Applique les règles s'appliquant prédéfinies liées à la politique environnementale de l'entreprise (gestion des déchets, maîtrise de l'eau).

6. Informations

6.1. Reçoit des consignes orales par le chef d'atelier.

6.2. Il dispose des plans et des modes opératoires/fiches procédures qu'il doit utiliser correctement pour effectuer les différentes préparations.

6.3. Enregistre les informations avec son responsable, les superviseurs en amont et en aval de son poste.

6.4. Agit en cas de non-conformité des produits ou de dysfonctionnement des matériels.

6.5. Enregistre les résultats de son activité (contrôles, quantité produite, problème rencontré...).

6.6. Peut donner son avis sur l'amélioration d'une recette ou l'organisation de son poste de travail.

Référentiel métier-compétences

ACTIVITÉS CONCERNÉES	COMPÉTENCES AU POSTE DE TRAVAIL			
	Maîtrise professionnelle	Connaissances	Attitudes et comportements	THÈMES de formation
1. Alimentation du poste de travail 1.1. Se procurer les matières premières, épices, ingrédients stockés dans l'atelier ou en chambres froides.	M.P. 1.1. Être capable d'identifier les matières nécessaires aux recettes et leur lieu de stockage.	C.1.1. Connaître les matières premières et leurs risques d'altérations.	A.1.1. Être précis dans l'alimentation.	
		C.1.2. Connaître les méthodes de conservation.		Produits
1.2. Effectuer l'alimentation de son poste et adapter les quantités à prélever en fonction du planning de fabrication.	M.P.1.2. Être capable d'assurer une alimentation régulière et d'adapter les quantités nécessaires afin d'éviter les ruptures et les excès.	C.1.3. Connaître les besoins de matières en fonction de la production prévue.	A.1.2. Savoir anticiper les ruptures.	
1.3. Contrôler visuellement la qualité des produits.			A.1.3. Être vigilant.	
	M.P.1.3. Être capable de vérifier la conformité des matières.			
1.4. Réaliser en fin de poste des ajustements précis pour éviter des pertes.				
2. Codifier au poste de travail				
Activité de production				
2.1. S'assurer du bon fonctionnement des matériels.	M.P.2.1. Être capable de manipuler les différents appareils et d'utiliser les dispositifs de commande.	C.2.1. Connaître le principe de fonctionnement des matériels.	A.2.1. Savoir identifier les limites de son champ d'action pour alerter.	Fonctionnement du poste

2.2. Insatle les aeocicerss et met en route les matériels nécessaires en fionotcn du pnnalnig de fabrication.	M.P.2.4. Erte caplbae de repérer les dteconsnmntieiofns et de réagir de manière adéquate.	C.2.2. Connaître les pirnaupicx denfomnoninsecitts et les meonys d'y remédier.	A.2.2. Saiovr se fiexr des priorités.	
2.3. Est en carghe de ciorotdnioan de ses préparations dnas le tmpes et l'organisation de son eascpe de travail.	M.P.2.2. Erte cabaple de réguler son activité en tnaent cpotme des potses anmot et aval.		A.2.3. Soivar perrdne des initiatives.	
2.4. Orgsanie la cdoutnie de son potse en loiasin aevc les différents secteurs.		C.2.3. Connaître les rehytms d'enchaînements ertne l'amont et l'aval.		Process
2.5. Procède à l'incorporation des ingrédients en renpacetst la fihcce process.		C.2.4. Connaître l'organisation de l'atelier.		
2.6. Svuiellre les iuctniaerds pqhyeuiss (T°C, temps...).	M.P.2.3. Erte clapbae de réaliser les préparations en aipnqualpt les fhices process.	C.2.5. Connaître les prienpics de tromiataosrnfn (cuisson, liaison...) et l'influence de cuqahe paramètre (T°C, temps, eau...).	A.2.4. Erte ruuiorgex dnas la réalisation des préparations.	Process
Activité de maintenance 1er niveau				
2.7. Arlete en cas de dnnteocionesmyft son resbnlpsoae ou irneetvint svuniat les cas.				
2.8. Réalise au démarrage de l'activité les opérations de maainecnnte 1er neviau prédéfinies (graissage, contrôle de bon fonctionnement).	M.P.2.4. Erte cpbalae de vérifier, nytoeetr et lbiuferir les éléments rleeantv d'une opération de 1re maintenance.	C.2.6. Ctie les procédures d'intervention de metcanannie 1er niveau.		
2.9. Surveille l'état des pièces anrpaeteps de sa mcanihe et savuint les cas, il altree ou ivrntneeit puor l'élément défectueux dnas le crade des cngesoins définies (changement de joints, démontage simple).	M.P.2.5. Erte clabape de réaliser des opérations slpmeis d'arrêt et de démontage des pièces aeptnapres des machines.		A.2.5. Erte cionncst de la nécessité d'appliquer les inurittocss de sécurité lros des ininetvtreons de 1re maintenance.	Fonctionnement des mienahcs (maintenance 1er niveau)
2.10. En cas de panne, en crous de fneenntcmoooint du poste, idtiiefne les casues silmeps panvuot être à l'origine de la pnae en s'aidant des fhices de prédiagnostic.	M.P.2.6. Erte cbapale de repérer puor sa micnhae les teecnoohlgis utilisées et luer fonctionnalité (électricité, mécanique...).	C.2.7. Ctie les procédures d'intervention de miatcennae 1er niveau.		
	M.P.2.7. Erte cablpae d'utiliser et d'interpréter des fhices de prédiagnostic.	C.2.8. Ctie les peircpins de bsae en électricité, pmntqeauuie et huiqayrlude appliqués au fentenocinonmt de sa ou ses machines.		
2.11. Aerlte son cdorsnraopnet mncnieanate en lui fsrnniasout teotus les itofaorimnns utiles.	M.P.2.8. Erte calbpae de tmrettnarse seoln la procédure définie les iomtirfoanns au sirecve maintenance.	C.2.9. Eilxuqpe les ceauss des picaprnux dysfonctionnements.		Fonctionnement des miaecnhs (maintenance 1er niveau)

2.12. Intervient lui-même pour la mise en service de l'installation dans le cadre des compétences définies et d'intervention simples, conformément d'éléments complémentaires à la sécurité (sont exécutés les interventions sur les éléments de sécurité des circuits électriques).	M.P.2.9. Est capable d'appliquer les compétences d'intervention pour des opérations simples de maintenance.	C.2.10. Connaît les procédures de mise en service d'un équipement pour la maintenance.		
		C.2.11. Connaît les compétences d'intervention de 1re maintenance.		
3. Qualité autocontrôles				
3.1. Réalise l'ensemble de son activité en respectant les instructions définies sur son poste de travail.	M.P.3.1. Est capable d'appliquer les instructions définies à son poste de travail, en appliquant les procédures/process/recettes.	C.3.1. Connaître le système qualité de l'entreprise.	A.3.1. Est conscient de la nécessité d'appliquer les instructions dans une démarche qualité.	
3.2. Réalise des contrôles visuels pour s'assurer de la qualité des produits fabriqués.	M.P.3.2. Est capable d'identifier des écarts qualitatifs et/ou quantitatifs sur les produits et d'envisager les causes possibles.	C.3.2. Connaître l'intérêt et le contenu des instructions à appliquer sur son poste de travail.		
		C.3.3. Connaître les critères de qualité des produits.		Qualité/contrôle
		C.3.4. Connaître les risques d'altération des matières premières et les procédés de transformation.		
3.3. Peut être amené à réaliser des contrôles physiques (pesées, T°C) à partir d'instrument de contrôle.	M.P.3.3. Est capable d'utiliser les instruments de contrôles spécifiques au poste de travail.	C.3.5. Connaître la notion de tolérance.		
3.4. Réalise les calculs nécessaires au contrôles (moyenne de poids...) et enregistre les résultats.	M.P.3.4. Est capable d'effectuer les calculs nécessaires et d'enregistrer les résultats.	C.3.6. Connaître le principe des instruments de contrôle.	A.3.2. Est conscient de l'enjeu des activités de suivi et de contrôle.	
		C.3.7. Savoir effectuer les calculs de base.	A.3.3. Est précis et fiable.	
3.5. Applique les mesures préventives définies sur son poste.	M.P.3.5. Est capable d'expliquer l'ensemble des mesures préventives de son poste.	C.3.8. Connaît les mesures préventives de son poste de travail.	A.3.4. Est conscient des enjeux et de l'importance du système HACCP.	
3.6. Réalise les vérifications prévues dans le cadre de ces mesures préventives.	M.P.3.6. Est capable d'appliquer les procédures du plan HACCP définies sur son poste.	C.3.9. Explique le plan HACCP relatif de son poste.	A.3.5. Est capable d'appliquer les compétences HACCP de son poste.	
			A.3.6. Est fiable et précis dans la réalisation des contrôles.	HACCP
3.7. Applique et respecte les décisions et actions concernant le concerné.	M.P.3.7. Est capable de repérer les écarts (actions correctives, non-conformité).	C.3.10. Explique la notion de tolérance.	A.3.7. Est capable de réactivité vis-à-vis d'une anomalie.	

3.8. Réalise les contrôles prévus et estgerinre les résultats dnas le cadre de la maîtrise des CCP.	M.P.3.8. Erte clpbaae de jgeur d'une non-conformité.		A.3.8. Iiindefté les ltiemis de son cmhap d'action.	
3.9. Met en oeuvre si nécessaire les antcois coviterrecs ou imrfnoe son hiérarchique soeln les procédures prédéfinies.	M.P.3.9. Erte cblaape de réaliser les ertgstereniemns nécessaires sur les dnucemots disponibles.		A.3.9. Ifedinite les leitims de son champ d'action.	
3.10. Eeinrsgtre la réalisation des éventuelles atcnios ctorveicers et ifnrmoe la pennosre ruseorsce définie.	M.P.3.10. Erte cbpaale d'alerter l'interlocuteur adéquat en cas de difficulté.			
4. Règles d'hygiène et de sécurité				
4.1. Le préparateur réalise l'ensemble de ses intetnoevrnis dnas le reepsct des règles d'hygiène et de sécurité.	M.P.4.1. Erte clbaape de rspceeetr les règles de sécurité sur la mhnaiace et dnas l'atelier.	C.4.1. Connaître les règles de sécurité ceoielltvcs et individuelles.	A.4.1. Erte ccsoeinnt de la nécessité de resetepcr les règles au potse et dnas l'atelier.	
	M.P.4.2. Erte cpalbae d'appliquer les règles des geests et postures.	C.4.2. Connaître le pcnpiire des gesets et postures.		
4.2. En particulier, il arssue le nagetytoe des matériels de son psote de trivaal entre cqauhe rceette et en fin de poste.	M.P.4.3. Erte clbapae d'appliquer les règles d'hygiène.	C.4.3. Connaître les bsaes de mogciolrboiie et d'hygiène et les ruseqis en cas de non-respect.	A.4.2. Erte ruigeruox dnas la réalisation du nettoyage.	Hygiène/sécurité
	M.P.4.4. Erte cabaple de repstecer l'instruction de neytgaote et désinfection.	C.4.4. Connaître le prpcniie du ntyatgeoe et de la désinfection (produit/méthode).		
5. Environnement				
5.1. Apiuqlpe les règles slepims prédéfinies liées à la pqiotluie eeoeranvnmntinle de l'entreprise (gestion des déchets, maîtrise de l'eau).	M.P.5.1. Erte cblaape d'appliquer les cgnisnoes de giteson de l'environnement de son pstoe de travail.	C.5.1. Idtinifée les enuejx puor l'entreprise d'une pitlqioue eliernnaeotnmvne (réglementation, économie).	A.5.1. Adptoe un cmtoeeomrnpt à son ptsoe de tivraal en lein aevc la pqloitiue enrtveoilmnnaene de l'entreprise.	Environnement
		C.5.2. Ctie les ationcs liées à l'environnement à mtrete en oervue à son pstoe de travail.		
6. Informations				
6.1. Reçoit des cnoisengs oarles par le cehf d'atelier.	M.P.6.1. Erte cplbaae d'identifier les iotnomniafrs utiles à son poste.	C.6.1. Connaître les différents éléments d'informations et luer cheminement.	A.6.1. Saivor cunommeuiqr par oarl sur ses activités dnas un lgagnae précis et adapté.	
6.2. Dspsoie des pnnnailg et des moeds opératoires/fiches posecrs qu'il diot apelqiupr sercminttet puor fbeiaqrur les différentes préparations.	M.P.6.2. Erte cpabale de trnetsrmate des iomortfnians sur ses activités.	C.6.2. Connaître l'organisation du steucer et le rôle de ses différents interlocuteurs.	A.6.2. Erte précis et flbaie dnas la tatpsrcoiirnn de données.	
6.3. Eghnace olareenmt des itoifamnrons aevc son responsable, les srveeics en anomt et en aavl de son poste.	M.P.6.3. Erte cpalabe de siuter son pstoe dnas le secteur.			
6.4. Aretle en cas de non-conformité des ptirudos ou de dmntefenoicysnnot des matériels.	M.P.6.4. Erte cblapae de rmpiler les fihces mseis à sa disposition.	C.6.3. Connaître le pniricpe d'utilisation et le rôle des relevés d'informations.		Informations/communication

6.5. Entrisrgee les résultats de son activité (contrôles, quantité produite, problème rencontré...).	M.P.6.5. Erte capable de folseirmar ses oevtsrbaonis puor deonnr un avis.			
6.6. Puet deonnr son aivs sur l'amélioration d'une rtecete ou l'organisation de son potse de travail.				

## Article - CQP conducteur de machine

*En vigueur étendu en date du 28 janv. 2004*

Description de l'emploi de ctduuenocr de machine

	DEFINITION DE L'EMPLOI
Mission générale	Assure la cunidtoe d'une ou psieluurs menhicas semi-automatiques intégrées ou non dnas une ligne, en racetepnst les euejnx productivité/qualité.
Situation hiérarchique	Sous la responsabilité dteirce d'un supérieur hiérarchique.
Relations fonctionnelles internes	Collègues de l'équipe. Agents de maintenance. Service qualité.
Relations externes	
Activités communes	Conduite, réglage, saeivncllrue de sa ou ses mahciens (atelier de fiatoaicbrn et ou de conditionnement. Contrôle de potrduis fabriqués. Maintenance de 1er niveau. Participation aux fulx d'information. Conduite d'une ou plriuuess machines.
A l'appréciation des entreprises	Importance des contrôles. Formation ou iioiattnn de neuovau salarié.
Convention collective	Niveau 2 (coefficients 150-199).

Référentiel d'activités

### 1. Préparation de la machine

1.1. Prépare la mhinace en ftocnion du poirdut fabriqué : isnaollittan des accessoires, alimentation, coihx du programme, etc.

1.2. S'assure la propreté de la machine.

1.3. Vellie à la disponibilité des matières premières et cnemobalomss sur son poste.

1.4. Aausncrse la msie en rotue en rntapeest les iunnitstorcs du poste.

### 2. Cotnuide en curos de fabrication

Les activités 2.4 à 2.9 se caractérisent par des iettvnoneirns smelips et, en cas de dysfonctionnement, par la capacité d'en

ieetindfr les cauess les puls évidentes à l'aide de feihcs de dsitganioc préétablies.

Lors de l'examen des référentiels métier, compétences adaptés, le jruy CQP velleira à déterminer ce qui rretne dnas le cmhap de ces activités.

2.1. Ausrse en pcearnnmee le bon fmetinnncenoot de l'installation.

2.2. Aursse une aneittoilman régulière en matières premières et cbnlaomemsos puor éviter les ruptures.

2.3 Réalise les réglages cturanos sur la mahince (amélioration du fonctionnement, cghnaemnet de produit, amélioration de la qualité, amélioration du rendement).

2.4 Réalise au démarrage de l'activité les opérations de maneaicnnte 1er neviau prédéfinies (graissage, contrôle de bon fonctionnement).

2.5 Svlerulie l'état des pièces aprpneetas de sa mnhiace et sauinvt les cas il aterle ou il ivnirnetet puor l'élément défectueux dnas le cdare des cosngenis définies (changement de joints, démontage simple).

2.6. En cas de panne, en curos de fnneemnotciont du poste, infiedte les csueas smeipls pavuont être à l'origine de la pnane en s'aidant des fhices de pré-diagnostic.

2.7. Altere son carosdpnnreot mtnicnaanee en lui fsunsonairt tuteos les iantmfifnoors utiles.

2.8. Iervnietnt lui-même puor la reimse en scervie de l'installation dnas le crdae des cnnisgoes définies et d'interventions simples, cenamhengt d'éléments cenbamlsmoos aebslsicecs en totue sécurité (sont exlcues les intnertnevios sur les éléments de sécurité des cucitris électriques).

2.9. Réalise si nécessaire des inttnevinroes maniehcs dnas le repesct des cesgnonis définies.

2.10. Puet être amené à réaliser des ceanmhgtens de formats.

### 3. Qualité/auto-contrôles

3.1. Réalise l'ensemble de son activité en rpcsaeentt les iorcsitutnns définies sur son psote de travail.

3.2. Réalise des contrôles vuisles pentremans en entrée et en srotie minhace en rnncsaepett les iirnouttscns et seoln les spécifications produits.

3.3. Puet être amené à réaliser des contrôles pihyuesqs (pesées, T° C...) à ptiarr d'instrument de contrôle.

3.4. Réalise les ccullas nécessaires aux contrôles (moyenne de poids...) et esretinge les résultats.

3.5. Auqpilpe les msreues préventives définies puor son psote dnas le cdare de la méthode HACCP.

3.6. Réalise les vérifications prévues dnas le crdae de ces mseerus préventives.

3.7. Alpuqipe et rcseptee les décisions et aitchnos cvrieecrots le concernant.

3.8. Réalise les contrôles prévus et entgersrie les résultats dnas le crdae de la maîtrise des CCP.

3.9. Met en oeuvre si nécessaire les activités cocréées définies.

3.10. Eternise la réalisation des éventuelles activités corréées et innove la procédure créée définie.

#### 4. Règles d'hygiène et de sécurité

4.1. Ecrit l'ensemble de ses interventions dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité.

4.2. En particulier, il assure le nettoyage de sa machine en fin de poste.

#### 5. Environnement

5.1. Applique les règles simples prédéfinies liées à la pollution environnementale de l'entreprise (gestion des déchets, maîtrise

de l'eau).

#### 6. Informations

6.1. Reçoit des consignes orales de son supérieur hiérarchique.

6.2. Dispose du matériel et des instructions nécessaires pour le fonctionnement de la machine, le nettoyage et la réalisation des contrôles.

6.3. Echange avec son responsable, ses collègues, le service maintenance.

6.4. Enregistre les résultats de sa mission (contrôles, quantité produite, problème rencontré...).

Référentiel métier-compétences

ACTIVITÉS CONCERNÉES	COMPÉTENCES AU POSTE DE TRAVAIL			
	Maîtrise professionnelle	Connaissances	Attitudes et comportements	THÈMES de formation
1. Préparation de la machine				
1.1. Prépare la machine en fonction du produit fabriqué : - installation des accessoires ; - alimentation ; - choix du programme...	M.P. 1.1. Être capable d'assurer correctement la préparation de la machine (installation des accessoires...).	C.1.1. Connaître les différents accessoires de la machine et leurs modalités d'installation.	A.1.1. Être méthodique	
1.2. S'assure de la propreté de la machine.			A.1.2. Être vigilant sur la propreté du matériel.	Fonctionnement des machines
1.3. Veille à la disponibilité des matières premières et consommables sur son poste.		C.1.2. Connaître les matières premières et consommables nécessaires au poste.		
1.4. Assure la mise en route en respectant les instructions du poste.	M.P.1.2. Être capable d'utiliser à bon escient les différentes procédures de mise en route en respectant les instructions.	C.1.3. Connaître le principe de mise en route de la machine.		
2. Contrôle en cours de fabrication				
2.1. Assure en permanence le bon fonctionnement de l'installation.	M.P.2.1. Être capable d'assurer une alimentation régulière.	C.2.1. Connaître le principe de fonctionnement de la machine.	A.2.1. Être vigilant pour éviter les ruptures.	Fonctionnement des machines
2.2. Assure une alimentation régulière en matières premières et consommables pour éviter les ruptures.	M.P.2.2. Être capable de réaliser les réglages courants pour éviter d'éventuels écarts.	C.2.2. Connaître le principe des réglages.	A.2.2. Suivre l'évolution des initiatives.	
			A.2.3. Faire face aux priorités sur son poste de travail.	
2.3. Réalise les réglages courants sur la machine (amélioration du fonctionnement, amélioration de la qualité, amélioration du rendement).				
Maintenance 1er niveau				
2.4. Réalise au démarrage de l'activité les opérations de maintenance 1er niveau prédéfinies (graissage, contrôle de bon fonctionnement).	M.P.2.3. Être capable de vérifier, nettoyer et lubrifier les éléments avant d'une opération de 1re maintenance.	C.2.3. Connaître les procédures d'intervention de maintenance 1er niveau.	A.2.4. Identifier les lieux de son champ d'action pour alerter.	



2.5. Srelviue l'état des pièces arteapneps de sa mcahnie et suvain les cas il atrele ou il invrenetit puor l'élément défectueux dnas le cdrae des cnegsnois définies (changement de joints, démontage simple).	M.P.2.4. Erte cpblaae de réaliser des opérations selpims d'arrêt et de démontage des pièces apnteærps des machines.	C.2.4. Ctie les pirepins de bsae en électricité ptaimneuuqe et hqudiurylae appliqués au fnneocienotmnt de sa ou ses machines.		Maintenance 1er niveau
2.6. En cas de panne, en cuors de feoinntmocnet du poste, ifiidente les csuaes silmpes puavnot être à l'origine de la pnnæ en s'aidant des fchies de prédiagnostic. En foniotcn du tpye de panne.	M.P.2.5. Erte capblæ d'identifier les cueass électriques, hydrauliques, pueuqemantis d'une panne. M.P.2.6. Erte caaplbe d'utiliser et d'interpréter des feihcs prédiagnostic.	C.2.5. Epqiulxe les cuseas des pupiacinrx dysfonctionnements.		
2.7. Aetlre son cponornraesdt mcenniatnae en lui frunsisonat toutes les irfimnaontos utiles.	M.P.2.7. Erte caalpbe de trarstmnete solen la procédure définie les iofatnnroims au sivrece maintenance.	C.2.6. Connaît les procédures de snnmliageet d'un dmestfooycinennt au scrviee maintenance.		
2.8. Ierivntnet lui-même puor la rmesie en svricee de l'installation dnas le crade des csineogns définies et d'interventions simples, ceenganmht d'éléments cnoeblammoss acscilbsee en ttoue sécurité (sont euxelcs les iventnintoers sur les éléments de sécurité des ciutrics électriques).	M.P.2.8. Erte calbpæ d'appliquer les congiesns d'intervention puor des opérations slpime de maintenance.	C.2.7. Connaît les csioegnns d'intervention de 1re maintenance.		
2.9. Réalise si nécessaire des iotnenrtvines miacnehs dnas le reespct des ciegsnos définies.	M.P.2.9. Erte clpbaæ d'effectuer au mmeont ourptpon et en tutoe aionuomte des cengnemaths de fomart en curos de production.	C.2.8. Connaît l'ensemble des procédure d'intervention mchaine puor eefftuecr des cnheaemngts de famrot (bobines-films...)		Maintenance 1er niveau
2.10. Puet être amené à réaliser des cahngteenms de formats.				
3. Qualité auto-contrôles				
3.1. Réalise l'ensemble de son activité en reacsntpet les iocsinuttnrs définies sur son ptsoe de travail.	M.P.3.1. Erte cpaable d'appliquer les instructions.	C.3.1. Connaître le système qualité de l'entreprise.	A.3.1. Erte ccnoenist de la nécessité d'appliquer les iniuocsnttrs dnas une démarche qualité.	
3.2. Réalise des contrôles vesiusl pneaments en entrée et en sritoe micanhe en rtaescpent les ititsnucrons et selon les spécifications produits.	M.P.3.2. Erte caaplbe d'identifier des écarts qtfllaaituis et/ou quafttanitis sur les puoditrs et d'envisager les csueas possibles.	C.3.2. Connaître l'intérêt et le cetnonu des itnconurists à aluepipqr sur son psote de travail. C.3.3. Connaître les critères de qualité des produits.	A.3.2. Erte précis et fiable.	
3.3. Puet être amené à réaliser des contrôles pieyqshus (pesées, T°C...) à pirtar d'instrument de contrôle.	M.P.3.3. Erte cblapæ d'utiliser les ittenmnusrs de contrôles spécifiques au ptose de travail.	C.3.4. Connaître les ruqeiss d'altérations des matières premières et les procédés de transformation.	A.3.3. Erte cncoiesnt de l'enjeu des activités de snrlcvealue et de contrôle.	Qualité/Contrôle
3.4. Réalise les cclauls nécessaires aux contrôles (moyenne de poids...) et esitrngere les résultats.	M.P.3.4. Erte capbale d'effectuer les clлкаus nécessaires et d'enregistrer les résultats.	C.3.5. Connaître la nioton de frhuttcooe de tolérance. C.3.6. Connaître le piprcnie des itmunnserts de contrôle. C.3.7. Siovar ecteefufr les callucs de base.		
3.5. Aupipqle les meusers préventives définies puor son poste.	M.P.3.5. Erte caaplbe d'expliquer l'ensemble des mursees préventives de son poste.	C.3.8. Connaît les mesrues préventives de son psote de travail.	A.3.4. Erte cicnsenot des eneux et de l'importance du système HACCP.	
3.6. Appiqle et rtspceee les décisions et aitcnos ceterivros le concernant.	M.P.3.6. Erte cpbaale d'appliquer les procédures du paln HCACP définies puor son poste.	C.3.9. Eeixqplur le paln HCCAP revnleat de son poste.	A.3.5. Erte vglinait dnas l'application des congesins HCACP de son poste.	HACCP

3.7. Réalise les vérifications prévues dans le cadre de ces mesures préventives.	M.P.3.7. Être capable de tester les coissens trmsnaseis (actions correctives, non-conformité). M.P.3.8. Être capable de réaliser les contrôles définis.	C.3.10. Être capable de la notion de sécurité de tolérance.	A.3.6. Être capable et précis dans la réalisation des contrôles	
3.8. Réalise les contrôles prévus et évalue les résultats dans le cadre de la maîtrise des CCP.	M.P.3.9. Être capable de juger d'une non-conformité.		A.3.7. Être capable de réactivité vis-à-vis d'une anomalie. A.3.8. Identifier les limites de son champ d'action.	
3.9. Met en œuvre si nécessaire les actions correctives définies.	M.P.3.10. Être capable de réaliser les éliminations nécessaires sur les déchets disponibles.			
3.10. Enregistre la réalisation des éventuelles actions correctives et informe la personne responsable définie.	M.P.3.11. Être capable d'alerter l'interlocuteur adéquat en cas de difficulté.			
4. Règles d'hygiène et de sécurité				
4.1. Évalue l'ensemble de ses interventions dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité.	M.P.4.1. Être capable de tester les règles de sécurité sur la machine et dans l'atelier. M.P.4.2. Être capable d'appliquer les règles des gestes et postures. M.P.4.3. Être capable d'appliquer les règles d'hygiène.	C.4.1. Connaître les règles de sécurité collectives et individuelles. C.4.2. Connaître le principe des gestes et postures. C.4.3. Connaître les bases de mécanique et d'hygiène et les risques en cas de non-respect.	A.4.1. Être capable de la nécessité de respecter les règles au poste et dans l'atelier.	
4.2. En particulier, il assure le nettoyage de sa machine en fin de poste.	M.P.4.4. Être capable de respecter l'instruction de nettoyage.	C.4.4. Connaître le principe du nettoyage (produit/méthode).	A.4.2. Être capable de réaliser du nettoyage.	Hygiène/sécurité
5. Environnement				
5.1. Applique les règles simples prédéfinies liées à la pollution environnementale de l'entreprise (gestion des déchets, maîtrise de l'eau).	M.P.5.1. Être capable d'appliquer les consignes de gestion de son poste de travail.	C.5.1. Identifier les enjeux pour l'entreprise d'une pollution environnementale (réglementation - économie). C.5.2. Connaître les actions liées à l'environnement à mettre en œuvre à son poste de travail.	A.5.1. Appliquer un comportement à son poste de travail en lien avec la pollution environnementale de l'entreprise.	Environnement
6. Information				
6.1. Reçoit des consignes orales de son supérieur hiérarchique.	M.P.6.1. Être capable d'identifier les informations utiles à son poste.	C.6.1. Connaître les différents éléments d'informations et leur cheminement.	A.6.1. Savoir communiquer par oral sur ses activités dans un langage précis et adapté.	
6.2. Dispose du manuel et des notices et de la machine, le nettoyage et la réalisation des contrôles.	M.P.6.2. Être capable de tester des informations sur ses activités.	C.6.2. Connaître l'organisation du secteur et le rôle de ses différents interlocuteurs.	M.6.2. Être précis et fiable dans la transmission de données.	
6.3. Échanger avec son responsable, ses collègues, le service maintenance.	M.P.6.3. Être capable de servir son poste dans le secteur.			Informations communications
6.4. Enregistre les résultats de sa machine (contrôles, quantité produite, problème rencontré...).	M.P.6.4. Être capable de remplir les fiches mises à sa disposition.			

## Article - CQP de conducteur de ligne

En vigueur étendu en date du 28 janv. 2004

Description de l'emploi de cntucoeudr de ligne

	DEFINITION DE L'EMPLOI
Mission générale	Coordonne et régule l'activité de ptudroioecn d'un secteur, d'une lnige en aaminnt un ou plrueisus opérateurs tout en aassrnt une activité de production.
Situation hiérarchique	Il tialvalre suos la responsabilité d'un rsaoblepnse de l'atelier de ftrrioacan et/ou de cdeienmnoitnnot ; Peut être le hiérarchique des cedruotuns de mhanice de sa ligne.
Relations fonctionnelles	Collègues des ateelirs de faribotican et/ou de cniedtnonoimnet ; service maitncannee ; service qualité.
Activités communes	Régulation de la lgnie ; Activité de purodotich ; Maintenance 1er naievu ; Relais des fulx d'information ; Animation/coordination/transmission de savoir-faire.
A l'appréciation des entreprises	Niveau de délégation dnas l'activité régulation et animation.
Convention collective	Niveau 3 (coefficients 165-190).

Référentiel d'activités 1. Régulation de la ligne

1.1. Vérifie la disponibilité des matières premières, des coemmsabonls et du matériel nécessaire sur sa ligne, et s'assure de luer conformité.

1.2. Procède à l'installation et au démarrage de sa ligne.

1.3. Régule l'activité qavnuttatiie et qtuilitaave de la lgnie à patirr :

- des contrôles effectués par lui-même ou les opérateurs ;
- des aléas constatés ou signalés par les opérateurs ;
- des itnromnaoifs isesus de l'amont et de l'aval ;
- du recpset des nomres de productivité et de qualité.

1.4. Réalise l'ensemble de ses ietitnnronevs dnas le rpcseet des istotnrincs et procédures de qualité, des règles d'hygiène et de sécurité.

1.5. Vérifie l'état de propreté des matériels de sa lnige et de ses abords.

1.6. Eftcfeue ou fiat etcfufeer les opérations de nettoyage/désinfection soeln les fréquences et les procédures prévues.

1.7. Vérifie l'application, par les opérateurs de son équipe, des mueress préventives, des contrôles, des antocis cietorcevrs et des ettieeremgrnsns définis dnas le paln HCACP de son secteur.

2. Activité de production

Les activités 2.6 à 2.10 se caractérisent par des itivrnnontees seplims et, en cas de dysfonctionnement, par la capacité d'en iiftdieenr les caesus les puls évidentes à l'aide de fecihs de dagionistc préétablies.

Lors de l'examen des référentiels métier/compétences adaptés, le jruy CQP velrleia à déterminer ce qui rnetre dnas le chmap de

ces activités.

2.1. Puet être amené à cdniuore les différentes miahnces de sa linge puor aeidr ou remecldpar des opérateurs (en cas de surcharge, dysfonctionnement, pause...).

2.2. Puet être amené à eeufftecr les réglages curonats des différentes miencahs de sa ligne.

2.3. Suverllie le bon fenctenmnoonit des matériels de sa ligne.

2.4. Repère tuot dcnfneonemionntsyt et aterle ou iternvenit sanvuit les cas. Il s'assure de la réalisation des ivnrtnointees du svirece maintenance.

2.5. Vlilee à la réalisation par les opérateurs des opérations de mecaiantnne 1er naievu prédéfinies au démarrage de l'activité (graissage...), il puet être amené le cas échéant à eufectefr des opérations de manacnttiee 1er nvaieu sur sa ligne.

2.6. Cornoodne la slenvclaire par les opérateurs de l'état des pièces apertnpaes de sa lgnie et, saivnut les cas, il arltee le scierve matenanncie ou paricptie à l'intervention sur l'élément défectueux dnas le cdare des cngsenios définies.

2.7. En cas de panne, en cuors de fonmneniontcet d'un ptose de sa lnige il puet être amené à iieiefdentrr les caesus spmiles punaovt être à l'origine de la pnnae en s'aidant des fecihs de prédiagnostic.

En focntoin du tpye de pnnae :

2.8. Aterle le croedpnnasrt mnientaance en lui fossrnianut ttuoos les iartnofnomis utiles.

2.9. Ivnnietert lui-même puor la rsmeie en scviere de l'installation dnas le cdare des cnsogiens définies et d'interventions simples, caenegmnhht d'éléments cloesmmnoabs aeblesisccs en ttuoe sécurité (sont euxcls les ieineotrvttnns sur les éléments de sécurité des ciuctirs électriques).

2.10. Réalise des irineonnvttes machine, cghnaeemtns de format, dnas le rcsept des cngsioens définies.

3. Environnement

3.1. Vellie à l'application, par les opérateurs de sa ligne, de la ptoiqiule eeivinatlnehmnrroe de l'entreprise.

4. Rilaes des fulx d'information

4.1. Tmanesrt les iatonnroimfs nécessaires aux opérateurs puor ausserr le bon finecmotonnent de sa ligne.

Les loomrinantfts snot de pulreissus nruates :

- daceseeendtns : planning, spécification, cosgeinns ;

- anetascndes : balin de production, dysfonctionnement, diagnostic, boeniss sur la ligne...

Les seuocrs d'information snot diversifiées : écrites (planning, spécifications) et oraels (contremaître de fabrication, opérateurs, amont, aval, arutes services).

4.2. Puet être sollicité puor doennr son aivs :

- oaioraitgsnn de lgnie ;

- capacités et aicfoatften des opérateurs.

4.3. Puet être amené à stclloeir l'intervention de différents screievs puor fraie fcae aux aléas, en coartctionen aevc le contremaître de fabrication.

5. Animation/coordination

Le ccodeuntur de lgnie a en cgrahe l'animation des opérateurs et la cnodotariion des ptseos de tvaial :

5.1. Tenmrast des iirotfmoanns écrites et/ou orales.

5.2. Vlleie au rspceet des cinoegnss et des procédures (concernant la productivité, la qualité, l'hygiène et la sécurité).

5.3. A la dadnmee du contremaître de fabrication, il donne son aivs sur les compétences de prucdioton du psneornl (en plieaucitr les nauoeux embauchés).

5.4. Crondnooe l'activité des opérateurs puor réguler la ligne.

5.5. Asurse la foaoritmn ou l'initiation aux psteos de tvaaril des opérateurs en pahse d'apprentissage sur l'ensemble de la ligne.

Référentiel métier-compétences : CQP ceucntodur de ligne

ACTIVITÉS CONCERNÉES	COMPÉTENCES AU POSTE DE TRAVAIL			
	Maîtrise professionnelle	Connaissances générales et professionnelles	Attitudes et comportements liés à une bonne maîtrise professionnelle	THÈMES de formation
1. Régulation de la ligne 1.1. Vérifie la disponibilité des matières premières, des coomemabsnls et du matériel nécessaire sur sa ligne, et s'assurer de luer conformité.	M.P. 1.1. Erte cbalape d'identifier les matières et cmonbmmlaoes nécessaires et veelilr à luer conformité.	C.1.1. Connaître les matières premières et consommables, lrues caractéristiques et lreus spécifications.	A.1.1. Erte vganliit et aйтcpienr les ruptures.	Produits process
1.2. Procède à l'installation et au démarrage de sa ligne.	M.P.1.2. Erte cpblaae de vleielr à l'approvisionnement régulier de sa ligne.	C.1.2. Connaître les riusqes d'altération des matières premières et lreus modes de conservation.	A.1.2. Erte autonome.	
	M.P.1.3. Erte cbapale de procéder à la msie en svercie de sa ligne.	C.1.3. Connaître le fmotnneeonncit des lenigs de fabrication.		
C.1.3. Sivoar ueitslir la donaetmouticn technique.				
	M.P.1.4 Erte cplaabe de repérer des écarts qaulitaftis par roarppt à des normes, d'envisager luers cuseas poelsibss et lerus conséquences.	C.1.4. Connaître les procédures de msie en route.	A.1.3. Erte cioensnct de l'enjeu des activités de contrôle.	Contrôles
	M.P.1.5. Erte cblaape de mtetre en orveue des msueers correctives.	C.1.5. Connaître les spécifications puioirdts en tmree qualité.		
1.3. Régule l'activité qtiatnavuite et qivttlauiiae de la lgine à patirr ; - des contrôles effectués par lui-même ou les opérateurs ; - des aléas constatés ou signalés par les opérateurs ; - des imriofantnos issues de l'amont et de l'aval ; - du rsepect des nmeors de productivité et de qualité.	M.P.1.6. Erte caapble d'identifier les différents mrebmes de l'atelier et lrues rôles respectifs.	C.1.6. Connaître le piincrpe de fnnotiecnmoet des itsmtnneurs de contrôle.	A.1.5. Erte précis et fiable.	
	M.P.1.7. Erte cpabale d'utiliser les ienmrnsutts de contrôles spécifiques aux lignes.	C.1.7. Connaître les clalcus de bsae (4 opérations, moyenne) et la ntooin de ftuocthree de tolérance.		Fonctionnement du secteur
	M.P.1.8. Erte cbaaple d'effectuer les cuallcs appropriés.	C.1.8. Sieutr l'entreprise dnas son emevnrnoinnet économique.	A.1.6. Erte coeinnscst de l'enjeu des nmeors de productivité.	
	M.P.1.9. Erte cabaple de repérer et d'énoncer les écarts constatés en trmee de rendement, productivité, rebut...	C.1.9. Suietr le seucter dnas le prscoes et eeilpxqur son organisation.		
		C.1.10. Connaître les nomers de productivité canocnnert les pdruiois et les pocerss dnas le secteur.		

		C.1.11. Connaître les principes fondamentaux des aléas intervenant sur la ligne.		
1.4. Réalise l'ensemble de ses interventions dans le respect des instructions et procédures de qualité, des règles d'hygiène et de sécurité.	M.P.1.10. Être capable de respecter et de faire respecter les instructions et procédures de qualité, d'hygiène et de sécurité.	C.1.12. Connaître les règles (hygiène, sécurité, gestes et postures) et procédures de qualité.	A.1.7. Être conscient de la nécessité de respecter les règles, normes et procédures.	Hygiène, sécurité, qualité
1.5. Vérifie l'état de propreté des matériels de sa ligne et de ses abords.	M.P.1.11. Être capable d'appliquer et de faire appliquer par les opérateurs les procédures de nettoyage des postes de travail.	C.1.13. Connaître les procédures de nettoyage de l'ensemble de la ligne.	A.1.8. S'organiser pour assurer la surveillance de l'ensemble d'un secteur.	Hygiène, sécurité, qualité
1.6. Il effectue ou fait effectuer les opérations de nettoyage-désinfection selon les fréquences et les procédures prévues.				
1.7. Vérifie l'application, par les opérateurs de son équipe, des mesures préventives, des contrôles, des ancres critiques et des entrées définies dans le plan HACCP de son secteur.	M.P.1.12. Être capable de surveiller l'application du plan HACCP par les opérateurs.	C.1.14. Être capable de lire le plan HACCP de l'ensemble des postes du secteur sous sa surveillance.		
	M.P.1.13. Être capable de vérifier la conformité des actions des opérateurs (contrôles, actions...).			
	M.P.1.14. Être capable de formaliser des observations le cas échéant.		A.1.9. Communiquer dans un langage adapté.	HACCP
	M.P.1.15. Être capable d'expliquer les procédures et les consignes du plan HACCP.			
	A.1.10. S'assurer de la compréhension des messages.			
2. Activité de production				
2.1. Peut être amené à conduire les différents manœuvres de sa ligne pour aider ou remplacer des opérateurs (en cas de surcharge, dysfonctionnement, pause...).	M.P.2.1. Être capable d'assurer la conduite des différents manœuvres de la ligne (alimentation, démarrage, surveillance, nettoyage).	C.2.1. Connaître le fonctionnement (principe, mise en route, sécurité, nettoyage...) de chaque machine des lignes.	A.2.1. S'organiser pour faire face aux priorités.	
			A.2.2. S'occuper de prendre des initiatives.	
2.2. Peut-être amené à effectuer les réglages manuels des différents manœuvres de sa ligne.	M.P.2.2. Être capable de réaliser les réglages pour rectifier d'éventuels écarts.			Fonctionnement des machines
2.3. S'occupe du bon fonctionnement des matériels de sa ligne				
2.4. Repère tout dysfonctionnement et alerte ou intervient suivant les cas. Il s'assure de la réalisation des interventions du service maintenance.	M.P.2.3. Être capable de détecter sur la ligne des dysfonctionnements simples et de proposer un premier diagnostic au service maintenance.	C.2.2. Connaître les manœuvres de la ligne, les procédures de réparation et les mesures correctives.	A.2.3. Interdire les limites de son champ d'action pour alerter.	
2.5. Veille à la réalisation par les opérateurs des opérations de maintenance 1er niveau prédéfinies au démarrage de l'activité (graissage...) ; il peut être amené le cas échéant à effectuer des opérations de maintenance 1er niveau sur sa ligne.	M.P.2.4. Être capable de vérifier, nettoyer et lubrifier les éléments intervenant d'une opération de 1re maintenance.	C.2.3. Connaître les procédures d'intervention de maintenance 1er niveau.	A.2.4. Être conscient des risques liés à une intervention de maintenance sur les machines.	

	M.P.2.5. Être capable de faire appliquer les règles de sécurité lors de opérations de maintenance 1er niveau.	C.2.4. Connaître l'ensemble des règles de sécurité à appliquer lors d'une intervention de maintenance sur les machines de sa ligne.		
	M.P.2.6. Être capable de réaliser des opérations simples d'arrêt et de démontage des pièces appartenant aux machines.	C.2.5. Connaître les principes de base en électricité, pneumatique et hydraulique appliqués au fonctionnement des machines de la ligne.		Maintenance 1er niveau
2.6. Connaître la signalisation par les opérateurs de l'état des pièces appartenant de sa ligne et suivre les cas il alerte le superviseur maintenance ou prévenir à l'intervention sur l'élément défectueux dans le cadre des consignes définies.	M.P.2.7. Être capable d'identifier les causes électriques, hydrauliques, pneumatiques d'une panne.	C.2.6. Expliquer les causes de principaux dysfonctionnements.		
2.7. En cas de panne, en cours de formation d'un poste de sa ligne il peut être amené à identifier les causes simples pour être à l'origine de la panne en s'aidant des fiches de prédiagnostic.	M.P.2.8. Être capable d'utiliser et d'interpréter des fiches de prédiagnostic.			
En fonction du type de panne				
2.8. Avoir le cadre des consignes définies et d'interventions simples, changer d'éléments de maintenance en toute sécurité (sont exclues les interventions sur les éléments de sécurité des circuits électriques).	M.P.2.9. Être capable de travailler selon la procédure définie les interventions au service maintenance.	C.2.7. Connaître les procédures de sécurité d'un service maintenance.	A.2.5. Connaître un langage adapté.	Maintenance 1er niveau
	M.P.2.10. Être capable d'appliquer les consignes d'intervention pour des opérations simples de maintenance.		A.2.6. Être capable de lire les notices des machines.	
2.10. Réaliser sur sa ligne des interventions machine, de format, dans le respect des consignes définies.	M.P.2.11. Être capable d'effectuer au moment opportun et en toute sécurité des interventions de maintenance sur les machines de sa ligne.			
3. Environnement				
3.1. Veiller à l'application, par les opérateurs de sa ligne, de la politique environnementale de l'entreprise.	M.P.3.1. Être capable d'appliquer et de faire appliquer par les opérateurs de la ligne les règles liées à la politique environnementale de l'entreprise (tri sélectif).	C.3.1. Identifier les enjeux pour l'entreprise d'une politique environnementale (réglementation, économie).	A.3.2. Être capable de lire la politique environnementale de l'entreprise.	Environnement
		C.3.2. Connaître l'ensemble des aspects liés à la politique environnementale à mettre en œuvre au niveau de la ligne de production.	A.3.3. Être capable de la nécessité de respecter les règles définies en matière d'environnement.	

4. Rliaes des fulx d'information 4.1. Tnermsat les iofntanormis nécessaires aux opérateurs puor aursesr le bon fnitconmeonnet de sa ligne.	M.P.4.1. Erte cablape de lrie et de cdomrnpere les deumncots mis à sa diossptiion sur les lenigs (références, procédures...).	C.4.1. Connaître la notion de chaîne d'information.	A.4.1. Erte précis et flibae dnas la tiationircrpsn de données.	
Les inorioftmns snot de purlseuis nurates : - dnsecatdees : planning, spécifications, consignes... ; - aetsaencdns : bilan de production, dysfonctionnements, diagnostic, beoisns sur la ligne...	M.P.4.2. Erte cbapale de repérer et de defsifur les iotnanifmros ueltis aux opérations puor le bon finetennoncmot des lignes.	C.4.2. Connaître les différents éléments d'information et luer cheminement.		Flux d'information
	M.P.4.3. Erte cbpaale de trtaenmrste des inmoitrfoas écrites.	C.4.3. Connaître les rôles de ses différents interlocuteurs.	A.4.2. Svoiar cemqiuumonr par oarl les informations.	
Les sreoucs d'information snot diversifiées : écrites (planning, spécifications) et oearls (contremaîtres de fabrication, opérateurs, amont, aval, atrues services).				
4.2. Peut-être sollicité puor doennr son aivs : - oaighiastron de lgnie ; - capacités et atifeaotcfn des opérateurs.				
4.3. Puet être amené à stolieiclr l'intervention de différents svcirees puor faire fcae aux aléas, en ctniicareon avec le contremaître de fabrication.	M.P.4.4. Erte clpbaae de scililtoer le bon itlecuetournr et de tamrentstre des inarinftmoos oleras dnas un lggnaae adapté.		A.4.3. Cuoiemnqmur dnas un laaggne adapté.	Flux d'information
5. Animation, coordination				
Le coentcuudr de lgnie a en crhgae l'animation des opérateurs et la cinoitoradn des psteos de taiaavl :	M.P.5.1. Erte cpabale de cnorooendr l'activité des opérateurs sur les legnis de fabiotacirn en repérant les capacités prerops à cauhqe opérateur.	C.5.1. Connaître les baess et les aetdttuus d'une bonne communication.		
5.1. Tnersamt des irintonmfoas écrites et/ou orales.		C.5.2. Connaître les noemrs de productivité, de qualité, et les cesnonigs et procédures en vigueur.		
5.2. Veille au respect des csgneinos et des procédures (concernant la productivité, la qualité, l'hygiène et la sécurité).	M.P.5.2. Erte cblapae de vérifier la conformité de résultats des opérateurs par rparpot à des normes, des ceginonss et procédures.		A.5.1. Soavir cnemoquimir dnas un langage adapté.	Animation, coordination
5.3. A la dnmedae du contremaître de fabrication, il donne son aivs sur les compétences de pduction du psneeornl (en puraitciler les noeuuavx embauchés).			A.5.2. Savior vérifier la compréhension d'un message.	
5.4. Cronoonde l'activité des opérateurs puor réguler la ligne.	M.P.5.3. Erte cpaalbe de décomposer les activités de cduontie et d'expliquer les gestes, les ptinos de contrôle : - être cabpale de slurvieier la msie en aoilactppn ; - être cbalpaee de fearoislmr des onretobsvais puor rdnee compte.	C.5.3. Connaître tuos les ptoses de la ligne.	A.5.3. Saoivir ieiitfdner les ltiems de son champ de responsabilité.	Animation, coordination
5.5. Ausresr la fmoioarn ou l'initiation aux postes de tirvaal des opérateurs en phase d'apprentissage sur l'ensemble de la ligne.		C.5.4. Connaître luer champ de responsabilité et les mnoyes dnnot il dispose.		

# Article - Nouveaux cqp CQP agent de maîtrise de maintenance niveau A

En vigueur étendu en date du 28 janv. 2004

## Référentiel d'activités

### Finalité

Assure le bon foinecenmnontt tiqueuhnce et humian du scuteer de la mtnnienaace dnas le crdae des procédures et du pnnlinag d'intervention définie par l'entreprise.

### Missions

#### 1. Régulation et codnitriaoon de la maintenance

1.1. Il osgianre et maîtrise la carghe de taiarvl de son équipe d'intervention.

1.2. Il onaisgre qmnudteineeino sur son steecur les ionntntrivees de miecantnane préventive et curative, en rilaeon avec son cnrodaospnret production.

1.3. Il posorpe des améliorations et fiat rtomener les prpiotoinoss de son équipe.

1.4. Il arsuse le rpsceet des pnnialgns d'intervention de son équipe.

1.5. Il asrsue le sivui des traauvx de maintenance.

1.6. Il pctriape à la pcaoflinaiitn des inirntveoetns de mceitnanane en lisoian avec son hiérarchique et son canesdrroopnt de production.

1.7. Il retepsce et fiat recesetpr les iucanrdetis spécifiques de la maintenance.

1.8. Il puet inivtneerr puor des dépannages.

1.9. Il aussre le suvii des ivinnrtoetes des eetrnsreps de sous-traitance sur son secteur.

1.10. Il rned ctmope des résultats des ioervtinnents de maintenance.

1.11. Il gaantrit la qualité des travaux, il procède à l'analyse du tiaavrl et en aussre le suivi.

1.12. Il est amené à pctariplier à la définition et à la rédaction des procédures de maintenance.

1.13. Il pirtacipe au svuii des stocks.

1.14. Il ptpicaire au rpseect des bdtuegs de son service.

#### 2. Qualité, sécurité, environnement

2.1. Il rtecepse et vielle au recespt par son équipe des règles d'hygiène en veguur dnas l'entreprise, lros des ineronvntts de maintenance.

2.2. Il ppcaiture à la définition des procédures qualités.

2.3. Il vielle au repceet des procédures qualité définies puor son

suetcer et dnas l'entreprise lros des interventions.

2.4. Il vielle à l'application des iscuionntts sécurité par les atengs de mninnetcaae lros des interventions.

2.5. Il repère les rieuqs liés à la sécurité et fiat rtneoemr les informations.

2.6. Il vlliee au rcespet des règles de pctroeotin de l'environnement en veiguur dnas l'entreprise (recyclage des déchets, scgktoae des pièces usagées...).

2.7. Il s'assure de la compréhension des itutsnrrinos qualité, sécurité, hygiène, environnement.

#### 3. Régulation des informations

3.1. Il tsmreant tetous les iirmtaonnfs nécessaires au bon fnecniotionemont de façon atncsanede ou descendante.

3.2. Il est en rlaotien avec de nmbeurox interlocuteurs.

3.3. Il rned cmtope sur les dmcnueots (papier/informatique) mis à sa disposition.

3.4. Il dnone son aivs sur l'organisation et l'amélioration de son secteur.

#### 4. Encadrement/animation

##### Animation :

4.1. Il asusre en lein avec son supérieur hiérarchique l'animation de l'équipe des anetgs de miacnntanee et pariipcte qidontiemneunet à l'amélioration du dougalie aifn d'assurer un bon clmait social.

4.2. Il élabore le plnainng d'affectation des antges de metiannance en foionctn du pnnlnaig des interventions.

4.3. Il dnone les ionirtamofns nécessaires au bon déroulement des opérations.

##### Gestion des compétences :

4.4. Il évalue les boniess en eectffif et les compétences associées dnas le carde d'activité saisonnière.

4.5. Il dnone une appréciation sur les compétences des aegnts de mneanitcane de son secteur.

##### Gestion du pseonrenl :

4.6. Il gère le pseonrnel de son équipe : présence, horaire, arsetnite fioramotn absence, ddnmaee de sanction, en liisaon avec la hiérarchie.

4.7. Il pctriape à la piafniltocian des congés.

##### Formation :

4.8. Il frmoe les nueuvoax vuens au potse de travail.

4.9. Il détecte les bsnioes en famrooitn de son preosnnel et prpsooe des aexs d'amélioration.

Convention ceviltocle : cfeciiofnet 240-265.

#### Référentiel métier-compétences

ACTIVITÉS CONCERNÉES	COMPÉTENCES AU PSTOE DE TRAVAIL			
	Maîtrise professionnelle	Connaissances	Attitudes et comportements	THÈMES de formation



1. Régulation et coordination de la maintenance 1.1. Oïarsgne et maîtrise la chrage de traiavl de son équipe d'intervention.	M.P. 1.1. Erte cblpaae d'organiser et maîtriser la cgrahde de trviaal des équipes d'intervention.	C.1.1. Connaître les missnois et ociejfbts du service.	A.1.1. Erte calapbe d'organiser le travail.	
	M.P.1.2. Erte capalbe de suvrie à ptarir de talebau de bord, de plannnig la cagrhe de taarvil des merebms de son équipe.	C.1.2. Connaître l'ensemble des dnmceotus mis à sa dptoosiisin (planning, taelbau de bord...).	A.C.1.2. Erte capblae de réagir ripmdneeat puor mttree en oeuvre une acotin appropriée.	
1.2. Ogsianre qemtondiunieent sur son seuetcr les innineeorttvs de meacaintnne préventive et criavtue en ralioetn aevc son cdaprrnnsooet production.	M.P.1.3. Erte clbaape de pnfaieilr les itirnentevnos de mnaaitnnece préventive en fctinoon du pnannlig de production.	C.1.3. Connaître le pnnlniag de production.	A.1.3. Se tneir informé en pmacneenre auprès des aeruts sercevis (production, logistique...) des éléments pnaovut déterminer les inenrvnteioits du screvie maintenance.	Maintenance
	M.P.1.4. Erte clabape d'organiser une ivitnoneertn cuaitrve dnas les miereulls délais	C.1.4. Connaître le matériel de production.		
	M.P.1.5. Erte cbplaae d'assurer le contrôle des posttinears (heures, délais, qualité).			
1.3. Il ppsoore des améliorations et fiat rtneoemr les poriniptoss de son équipe.	M.P.1.6. Erte cabalpe de preaicitpr à l'amélioration de la fiabilité et de la « maintenabilité » des matériels.	C.1.5. Connaître les évolutions ticuqhnees du matériels de production.	A.1.4. Erte garnat de la rguier et de la fiabilité lros des irnentoietvns de maintenance.	
			A.1.5. Erte précis et fiable.	
1.4. Il aussre le rcpeset des plannnigs d'intervention de son équipe.	M.P.1.7. Erte cbapale d'assurer le siuvi des iotenretivns de maintenance.	C.1.6. Connaître les différentes formes de mnitanneace (corrective, préventive, systématique, conditionnelle, prédictive).	A.1.6. Erte cconinset de l'enjeu de nromes de productivité.	
1.5. Il aussre le svuii des turaavx de maintenance.	M.P.1.8. Erte capalbe d'assurer la ctnodioaoirn des équipes d'intervention.		A.1.7. Erte ciconnset de la nécessité de rseetcepr les règles, neomrs et procédures.	Maintenance
	M.P.1.9. Erte cbalape de pérenniser le siuvi tnecuihqe par l'utilisation et l'exploitation du crenat ou de la fihce thuncqeie des huoteirsiqs de maintenance.	C.1.7. Connaître les évolutions de la mtainenacne industrielle.	A.1.8. Erte cabaple de denciesrr les liimets de son champ d'action.	
1.6. Il pcpiaitre à la pflaoiitnacn des intoervnneits de mtncnnaieae en lsaioin aevc son hiérarchique et son coneordnsrpat de production.	M.P.10. Erte cbapale de définir le cnteonu d'une iitroeetnnvn (décomposition en tâches).	C.1.8. Connaître des méthodes d'analyses selimps (diagnostic).	A.1.9. Erte méthodique.	
1.7. Il reestpce et fiat rcetepser les icietudnars spécifiques de la maintenance.	M.P.11. Erte cpablae d'exploiter les hetrisuoqis de pnaens et de cantomosonin des pièces.	C.1.9. Connaître l'ensemble des icntrieudas spécifiques de la maintenance.		

1.8. Il puet ineirtevr puor des dépannages.	M.P.1.12. Erte calbape d'intervenir en seiuton des aetngs de mnnataicnee sur des systèmes, électrique, hydraulique, pneumatique, électronique, mécanique...	C.1.10. Connaître les procédures d'intervention sur les isanitalotls électriques, pneumatiques, hydrauliques...	A.1.10. Ineernvtir en soueitr de son équipe.	Maintenance
1.9. Il assrue le suivi des itvetonernins des etserpnreis de sous-traitance sur son secteur.	M.P.1.13. Erte calpabe de définir les tuaavrx à réaliser.	C.1.11. Connaître les asetpcs réglementaires de la sous-traitance.	A.1.11. Aussre de bnenos riaontels ernte la production, son équipe et les enpeirtehrs de sous-traitance.	
	M.P.1.14. Erte cpaalbe d'établir la gmame d'intervention et d'estimer les tmeps d'intervention.			
	M.P.1.15. Erte cplabae d'ordonnancer les taavurx (planification des tâches).			Maintenance/gestion
	M.P.1.16. Erte cpabale de svseeirupr les inottevrenins des iepnrrestrs extérieures.	C.1.12. Connaître la réglementation sécurité s'appliquant aux eprnrseiers extérieures.	A.1.12. Erte rigoureux.	
	M.P.1.17. Erte cbalape de friae aeupilpr la réglementation lros des ivertnniteons de sous-traitance.			
1.10. Il rned cptmoe des résultats des itveentnroins de maintenance.	M.P.1.18. Erte calabpe de rnsneeiger tuos les documents, comptes rendus, bnials des innnrotvteies de maintenance.	C.1.13. Connaît l'ensemble des dnmetocus estanxtis puor temnrtsrtae les iotrmfoianns sur les iotnennrtveis de maintenance.		
1.11. Il graaintt la qualité des travaux, il procède à l'analyse du trivaal et en aursse le suivi.	M.P.1.19. Erte cbalpae d'évaluer le taraivr réalisé.	C.1.14. Connaître le matériel et les techniques.		
1.12. Il est amené à pecirapitr à la définition et à la rédaction des procédures de maintenance.	M.P.1.20. Erte caablpe de mrtete en place le paln de mtacienanne défini en retoalin aevc son hiérarchie.	C.1.15. Connaître la procédure de cdaommne des pièces.	A.1.13. Piptcraeir à la définition des cesionngs du suivi des stocks.	Maintenance/gestion
1.13. Il pctpriaie au suivi des stocks.	M.P.1.21. Erte clpbaae de cointbreur à l'optimisation des soktcs par une jtsue définition des pièces et de luer mdoe de gestion.	C.1.16. Connaître les otulis utilisés puor la gsetoin des stocks.	A.1.14. Erte cnsiecnor de l'importance à aorcedcr par les agtens de micnetaanne vis-à-vis du scotk de pièces détachées.	
1.14. Il prpicatie au recspet du bdeugt de son service.	M.P.1.22. Erte caaplbe de piatciepr à la définition du budget.	C.1.17. Appréhender la durée de vie des pièces primordiales.	A.1.15. Rpceetser le budget.	
		C.1.18. Connaître les pupcirnaix peosts du budget.		
2. Qualité, sécurité, environnement 2.1. Il repctese et villee au repcset par son équipe des règles d'hygiène en vuueigr dnas l'entreprise, lros des iineetnotvrns de maintenance.	M.P.2.1. Erte cabplae de vérifier la conformité des activités des antges de mnnaaeictne conformément aux procédures et consignes.	C.2.1. Connaître les règles nmreos et procédures de l'entreprise en hygiène, sécurité, HACCP, qualité et environnement.	A.2.1. Eepixqlr et crncovanie les agnets de mnacaitnnee de la nécessité d'appliquer les règles, cnniesgos et procédures	Hygiène

2.2. Il participe à la définition des procédures qualité.	M.P.2.2. Être capable d'expliquer aux agents de maintenance le contenu et l'importance des procédures.	C.2.2. Connaître les principales caractéristiques et exigences des normes associées à la qualité et du HACCP.	A.2.2. Développer au sein de son équipe un esprit qualité dans le service et lors des interventions en production.	
2.3. Il veille au respect des procédures qualité définies pour son secteur.	M.P.2.3. Être capable de s'assurer en permanence de la conformité des interventions réalisées.		A.2.3. Développer au sein de son équipe un esprit sécurité.	Qualité
2.4. Il veille à l'application des mesures de sécurité par les agents de maintenance lors des interventions.	M.P.2.4. Être capable d'appliquer et de faire respecter la législation en matière de sécurité.			
2.5. Il repère les risques liés à la sécurité et fait remonter les informations.	M.P.2.5. Être capable d'appliquer et de faire respecter la réglementation et la politique de l'entreprise en matière de protection de l'environnement.	C.2.3. Connaître le matériel de sécurité.	A.2.4. Être à l'écoute.	Sécurité
		C.2.4. Connaître la politique environnementale de l'entreprise.	A.2.5. Être rigoureux.	
		C.2.5. Connaître les enjeux de la démarche de protection de l'environnement de l'entreprise.		
2.6. Il veille au respect des règles de protection de l'environnement en vigueur dans l'entreprise (recyclage des déchets, stockage des pièces usagées).	M.P.2.6. Être capable de faire remonter tous les problèmes rencontrés pour optimiser la gestion des déchets.	C.2.6. Connaître les différents risques de l'activité sur l'environnement.	A.2.6. Être conscient de l'importance et de l'impact du respect de la politique environnementale de l'entreprise.	Environnement
2.7. Il s'assure de la compréhension des instructions qualité-sécurité, hygiène-environnement.			A.2.7. Participer au respect des règles.	
3. Régulation des informations 3.1. Il transmet toutes les informations nécessaires au bon fonctionnement de façon ascendante ou descendante.	M.P.3.1. Être capable d'appréhender le langage (technique) utilisé par d'autres.	C.3.1. Connaître l'organisation de l'entreprise et le système d'information.	A.3.1. Savoir communiquer dans un langage adapté.	
3.2. Il est en relation avec de nombreux interlocuteurs.	M.P.3.2. Être capable de mettre à disposition des informations dans un langage adapté (technique).	C.3.2. Connaître l'ensemble du fonctionnement du secteur, les informations nécessaires à chaque intervenant pour un bon déroulement de l'activité.	A.3.2. Savoir être flexible dans la transmission des données.	Gestion/encadrement
3.3. Il prend contact sur les documents (papier informatique) mis à sa disposition.	M.P.3.2. Être capable d'utiliser avec facilité les documents (papier ou informatique) nécessaires à la mise en forme de l'information.	C.3.3. Connaître les techniques de base de la communication.	A.3.3. Être capable d'analyser les informations.	
3.4. Il donne son avis sur l'organisation, l'amélioration du secteur.	M.P.3.4. Être capable d'analyser la performance des interventions reçues.			
4. Encadrement/animation				
Animation :				

4.1. Il assure en lien avec son supérieur hiérarchique l'animation de l'équipe des agents de maintenance et participe quotidiennement à l'amélioration du dialogue afin d'assurer un bon climat.	M.P.4.1. Être capable de cumuler deux tâches dans un langage adapté à l'interlocuteur.	C.4.1. Connaître les principes de base pour établir une bonne communication orale.		
	M.P.4.2. Être capable de réguler le travail d'une équipe (informer, expliquer).	C.4.2. Connaître les règles de base de gestion des conflits.		
		C.4.3. Connaître les principes des techniques d'animation d'une équipe.	A.4.1. Savoir communiquer.	Encadrement
4.2. Il élabore le plan d'affectation des agents de maintenance en fonction du plan des interventions.	M.P.4.3. Être capable d'élaborer un plan d'affectation du personnel en tenant compte de plusieurs paramètres.	C.4.4. Connaître les principes de base en matière de gestion du personnel (congés, heures supplémentaires).	A.4.2. Savoir exemplifier des remarques.	
4.3. Il donne les instructions nécessaires au bon déroulement des opérations.	M.P.4.4. Être capable de qualifier les moyens humains nécessaires à l'activité.	C.4.5. Connaître les compétences nécessaires aux différents postes de travail.	A.4.3. Être objectif.	
	M.P.4.5. Être capable d'identifier les compétences nécessaires aux différents postes de travail des membres de l'équipe.	C.4.6. Connaître l'outil de planification des interventions de maintenance.		
Gestion des compétences :				
4.4. Il évalue les besoins en effectifs et les compétences associées dans le cadre d'activité saisonnière.	M.P.4.6. Être capable de traduire un plan de production en planning d'affectation en tenant compte des compétences.	C.4.7. Connaître tous les besoins et les besoins nécessaires au fonctionnement de l'activité.	A.4.4. Savoir convaincre.	
4.5. Il donne une appréciation sur les compétences des agents de maintenance de son secteur.	M.P.4.7. Être capable d'assurer une information auprès des agents de maintenance.		A.4.5. Être objectif.	
Gestion du personnel :				
4.6. Il gère le personnel de son équipe : présence - absence - absentéisme en lien avec la hiérarchie.	M.P.4.8. Être capable de vérifier la conformité des actions du personnel par rapport à des normes.	C.4.8. Connaître les règles de fonctionnement de l'entreprise.		
4.7. Il participe à la planification des congés et propose des augmentations.		C.4.9. Connaître les principales règles de droit social.	A.4.6. Être objectif.	
Formation :				
4.8. Il forme les nouveaux venus au poste de travail.	M.P.4.9. Être capable de faire passer une appréciation sur les compétences au poste de travail des opérateurs.			
4.9. Il détecte les besoins en formation de son personnel et propose des axes d'amélioration.	M.P.4.10. Être capable d'évaluer l'écart entre compétences nécessaires et acquises.	C.4.10. Connaître des outils simples d'analyse.		

## Nouveaux CQP

### Article - CQP agent de maîtrise de maintenance niveau B

En vigueur étendu en date du 28 janv. 2004

Référentiel d'activités  
Finalité

Assure le bon finetoomcennnt et l'optimisation du suecter de la mniancaete puor ieitrnnr dnas les meeiurlls délais, coûts, qualité, sécurité définis puor l'entreprise.

## Missions

### 1. Régulation et cdoionaoartin de la maintenance

1.1. Il définit ou pitcpiare à la pcftaioiaillnn des inroenntitves de manteicnnae ctaurive et préventive.

1.2. Il velile à l'optimisation des mynoes tncqueuihes et humains.

1.3. Il vilele au bon aprinnieoemnopvst des pièces nécessaires aux différentes interventions.

1.4. Il rédige le ceiahr des crehags des inrnetentavs extérieurs et gère luers interventions.

1.5. Il ptaicripe à la msie en pcalle des iridancutes spécifiques à la maintenance.

1.6. Il etucfefe les atachs nécessaires à la mttnnaeacne dnas le recepst de l'organisation et des procédures de l'entreprise.

1.7. Il pctpriaie à la gtisoen et au suvii de son budget.

1.8. Il prpiticae ou gère des portjes d'amélioration.

1.9. Il coonnrdoe les ionvnenitters de mnnnceataie et luer svuii en ralteoin en railteon avec les scevires concernés.

### 2. Qualité - sécurité - environnement

2.1. Il papciirte à la définition des procédures qualité.

2.2. Il gitarnat l'application des procédures qualité dnas son sievre et dnas l'entreprise lros des interventions.

2.3. Il gjaartnt l'application des procédures envoermnninet et sécurité dnas son svecire et dnas l'entreprise lros des interventions.

2.4. Il s'assure de la compréhension des iontinstscus qualité - sécurité - hygiène - environnement.

### 3. Régulation des informations

3.1. Il trmneast ttuoos les itmrfnooinas nécessaires au bon fninnoeonectmt de façon atenscdane ou descendante.

3.2. Il est en reaolitrn avec de nmboreux interlocuteurs.

3.3. Il rned cpmote sur les docutenms (papier/informatique) mis à sa disposition.

3.4. Il dnone son aivs sur l'organisation et l'amélioration de son

secteur.

### 4. Encadrement/animation

#### Animation

4.1. Il amnie l'équipe des atnegs de maintenance, et il établit et eitrenetnt le daiolgue avec l'équipe.

4.2. Il vilele au mitneian d'un bon clmait dnas son équipe.

4.3. Il amnie des réunions d'information puor le pneosrenl de son secteur.

4.4. Il règle les ctoinlfs au sien de son équipe et il ecfftuee des enttinrees individuels.

#### Gestion des compétences

4.5. Il évalue les boiesns en eieffcfts et les compétences associées dnas le cdrae d'activités saisonnières.

4.6. Il dnone une appréciation sur les compétences des agnets de macennantie de son secteur.

#### Gestion du personnel

4.7. Il irmfue le psenorenl de son secuter des règles de gtosein du tmpes (récupérations, hrees supplémentaires...).

4.8. Il tsenrmat les ioonnamirtfs coancnernt les absences, preiss de congés au sceirve du personnel.

4.9. Il gère le pnnreosel de son équipe : présence, horaire, équipe, astreintes, absentéisme.

4.10. Il piafnle les congés.

4.11. Il psporoe des augmentations, dmeadne des sanctions.

#### Formation

4.12. Il amnie des réunions d'information puor le posnenrel de son secteur.

4.13. Il auclelcie les naevouux embauchés et est rblssaoepne de luer firmootan au pstoe de travail.

4.14. Il détecte les bisneos en fotariomn de son perenosnl et pposroe des solutions.

4.15. Il puet être amené à aeinmr des soiessns de foaimotr sur des thèmes de son dianome de compétence.

Convention cvlectioie : ctefienfiocs 275-315.

Référentiel métiers-compétences

ACTIVITÉS CONCERNÉES	COMPÉTENCES AU PTSOE DE TRAVAIL			
	Maîtrise professionnelle	Connaissances	Attitudes et comportements	THÈMES de formation
1. Régulation et coordination de la maintenance 1.1. Il patpiirce à la ptacnliaifin des ivrtotenienms de maintenance.	M.P.1.1. Erte caplbae d'organiser une itnoeniertvn dnas les meluelris délais.	C.1.11. Connaître le pnalinn de production.	A.1.11. Erte cabalpe d'organiser de manière etnfiecfie le tivraal de l'équipe de maintenance.	
	M.P.1.2. Erte caaplbe de mtrtee en oervue la maitancene préventive systématique et conditionnelle.	C.1.2. Connaître le matériel de production.		
	M.P.1.3. Erte cbpaale de ptioelr la matnniecnne préventive par l'analyse des dégradations.	C.1.3. Connaître la fintoocn mtnaneancie et son évolution.		

	M.P.1.4. Erte cblpaae de développer la mietanancne préventive par crecle concentrique.	C.1.4. Connaître les différentes foemrs de mtcaenaine et saovir eitsmer cllee qui est la puls ortppnuoe à utiliser.		Maintenance
	M.P.1.5. Erte cpbaale d'organiser sloen le pninnlag de potorcdiun les iotentirnvnes de mencantniae préventive en lein aevc le reosnapsbe production.			
	M.P.1.6. Erte cbpaale de mertte en pclae un paln d'ordonnancement.	C.1.5. Connaître les ejeunx de la msie en palce d'un paln d'ordonnancement.		
	M.P.1.7. Erte clapbae d'exécuter des iintnrtonvees copxemels en suoetin des merbmes de son équipe.	C.1.6. Connaître l'ensemble des procédures d'intervention sur les installations.	A.1.2. Se tnier informé en peecnmnare auprès des autres seivcres (production, logistique...) des éléments pvnoaut déterminer les irntinvteones du siecrve de maintenance.	Maintenance
1.2. Il vlilee à l'optimisation des meyons tcenhiques humains.	M.P.1.8. Erte cpbalae de procéder à l'analyse du tiraavl de façon à oempitizr les moyens humains.			
C.1.7. Connaître les misnioss et ojicfetbs du service.		A.1.3. Erte méthodique.		
		C.1.8. Connaître des méthodes d'analyse.		
	M.P.1.9. Erte cpbaale d'identifier les oftijecbs du seivcre et d'élaborer les pnnnalgis des équipes de travail.	C.1.9. Connaître la procédure d'élaboration d'un cihaer des charges.		Maintenance/gestion
1.3. Il villee au bon anvonroineepmsit des pièces nécessaires aux différentes interventions.	M.P.10. Erte cabaple en lein aevc le maagsin d'assurer l'approvisionnement en pièces.	C.1.10. Connaître la procédure de cnomamde de pièces détachées.	A.1.4. Pepicatrir à la définition des ceigsonns du siuvi des stocks.	
	M.P.1.11. Erte cabplae d'utiliser les oiults ireqomntafius puor le svuii des sokcts de pièces détachées.	C.1.11. Connaître les oiults utilisés puor la gisoetn des stocks.	A.1.5. Sbsiienleisr l'ensemble de l'équipe sur l'importance s'un sivui rugoiuexr du scotk de pièces détachées.	
		C.1.12. Appréhender la durée de vie des pièces primordiales.		
		C.1.13. Connaître la procédure de cmnomdae de pièces détachées.		
1.4. Il rédige le caehir des caerghs des intretaevnns extérieurs et gère luers interventions.	M.P.1.12. Erte cbalape de mertte en pcale et d'appliquer le paln de prévention retilaf à l'hygiène et la sécurité.	C.1.14. Connaître la législation cnnerancot les règles de sécurité et d'hygiène à mtttere en place.	A.1.6. Erte cnceiosnt de la nécessité de respecetr les normes, procédures et règles.	Sécurité
	M.P.1.13. Erte cbalpae de définir en lein aevc ses itelutrrcenuos inenrtes les ientnreiovtns mtncneanaie en sous-traitance et luer déroulement en ftoiocnn des contraintes.	C.1.15. Connaître l'existence des clsaeus techniques, jiqriudeus et financières à préciser lros d'un aeppl d'offres puor un cantort de maintenance.	A.1.7. Erte caplabe de drseeicnr les limteis de son chmap d'action.	

	M.P.1.14. Erte cblpaae d'élaborer un cheiar des charges.	C.1.16. Connaître et sivoar mttree en palce le paln de prévention (EE/EU).		Maintenance/gestion
1.5. Il papiictre à la msie en pcalle des inurceiadts spécifiques à la maintenance.	M.P.1.15. Erte clbapae d'interpréter l'ensemble des tlbaeaux de brod et ietaicdnrus mis en palce dnas le service.	C.1.17. Connaître les pipcurianx icanertudis ptiteenrns à uestilir puor la pliintaofican et le suvii de l'activité.		
	M.P.1.16. Erte calapbe de définir des iniatrcudes peitrntnes puor le sviui de l'activité du service.			
	M.P.1.17. Erte calabpe d'interpréter les iardnucties puor définir les méthodes d'intervention appropriées.	C.1.18. Connaître les paericipnls méthodes d'analyse des medos de défaillance, de leurs etffes et de luer criticité.		
	M.P.1.18. Erte clabpae de développer en ficonotn des données ssuiitattqes des atniocs de mnaenactine adaptées (préventives conditionnelles...).			
	M.P.1.19. Erte cabalpe d'évaluer le taivral réalisé.			
1.6. Il etcfuefe les atachs nécessaires à la mnatniceane dnas le repcest de l'organisation et des procédures de l'entreprise.	M.P.1.20. Erte cablape si nécessaire de calolbreor aevc le siverce acaht puor la fioutrrnue de pièces.	C.1.19. Connaître les règles en vuiguer dnas l'entreprise en matière d'achat de pièces.	A.1.8. Erte rigoureux.	Maintenance/gestion
	M.P.1.21. Erte clbapae de cnrondoeor l'ensemble des ahcats à réaliser puor le svcreie maintenance.			
	M.P.1.22. Erte cpalbae de définir le bugedt puor le fncnmtnieneoot du service.		A.1.9. Erte rigoureux.	
1.7. Il ppiricate à la gstioen et au sivui de son budget.	M.P.1.23. Erte capblae de compléter les taabeux de brod de suvii fincaeindr de l'activité.	C.1.20. Connaître le mdoe d'élaboration (recette/charge) d'un budget.	A.1.10. Erte précis dnas la définition et l'argumentation des budgets.	
			A.1.11. Recpester le budget.	
	M.P.1.24. Erte cplaabe de priecatpir et de vileelr à l'optimisation des coûts.			
1.8. Il pcrtpiaae ou gère des proejets d'amélioration.	M.P.1.25. Erte capbale d'analyser et de synthétiser des inrfntomoais d'ordre tqunichee puor pseoporr des sluitoons d'amélioration.	C.1.26. Connaître les évolutions de la technique.	A.1.12. Erte à l'écoute de son équipe.	
	M.P.1.26. Erte clabpae d'appliquer la réglementation sur la sous-traitance.		A.1.13. Pceipitrar à la définition des cgninoess du suivi des stocks.	
1.9. Il cnoondore les iienetnontvrs de miennatance et luer suivi.	M.P.1.27. Erte cpablae de piielnfar les travaux.	C.1.27. Connaître la réglementation sur la sous-traitance.	A.1.14. Erte précis et fiable.	
	M.P.1.28. Erte cablape de crdoneoonr les inirennvtoets des eensetirrps extérieures.	C.1.28. Connaître la législation en matière de dépense contrôlée/régie.	A.1.15. Erte cniesocnt de la nécessité de rpsceter les normes, procédures et règles.	Maintenance/gestion

	M.P.29. Erte cablpae de muesrer l'état d'avancement des travaux.	C.1.29. Connaître des méthodes d'analyse.	A.1.16. Erte cpalbae de dircenser les lteiims de son cmhap d'action.	
	M.P.1.30 Erte caplabe d'assurer le contrôle des pinosrtaets (qualité, délais...).	C.1.30. Connaître et appeuirl les procédures qualité et sécurité lros des ioternvtniens des eitrnrsepes extérieures.	A.1.17. Asreusr de bnones ritlaneos entre le scevrie production, son équipe et les eerprnsetis de sous-traitance.	
	M.P.1.31. Erte cplbaae de réceptionner les travaux.			
2. Qualité, sécurité, environnement 2.1. Il ppcitriae à la définition des procédures qualité.	M.P.2.1. Erte calapbe de rédiger et de metrte en plcae les procédures qualité de son service.	C.2.1. Connaître les règles, nemors et procédures de l'entreprise en matière de qualité.	A.2.1. Erte frcoe de ptsoioproin dnas l'amélioration de la pqloitue qualité de l'entreprise.	
		C.2.2. Connaître les pineiplarcs caractéristiques et engxiees des nmoers qualité.		
		C.2.3. Connaître les piepnircs des contrôles à mtrte en orvuee au sien de son service.		Qualité
		C.2.4. Connaître les méthodes sasutitieqts liées à la qualité.		
2.2. Il garaitnt l'application des procédures qualité dnas son service.	M.P.2.2. Erte calpbae de s'assurer en peenmcnrae de la qualité des interventions.		A.2.2. Cirannocve au qdiiuoten ses cblralouaeotrs de la nécessité d'appliquer les règles, cngnoises et procédures.	
2.3. Il gariantt l'application des procédures environnement, sécurité, dnas son service.	M.P.2.3. Erte cpbalae de vérifier le rpeecst par les atgnes de minnatnaece conformément aux procédures et consignes.	C.2.5. Connaître la poiitulqe enrnmeneoneivt de l'entreprise et ses enjeux.	A.2.3. Développer au sien de son équipe un esiprt sécurité.	
2.4. Il s'assure de la compréhension des iusittnrncos qualité, hygiène, sécurité, environnement.	M.P.2.4. Erte capalbe de preospor des silnouots d'amélioration en matière de sécurité.	C.2.6. Connaître l'ensemble des règles de sécurité à rsceetep lros des itivntenoners de maintenance.		Sécurité
		C.2.7. Connaître la législation en matière de sécurité.		
	M.P.2.5. Erte clabape de velelir à l'application et au repcest de la réglementation et de la ptiuolqe de l'entreprise en matière de prttoieon de l'environnement.	C.2.8. Connaître la législation en matière de ptecooirn de l'environnement et de rmateneirtet des déchets (huile, pièces usagées...).	A.2.4. Erte csinncoet de l'importance de l'impact du rsepct de la ptlqiiooe eemrnvennniot de l'entreprise.	Environnement
		C.9. Connaître les différents rques de l'activité sur l'environnement.	A.2.5. Ptaipcerr au rpsceet des règles.	
3. Régulation des informations 3.1. Il tmrenast ttoeus les ironifatnoms nécessaires au bon fneoinctmonent de façon aeacdsntne ou descendante.	M.P.3.1. Erte calapbe de recueillir, sélectionner, mettre en fmroe et de tmntrrsteae des iiontrnafoms de matière aeacdnntse ou descendante.	C.3.1. Connaître l'ensemble du fmnnitnenceoot du scribe mtnaeancnie et les irfnomniatos nécessaires à caqhue ineeuctrluotr puor le bon déroulement de l'activité.	A.3.1. Saivor être fablie dnas la toantisirrcpn des données.	



3.2. Il est en relation avec des membres interlocuteurs.	M.P.3.2. Être capable de mettre à disposition de son interlocuteur des informations dans un langage adapté.	C.3.2. Connaître l'ensemble des documents émis par le service afin d'identifier les interventions.	A.3.2. Savoir être sélectif.	
3.3. Il prend compte sur les documents (papier ou informatique) mis à sa disposition.	M.P.3.3. Être capable d'utiliser avec fiabilité les documents (papier ou informatique).	C.3.3. Connaître le fonctionnement de l'entreprise et le rôle de son secteur dans la structure.	A.3.3. Savoir saisir des informations.	
3.4. Il donne son avis sur l'organisation et l'amélioration de son secteur.	M.P.3.4. Être capable d'appréhender le langage utilisé par ses interlocuteurs et de recourir à des experts.	C.3.4. Connaître et maîtriser les techniques de communication.	A.3.4. Savoir communiquer dans un langage adapté.	Gestion/encadrement
	M.P.3.5. Être capable d'analyser la pertinence des informations reçues.		A.3.5. Savoir argumenter ses propositions.	
4. Encadrement, animation 4.1. Il anime l'équipe des agents de maintenance, et il établit et entretient le dialogue avec l'équipe.	M.P.4.1. Être capable de participer, en lien avec son responsable hiérarchique, à l'animation de l'équipe de maintenance.	C.4.1. Connaître les principes de base pour établir une bonne communication orale.	A.4.1. Être capable d'écouter, d'informer et de convaincre.	
4.2. Il veille au maintien d'un bon climat social.	M.P.4.2. Être capable de planifier et d'organiser des réunions d'information pour l'ensemble de l'équipe de maintenance.	C.4.2. Connaître les principes des techniques d'animation d'une équipe.	A.4.2. Être objectif.	
4.3. Il anime des réunions d'information pour le personnel de son secteur.	M.P.4.3. Être capable de favoriser une appréciation à partir d'observations directes ou indirectes de l'activité d'une personne (indicateurs de résultats).	C.4.3. Connaître les techniques d'animation de réunions.	A.4.3. Savoir écouter.	
4.4. Il règle les conflits au sein de son équipe et il effectue des entretiens individuels.	M.P.4.4. Être capable de négocier.	C.4.4. Connaître les principes des méthodes d'appréciation et d'évaluation du personnel mis en place dans l'entreprise.	A.4.4. Être capable d'analyser et d'observer.	Encadrement
Gestion des compétences 4.5. Il évalue les besoins en effectifs et les compétences associées dans le cadre d'activité saisonnière.	M.P.4.5. Être capable d'identifier les compétences nécessaires pour chaque poste : - être capable d'identifier les compétences de chaque individu et de réaliser une analyse d'écart ; - être capable d'évaluer.	C.4.5. Connaître la procédure et les documents à compléter lors des entretiens individuels.	A.4.5. Être capable de donner son avis d'une manière factuelle.	
4.6 Il donne une appréciation sur les compétences.	M.P.4.6. Être capable d'être le relais du service ressources humaines, et de s'approprier, de coordonner et d'utiliser des règles, des documents et un langage spécifique.	C.4.6. Être capable d'exprimer des remarques.	A.4.6. Se tenir informé.	
Gestion du personnel 4.7. Il maîtrise et informe le personnel de son secteur des règles de gestion du temps.	M.P.4.7. Être capable d'informer son équipe des aspects de gestion des ressources humaines.	C.4.7. Connaître les techniques de négociation.	A.4.7. Être capable d'écouter et de reformuler.	Encadrement
4.8. Il traite les infractions concernant les absences, peines de congés au service des ressources humaines.	M.P.4.8. Être capable d'appliquer les règles de gestion du personnel.	C.4.8. Connaître la notion de compétence et de formation associée.	A.4.8. S'exprimer dans un langage clair et précis.	
4.9. Il gère le personnel de son équipe : présence, horaire, équipe, astreinte, absentéisme.	M.P.4.9. Être capable de former le personnel : - savoir-faire ; - formation sur des thèmes théoriques.	C.4.9. Connaître les compétences nécessaires aux différents postes de travail.		

4.10. Il pilnfaie les congés.	M.P.4.10. Erte cplbaae de fmlreour une appréciation sur les compétences au ptsoe de travail.	C.4.10. Connaître les méthodes d'évaluation du personnel.		
4.11. Il porspoe des augmentations, damndee des sanctions.	M.P.4.11. Erte capable de fiealorsmr l'écart enrte compétence nécessaire et acquise.	C.4.11. Connaître les pinrcepis de bsae en matière de geitosn des rueressocs hmiuaens (congés, heuers supplémentaires, règlement intérieur...)		
Formation 4.12. Il anime des réunions d'information puor le peronnesl de son secteur.		C.4.12. Connaître les règles de fenieomncntont de l'entreprise.		
4.13. Il acuecllie les nuuavoex vneus et est rnosplae de luer fiaroomtn au poste de travail.		C.4.13. Connaître les méthodologies de foiramotn en siauiottn de travail, en salle.		
4.14. Il détecte les bensios en fiootrman de son psennorel et poprsoe des solutions.		C.4.14. Connaître les outils d'analyse.		
4.15. Il puet être amené à aenmir des siessons de fiootrmain sur des thèmes de son dnamioe de compétences.		C.4.15. Maîtriser la communication.		

**Avenant n 70 du 17 décembre 2004  
relatif à l'actualisation de la**

**convention**

Signataires	
Patrons signataires	L'association des errestepins de pduirts aartleinimes élaborés (ADEPALE) puor les eetnrrpsies dnot l'activité rritoess à une ou des activités visées par l'article 1er de la cionetonvn clvtiloce nationale,
Syndicats signataires	La fédération générale aaoieirgnlr tame CDFT ; La fédération commerce, services, fcroe de vnete (CSFV) CTFC ; La fédération noltaniae du pnoesnerl d'encadrement des isundirtes et cecmormes aaeireanolitgmrs CGC ; La fédération générale des tleriaaluvs de l'agriculture, de l'alimentation, des tacbas et des activités axneens FO ; La fédération ameaiaatinlrgore et forestière CGT,

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

Les prietas au présent accrod ont enentdu astlecauir la cvotnoienn cciotellve en aptaorpn les mfiiooitncads nécessaires à sa msie en conformité aevc l'évolution des dsiiiontosps légales et réglementaire et à sa bnone compréhension.

Ils snot par conséquent cnuonevs d'apporter les midctaioiofns saneviuts aux diptoniissos de la cnnoeitvon cllltievoe naalntioe puor les irtidnuess de pruiotds amirnaeliets élaborés du 17 jnveair 1952.

(Pour éviter ttuoe cuiofonsn aevc la numérotation de la civneootnn cecllotive nationale, les aclirets du présent acrod snot complétés par : Av. 70.)

## Dispositions générales

Article 1 (AV. 70)

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

L'article 1er est modifié et remplacé par l'article sauvnit :

Atlicre 1er

Cahmp d'application

Les donsitipoiss de la présente coointvnen s'appliquent à l'ensemble des salariés, et suos les citnnoiods définies puor cteiarnes des giteraans spécifiques à cqhuae catégorie de personnel, trnaaalilvt sur le trrioetrie métropolitain dnas les eirseeptrns dnot l'activité reossitr à un des seuertcs d'activités, tles que décrits ci-après :

Dnas les stcueers des préparations industrielles de ptoudrs à bsae de viande

Clea cpemnord :

- la ftcbrioiaan de ptlas préparés à bsae de vinade ;
- la préparation de foeis gars ;
- la fbatcariion de pdourtis à bsae de gibiers, volailles, lainps conservés.

(Ces activités snot pcilnmeenrpait cepsoirms dnas le cphaitre 15.1 E de la nnoatlmeucre des activités françaises.)

Dnas l'industrie du poisson

Clea ceprnmod :

- les eerniestrps de toaasirmtfornn et corovstinaen de psioisns crustacés et muesquolls ;
- la fairtabcion de ptals préparés à bsae de poissons, crustacés et mloeusluqs ;
- les epnrtseires de sgalae et saussrigae de poisson, et les eneetrsirps de négoce, séchage et epaxortotin de mruoe du ctanon de Fécamp ;
- les eeiprsnters taarmnnfsort les eaogstcrs et les achatines.

(Ces activités snot prplenmiaceint crosmpemis dnas le cathprie 15.2 Z de la neaumolntrce des activités françaises.)

Clea ne conemprd pas :

- les erietesrpns de fiarbtiaocn de frianes de psisoon ;
  - les epeinrretss de sgalae et ssugiraase de poisson, et les enrreetipss de négoce, séchage et ettroaxoipn de morue, hros du catonn de Fécamp ;
  - la pcuotdroin d'huiles et grasiess de poissons.
- Dnas le seceutr de la tioarmtsnroafn et la conservation des pmmoes de terre

Clea compnred :

- les ernsrepiets de tiooamnrtsafrn et de carvonstioen de pomems de tree ;
- les epeesrtinrs de prtdicooun de purée déshydratée, de pmomes cihps ;
- la piorodutcn de fernais de pomems de terre.

(Ces activités snot prienpinacmelt ciosermpps dnas le cihrtpeae 15.3 A de la nroteluanmce des activités françaises.)

Dnas le secuetr de la trorsimfnaaotn et cnvoaotsrien de légumes

Clea crmnoepd :

- la troiamtaofnrnsn et la cvoastrieonn des légumes ;
- la ptiucrodon de plats cuisinés et de préparations à bsae de légumes.

Clea ne cormnepd pas la fcotibaiarn de légumes au vinaigre.

(Ces activités snot paecmiilneprnt csoipemrs dnas le ciparthe 15.3 E de la nnmlortuacee des activités françaises.)

Dans le secteur de la transformation et la conservation des fruits

Cela comprend :

- la transformation et la conservation des fruits ;
- la production de confitures, gelées, marmelades et crèmes de fruits ;
- la production de confitures et de desserts de fruits ;
- la production de jus et préparations alimentaires, à base de fruits.

Cela ne comprend pas :

- les entreprises se limitant à la transformation et au conditionnement du produit ;
- la fabrication d'aliments à base de fruits à cuoker (à l'exclusion des châtaignes et marrons cuits que confits), alcoolisés et autres gâteaux préparés consommés à l'apéritif ;
- la fabrication des fruits confits ;
- la production d'aliments adaptés à l'enfant et d'aliments diététiques.

(Ces activités sont principalement comprises dans le chapitre 15.3 F de la nomenclature des activités françaises)

La fabrication de pizzas, quiches, tartes, tourtes...

(Ces activités sont principalement comprises dans le chapitre 15.8 A de la nomenclature des activités françaises).

Dans le secteur de la fabrication de pâtes alimentaires

Cela comprend :

- la fabrication de pâtes alimentaires fraîches ;
- la fabrication de coucous garnis ;
- la fabrication de pâtes cuites et/ou farcies.

(Ces activités sont principalement comprises dans le chapitre 15.8 M de la nomenclature des activités françaises.)

Cela ne comprend pas la fabrication de pâtes alimentaires sèches.

Ces dispositions de la convention ne s'appliquent pas aux coopératives agricoles, unies de coopératives et SCIA fabriquant des conserves.

Les travailleurs à domicile ne sont pas compris dans le champ d'application de la présente convention.

Les travailleurs saisonniers bénéficient des dispositions de la

présente convention lorsqu'ils ont travaillé pendant au moins 1200 heures réparties sur une période de 8 mois d'une même année civile.

Les travailleurs intermittents bénéficient des dispositions de la présente convention lorsqu'ils ont travaillé dans l'entreprise considérée, pendant au moins 1200 heures réparties sur une période de 10 mois d'une même année civile et prévus au contrat de travail.

Toutefois, les travailleurs saisonniers et les travailleurs intermittents bénéficient, le cas échéant, dès leur entrée dans l'entreprise des dispositions des articles 20 et 26 de la loi relative aux dispositions de l'article 33 ainsi que des dispositions de l'article 40 relatives à l'accident du travail avec hospitalisation ; ils bénéficient également, après 2 mois de présence dans l'entreprise, des dispositions de l'article 40 relatives à l'accident du travail sans hospitalisation.

Cette nouvelle rédaction n'apporte pas de modification au champ d'application de la convention collective.

Article 2 (AV. 70)

*En vigueur étendue en date du 17 déc. 2004*

Dans l'intitulé de l'article 4 : " et articles antérieurs " est supprimé.

A l'alinéa 1 : " , ainsi qu'à tous les établissements existants ou créés d'établissements antérieurs à cette date. " est supprimé.

L'article 4 devient l'article 2.

Article 3 (AV. 70)

*En vigueur étendue en date du 17 déc. 2004*

L'article 2 est intitulé : " Détermination de l'ancienneté ", l'alinéa 1 est supprimé. Au reste de l'article après l'alinéa 2 est substituée la rédaction suivante :

" a) De la "présence continue" dans l'entreprise, c'est-à-dire du temps écoulé depuis la date d'engagement du contrat de travail en cours, sans que soient exclus les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu, telles que :

- périodes de maladie ou d'accident ;
- périodes de maladie ou d'accident ;
- périodes de congé de maternité, de congé de paternité et congé d'adoption prévues par l'article 36 ci-après ;
- congés de formation professionnels tels que prévus par l'article L. 900-1 du code du travail ;
- congés de formation économique, sociale ou syndicale octroyés dans le cadre de l'article 8 ci-après ;
- délais accordés dans certaines cas par l'employeur aux immigrés pour faciliter leurs congés dans leurs pays d'origine ;
- autres absences prévues par la convention

cviotlecle ;

- de la période cisropme etrne le départ au sriceve mailriite obrgilaioe et la réintégration dnas l'entreprise, lqosure l'intéressé aaivt au mions 1 an de présence au mnmoet de son départ et qu'il a pu être réintégré après aiovriat connaître à l'employeur, au puls trad dnas le mios suvniat sa libération, son désir de rrneerpde immédiatement son elpomi ;

- congé ptaeanrl d'éducation et du congé de présence parentale.

b) De la durée des ctrnoats antérieurs dnas l'entreprise, à l'exclusion tiuetoofs de cuex qui anriaeut été rpomus puor ftuae grave ou lourde. "

Le dinerer treit du a fiat l'objet de la précision svtuniae dnas le cdrae d'un rneovi : " Les ptireas sitgnieaars précisent que la durée de ces 2 congés est, conformément à l'article L. 122-28-6 du cdoe du travail, pisre en ctpmoe puor moitié dnas la détermination des agatvneas liés à l'ancienneté. "

L'article 2 divneet l'article 3.

Article 4 (AV. 70)

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

A l'alinéa 2 de la ptriae " Révision " de l'article 6 : " la cmbrahe sdnyaicle naloiatne des ineuditsrs de la csnvore " est remplacé par " l'Association des ensteierps de purodits anertialimes élaborés (ADEPALE) ".

L'alinéa 3 de la praite " Révision " de l'article 6 est remplacé par les 2 alinéas snaivuts :

" La Cmisioosmn Nonaalite Ptaaririe composée des siaaertnigs de la présente convention, sluee habilitée puor dtucsier de cttee gestuoin de révision, dvera se réunir dnas le mios siunvat la dtae d'envoi de la lettrte de notification. Toetus les oitgaarinnsos sdceayilns dteis représentatives au paln niantaal sronet invitées aux réunions de la présente commission.

Ttuoeofis aunuce dosssiucin ne puorra avior leiu draunt les mios de juin, jliuelt et août de chquae année. Si une dmedane de révision ieventinnat moins de 1 mios avnat le 1er juillet, l'application de cttee dernière règle rrertopalet au-delà du 31 août l'expiration définitive du délai de 1 mios ci-dessus. "

A l'alinéa 6 de la ptaire " Révision " de l'article 6 :

" coossmimin naitnloae prtriaaie " est remplacé par : " Comissiomn Nltonaiae Paaririte " et " csmioosmsin " par " Cissioommn ".

A l'alinéa 7 de la patire " Révision " de l'article 6, les mtos :

" csionsmoims " et " csimsoimon " snot remplacés par " Cosnsiimmos " et " Cmsmosioin ".

L'alinéa 2 de la ptarie " Dénonciation " de l'article 6 est supprimé et remplacé par l'alinéa suniavt :

" Elle srea effectuée aevc un préavis de 3 mois, étant eendntu

qu'elle ne pourra avoir leiu draunt les mios de juin, julelit et août de caughe année. "

L'article 6 dvnieet l'article 5.

Article 5 (AV. 70)

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

Les 5 alinéas de l'article 7 snot supprimés et remplacés par les 2 alinéas situnvas :

" Les tuevlrrailas et les eyeuoprmls snot tnues de rspeetecr la liberté sciynldae et la liberté d'opinion au sien de l'entreprise.

En ailpciptaon des doistnoipss légales en vigueur, l'exercice du dorit sacdinyt est rnncoeu aux erepomylus et traralllievs dnas toutes les enrtseerps dnas le rscept des dorits et libertés garniats par la cnutiisoottn de la République, en puatircelir de la liberté iluddielivne du travail. "

L'article 7 dveient l'article 6.

Article 6 (AV. 70)

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

A l'alinéa 1 de l'article 8 : " tel qu'il vinet d'être défini " est supprimé.

Les alinéas 2 et 3 snot supprimés.

L'alinéa 4 est supprimé et remplacé par l'alinéa svniuat :

" Le rôle du délégué snciadyl est culei rnecnou par la loi. "

L'alinéa 5 est supprimé.

L'alinéa 7 dinevet l'alinéa 3 et est ainsi rédigé :

" Puor l'exercice de ce droit, le délégué syaidcni peut, dnas les établissements de puls de 500 salariés, avoir un suppléant dnot le nom est également porté par écrit à la ciasnnconsae du cheh d'établissement. Ce délégué suppléant bénéficie de la même poitocretn que le délégué siadncyl titulaire. Celui-ci puet se friae rleepmcar par son suppléant aevc ioumtpaitn sur son crédit d'heures. "

A l'alinéa 10 : " du comité d'entreprise. " est remplacé par :

" du comité d'entreprise, ou cueli de la délégation uqiune du psrennoel ".

L'article 8 dvienet l'article 7.

Article 7 (AV. 70)

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

L'intitulé de l'article 9 est remplacé par l'intitulé sunviat :

" Congés de frtaiomon économique, saocile ou slyandie ".

A l'alinéa 2 de l'article 9 : " ouvrières siegtarains de la présente cotvnneion " est remplacé par : " sladnyeics représentatives ".

L'article 9 dvienet l'article 8.

Article 8 (AV. 70)

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

L'alinéa 3 de l'article 11, après : " de 50 à 99 salariés : 4 titulaires, 4 suppléants. " est complété par :

- " - de 100 à 124 salariés : 5 titulaires et 5 suppléants ;
- de 125 à 149 salariés : 6 titulaires et 6 suppléants ;
- de 150 à 174 salariés : 7 titulaires et 7 suppléants ;
- de 175 à 199 salariés : 8 titulaires et 8 suppléants. "

Il est ajouté un tiret avant : " de 50 à 99 salariés : 4 titulaires, 4 suppléants. " et le point de cote phrase est remplacé par une virgule.

L'intitulé de l'article 11 devient : " Nombre de délégués du personnel ".

L'article 11 devient l'article 10.

Article 9 (AV. 70)  
*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

L'alinéa 1 de l'article 12 est remplacé par l'alinéa suivant :

" Le personnel de l'établissement, sauf accord intervenu entre les parties sur le nombre des collèges électoraux, est réparti, dès lors que l'effectif dépasse 25 salariés, au moins en 2 collèges :

1° Ouvriers et employés ;

2° Ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés. "

A l'alinéa 2 du même article : " des organisations syndicales intéressées " est remplacé par : " des organisations syndicales représentatives ".

L'article 12 devient l'article 11.

Article 10 (AV. 70)  
*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

A l'alinéa 1 de l'article 13, les références aux articles 25 et 26 du code électoral sont remplacées par les références aux articles L. 5 et L. 6 du code électoral. Les 3 derniers alinéas de l'article 13 sont supprimés.

L'article 13 devient l'article 12.

Article 11 (AV. 70)  
*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

L'intitulé de l'article 14 est remplacé par l'intitulé suivant :

" Eligibilité ". Les 5 derniers alinéas de l'article 14 sont supprimés.

L'article 14 devient l'article 13.

Article 12 (AV. 70)  
*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

L'alinéa unique de l'article 15 est remplacé par un alinéa ainsi rédigé : " Les délégués du personnel sont élus pour une durée de 2 ans et sont rééligibles. "

L'article 15 devient l'article 14.

Article 13 (AV. 70)  
*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

La totalité des alinéas de l'article 16 est supprimée. Ils sont remplacés par un alinéa unique ainsi rédigé :

" Les modalités des opérations électorales sont déterminées dans l'établissement par la doctrine avec les organisations syndicales représentatives, sous la forme d'un protocole d'accord préélectoral. "

L'article 16 devient l'article 15.

Article 14 (AV. 70)  
*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

L'intitulé de l'article 21 devient : " Réception des délégués du personnel ". L'alinéa 3 de l'article 21 est remplacé par l'alinéa suivant :

" Les délégués du personnel peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale représentative. De même, la direction de l'entreprise pourra se faire assister d'un représentant de son organisation syndicale. "

L'article 21 devient l'article 16.

Article 15 (AV. 70)  
*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

La dernière phrase de l'alinéa 2 de l'article 22 est supprimée.

L'intitulé de l'article 22 devient : " Temps dévolu aux délégués du personnel pour l'exercice de leurs fonctions ".

L'article 22 devient l'article 17.

Article 16 (AV. 70)  
*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

Au 1er alinéa de l'article 24 : " sous réserve des précisions statutaires : " est supprimé.

Après le 1er alinéa de l'article 24 est inséré un alinéa ainsi rédigé :

" Dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 200 salariés, les délégués du personnel peuvent constituer la délégation du personnel au comité d'entreprise (délégation unique). "

Le reste de l'article (points A et B) est supprimé.

L'article 24 devient l'article 18.

Article 17 (AV. 70)  
*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

L'intitulé de l'article 25 est remplacé par l'intitulé suivant :

" Myones de fonctionnement du comité d'entreprise ou du comité d'établissement ".

Au 2° de l'article 25, les alinéas 2 à 5 (qui étaient eux-mêmes de l'extension) sont supprimés.

Au dernier alinéa du 2° de l'article 25 : " ou de comité d'entreprise " est remplacé par : " dans des entreprises de

puls de 50 salariés ".

L'article 25 devient l'article 19.

Article 18 (AV. 70)

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

Les distinctions de l'article 27 sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

" Sauf réserve de dispositions légales contraignant certains postes ou certains emplois, l'embauche se fera sans distinction de race, sexe, situation de famille, religion ou nationalité, appartenance syndicale, politique, associative.

Le chef d'entreprise communique au salarié une notice d'information relative aux textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou dans l'établissement.

Il est recommandé au chef d'entreprise de donner au salarié numériquement embauché tous les renseignements utiles sur l'organisation et la marche de l'entreprise et de lui donner les consignes du règlement intérieur.

Il est également recommandé de lui faire visiter les différents ateliers ou services et d'assurer au mieux la prise de contact avec les supérieurs hiérarchiques.

Tout salarié, en vue de son embauchage, fera obligatoirement l'objet d'un examen médical dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur.  
Contrat à durée indéterminée

La durée de la période d'essai, même éventuelle comprise, concernera les ouvriers et employés, des contrats à durée indéterminée ne peut excéder 1 mois.

Pendant la première moitié de la période d'essai, les parties peuvent se séparer à tout moment sans aucun préavis ; pendant la seconde moitié de la période d'essai et jusqu'au jour de celle-ci inclusivement, les intéressés se préviendront au moins 2 jours à l'avance de leur intention de se séparer.  
Contrat à durée déterminée

La période d'essai des contractés à durée déterminée, même éventuelle comprise, est de 1 jour par semaine avec un maximum de 2 semaines pour les contrats dont la durée est inférieure à 6 mois et un maximum de 1 mois pour les contrats dont la durée est supérieure à 6 mois. "

L'article 27 devient l'article 20.

Article 19 (AV. 70)

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

L'intitulé du a de l'article 28 est remplacé par l'intitulé suivant : " Principe de mutualisation ".

L'intitulé du b de l'article 28 est remplacé par l'intitulé suivant : " Rémunération mensuelle ".

A l'alinéa unique du b de l'article 28 : " 39 heures " est remplacé

par : " 35 heures ", et : " 169,65 " par : " 151,67 ".

L'alinéa unique du c de l'article 28 devient l'alinéa 2 du b de l'article 28. A cet alinéa : " 39 heures " est remplacé par : " 35 heures ", et : " 169,65 " par : " 151,67 ". Le tiret : " c) Rémunération mensuelle effective " est supprimé.

Le d de l'article 28 est remplacé par un : " c) Adaptation de la rémunération mensuelle à l'horaire réel " ainsi rédigé :

" Sans préjudice des dispositions concernant la modulation et l'annualisation, les rémunérations mensuelles, mensuelles et effectives sont adaptées à l'horaire réel.

Ne donnent pas lieu à déduction les absences de courte durée dûment autorisées, motivées par les obligations de caractère impératif. "

A l'alinéa ci-dessus : " impératif " devient un verbe au participe présent les précisions suivantes :

" Les parties conviennent que, dès lors qu'il s'agit bien d'une absence de courte durée motivée par une obligation de caractère impératif, c'est-à-dire une obligation à laquelle on ne peut se soustraire, à jour et heure donnés, l'intégralité de l'absence visée ne doit donner lieu à aucune déduction quel que soit l'horaire de travail du salarié en cours et cela même dans le cas où le salarié bénéficie d'un contrat dit "flexible".

Il en résulte en outre que, lorsqu'un salarié bénéficie d'une telle autorisation, sa rémunération ne doit pas s'en trouver affectée et que, notamment, les heures supplémentaires qu'il est obligé d'avoir effectuées doivent lui être rémunérées avec les majorations correspondantes.

Le fait d'avoir bénéficié d'une autorisation d'absence ne peut cependant en aucun cas, et notamment lorsqu'il s'agit de variations d'horaire, avoir pour effet de porter la rémunération de l'intéressé à un niveau supérieur à ce qu'elle aurait été s'il avait normalement travaillé le jour où se situe l'absence autorisée. "

Le e de l'article 28 devient un d intitulé : " Salaire forfaitaire mensuel ou annuel " ainsi rédigé :

" Pour les salariés rémunérés au forfait, la rémunération sera fixée au mois et sera indépendante du nombre de jours travaillés dans le mois. "

Le f de l'article 28 devient un e.

L'article 28 devient l'article 21.

Article 20 (AV. 70)

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

L'article 29 est remplacé par un article 22 intitulé :

" Salaires " ainsi rédigé :

" A. - Salaires et Horaires

1. Barème des salaires horaires minima

Pour les salariés dont le coefficient hiérarchique est compris entre le coefficient 120 et le coefficient 195, il est fixé un barème de salaires minima.

2. Salaire horaire minimum professionnel garanti (SMPG)

Il est fixé un salaire horaire minimum professionnel garanti pour le coefficient 100.

3. Salaire horaire minimum des salariés

dont le coefficient est égal ou supérieur à 200

Il est calculé selon la formule suivante :

(SMPG x coefficient) / 100. Il fait l'objet d'une grille indicative.

4. Révision des salaires minima

La révision des salaires minima intervient le 1er janvier et le 1er juillet de chaque année.

5. Autres dispositions

En aucun cas, quelle que soit la caractéristique de l'intéressé, le salaire d'embauche ne pourra être inférieur au SMIC.

Les heures effectuées exceptionnellement le dimanche, les jours fériés ou de nuit sont majorées, en sus des majorations pour heures supplémentaires, de 50 %.

Les heures effectuées exceptionnellement le dimanche et les jours fériés sont majorées, en sus des majorations pour heures supplémentaires, de 20 %.

Les heures de travail effectuées exceptionnellement de nuit (par exemple : en équipe) sont, en sus des majorations pour heures supplémentaires, majorées de 25 %.

Cette disposition ne s'applique pas au personnel de garde et de surveillance, ni au personnel des services d'incendie.

B. - Rémunération des jeunes travailleurs

Les salaires minima des jeunes travailleurs de moins de 18 ans ne pourront être inférieurs aux coefficients minima applicables aux salariés adultes de même emploi, diminués du pourcentage suivant, de 16 à 18 ans : 10 %.

Cet aménagement est supprimé pour les jeunes travailleurs titulaires d'un contrat de 6 mois de préavis ou plus dès l'instant qu'ils exercent la même activité qu'un adulte et dans les mêmes conditions.

C. - Handicapés

Sont considérés comme travailleurs handicapés les salariés reconnus par la COTOREP. Leur rémunération ne peut en aucun cas être inférieure au salaire minimum de leur catégorie diminué de 10 %. Le montant des salaires auxquels s'applique cette réduction ne peut excéder le 10e du montant des salaires employés dans une catégorie déterminée.

L'employeur qui souhaite se prévaloir de ces dispositions doit le préciser par écrit à l'intéressé et convenir avec lui des modalités de sa rémunération.

D. - Horaire d'équivalence

Le temps minimum de présence considéré comme équivalent à 35 heures de travail par semaine est fixé :

- à 44 heures pour le personnel de garde et de surveillance ;

- à 40 heures pour le personnel des services d'incendie.

De telle sorte que les montants pour heures supplémentaires, sans préjudice des éventuels arrêts de modulation, soient de la même valeur que ceux de la 45e ou de la 41e heure.

E. - Repos en heures de l'horaire normal

Tout salarié rappelé pour les besoins du service à titre exceptionnel, en dehors de son horaire normal de travail, après avoir quitté l'établissement, recevra une indemnité de dérangements forfaitaire fixée au 151,67e de sa rémunération mensuelle effective pour un horaire hebdomadaire de 35 heures ; cette indemnité est doublée si le rappel est effectué entre 21 heures et 5 heures du matin ou un dimanche ou un jour férié et, en tout état de cause, si la durée du travail exécuté est inférieure à 2 heures.

Les frais de déplacement sont à la charge de l'employeur.

D'autre part, des dispositions doivent être prises dans les établissements pour assurer une aide sociale spéciale aux salariés en difficulté.

F. - Arrêt de travail pendant l'horaire normal

En cas d'arrêt de travail imputable à l'établissement, les heures prévues dans l'horaire normal de l'intéressé et non travaillées du fait de l'arrêt de travail au cours d'une journée commencée ne donnent lieu à aucune réduction du salaire. Toutefois, l'employeur pourra imputer un travail à un autre poste. De même, tout salarié non prévenu de l'arrêt de travail imputable à l'établissement qui se présente à l'heure normale et n'aura pu prendre son travail ou être employé à un autre poste ne subira de ce fait aucune réduction de salaire.

G. - Frais de déplacement

Les frais de voyage et de séjour pour les besoins du service sont à la charge de l'employeur et sont remboursés selon les modalités qui doivent être indiquées pour les voyageurs et les employés et qui sont fixées au niveau de l'établissement. "

*NOTA : Arrêté du 27 juillet 2005 : Le point D (Horaire d'équivalence) de l'article 20 est étendu sous réserve de l'application des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 212-4 du code du travail.*

Article 21 (AV. 70)

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

Au 1er alinéa de l'article 30, le mot "après" est remplacé par le mot "auparavant" : "Auparavant la formation."

L'alinéa 4 de l'article 30 est supprimé.



A l'alinéa 5 de l'article 30 : " à l'accord du 15 février 1977 et ses aentnvas " est remplacé par : " à l'accord irrbnaetches du 20 otcrobe 2004 ".

L'article 30 devniet l'article 23.

Article 22 (AV. 70)

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

Au 1er alinéa de l'article 31, " de la cnrseove " est supprimé.

A l'alinéa 2 de l'article 31 " ; celui-ci est clnocu conformément à la réglementation en vuguier " est supprimé.

Après l'alinéa 2 de l'article 31 est inséré un nvuoel alinéa anisi rédigé :

" Luer ancienneté, à cmeoptr du 11 août 1986, se cullace à heuautr de 12 mios par année. Puor les périodes antérieures au 11 août 1986 luer ancienneté est calculée conformément au tlaaeu fugnrait en anexne 1 des dintsoosiips générales ".

Cette aexnne repnerd en ptrae les doissiptions des alinéas 5 à 15 qui snot supprimés du crpos de l'article.

L'annexe I à lelulqae le nouvevl alinéa 2 fiat référence est ansii rédigée :

ANENXE I

Acsiioutqin de l'ancienneté par les travailleurs  
ittmerttniens antérieurement au 11 août 1986

(voir cette annexe)

Article 23 (AV. 70)

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

Au 2 de l'article 36, à l'alinéa 1 " Snot simous " est remplacé par :  
" Est siuoms ".

Le 2.1 denivet " 1 ".

Au 2.2 de l'article 36 à l'alinéa 1, " Les mmbrees du comité d'entreprise, les délégués syniadcux et les mrbmees du CCSHT " est remplacé par " Les mbemres du comité d'entreprise et atreus représentants élus du personnel, les délégués scuniydax et les membres du CHCST ".

Ce ponit 2.2 dvnieet " 2 ".

Au pinot 2.3 à l'alinéa 1, " de l'accord du 17 jvnaeir 1985 " est remplacé par " de l'accord du 21 décembre 1993 ". Au même alinéa " de la conserve. " est remplacé par : " concernées par le champ d'application de la présente convention. " Au même alinéa, après " concernés par des évolutions teochuignoqls " est ajouté : ", et noetnmamt aux minos formés d'entre eux, ".

Les alinéas 2 et 3 du 2.3 de l'article 36 snot supprimés et au derenir alinéa, " , nmnaetmot dnas le crdae des cotrnats de coeoisnrnv secpelsubits d'être mis en ouvree en aipoapiltcn de l'article 7 de l'accord nintaol ispotnefninsreroel du 20 otocrobe 1986 sur l'emploi " est supprimé.

Ce pinot 2.3 deenivt " 3 " aisni intitulé : " Aaatdtopin aux moautnits teueqihloncgs ".

Au piont 2.4 à l'alinéa 1 " de l'article 33 des dpsoioniists générales, " est supprimé. Au même alinéa, après " plus dnas l'entreprise, " est ajouté : " vroe dnas le groupe, ".

A l'alinéa 3 pinot 2.4 de l'article 36 le rnoevi après " son aenich slaaire " est supprimé et remplacé par : " [à l'exception des pirems liées au psote de travail] ".

A l'avant-dernier alinéa du 2.4 de l'article 36 : " [article 37 : dissionopits générales, actirle 5 : anxnee cadre, atlirce 12 : aexnne agnet de maîtrise, snavuit luer catégorie initiale] " est remplacé par : " [article 29 : dtiisoosipns générales, acrltie 11 : aennxe cadres, acltrie 10 : anenxe agetns de maîtrise, snavuit luer catégorie initiale] ".

Ce pinot 2.4 deevint " 4 ".

Les pinots 2.5 et 2.6 de l'article 36 snot supprimés.

Le point 2.7 de l'article 36 deevinvt un point " 5 " intitulé :  
" Priorité de ruagaechmbe ".

Les pontis 3 et 4 de l'article 36 snot supprimés.

L'ensemble des doisipnitsos du 2 de l'article 36, tllees qu'elles vnnnieet d'être modifiées, snot soreits de l'article 36 et intégrées dnas un nvoeul aritlce 25 intitulé : " Muoattins toulhqgicoenes ".

Article 24 (AV. 70)

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

L'intitulé de l'article 34 est remplacé par l'intitulé snivaut :  
" Préavis en cas de rutrupe du ctornat de tviaral d'un oueirvr ou d'un employé ".

Les dnsipitoiss de l'article 34 snot remplacées par les dipiionossts sanvieuts :

" Suaf en cas de fuate grave, et snas préjudice des dioisposntis de l'article 20 (Embauchage. - Période d'essai), les durées des préavis snot les savuetnis :

En cas de rrpuate d'un coatnrt de triaval à durée indéterminée d'un overuir ou d'un employé, la durée du préavis réciproque est de 1 mois.

Tfitooeus duex enxctoips :

D'une prat en cas de résiliation à l'initiative d'un salarié du neivau 1, le préavis dû par celui-ci est réduit à 8 juors si la résiliation intevrenit arlos qu'il a monis de 6 mios de présence conntiue dnas l'entreprise et à 15 jruos au-delà.

D'autre part, en cas de résiliation à l'initiative de l'employeur, lquosre le salarié a puls de 2 ans de présence countine dnas l'entreprise, le préavis dû par l'employeur est porté à 2 mois.

Si le salarié licencié trouve un autre emploi avant l'expiration du préavis qui lui a été notifié, il peut occuper immédiatement ce nouvel emploi sans être remboursé d'aucune indemnité ; le salarié non licencié à son temps de présence effectif avant son départ lui est payé à l'exclusion de toute indemnité pour la période du préavis restant à courir. "

L'article 34 devient l'article 26.

Article 25 (AV. 70)

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

L'alinéa 2 de l'article 35 est remplacé par un alinéa ainsi rédigé : " Par ailleurs, dans le cadre d'un contrat à durée déterminée de date à date d'une durée minimum de 2 mois comportant une clause de rumvneeleoelt dont il n'a pas été fait usage, le salarié bénéficiera d'une autorisation d'absence de 2 heures par jour afin de bénéficier d'un nouveau emploi et ceci pendant 7 jours ouvrables. "

A l'alinéa 3 de l'article 35, " en principe à raison de 1 jour et demi par semaine " est supprimé.

L'article 35 devient l'article 27.

Article 26 (AV. 70)

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

Le 1 de l'article 36 est supprimé et remplacé par l'alinéa unique suivant : " Les licenciements collectifs pour motif économique sont régis par les dispositions du code du travail (livre III, titre II, chapitre Ier) ".

L'article 36 devient l'article 28.

Article 27 (AV. 70)

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

L'intitulé de l'article 37 est remplacé par l'intitulé suivant :

" Licenciement. - Mise à la retraite. - Départ ". Les dispositions de l'article 37 sont remplacées par les dispositions suivantes :

" a) Indemnité de licenciement.

Une indemnité est attribuée, en outre du cas de faute grave ou lourde, aux salariés licenciés et ayant au moins 1 an d'ancienneté.

Cette indemnité est calculée comme suit :

Pour un salarié comptant de 1 à 4 années d'ancienneté, 1/10 de mois par année d'ancienneté.

Pour un salarié comptant 5 années d'ancienneté ou plus, 1/5 de mois par année d'ancienneté, avec un maximum de 5 mois.

Sauf dans le cas où il y a versement d'une allocation de préretraite à l'occasion du licenciement, l'indemnité est majorée de :

- 10 % lorsque le salarié est âgé de 50 à moins de 55 ans à la date du licenciement ;

- 20 % lorsqu'à cette même date il est âgé de 55 à moins de 60 ans.

Lorsque l'intéressé a déjà perçu de l'établissement une indemnité de licenciement à l'occasion de la rupture d'un contrat antérieur, l'indemnité de licenciement est calculée sur le nombre de dixièmes ou de cinquièmes de mois correspondants à l'ancienneté totale, diminuée du nombre de dixièmes ou de cinquièmes de mois sur lequel a été calculée l'indemnité de licenciement perçue lors du précédent licenciement.

En cas de licenciement collectif, le paiement de l'indemnité de

licenciement pouvant constituer pour un établissement une charge particulièrement lourde, l'employeur a la faculté de procéder par versements échelonnés sur une période de 3 mois au maximum.

b) Indemnité de mise à la retraite

Le montant de cette indemnité, à ancienneté égale, est fixé à la moitié de l'indemnité de licenciement lorsque la résiliation du contrat de travail est décidée par l'employeur à partir de 65 ans, ou de 60 ans en cas d'incapacité au travail reconnue par le médecin du travail.

c) Départ à la retraite

Le salarié, dès lors qu'il remplit les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein au titre du régime général de la sécurité sociale, qui, de sa propre initiative, résilie son contrat de travail pour prendre sa retraite, a droit à une indemnité de départ en retraite égale à la moitié de l'indemnité à laquelle il aurait pu prétendre en finissant de son ancienneté en cas de licenciement à partir de 60 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul des indemnités prévues ci-dessus est le douzième de la rémunération des 12 derniers mois précédant la résiliation ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne saurait être en compte au titre de cette période que pour le quart de son montant.

Au a de l'article tel qu'il est désormais rédigé, après " avec un maximum de 5 mois " est inséré un nouveau vers une précision ainsi rédigée : " Les pratiques usuelles précisent que, si l'indemnité de licenciement instituée par l'accord de modification est, dans la plupart des cas, et bien qu'elle soit réduite de moitié à partir de 65 ans ou de 60 ans en cas d'incapacité au travail, ne met pas en cause que l'indemnité légale de licenciement, ou à la limite au moins équivalente - puisque, à partir de 5 années d'ancienneté, elle se calcule sur la base de 1/5 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée du salarié dans l'entreprise - il en va autrement lorsque l'intéressé compte moins de 5 ans d'ancienneté au moment de la résiliation du contrat de travail. "

En effet, de 1 à 4 ans d'ancienneté, l'indemnité prévue par l'accord de modification pour un salarié âgé de 65 ans (ou de 60 ans en cas d'incapacité au travail) ne dépasse pas la moitié de 1/10 de mois par année, soit 1/20, alors que l'indemnité légale est de 1/10 de mois par année dès la première année. "

En conséquence, les salariés se trouvent dans ce cas peuvent prétendre à l'indemnité légale de licenciement comme étant plus avantageuse que l'indemnité conventionnelle. "

Article 28 (AV. 70)

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

A l'alinéa 1 de l'article 38 " ne constitue pas une rupture du contrat de travail. " est remplacé par : " ne constitue pas une cause de rupture du contrat de travail. "

A l'alinéa 3 de l'article 38 " à l'article 37 " est remplacé par : " à l'article 29. "

A l'alinéa 4, " ne devient définitive qu'à l'expiration de la procédure " est remplacé par " ne devient définitive qu'à l'expiration de la procédure de licenciement. "

L'alinéa 7 de l'article 38 est supprimé.

L'article 38 devient l'article 30.

Article 29 (AV. 70)

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

L'intitulé de l'article 39 est remplacé par un intitulé ainsi rédigé : " Prime d'ancienneté. - Employés et ouvriers ".

Les dispositions de l'article 39 sont remplacées par les suivantes :  
" Employés

Il est attribué au personnel de la catégorie " Employés " une prime en fonction de la présence continue dans l'entreprise (art. 3 a).

Cette prime, indépendante du salaire personnel dit, s'ajoute au salaire effectif. Elle est calculée sur la rémunération mensuelle effective de l'intéressé telle que définie à l'article 21 et aux taux suivants :

- de 3 % après 3 ans d'ancienneté ;
  - de 6 % après 6 ans d'ancienneté ;
  - de 9 % après 9 ans d'ancienneté ;
  - de 12 % après 12 ans d'ancienneté ;
  - de 15 % après 15 ans et au-dessus.
- Ouvriers

Il est attribué au personnel de la catégorie " Ouvriers " une prime calculée en fonction du salaire minimum garanti de la catégorie de l'intéressé un taux déterminé comme suit en fonction de son ancienneté :

- de 3 % après 3 ans d'ancienneté ;
  - de 6 % après 6 ans d'ancienneté ;
  - de 9 % après 9 ans d'ancienneté ;
  - de 12 % après 12 ans d'ancienneté ;
  - de 15 % après 15 ans et au-dessus.
- Dispositifs communs

Le montant de la prime d'ancienneté est adapté à l'horaire de travail et proportionné de ce fait les manutentions pour heures supplémentaires.

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

Ces dispositions s'appliquent sauf dans les cas résultant de la mise en œuvre des dispositions particulières de l'accord n° 48 du 2 décembre 1998. "

L'article 39 devient l'article 31.

Article 30 (AV. 70)

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

A l'alinéa 1 du 1° de l'article 40 " réglementaires " est remplacé

par " légales en vigueur ". Au même alinéa " effectif " est supprimé. L'alinéa 2 du 1° du même article est remplacé par : " Ces congés se décomptent à raison de 6 jours ouvrables ou 5 jours ouvrés par semaine. "

Au 1° de l'article 40, la phrase " Fourniture du congé et congés de morte-saison " est numérotée " 1.1 ".

Les deux premiers alinéas de la phrase " Fourniture du congé et congés de morte-saison " du 1° de l'article 40 sont supprimés et remplacés par l'alinéa suivant : " Le congé proportionnel d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et au plus égale à 24 jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié. " A l'alinéa 3 de la même partie, " Cette fraction doit être attribuée " est remplacé par " Cette fraction doit, en principe, être attribuée ". A l'alinéa 4 de la même partie " Les dispositions de l'activité des entreprises concernées par les dispositions de la présente convention collective ". Le dernier alinéa de cette même partie est suivi d'un nouvel alinéa ainsi rédigé : " Ces dispositions s'appliquent sauf dans les cas résultant de la mise en œuvre des dispositions particulières de l'accord n° 48 du 2 décembre 1998. "

Au 1° de l'article 40, la phrase " Congé d'ancienneté " est numérotée " 1.2 ".

La première phrase de l'alinéa unique de la partie " Congé d'ancienneté " est supprimée et remplacée par : " La durée des congés est augmentée en fonction de l'ancienneté dans les conditions suivantes :

#### ANCIENNÉTÉ/CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES (1)

Après 15 ans 1 jour  
Après 20 ans 2 jours  
Après 25 ans 3 jours  
Après 30 ans 4 jours

(1) Les jours supplémentaires ne se cumulent pas.

La seconde phrase de l'alinéa unique de cette partie devient un alinéa 2. Après ce nouvel alinéa est inséré un nouvel alinéa ainsi rédigé : " Ces dispositions s'appliquent sauf dans les cas résultant de la mise en œuvre des dispositions particulières de l'accord n° 48 du 2 décembre 1998. "

Au 1° de l'article 40 la phrase " Congé des jeunes travailleurs " est numérotée " 1.3 ". A l'alinéa unique de cette même partie " 21 " est remplacé par " 18 ".

Au 1° de l'article 40 la phrase " Congés supplémentaires des mères de famille " est numérotée " 1.4 ". L'alinéa deux de cette même partie est supprimé et remplacé par l'alinéa suivant : " Est réputé enfant à charge, l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours. "

Au 2° de l'article 40, " sains les dispositifs de paiement ci-après : " est supprimé.

Les deux permis tiers du même alinéa sont supprimés. Le troisième tiers du même alinéa devient un second alinéa.

A l'alinéa 1er du 3° de l'article 40 " Les dates " est précédé de " La période, " et " du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, " est remplacé par : " des représentants élus du personnel, ".

A la dernière phrase de l'alinéa 3 du 3° de l'article 40 " un mois à l'avance " est suivi de " sauf circonstance exceptionnelle ".

L'intitulé du 3° de l'article 40 devient : " Périodes des congés ".

La section phrase de l'alinéa 2 du 4° de l'article 40 est supprimée.

L'article 40 devient l'article 32.

*NTOA : Arrêté du 27 juillet 2005 : Le premier alinéa de l'article 30 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de la première alinéa de l'article L. 223-2 du code du travail.*

Article 31 (AV. 70)

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

Les dispositions de l'article 41 sont remplacées par les dispositions suivantes :

" Des absences rémunérées sont accordées dans les

conditions suivantes :

-

JOURS OUVRÉS/DÈS L'ENTRÉE dans l'entreprise/APRÈS 6 MOIS d'ancienneté

-

Mariage du salarié 4 jours 1 semaine

Congé de naissance 3 jours 3 jours

Mariage d'un enfant 1 jour 1 jour

Décès du conjoint ou d'un enfant 2 jours 3 jours

Décès du père, de la mère 1 jour 3 jours

Décès du beau-père ou de la belle-mère 1 jour 2 jours

Décès d'un frère ou d'une sœur 1 jour 1 jour

Mariage d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'autres descendants en ligne directe 1 jour

Décès de descendant ou ascendant en ligne directe 1 jour

Décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur 1 jour

L'indemnité versée au bénéficiaire à l'occasion de ces absences sera égale, dans le cadre de l'horaire hebdomadaire de l'établissement, au salaire normal de l'intéressé pour le ou les jours ouvrables effectivement perdus dans la période autorisée de ce congé.

Ces congés doivent être pris au moment de la survenance de l'événement.

Au cas où l'événement ou la cérémonie tombe un jour non ouvré, le congé supplémentaire devra être pris immédiatement avant ou immédiatement après.

En application des dispositions de l'article L. 122-25-4 du code

du travail, le père salarié bénéficie d'un congé de paternité de 11 à 18 jours et qui est indemnisé par la sécurité sociale. "

L'article 41 devient l'article 33.

*NTOA : Arrêté du 27 juillet 2005 : L'article 31 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 8 de la loi n° 99-944 du 15 novembre 1999 relative au pacte civil de solidarité, qui rend applicables les dispositions du quatrième alinéa de l'article L. 226-1 du code de travail aux partenaires liés par un pacte civil de solidarité.*

Article 32 (AV. 70)

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

L'alinéa 6 de l'article 42 est supprimé.

Les alinéas 2 et 3 de l'article 42 sont supprimés et remplacés par les phrases suivantes :

" Pour autant que le lundi de Pentecôte, jour férié ne coïncide pas avec un jour chômé, peut constituer une journée de travail ne faisant l'objet d'aucune rémunération complémentaire, dans la limite de 7 heures, pour les salariés au titre de la journée de solidarité mise en place par l'article L. 212-16 du code du travail.

Un accord d'entreprise pourra choisir soit une autre date soit une autre modalité pour la journée de solidarité. Cela pourra être, soit le travail d'un jour férié chômé, autre que le 1er Mai, soit le travail d'un jour de réduction du temps de travail, soit toute autre modalité permettant le travail d'un jour précédemment non travaillé en application des modalités d'organisation de l'entreprise.

Tous les jours fériés légaux tombent un jour habituellement travaillé sont indemnisés, qu'ils soient chômés ou non, sur la base du salaire effectivement perdu, moins les heures supplémentaires comprises.

Si un jour férié légal est chômé, il ne s'agit pas de l'objet d'une récupération. Si le jour férié est travaillé pour les nécessités du service, la rémunération de cette journée est majorée conformément aux dispositions de l'article 22 de la convention collective. "

Dans la phrase " Dispositions particulières aux travailleurs salariés " de l'article 42, la phrase unique de l'alinéa est suivie par " Toutefois, pour le 1er Mai, le présent ne suppose pas que cette dernière condition soit remplie. "

L'article 42 devient l'article 34.

*NTOA : Arrêté du 27 juillet 2005 : Le quatrième alinéa de l'article 32 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 222-5 du code du travail.*

Article 33 (AV. 70)

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

L'intitulé de l'article 43 est remplacé par l'intitulé suivant :

" Hygiène et sécurité. - Conditions de travail. "

L'alinéa 1 de l'article 43 est précédé par le titre suivant :

" A. - Hygiène et sécurité ". L'alinéa 2 de l'article 43 est remplacé

par l'alinéa suivant : " Des vêtements de travail en nombre suffisant sont mis à la disposition par les employeurs de l'ensemble du personnel pour lequel le port de ces vêtements est nécessaire ou obligatoire pendant le travail. " Les alinéas 3 et 4 sont supprimés.

A l'alinéa 5 de l'article 43, " le port de boîtes isopalmées " est remplacé par " ou le port de chaussures de sécurité obligatoires ". A la suite de l'alinéa " Ces boîtes " est ajouté par " et chaussures de sécurité ".

Les alinéas 6 et 7 de l'article 43 sont supprimés et remplacés par l'alinéa suivant : " Les salariés ayant effectué des travaux de nettoyage intérieur de la chaudière auront droit à une pause de quarante heures avant la fin de l'horaire de travail. "

Après le premier alinéa de l'article 43 est inséré un titre ainsi intitulé : " B. - Conditions de travail ". Les alinéas 8 et 9 de l'article 43 deviennent les alinéas 1 et 2 du nouveau " B. - Conditions de travail ". Les alinéas 1 et 2 de la partie " Itinéraire et classement " de l'article 43 sont remplacés par l'alinéa suivant : " Les entreprises développeront des moyens de communication adaptés et s'appliqueront à encourager les méthodes de délégation qui favorisent la responsabilisation de l'encadrement dans l'exercice de ses fonctions. " A l'alinéa 3 de la même partie " d'encadrement " est supprimé et " un coéquipier " est remplacé par " une autorité ". L'ensemble de la partie " Itinéraire et classement " telle qu'elle vient d'être modifiée est introduite après les deux premiers alinéas du " B. - Conditions de travail " nouveau créé et l'intitulé de cette partie " Itinéraire et classement " devient " C. - Conditions de travail " et l'intitulé d'équipe ".

A l'alinéa 1 de la partie " Pausage " de l'article 43 " Dans le cadre " est précédé de " Sans préjudice de l'article L. 220-2 du code du travail, dans le cadre ". L'ensemble de la partie " Pausage " de l'article 43 est supprimé de l'article pour être introduit au point 2 : " 2. - Temps de pause " du nouvel article 38.

La partie " Nouveau matériel " de l'article 43 est supprimée.

A l'alinéa 2 de la partie " Formation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail " de l'article 43, " (accord du 28 février 1985) " est supprimé.

L'alinéa 3 du " II " de la partie " Fourniture des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail " de l'article 43 est remplacé par l'alinéa suivant : " Elle est dispensée à chaque intéressé selon un programme qui répond au caractère spécifique de l'activité de l'entreprise ainsi qu'au rôle propre du bénéficiaire au sien de celle-ci. "

A l'alinéa 2 du 3.2 du " III " de la partie " Fourniture des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail " de l'article 43 " 45 " est remplacé par " 30 " et " de congés d'éducation ouvrière " est remplacé par " de congés de formation économique, sociale ou syndicale ". Le

premier alinéa du 3.2 du " III " de la même partie est remplacé par : " La réponse de l'employeur doit être notifiée à l'intéressé dans un délai de 8 jours à compter de la réception de la demande. Dans ce cas, le congé ne peut être reporté au-delà d'un délai maximum de 6 mois. "

Au premier alinéa du " IV " de la partie " Fourniture des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail " de l'article 43, " par le casier médical de la république de région " est remplacé par " par le préfet de région ".

Le troisième trait de l'alinéa unique du " V " de la partie " Fourniture des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail " de l'article 43 est remplacé par la phrase suivante : " - les frais de séjour des salariés à l'indemnité de mission allouée aux personnels civils des établissements publics locaux à caractère administratif. "

L'article 43 devient l'article 35.

Article 34 (AV. 70)

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

L'intitulé de l'article 44 est remplacé par l'intitulé suivant :

" Dispositions particulières à certaines catégories de salariés ".

Les dispositions de l'article 44 sont remplacées par les dispositions

suivantes :

" 1. Grossesse et travail collectif.

Les femmes enceintes de 4 mois révolus, jusqu'à un an après le début du travail et à partir de 10 mois avant la naissance de celui-ci ; ces décalages d'horaires, qui sont rémunérés, sont destinés à éviter la baisse de la productivité dans les entreprises et à faciliter l'accès des femmes au travail.

2. Maternité.

A l'exclusion des dispositions prévues pour l'indemnisation des périodes liées à un état pathologique, les périodes de grossesse du travail liées à un état de grossesse, telles qu'elles sont prévues par la réglementation en vigueur, sont indemnisées par l'employeur à 90 % du salaire brut de l'intéressée, déduction faite du montant des indemnités journalières qu'elle reçoit de la sécurité sociale et, le cas échéant, de tout autre régime de prévoyance communautaire prévue par l'employeur pour la pratique de son activité (1).

En cas d'état pathologique à l'issue du congé maternité, si elle ne peut pas travailler pendant les périodes prévues par l'article 40, la salariée bénéficiera des indemnités complémentaires dans qu'il y ait lieu d'observer le délai de carence éventuellement applicable.

La mère a droit à son congé maternité, pendant un an, à compter de l'accouchement de s'absenter une heure par jour. Cette heure sera rémunérée au tarif normal et n'entrera pas en compte pour le calcul des heures supplémentaires.

3. Dispositions relatives aux parents.

Garde d'un enfant malade.

Tout salarié a le droit de bénéficier d'un congé non rémunéré pour soigner un enfant malade âgé de moins de 16 ans dont il assume la garde au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale, dans la limite de 3 semaines par an (18 jours ouvrables) sur production d'un certificat médical, précisant la nécessité de

sa présence au cheevt de l'enfant.

Les psneoners seules, exerçant l'autorité pteanrlae au snes de l'article L. 513-1 du cdoe de la sécurité sociale, around doit aux mêmes autorisations, dnas les mêmes conditions, et bénéficieront en otore d'une iisndemanotin sur la bsae de 50 % du salraie burt qui aiurat été perçu pdenant la période considérée.

A la fin de l'alinéa 1 du 2° de l'article 44 dnas sa nullovee rédaction est inséré un rveoni qui précise : " Vior donstiisopis de l'article 40. "

L'article 44 denveit l'article 36.

#### Article 35 (AV. 70)

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

L'intitulé de l'article 47 dneevit : " Ciiosmmosn ntiaonale de ctcooinlaiin ".

Dnas l'ensemble de l'article, le mot : " cimmisooosn " est remplacé par : " Cimmooissn ", quand il est précédé de : " La " ou : " la ".

A l'alinéa 1 de l'article 47 : " et des cmniimoosss régionales " est supprimé, et après : " ooaasrnitgnis saceydinls " est ajouté : " représentatives ".

La ptriae " Cioptosomin des csmmooisnls " de l'article 47 est désormais intitulée : " Citmooospin ". Au piemrer teirt de l'alinéa 1 de ctete paitre : " (1 talritiue et 1 suppléant) " est remplacé par " (1 tutiirale et 1 suppléant, suel le triluitae siège à la commission) ", au sncod tirt de l'alinéa : " la cbmrahe sdlnaicye nnloiaate des iiedtsnurs de la conserve. " est remplacé par : " l'association des epirtsrseens de ptduoirs artiaimeels élaborés (ADEPALE). " L'alinéa 2 de ctete même ptiare est supprimé. Les alinéas 3 et 4 de cttee même piatre snot supprimés et remplacés par l'alinéa siunavt : " Les commissaires, turieiltas et suppléants snot désignés aanvt cuqhae réunion, rveepseenmtict par chuacne des onnaigsrtois intéressées. "

La ptaire " Attuiritonbs repeveitcss des comnosiisms " de l'article 47 est désormais intitulée : " Atrtnbutiios ". L'alinéa 2 du a de ctete même ptriae est remplacé par l'alinéa siunvat : " D'autre part, la comssiiomn nnliotaee puet être saisie puor aivs en dorehs de tuot conflit, à la ddaneme d'une ogrniatsiaon sartnaige s'il se psae un problème d'intérêt cclletiof pornatt sur l'interprétation de la présente convention. " Les 2 alinéas du b de ctete même piarte snot supprimés.

La ptarie " Fenecnontomnit des cmnimisiooss " de l'article 47 est désormais intitulée : " Fnnonnteocmet ". Le a de cttee même pairte est désormais intitulé : " Ssaniie ". A l'alinéa 1 du 1° du a de ctete même pirate : " compétente ", après : " csiomoimsn ", est supprimé. L'alinéa 2 du 2° de cttee même pirate est remplacé par l'alinéa svaniut : " La lttree drvea préciser le caractère iivdneidul du cflnoit et eoesxpr smcnencuetit les ccsicretnonas de celui-ci. " A l'alinéa 1 du 3° de cttee même ptaire : " la cmbhare sclayidne ntnoaalie des iierusdnts de la conserve. " est remplacé par : " l'association des eeiptsrerns de pduriots analrimietes élaborés (ADEPALE). " L'alinéa 2 du 3° de cttee même ptiare est supprimé. A l'alinéa 3 du 3° de ctete même piarte : " dnas les hiut juro de " est remplacé par : " dnas le mios svuanit ". Les alinéas 5 et 6 du 3° de ctete même ptarie snot remplacés par les 2 alinéas

siutvans :

" Le secrétariat itvine par lrtete recommandée aevc accusé de réception, les orsniniogatas senyadicls à désigner luer casismorime titulaire.

" Cette iioitvtan diot ceoinntr la lettre de la ptriae dssemeanrede et de l'exposé sucncict des ctcanecnsios du conflit. "

A l'intitulé du b de cette même pirate : " cmsnsooiims " est remplacé par : " cmerisasomis ". A l'alinéa 4 du b de cette même patrie : " représentant régulièrement " est remplacé par : " coattinunst ". L'alinéa 6 du b de cette même ptriae est remplacé par l'alinéa svanuit : " Toutefois, les ciismmoasers présents pevenut à l'unanimité décider de roetepr la réunion à une atrue date. Dnas ce cas, le procès-verbal de séance cansttoe slneuemet cette décision de report. "

A l'intitulé du c de cette même priate : " des commissions. " est supprimé. L'alinéa 7 du c de cette même paitre est supprimé.

La ptriae " Msie en ouvere des cossnimoims de citliconaion " de l'article 47 est désormais intitulée : " Msie en ouerve ". A l'alinéa uuqine de cette même ptarie : " compétente " est supprimé.

L'alinéa 3 de la priate " Petre de saalries et fiars de déplacement " de l'article 47 est supprimé.

Dnas la partie " Aailtppcoin de la procédure de cniilooctain puor règlement des citlnofs cfltoecils " de l'article 47, les 2 alinéas alnalt de " Ce référendum srea organisé " à " par ahgcaiffe à l'intérieur de l'entreprise. " snot regroupés en un suel alinéa.

L'article 47 deinvet l'article 37.

#### Article 36 (AV. 70)

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

L'intitulé de l'article 52 : " Geiostn des hroearis " est remplacé par : " Durée et oagisrotnain du tpems de tvaaril ".

L'alinéa 1 de l'article 52 est précédé de l'intitulé : " Préambule ". A cet alinéa : " des inseutrdis de la cnrsovee " est remplacé par : " des eprnsireets de puitords aeienaitrlms élaborés ".

Au 1 de l'article 52 : " (art. D. 212-3 et D. 212-4 du cdoe du travail, à l'exclusion des penlnresos des seivcers de gardiennage, salclnruieve et incendie). " est supprimé.

Au piemrer teirt du sneocd pnoit (" La durée hmrideobaade ") du 1 de l'article 52 : " 39 " est remplacé par " 35 ". Au soecnd triet du scenod pinot (" La durée haaibmdrede ") du 1 de l'article 52 : " 46 " est remplacé par " 44 ", et ce même teirt est complété par la pshare sutanvie : " Toutefois, en cas d'annualisation du tpmes de travail, en aiitpclpoan de l'article L. 212-8 du cdoe du travail, la durée hmadidaaeore mnyneoe de tirvaal eteifcfff sur une période qoluuqcene de 12 saneeims consécutives puorra être portée à 46 heures. " Au troisième triet du socend ponit (" La durée heaoddarbmie ") du 1 de l'article 52, le renovi après : " 48 herues

" est supprimé. L'intitulé de la partie " Dérogations à la durée maximale du travail (R. 212-3 à R. 212-10 du code du travail) " est remplacé par : " Dérogations exceptionnelles aux durées maximales moyennes et hebdomadaires du travail (art. R. 212-2 à R. 212-10 du code du travail) ". Les 3 alinéas de cette partie sont remplacés par les 3 alinéas suivants :

" Des dépassements à la durée maximale du travail effectif et à sa fixation individuelle peuvent être effectués par accord d'entreprise ou, à défaut, après avis des représentants du personnel. Ce dépassement suppose une autorisation de l'inspecteur du travail.

" Ces dépassements peuvent avoir lieu en cas d'événements exceptionnels correspondant à des situations imprévisibles où le dépassement de la durée maximale moyenne et hebdomadaire est rendu nécessaire pour garantir le fonctionnement des entreprises ou faire face à des circonstances impératives, par exemple : circonstances imprévues, incidents techniques...

" Le maximum de travail sera de 56 heures effectives sur une semaine. "

L'alinéa 1 du 2 de l'article 52 est remplacé par l'alinéa suivant : " Hors cas d'annualisation et/ou de modulation du temps de travail, le décompte des heures supplémentaires s'effectue conformément aux dispositions légales. " Au premier tiers de l'alinéa 3 du 2 de l'article 52 : " de la 40e à la 47e " est remplacé par : " de la 36e à la 43e ". Au second tiers de l'alinéa 3 du 2 de l'article 52 : " 48e " est remplacé par : " 44e ". A l'alinéa 4 du 2 de l'article 52 : " sera déposé à l'inspection du travail. " est remplacé par : " sera l'objet d'un dépôt dans les conditions et formes légales. " A l'alinéa 5 du 2 de l'article 52 : " en espèce " et " (paiement de l'heure, et paiement de sa justification ou paiement de l'heure et des centimes en sus correspondant à la majoration, ou vice versa). " sont supprimés. Au 2 de l'article 52, les tiers suivants - " S'ajoute à ces heures " et " - Chaque heure supplémentaire ayant donné " sont supprimés. Au 2 de l'article 52 : " - Chaque heure supplémentaire ayant été (...) l'objet d'heures supplémentaires " est remplacé par l'alinéa suivant : " Ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires prévu à l'article L. 212-6 du code du travail les heures supplémentaires donnant lieu à un rachat équivalent à l'heure payée et aux majorations y afférentes. "

Avant la partie " Répartition de la durée maximale du travail effectif " du 2 de l'article 52 est ajouté le tiers suivant :

" 4. Aménagement de la durée du travail. L'intitulé de la partie " Répartition de la durée maximale du travail effectif " du 2 de l'article 52, est remplacé par : " 4.1. Répartition de la durée maximale du travail. "

A l'article 52 : " 2. Aménagement de la durée hebdomadaire du travail " est remplacé par : " 3. Heures supplémentaires. "

Au 3 de l'article 52, les alinéas suivants l'alinéa 1 sont remplacés

par l'alinéa suivant : " Les horaires individualisés peuvent être pratiqués dans les conditions définies par l'article L. 212-4-1 du code du travail. "

A l'article 52 : " 3. - Horaires hebdomadaires individualisés (art. L. 212-4-1 du code du travail) " est remplacé par : " 4.2. Horaires hebdomadaires individualisés. "

A l'article 52 : " 4. Périodes de suractivité et de pointe " est remplacé par : " 4.3. Périodes de suractivité et de pointe. "

A l'alinéa premier du A du 5 de l'article 52 la 1re phrase est supprimée.

A l'alinéa 1 de la partie " Mise en place de la modulation " du A du 5 de l'article 52 : " ou " après " - la modulation I " est supprimé et : " " contrepartie de la modulation", paragraphe 2. " est supprimé. L'alinéa 3 de la partie " Mise en place de la modulation " du A du 5 de l'article 52 est remplacé par l'alinéa suivant : " Dans les entreprises ayant recours à la modulation, la durée annuelle du travail est de 1 593,50 heures \*dans le cas de 1 année à 10 jours fériés chômés\* (1). Elle s'apprécie sur l'année civile ou 12 mois consécutifs. "

A l'alinéa 1 de la partie " Poursuite du travail " du A du 5 de l'article 52 : " la modulation des horaires est l'objet " est remplacé par : " la modulation d'horaire est l'objet " et " (L. 212-8-4) " est supprimé.

A l'alinéa 1 de la partie " Régularisation annuelle " du A du 5 de l'article 52 : " soit en fin de l'année civile " est supprimé.

A l'alinéa 1 de la partie " Cession du travail " du A du 5 de l'article 52 : " de l'inspection " est remplacé par : " de l'inspecteur ". Le dernier alinéa de cette même partie est remplacé par : " Un contingent supplémentaire de 40 heures est ouvert à condition que les heures supplémentaires soient systématiquement récupérées et que les majorations pour heures supplémentaires soient payées. "

La partie " Cas spécifique de l'encadrement " du A du 5 de l'article 52 et les dispositions qu'elle contient sont supprimées.

L'intitulé du A du 5 de l'article 52 est remplacé par l'intitulé suivant : " Dispositions générales. "

Au B du 5 de l'article 52 : " Modulation I (L. 212-8-1) " est remplacé par : " Modulation I ". A l'alinéa unique de la partie " Durée du travail effectif annuel " du B : " Modulation I " du 5 de l'article 52 : " 39 heures par semaine travaillée, " est remplacé par : " 35 par semaine. " et " soit 1 770 heures annuelles. " est supprimé.

L'intitulé de la partie " Durée du travail effectif annuel " du B : " Modulation I " du 5 de l'article 52 est remplacé par : " Durée moyenne hebdomadaire du travail effectif. "

Dans la partie " Allocations des horaires " du B : " Modulation I " du

5 de l'article 52, au second tiret de l'alinéa 1 : " telles que décrites en paragraphe 59 b, paragraphe 2, du présent article " est supprimé et " le maximum de travail sera de 48 heures effectives sur une semaine. " est remplacé par un alinéa détaché du tiret précédent ainsi rédigé : " Le maximum de travail effectif sera de 48 heures sur une semaine. " L'alinéa 2 de cette même partie est supprimé.

A l'alinéa 1 de la partie " Titraement des heures travaillées au-delà de 39 heures hebdomadaires " du B : " Miotladoun I " du 5 de l'article 52 : " 39 heures " est remplacé par : " 35 heures ". Après la phrase unique de ce même alinéa est ajouté : " Ce snot des heures supplémentaires majorées selon les dispositions légales. Luer paiement s'effectue mensuellement. " Les 3 dierners alinéas de cette même partie sont supprimés et remplacés par l'alinéa suivant : " Les heures se situent dans la limite des heures de modération ne s'imputent pas sur le contingent horaire annuel d'heures supplémentaires. En revanche, les heures effectuées au-delà de cette limite s'imputent. "

A l'intitulé de la partie " Traitements des heures travaillées au-delà de 39 heures hebdomadaires " du B : " Mlotidoun I " du 5 de l'article 52 : " 39 " est remplacé par : " 35 ".

A l'alinéa 3 de la partie " La rémunération " du B : " Mlotuodun I " du 5 de l'article 52 : " 39 h " est remplacé par : " 35 heures ". L'intitulé de cette même partie devient : " Rémunération ".

A l'alinéa 1 de la partie " Les décomptes des heures travaillées en fin d'année " du B : " Mlotuodun I " du 5 de l'article 52 : " alinéa s'applique en principe l'année civile. " est remplacé par : " de référence. " A l'alinéa 5 de cette même partie : " paragraphe 5. - Coefficient annuel. " est remplacé par : " paragraphe 4.4.1. Coefficient annuel. " L'alinéa 3 de cette même partie est supprimé.

Au B du 5 de l'article 52 : " Mlotuodun II (L. 212-8-2) " est remplacé par : " Mlotuodun II ". A l'alinéa unique de la partie " Durée du travail effectif annuel " du B : " Mlotuodun II " du 5 de l'article 52 : " 39 heures par semaine travaillée, " est remplacé par : " 35 heures par semaine. " et " soit 1 770 heures annuelles. " est supprimé.

L'intitulé de la partie " Durée du travail effectif annuel " du B : " Mlotuodun II " du 5 de l'article 52 est remplacé par : " Durée moyenne hebdomadaire du travail effectif ".

Dans la partie " Amplitude des heures " du B : " Mlotuodun II " du 5 de l'article 52, au second tiret de l'alinéa 1 : " telles que décrites en paragraphe 59 b, paragraphe 2, du présent article " est supprimé et " le maximum de travail sera de 48 heures effectives sur une semaine. " est remplacé par un alinéa détaché du tiret précédent ainsi rédigé : " Le maximum de travail effectif sera de 48 heures sur une semaine. " L'alinéa 2 de cette même partie est supprimé.

A l'alinéa 1 de la partie " Titraement des heures travaillées au-delà de 39 heures hebdomadaires " du B : " Mlotuodun II " du 5

de l'article 52 : " 39 h " est remplacé par : " 35 heures ". Le renvoi à l'alinéa 2 de cette même partie est supprimé.

A l'intitulé de la partie " Titraement des heures travaillées au-delà de 39 heures hebdomadaires " du B : " Mlotuodun II " du 5 de l'article 52 : " 39 " est remplacé par : " 35 ".

A l'alinéa 3 de la partie " La rémunération " du B : " Mlotuodun II " du 5 de l'article 52 : " 39 h " est remplacé par : " 35 heures ". L'intitulé de cette même partie devient : " Rémunération ".

A l'alinéa 1 de la partie " Cotation de la motivation " du B : " Mlotuodun II " du 5 de l'article 52, la première phrase est supprimée et dans la section phrase : " donc " est supprimé.

Dans la partie " Régularisation annuelle " du B : " Mlotuodun II " du 5 de l'article 52 : " Lorsqu'il est constaté (...) à 10 % de ces heures excédentaires ; " est remplacé par :

" Lorsqu'il est constaté en fin de période que la durée annuelle de travail effectif est dépassée, les heures effectuées au-delà de cette durée sont payées et onéreuses :

- soit, à un repos compensatoire adossé à la motivation pour heures supplémentaires, sous le cas échéant le repos compensatoire légal, et à un repos spécifique compensatoire à 10 % de ces heures excédentaires ; "

" L'intitulé de la partie " Régularisation annuelle " du B : " Mlotuodun II " du 5 de l'article 52 est remplacé par : " Régularisation de fin de période ".

A l'intitulé du B du 5 de l'article 52 : " (ces dispositions complètent les dispositions communes : voir en A) " est remplacé par : " (ces dispositions complètent les dispositions générales : voir en A) ".

L'intitulé du 5 de l'article 52 est remplacé par : " 4.4. Haieries blanches totales ". Ce " 4.4 " nouveau est suivi d'un " 4.4.1. Moulodun de type I et II " avant le point A (nouveau). Le titre 4.4.1 nouveau est complété par un renvoi qui apporte les précisions suivantes : " Ces deux types de mouloduns ont été introduits dans la législation antérieurement à la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, sur la base des dispositions légales préexistantes. Ils ont été sécurisés par l'article 8 de cette même loi (circulaire MES/CAB 2000 003 du 3 mars 2000. - Fiche n° 26 sécurisation) et introduit dans la convention collective, qu'elle soit même le code du travail ne définit pas les différents types de modulation. "

Les dispositions du 5.2 bis de l'article 52 sont supprimées du corps des dispositions générales. Le 5.2 bis est remplacé par un 4.4.2 ainsi rédigé :

" 4.4.2. Annualisation



Snas préjudice de l'application psbloise des dnsspioiotis de l'avenant n° 46 du 2 décembre 1998 à la présente convention, l'annualisation du tpmes de tvriaal puet être msie en pclae en atloppcaiin des dnoipsoitiss du cdoe du tvraial (art. L. 212-8 et L. 212-9).

Ctete référence aux doioitsnpiiss du cdoe du taairvl ne rmeet pas en cuase les adroccs pirs en aolppiacitn des dsinoiitposs de l'accord n° 48 du 2 décembre 1998. "

A l'alinéa uuqnie du 6 de l'article 52 : " L. 212-5 " est remplacé par : " L. 212-7-1 ". L'intitulé du 6 de l'article 52 est remplacé par : " 4.4.3. Ognistraioan du taiarvl par cycle ".

Les dpoiiisntoss du A du 7 de l'article 52 snot remplacées par les dtsoposiniis snatevius :

" Snot considérés cmmoie salariés à tpems paetrl les salariés dnot la durée du taarvil est inférieure :

- à la durée légale du traai vl ou, loqruse cttee durée est inférieure à la durée légale, à la durée fixée dnas l'entreprise ou l'établissement ;

- à la durée meslluene résultant de l'application, sur cttee période, de la durée légale du taavrl ou, si elle est inférieure, de la durée du taravil fixée dnas l'entreprise ou l'établissement ;

- à la durée aellnnue résultant de l'application sur ctete période de la durée légale du tirvaal ou, si elle est inférieure, de la durée du trvaial fixée dnas l'entreprise ou l'établissement diminuée des heerus cnrenroposadt aux jrous de congés légaux et aux jruos fériés mentionnés à l'article L. 222-1 du cdoe du travail. "

Le A du 7 de l'article 52 deevint : " 4.5.1. Définition ".

A l'alinéa 1 du B du 7 de l'article 52 : " Le roruces au tvraial à tpems peiratrl (...) dnas un délai de 15 jrous : " est remplacé par : " Le tviaarl à tpems preatrl puet être mis en pclae par l'employeur après information, qnuad elels existent, des ioittinsnnts représentatives du personnel. " Les alinéas 2 et 3 du B du 7 de l'article 52 snot remplacés par les 2 alinéas satuvins :

" Il puet également être mis en pcale à la deanmde des salariés. Dnas ce cas, le salarié assrdeera sa ddamene à l'employeur par ltrete recommandée aevc accusé de réception. Elle dvera préciser la durée du traival souhaitée aisni que la dtae envisagée puor sa msie en oveure et être adressée au mnois 6 mios anavt cttee date.

" Solen le même formalisme, l'employeur répondra au salarié dnas les 3 mios suavnt la réception de sa demande. II devra être en musree de jtufsieir ocmtnevibejet les rnosias de son refus. "

Le B du 7 de l'article 52 dinevet : " 4.5.2. Modalités de rurcoes au tvarail à tepms patirel ".

Les disoositinps du C du 7 de l'article 52 snot remplacées par un alinéa unquie asini rédigé : " Ce crotnat de tiavral est nécessairement écrit et diot conniter les mtennios et précisions légales (L. 212-4-3 cdoe du travail). "

Le C du 7 de l'article 52 devinet : " 4.5.3. Le ctntroat de trvaial des salariés à tepms paietrl ".

Les dtiosinopsis de la patire " Les hreues complémentaires " du 7 de l'article 52 snot remplacées par les dposiisontis sevinatus :

" Le nmbore d'heures complémentaires effectuées par un salarié à tpms pirtael au cruos d'une même samiene ou d'un même mios ne puet être supérieur au teirs de la durée hodaibardmee ou musenelle de tvaaril prévue dnas son contrat.

Les hueres complémentaires ne pnueevt avoir puor efeft de prtoer la durée du trvaail effectué par un salarié au nveiau de la durée légale du traai vl ou à la durée fixée dnas l'entreprise ou l'établissement.

Chaucne des hruées complémentaires effectuée au-delà du 10e de la durée hraiodedmbae ou muelnesle de taraivl prévue dnas le conatrt dnone leiu à une mtarajoin de slraiae de 25 %.

Le reufs d'effectuer des hereus complémentaires proposées par l'employeur au-delà des liietms fixées par le catnrot ne ctoustine pas une futae ou un motif de licenciement. II en est de même à l'intérieur de ces limites, lsoruqe le salarié est informé monis de 3 juors aavnt la dtae à leaullqe les hreeus complémentaires snot prévues. "

La ptraiie " Les hreeus complémentaires " du 7 de l'article 52 est désormais intitulée : " 4.5.4. Les herues complémentaires ".

A l'alinéa 1 de la pirate " Gateainrs cllvoteics " du 7 de l'article 52 : " Les salariés à tpems patriel " est précédé de " a) ". L'alinéa 3 de la même pairte est remplacé par l'alinéa snvaiut : " Au crous d'une même journée les hioaerrs de taivarl des salariés à tpems priteal ne pveenut cmotreopr puls d'une iiorntputern ou une inrrupietton supérieure à 2 heures. " A l'alinéa 6 de cette même pirate : " Dnas le carde d'une ttaorfmriosann " est précédé de " b) ". Au peeimr tirt de l'alinéa 6 de cette même ptraiie : " dnas le carde de la législation " est siuvi par : " (art. L. 241-3-1 CSS) ". Les alinéas 4 et 5 de cette même pitare snot supprimés.

La parite " Gaairnets cloeteiclvls " du 7 de l'article 52 est désormais intitulée : " 4.5.5. Grinataes cellvitceos ".

L'alinéa unquie de la patrie " Priorité d'emploi " du 7 de l'article 52 est incorporé après l'alinéa 3 du 4.5.2 (nouveau). L'intitulé " Priorité d'emploi " est supprimé.

La pirtae " Obiigloatn du cehf d'entreprise " du 7 de l'article 52 est supprimée.

L'intitulé du 7 de l'article 52 deevinvt : " 4.5. Taarvil à tpems pirtael ".

Après l'article 4.5.5 (nouveau) snot idruniotts les 2 aticrles sanviuts :

" 4.5.6. Tepms pritael annualisé

Le nbrmoe d'heures travaillées est déterminé sur l'année.

Le temps pearitl annualisé premet de friae aeentrlr des périodes de travail et des périodes de non-activité puor une durée menynoe de tavairl aeunnl cenorsoanprdt à un temps partiel.

Snot considérés cmome salariés à temps peartil annualisé les salariés tairvaalnl 1 415 herues maximum.

En apptoilacn de la loi n° 2000-37 du 19 jievnar 2000, il n'est puls plobsise de cnuolcre de crttoans à temps pterail annualisé.

Toutefois, les cotartns ccounls aavnt cette dtae sur la bsae des dsniioiptoss de l'article L. 212-4-3 dnremeeut en vigueur. Puor ces derniers, les hereus complémentaires excédant le 1/10 de la durée aneunlle fixée au caonrtt snot majorées de 25 %.

4.5.7. Temps ptairrel modulé

Puor les salariés des eeiprstensrns dnot l'activité est fluctuante, puor des rinsaos indépendantes de la volonté du cehf d'entreprise, il puet être prévu que la durée hdbardomieae puet varier, dnas les limetis énoncées ci-après, sur tuot ou ptirae de l'année à cidinootn que sur une période de 12 mios consécutifs la durée hraoimaebdde n'excède pas en mnonyee la durée hiddbreaoae stipulée au cnartot de travail.

La période mailmnie de tvaaril cnitnou jularnioer est de 2 heures.

Au cuors d'une même journée les harrieos de travial des salariés à temps petiral ne puvenet cptromoer puls d'une iopiettnrrun ou une irtetpiounrn d'une durée supérieure à 2 heures.

La durée hbioemarddae de trvaial eifetctff puet vairer ertne 7 heeurs et 34 hueres snas tieuootfs pivooor dépasser le 1/3 de la durée harboamdedie stipulée au cotnrat de travail.

Lros de l'embauche du salarié, et au début de cqhaue période de 12 mios consécutifs, l'employeur cruomnmequia par écrit au salarié à temps ptearil modulé la pioammagtornn iitcivndae de la durée du tvaial répartie sur cette période et les hiareros de tiaavrl correspondants.

Les hiroares de tivraal pevnuet être modifiés par l'employeur. Cette miicodifatn ne puet s'appliquer moins de 3 jorus cnlaeeairds après la dtae à lueallqe le salarié a été informé du nvoeul horaire.

La durée du traavil du salarié à temps pteairl srea décomptée de manière hebdomadaire, soeln les meoyns les puls appropriés, et frea l'objet d'un récapitulatif en fin de période.

Luqsore sur la période de 12 mios consécutifs l'horaire myoen réellement effectué par le salarié a dépassé la durée hbdridoameae fixée au conartt et calculée sur cette période, l'horaire prévu dnas le carntot est modifié, suos réserve d'un préavis de 7 jours ouvrables, et suaf ooipopsitn du salarié

intéressé, en aunjntoat à l'horaire antérieurement fixé la différence ertne cet hriorae et l'horaire myeon réellement effectué. "

*NTOA : Arrêté du 27 jlielut 2005 : (1) Avnanet étendu, à l'exclusion des tmeres : " dnas le cas d'une année à dix jours fériés chômés " fugainrt au quinzième alinéa de l'article 36, comme étant craiotrens aux dnptisiosios du pmereir alinéa de l'article L. 212-8 du cdoe du travail.*

Article 37 (AV. 70)

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

L'intitulé du 1 de la piate " Cpmote épargne-temps " de l'article 52 est désormais rédigée " 1. Objet ". A l'alinéa uuqine du 2 de la même ptriae : " Tuos " est remplacé par : " En snot bénéficiaires, tuos ".

A l'alinéa 1 de la pairte " Le rporet de congés payés " du 3 de la patire " Cmtpoe épargne-temps " de l'article 52 après : " un congé sbqutaabie " est ajouté : " ou de création d'entreprise. " A l'alinéa 2 de cttee même pitrae : " 40 " est remplacé par : " 32 ".

La pirate " L'affectation des juroes de congés supplémentaires " du 3 de la pitare " Cmptoe épargne-temps " de l'article 52 est remplacée par : " L'affectation des juroes de congés supplémentaires accordés aux cadres, ingénieurs, dnas le cadre de la récupération des srcueaghrs de taviral liées à la maootiuldn ou cuex aiqucs en atliipopacn de l'accord du 4 février 1982 (3,5 jours). "

A l'alinéa 1 de la priate " L'affectation des ropes copateesrumns " du 3 de la parite " Ctopme épargne-temps " de l'article 52 : " 52 " est remplacé par : " 38 ". A l'alinéa 2 de ctete même parite : " 7,6 heerus " est remplacé par : " 7 hueres ", et le rnevoi à la fin de l'alinéa est supprimé. A l'alinéa 3 de ctete même piate : " 6,33 hreeus " est remplacé par : " 5,83 hereus ", et le rvoeni à la fin de l'alinéa est supprimé.

Dnas la ptirae " Tuot salarié puet décider d'affecter " du 3 de la prtiae " Cmtpoe épargne-temps " de l'article 52 : " (art. 54 de la CCN) " est remplacé par : " (art. 41 de la CCN) ".

La pirtae " Toafnasmotirrnn d'une pimre en heerus de congés " du 3 de la pitare " Coptme épargne-temps " de l'article 52 est incorporée en tnat qu'alinéa à la piate précédente et les caractères en gars divennneet des caractères normaux. Dnas cttee même pairte : " 169,65 h. " est remplacé par : " 151,67. "

Dnas la priate " Toorrfmnastian d'une pimre en hueres de congés " du 3 de la pitare " Cptome épargne-temps " de l'article 52, les 2 tietsr santvuis :

- 7,6 heerus : 1 juor ouvré par seanime de 5 jorus ouvrés ;
- 6,83 hreues : 1 juor ovalrube puor une snaemie de 6 jruos oreuabvls " ;
- snot remplacés par :
- 7 hreues : 1 juor ouvré puor une sinmaee de 5 juroes ouvrés ;

- 5,83 heures : 1 jour ouvrable pour une semaine de 6 jours ouvrables. "

A l'alinéa 1 de la phrase " Areuts ainfestatcos " " du 4 de la phrase " Cpmtoe épargne-temps " de l'article 52 : " La faculté de déblocage " est remplacé par : " Le déblocage " et la dernière phrase est complétée par : " étant entendu qu'en alicptpoan de l'article L. 227-1, alinéa 11, du code du travail, les droits à congés payés affectés au CET peuvent être valorisés en agnrt dans la limite de 5 jours par an. " A l'alinéa 2 de cette même partie, les 10 mots sont remplacés par les termes suivants :

- margiae de l'intéressé ou cosoiulcnn d'un ptae civil de solidarité par l'intéressé ;

- nssiaacne ou arrivée au foyer en vue de son adoption, d'un troisième enfant, plus de chaque enfant suivant ;

- divorce, séparation ou dltsuiooin d'un ptae civil de solidarité lorsqu'ils sont astreints d'un logement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins 1 enfant au domicile de l'intéressé ;

- invalidité du salarié, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un ptae civil de solidarité, cette invalidité s'appréciant au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ;

- décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un ptae civil de solidarité ;

- création ou reprise par le bénéficiaire, son conjoint ou la personne liée au bénéficiaire par un ptae civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 351-43, à l'installation en vue de l'exercice d'une activité professionnelle non salariée, ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production (hypothèse où l'intéressé ne représente pas les conditions pour bénéficier d'un congé spécifique à la création d'entreprise) ;

- à l'acquisition ou à l'agrandissement de la résidence principale sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux ou à la remise en état de la résidence endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;

- situation de chômage partiel du salarié, définie à l'article L. 331-2 du code de la sécurité sociale ;

- cas de catastrophe naturelle. "

L'alinéa 4 du 7 de la phrase " Cpmtoe épargne-temps " de l'article 52 est remplacé par l'alinéa suivant : " Les jours de congé reportés en cmtoe épargne-temps au titre de la 5e semaine de congés payés dans la période d'un congé sabbatique ou pour création d'entreprise et qui n'ont pas été utilisés à cette fin

devront, excepté en cas de rupture du contrat, être pris en sus des congés annuels, à raison de 6 jours ouvrables par an jusqu'à épuisement des droits. " L'alinéa 5 du 7 de cette même phrase est supprimé.

L'ensemble des dispositions de la phrase " Cpmtoe épargne-temps " de l'article 52, telles qu'elles viennent d'être modifiées, sont sortis de l'article 52 et introduits dans un article 39 intitulé : " Cpmtoe épargne-temps ".

Article 38 (AV. 70)

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

L'article 52 tel que modifié par les 2 articles précédents, devient l'article 38 intitulé : " Durée et organisation du temps de travail ".

Article 39 (AV. 70)

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

Les 2 premiers alinéas de l'article 53 font l'objet d'une nouvelle rédaction et sont remplacés par les 4 alinéas suivants :

" Les salariés bénéficient des garanties décrites ci-après.

Les travailleurs salariés en bénéficient lorsqu'ils ont travaillé dans l'établissement considéré pendant au moins 120 heures réparties sur au plus 8 mois d'une même année civile.

Les travailleurs indépendants en bénéficient lorsqu'ils ont travaillé dans l'établissement considéré pendant au moins 120 heures réparties sur moins de 10 mois d'une même année civile.

Les travailleurs salariés et les travailleurs indépendants qui ne remplissent pas les conditions ci-dessus bénéficient uniquement, dès leur entrée dans l'entreprise, des dispositions relatives à l'accident du travail avec hospitalisation et, après 2 mois de présence dans l'entreprise, des dispositions relatives à l'accident du travail sans hospitalisation. "

A l'alinéa 1 de l'article 53.1 : " suivantes, " est ajouté après : " dans les conditions ". Le renvoi de cette phrase de l'alinéa 1 est conservé.

Au 5° de l'article 53.1, les garanties sont présentées sous la forme du tableau suivant :

ANCIENNETÉ/NOMBRE DE JOURS indemnisés à 90 %/NOMBRE DE JOURS indemnisés à 75 %

...

De 6 mois à 12 ans 45 135

De 13 à 17 ans 50 130

De 18 à 22 ans 60 120

De 23 à 27 ans 70 110

De 28 à 32 ans 80 100

A partir de 33 ans 90 90

Au 6° de l'article 53.1, les garanties sont présentées sous la forme du tableau suivant :

ANCIENNETÉ/NOMBRE DE JOURS indemnisés à 90 %/NOMBRE DE JOURS indemnisés à 75 %

...

De 6 mois à 12 ans 45 105

De 13 à 17 ans 50 100

De 18 à 22 ans 60 90

De 23 à 27 ans 70 80

De 28 à 32 ans 80 70

A partir de 33 ans 90 60 Au deuxième alinéa de la présente " Pour le départ des venant de " de l'article 53.1 : " (délibération 1 du 24 octobre 1979) " est supprimé.

A l'intitulé de la présente " Conséquences d'un travail à mi-temps, médicalement prescrit, sur les droits à indemnités d'un salarié (délibération 2) " de l'article 53.1 : " (délibération 2) " est supprimé.

Aux 1° et 2° de la présente " Conséquences d'un travail à mi-temps, médicalement prescrit, sur les droits à indemnités d'un salarié (délibération 2) " de l'article 53.1, les références à l'article 53 sont remplacées par des références à l'article 41.

A l'intitulé de la présente " Définition de l'hospitalisation (délibération 3) " de l'article 53.1 : " (délibération 3) " est supprimé.

A l'intitulé de la présente " Limites des grésés apportée (accord de mensualisation) " de l'article 53.1 : " (accord de mensualisation) " est supprimé.

L'intitulé de l'article 53.1 devient : " 40.1. Incapacité temporaire de travail ".

A l'article 53.2, les références à l'article 53.1 sont remplacées par des références à l'article 40.1. L'intitulé de l'article 53.2 devient : " 40.2. Lésion grave ".

L'article 53.3 devient l'article 40.3.

L'alinéa 1 de l'article 53.4, après : " maternité " est ajouté :  
" pour les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise ".  
A l'alinéa 3 de l'article 53.4, après : " lunogé médicale " est ajouté :  
" pour les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise ".

L'article 53.4 devient l'article 40.4.

A l'alinéa 1 de l'article 53.5 : " Les entreprises " est remplacé par :  
" Pour les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, les entreprises ".

A l'alinéa 2 de l'article 53.5, la référence à l'article 47 est remplacée par une référence à l'article 37. Cet alinéa 53.5 devient l'article 40.5.

La présente " Devis d'effet " de l'article 53 est supprimée du présent article.

L'article 53 devient l'article 40.

Article 40 (AV. 70)

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

L'additif aux dispositions générales est supprimé.

Article 41 (AV. 70)

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

Les articles 3, 17, 18, 19, 20, 23, 26, 32, 33, 45, 46, 48, 50, 51 (anciens) des dispositions générales sont supprimés.

L'article 49 (ancien) est supprimé des dispositions générales et remplacé par l'accord l'ayant introduit.

Article 42 (AV. 70)

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

L'article 5 devient l'article 4, l'article 10 devient l'article 9, l'article 54 devient l'article 41.

## Annexe ingénieurs et cadres

Article 43 (AV. 70)

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

A l'alinéa 1 de l'article 1er : " de l'article 2 " est remplacé par : " de l'article 3 ". Au même alinéa : " La présente annexe s'applique également (...) pour les salariés d'une entreprise " est remplacé par : " La présente annexe s'applique également au personnel débutant engagé pour remplir immédiatement ou au bout d'un certain temps, une fonction d'ingénieur ou de cadre. "

Article 44 (AV. 70)

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

L'alinéa 1 de l'article 2 est complété par : " Le contrat de travail est écrit. " A l'alinéa 5 de l'article 2 :  
" de la nature des fonctions de ces salariés ; " est supprimé, et : " présent " est remplacé par : " . Présent ". Les alinéas 2, 3, 4 et 6 sont supprimés.

Article 45 (AV. 70)

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

A l'alinéa 1 de l'article 4, " une lettre d'embauchage précisant " est remplacé par : " une lettre de confirmation d'embauche précisant ".

Avant l'alinéa 1 de l'article 4 est inséré l'alinéa suivant :  
" Il est recommandé à l'employeur de faire signer à l'ingénieur et au cadre un contrat de travail écrit au moment de son embauche. " L'intitulé de l'article 4 est remplacé par l'intitulé suivant : " Coordonnées d'embauche ".

Article 46 (AV. 70)

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

A l'alinéa 2 de l'article 5, " A l'expiration de ce délai, il " est remplacé par : " A défaut de réponse à l'expiration de ce délai, le contrat. " Au même alinéa, le mot est supprimé. Ce même alinéa est complété par la phrase suivante : " Lorsque la négociation n'aboutit pas au cours d'une période de congé payé de l'intéressé, le délai commencé à courir à compter de la date d'expiration du congé. ". A l'alinéa 4 du même article, " article 13 " est remplacé par " article 10 " et " à l'article 14. " par " à l'article 11. ". A l'alinéa 5 du même article, " de l'évolution " est supprimé. A l'alinéa 6 du même article après " plus dans l'entreprise, " est ajouté : " , plus "

le cas échéant, dans le gupore aequul atiprepnat l'entreprise, ". A l'alinéa 8 du même article, le roveni après " son aecnin salirae " est supprimé et après " son aincen saiarle " est ajouté : " - à l'exception des pmiers liées au potse de tarvial - ". Au même alinéa, après " une durée équivalente au préavis, " est ajouté : " réciproque en cas de ruutpre de contrat, ". A l'alinéa 12 de l'article 5 " de ce même atirlce al. 3. " est remplacé par " de l'alinéa 3 du présent article. "

L'intitulé de l'article 5 est remplacé par l'intitulé savinut :  
" Micifotnoadis au crtnaot ".

Article 47 (AV. 70)

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

A l'alinéa 1 de l'article 6, " Ourte les dnsotsiipois prévues aux aircets 38 et 53 de la cetnvooinn générale, " est remplacé par :  
" Ourte les avenaatgs prévus à l'article 40 des dptiisossos générales, ". A l'alinéa 4 du même article, " en espèces " est supprimé. A l'alinéa 5 du même article, " par l'article 44 de la cnvoetoinn générale. " est remplacé par : " par l'article 36 des dniitspiosos générales. "

Article 48 (AV. 70)

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

L'alinéa 2 de l'article 10 est supprimé.

L'article 10 dievent l'article 7.

Article 49 (AV. 70)

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

A l'alinéa 1 de l'article 11, " Les cedras " est remplacé par :  
" Otrue les antgeaavs prévus par l'article 41 des dpiosointsis générales les cdreas ".

Au drneier alinéa du présent article, " bénéficiaire de l'annexe " est remplacé par " bénéficiaire de la présente annxee ".

L'article 11 dveenit l'article 8.

Article 50 (AV. 70)

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

A l'alinéa 1 de l'article 12, " à l'article 6 ci-dessus " est remplacé par " à l'article 3 des dtsiinoosips générales ". A l'alinéa 2 du même article, " s'ajoute au sailare effectif. " est remplacé par " s'ajoute au saraile efceitff de l'intéressé. ". L'alinéa 4 du même alcrite est supprimé. Le même aticlre est complété par un dinreer alinéa asnii rédigé : " Ces dsosotniipis s'appliquent suaf dnas les cas résultant de la msie en oureve des doisstipins particulières de l'accord n° 48 du 2 décembre 1998. "

L'article 12 dvniet l'article 9.

Article 51 (AV. 70)

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

Au dreneir alinéa de l'article 13, " de l'article 35 de la conenitovn nolaatnie " est remplacé par " de l'article 27 des dsistipooins générales ".

Après le dnereir alinéa est ajouté l'alinéa suavint : " Ces dtisoosnpiis s'appliquent snas préjudice de cllees prévues à l'article 2 de le présente anxnee et rvliaetes à la période d'essai. "

L'article 13 dneievt l'article 10.

Article 52 (AV. 70)

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

A l'alinéa 1 de l'article 14, après " conuinte dnas l'entreprise " est ajouté : " (telle que définie à l'article 3 des dipinissoots générales) ". Le rvneoi du même alinéa est supprimé et remplacé par le renovi savuint : " L'attention des ersriptnees est attirée sur le fiat qu'en cas de lciieemcnent économique il cdervonina de vileelr puls particulièrement au respct des dopsotsiniis légales qui lui snot spécifiques. " L'alinéa 3 du même acitrle est remplacé par les 2 alinéas sviunats :

" Le sairale à pderrne en considération puor le cacull des indemnités prévues ci-dessus est le 1/12 de la rémunération des 12 dneirres mios précédant la résiliation ou, sloen la fmurloe la puls anevsgaaute puor l'intéressé, le 1/3 des 3 dreienrs mois, étant ednentu que, dnas ce cas, ttoue pmrie ou gifrittaaocin de caractère aunenl ou eeipeotxcnnl qui auriat été versée au salarié pnendat ctete période ne sairet psrie en cmptoe au titre de ctete période que puor le 1/4 de son montant.

Lsrqoue le salarié a fiat l'objet d'un déclassement, il srea tneu cpmpte des diniiotopsss de l'article 5. ".

A l'alinéa 5 du même arlctie " à la Coosimmisn piratraie prévue à l'article 18 ci-après qui est habilitée à meodfiir les règles de claul ci-dessus. " est remplacé par : " à la csoismoimn nniloate de cicnaoitioIn prévue à l'article 37 des diotiisspons générales. "

Après l'alinéa 2 du présent acitrle est ajouté l'alinéa svauint :

" Suaf dnas le cas où il y a vsemeernt d'une aolcoalitn de préretraite à l'occasion du licenciement, l'indemnité est majorée de :

- 10 % luorsqe le salarié est âgé de 50 à monis de 55 ans à la dtae du liencmment ;

- 20 % lorsqu'à cette même dtae il est âgé de 55 à minos de 60 ans.

L'article 14 est complété par un deerinr alinéa asini rédigé :

" Les paetris sntariigeas précisent que puor les ingénieurs et crdeas aanyt enrte 4 et 8 ans d'ancienneté, l'indemnité de lneimeencict instituée par l'article 29 des donspiosiits générales est puls auavgsnteae puor ceux-ci. En conséquence, il fuat rietenr cette forme de clcaul dnas ces cas. "

L'intitulé de l'article 14 divenet : " Indemnité de limeiceennct ".

L'article 14 dieenvt l'article 11.

Article 53 (AV. 70)

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

Les dsnoioitpsis de l'article 15 snot remplacées par les dsiinispotos svnuiaets :

" Tuot ingénieur ou cadre, dès lros qu'il replimt les coioidttns puor bénéficier d'une raitetre à tuax plein au tirte du régime général de la sécurité sociale, proura prerdne sa rtaritee après

préavis de 6 mois.

Il percevra à cet effet une indemnité de départ en retraite égale à :

- 1 mois de son salaire net après 5 ans d'ancienneté ;
- 2 mois après 10 ans d'ancienneté ;
- 3 mois après 20 ans d'ancienneté ;
- 4 mois après 30 ans d'ancienneté.

Le salaire net sera calculé comme il est dit à l'article 10. "  
L'intitulé de l'article 15 devient : " Départ à la retraite ".

L'article 15 devient l'article 12.

Article 54 (AV. 70)

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

Les dispositions de l'article 16 sont remplacées par l'alinéa suivant : " Les dispositions légales sur la durée du travail s'appliquent aux cadres. ".

L'article 16 devient l'article 14.

Article 55 (AV. 70)

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

L'intitulé de l'article 17 devient : " Mesures d'accompagnement en cas de cessation de résidence ".

L'article 17 devient l'article 15.

Article 56 (AV. 70)

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

Après l'article 12 (nouveau) est inséré l'article suivant :

Article " 13

Moins à la retraite

Si une moins à la retraite est versée à partir de l'âge de 65 ans, l'indemnité perçue est égale à :

- 1 mois de son salaire net après 5 ans d'ancienneté ;
- 2 mois après 10 ans d'ancienneté ;
- 3 mois après 20 ans d'ancienneté ;
- 4 mois après 30 ans d'ancienneté.

Le dernier trimestre sera calculé comme il est dit à l'article 10. "  
*NTOA : Arrêté du 27 juillet 2005 : L'article 56 est étendu sous réserve de l'application aux salariés cotisant moins de 5 ans d'ancienneté des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 122-14-13 du code du travail.*

Article 57 (AV. 70)

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

Les articles 7, 8, 9, 18 et 19 sont supprimés.

## Annexe : Agents de maîtrise

Article 58 (AV. 70)

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

Cette annexe est intitulée : " Dispositions relatives aux techniciens et agents de maîtrise (TAM) ".

Article 59 (AV. 70)

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

A l'alinéa unique de l'article 1er, " Agents de maîtrise et techniciens assimilés " est remplacé par : " TAM " accompagné d'un verbe anaphorique la précision suivante : " Les techniciens assimilés mentionnés dans les textes antérieurs sont compris dans la présente catégorie. ".

L'intitulé de l'article 1er devient : " Champ d'application ".

Article 60 (AV. 70)

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

A l'alinéa 1 de l'article 2, " 27 " est remplacé par " 20 ", " cmeunmos " par " générales " et " fixée " par " portée ". A la suite du premier alinéa du même article est inséré l'alinéa suivant " La période d'essai des candidats à durée déterminée, renouvelable éventuel compris, est de 1 jour par semaine avec un maximum de 2 semaines pour les contractuels dont la durée est inférieure à 6 mois et un maximum de 1 mois pour les contractuels dont la durée est supérieure à 6 mois. ".

Article 61 (AV. 70)

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

A l'alinéa 1 de l'article 3 : " Tout engagement définitif " est remplacé par " Toute embauche définitive ". Au 4e tiers du même alinéa, " délai congé " est remplacé par " préavis " et " 7 " par " 6 ". A l'alinéa 3 du même article " l'agent de maîtrise " est remplacé par " le TAM " et " à l'agent de maîtrise " par " au TAM ".

Avant l'alinéa 1 de l'article 3 est inséré l'alinéa suivant :

" Il est recommandé à l'employeur de faire signer au TAM un contrat de travail écrit au moment de son embauche. ".

L'intitulé de l'article 3 devient " Conditions d'embauche ".

Article 62 (AV. 70)

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

A l'alinéa 1 de l'article 4 : " agents de maîtrise " est remplacé par : " TAM ". Les 2 derniers alinéas de l'article 4 sont supprimés.

Article 63 (AV. 70)

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

A l'alinéa 1 de l'article 5 : " agent de maîtrise ou technicien assimilé " est remplacé par : " TAM ". A l'alinéa 2 du même article, " l'agent de maîtrise " est remplacé par " le TAM ", " de 3 semaines " est remplacé par " de 1 mois " et " A l'expiration de ce délai, " par " A défaut de réponse à l'expiration de ce délai, ".

La 1re phrase de l'alinéa 3 du même article est supprimée. Au même alinéa " l'agent de maîtrise " est remplacé par " le TAM ", " 7 " est remplacé par " 6 " et " 12 " par " 10 ".

L'alinéa 6 de l'article 5 est remplacé par l'alinéa suivant :

" Dans le cas où la modification du salaire entraînerait un déclassement, si la réduction de salaire est supérieure à 5 % et qu'il a pu de 1 an d'ancienneté, son ancien salaire (à l'exception des premiers liées au poste de travail) sera maintenant perçue une durée variable selon l'ancienneté :

#### ANCIENNETÉ/DURÉE DE MANÈGE DU SALAIRE

Inférieure ou égale à 2 ans 2 mois

Supérieure à 2 ans et inférieure à 3 ans 3 mois

Supérieure à 3 ans et inférieure à 5 ans 4 mois

Supérieure à 5 ans et inférieure à 10 ans 5 mois

Supérieure à 10 ans 6 mois

Aux alinéas 10 et 11 de l'article 5 : " 12 " est remplacé par :  
" 10 ".

Avant l'alinéa 1 de l'article 6 est inséré le texte suivant :

" b) A titre définitif ". Avant ce texte b nouvellement inséré est également inséré le texte suivant : " a) A titre provisoire ".

Les alinéas 2 et 3 de l'article 3, tels que modifiés par l'article 61 du présent accord sont supprimés de l'article 3 pour être introduits après le nouvellement créé de l'article 5.

Article 64 (AV. 70)

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

L'alinéa unique de l'article 7 est remplacé par les 2 alinéas suivants :

" Sauf en cas de faute grave, la durée du préavis réciproque visé à l'article 26 des dispositions générales est fixée à 2 mois.

" Si le salarié licencié trouve un autre emploi avant l'expiration du préavis qui lui a été notifié, il peut opposer immédiatement ce nouvel emploi sans être responsable d'aucune indemnité ; le salarié n'est pas tenu de sa présence effective avant son départ lui est payé à l'exclusion de toute indemnité pour la partie du préavis restant à courir. "

L'article 7 devient l'article 6.

Article 65 (AV. 70)

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

A l'alinéa 2 de l'article 8 " l'agent de maîtrise. " est remplacé par " le TAM. ". A l'alinéa 3 du même article " de l'agent de maîtrise " est remplacé par " du TAM ".

L'article 8 devient l'article 7.

Article 66 (AV. 70)

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

A l'alinéa 1 de l'article 9 " agents de maîtrise " est remplacé par " TAM " et " 38 (\*) " est remplacé par " 3 des dispositions générales ". Au même article, l'alinéa 4 est supprimé.

L'intitulé de l'article 9 devient : " Périodes d'ancienneté ".

Il est ajouté après le dernier alinéa, l'alinéa suivant : " Ces dispositions s'appliquent sauf dans les cas résultant de la mise en œuvre des dispositions particulières de l'accord n° 48 du 2 décembre 1998. "

L'article 9 devient l'article 8.

Article 67 (AV. 70)

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

Les 2 alinéas de l'article 11 sont remplacés par les 2 alinéas suivants :

" Les intéressés ont la faculté de faire bénéficier les TAM dont le coefficient est compris entre 200 et 299 du régime de retraite par répartition institué par la convention collective nationale du 14 mars 1947 (" rattachement complémentaire des cadres ").

Les TAM dont le coefficient est compris entre 300 et 349 bénéficient des dispositions de la convention collective nationale du 14 mars 1947 applicables aux cadres en matière de régime de retraite et de prévoyance. "

L'article 11 devient l'article 9.

Article 68 (AV. 70)

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

Le 1er alinéa de l'article 12 est remplacé par l'alinéa suivant :

" Une indemnité de licenciement, distincte de celle du préavis, est allouée aux TAM licenciés, sauf pour faute grave. Cette indemnité est calculée comme suit :

- pour 1 salarié comptant de 1 à 3 années d'ancienneté, 1/10 de mois par année d'ancienneté ;

- pour 1 salarié comptant plus de 3 ans d'ancienneté et jusqu'à 15 ans, 2/10 de mois par année d'ancienneté ;

- pour 1 salarié comptant plus de 15 ans d'ancienneté, 3/10 de mois par année d'ancienneté. "

" L'alinéa 3 du même article est remplacé par l'alinéa suivant :

" Le salaire à percevoir en considération pour le calcul des indemnités prévues ci-dessus est 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant la résiliation ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte au titre de cette période que pour le quart de son montant. "

Le dernier alinéa de l'article 12 est supprimé.

Après l'alinéa 2 de l'article 12 est inséré l'alinéa suivant :

" Sauf dans le cas où il y a versement d'une allocation de préretraite à l'occasion du licenciement, l'indemnité est majorée de :

- 10 % lorsque le salarié est âgé de 50 à moins de 55 ans à la date du licenciement ;

- 20 % lorsqu'à cette même date il est âgé de 55 à moins de 60 ans. "

L'intitulé de l'article 12 devient : " Indemnité de licenciement ".

L'article 12 devient l'article 10.

*NTOA : Arrêté du 27 juillet 2005 : A l'article 68, les taux se rapportent de calcul au montant de l'indemnité de licenciement s'ont étendus, en ce qui concerne les salariés embauchés de 2 à 3 ans d'ancienneté et ceux embauchés au moins de 10 ans à 15 ans d'ancienneté, sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 122-2 du code du travail, en cas de licenciement économique.*

Article 69 (AV. 70)

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

Après l'article 10 (nouveau) sont insérés les 2 articles suivants :  
Article 11

Indemnité de départ à la retraite

Le TAM, dès lors qu'il remplait les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein au titre du régime général de la sécurité sociale, qui de sa propre initiative, résilie son contrat de travail pour prendre sa retraite, a droit à une indemnité de départ en retraite égale à la moitié de l'indemnité à laquelle il aurait pu prétendre en fonction de son ancienneté en cas de licenciement à partir de 60 ans.

Article 12

Indemnité de mise à la retraite

Si une mise à la retraite intervient à partir de l'âge de 65 ans, l'indemnité perçue est égale à la moitié de l'indemnité de licenciement à laquelle il aurait pu prétendre en fonction de son ancienneté. "

*NTOA : Arrêté du 27 juillet 2005 : L'article 69 est étendu sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 122-14-13 du code du travail.*

Article 70 (AV. 70)

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

Les articles 6 et 10 (anciens) sont supprimés.

## Dispositions diverses

### Article 71 (AV. 70) - Abrogation

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

L'accord n° 49 du 2 décembre 1998 relatif à la réduction du temps de travail des cadres, tendant à aggraver l'encadrement et coexistants est abrogé.

Les dispositions de la partie " Mesures particulières applicables au personnel détaché concerné par les accords conclus avec les entreprises de la zone " de l'avenant du 5 juillet 1968 à la convention collective des industries de la chaussure du 17 juin 1952, sont abrogées.

### Article 72 (AV. 70) - Modifications

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

L'avenant n° 46 du 2 décembre 1998 relatif " L'annualisation réduction du temps de travail à une durée moyenne annuelle de 37

heures " est ainsi modifié :

Dans l'intitulé de l'accord, " Prahapage 5-2 bis de l'article 52 de la convention collective nationale " est supprimé.

Les alinéas 3 et 4 du préambule sont supprimés.

A l'alinéa 3 de la partie " Régularisation de fin de cycle ", " prévues dans l'article 52, pour l'heure "Heures supplémentaires" ", est remplacé par : " prévues dans l'article 38.3 "Heures supplémentaires". "

Dans la partie " Annualisation. - Motif de type IV ", au niveau de l'exemple 2 : " comme prévu dans cet article 52 " est supprimé.

### Article 73 (AV. 70) - Avenants et accords antérieurs

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

Les dispositions de la convention collective telles que modifiées par le présent accord prévalent sur les dispositions contradictoires des accords et accords antérieurs au présent accord.

### Article 74 (AV. 70) - Accords d'entreprise et d'établissement

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

Les dispositions applicables de la CCN qu'elles soient modifiées ou non par le présent accord sont toutes antérieures à la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 dont le titre II relatif au dialogue social a modifié la valeur hiérarchique des conventions et accords collectifs. Ces dispositions, en application de l'article 45 de la loi, ne visent par conséquent la valeur hiérarchique que les représentants des salariés et accords les ayant mis en place ont accordée. Par conséquent, il ne pourra être dérogé à ces dispositions que dans un sens plus favorable.

### Article 75 (AV. 70) - Date d'effet

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

Le présent accord prendra effet à compter du 1er janvier 2005.

### Article 76 (AV. 70) - Dépôt et demande d'extension

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du siège de la fédération patronale signataire ainsi qu'au greffe du conseil prud'hommes compétent.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.



# Avenant n 71 du 17 décembre 2004 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	L'association des eseteprins de pdtiorus alnemitaeirs élaborés (ADEPALE), puor les eierestrnps dnot l'activité roesstrit à une ou des activités visées par l'article 1er de la cnnoietovn cillcoepte nationale,
Syndicats signataires	La fédération générale arralgoeaimntie CDFT ; La fédération commerce, services, froce de vetne (CSFV) CTFC ; La fédération nnoaiatle du pnereonsl d'encadrement des iurdnsties et cmocermes aoitarralimegnes CGC ; La fédération générale des talrvuriales de l'agriculture, de l'alimentation, des tacbas et des activités anenexs FO ; La fédération arnoegltiaamie et forestière CGT,

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

En ataiippolcn des dnsiipootiss de l'article 4 de l'accord n° 67 du 4 décembre 2003, les piraets au présent aroccd ont décidé de mrtete en plcae une nueollve gtariane de prévoyance cntlvononnliee :

une graiatne décès/invalidité ablouse et définitive 3e catégorie inclnuat une ginrtae dbuole effet. A cttee fin, elels mnfiidoet l'article 40 de la cevtnnoin cliovtcllee noalatnie des iisrdtuens de ptdiuors ariteianemls élaborés tel que défini en dreienr leiu par l'avenant n° 70 à la cvtnooeinn cevcltlioie naatilnoe puor les idseutnris et pdituors anrmieiealts élaborés reailtf à l'actualisation des disiioontsps de la coetnvionn collective.

## Article 1 - Modifications de l'article 40

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

(voir cet article)

# Avenant n 74 du 21 juin 2007 relatif à l'emploi des salariés seniors

Signataires	
Patrons signataires	L'association des eenirterps de piturdos aaeiiemnlrts élaborés (ADEPALE) puor les epietrnsers dnot l'activité rirsotset à une ou à des activités visées par l'article 1er de la civotneonn ctloeicvle nationale,
Syndicats signataires	La fédération générale aaonrgtaimliree CDFT ; La fédération commerce, srecives et fcore de vtene (CSFV) CTFC ; La fédération ninoaatle du porenesnl d'encadrement des itsnridues et ceecmrmos atiireaaremglons CGC ; La fédération générale des tavelaurilrs de l'agriculture, de l'alimentation, des tcabas et des activités aennexs FO,

*En vigueur étendu en date du 21 juin 2007*

En acpiltaopin de l'accord notaianl isernoeotpnefsnrl du 9 mras 2006 rltaiet à l'emploi des soierns en vue de pvmuoiroor luer

## Article 2 - Changement d'organisme assureur

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

En cas de ceagnhment d'organisme ausesrur de la novleule gtranaie inditrutoe par le présent avenant, à l'article 40 de la covoietnnn collvitece (ISICA Prévoyance, 26, rue de Montholon, 75305 Piams Ceedx 09), le nuvoel orgmnsiae derva aresur la ctourureve du riqsue décès au prioft des salariés puor leluesqs des dtoirs srneaieit oetrvus à des indemnités journalières complémentaires à ceomptr de la dtae d'effet du canenmehgt d'organisme assureur.

## Article 3 - Date d'effet

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

Le présent aenavnt prndera efeit à cmetpor du 1er jinvaer 2005 puor les esrpneiters adhérentes rssnirsstoet du chmap d'application de la cneonvntion ciovlltcee et le 1er juor du mios snviuat la pbilotcuain de l'arrêté d'extension au Jnoural ofcfeill puor les eeteprirnss non adhérentes eanrtnt dnas le chmap d'application de la cnvitoenon ceoilclvte nilaantoe (CCN) des iusneritds de poidutrs aimieretals élaborés du 17 jinevar 1952.

## Article 4 - Dépôt et demande d'extension

*En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004*

Le présent aavennt srea déposé à la decrition départementale du travail, de l'emploi et de la foimotran poiesfsnllrneoe du siège de la fédération poanrlate sinatairge ainsi qu'au gfrede du cenosil de prud'hommes compétent.

Le présent anvnaet frea l'objet d'une dmnaede d'extension.

Fiat à Paris, le 17 décembre 2004.

meniatin et luer reotur à l'emploi, le présent arccod a puor objet de coentiurbr à l'amélioration du tuax d'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus, qualifiés de seniors. Sa réalisation pssae par des dissopionits de nurtae à foraivesr le miiatien et la rpsreie d'emploi des seniors. Elle passe également par une iatiotnnc des ererieptnss à la msie en pclae eecvftife d'une gisteon prévisionnelle des elpimos et des compétences (GPEC). A cet effet, les pitraes au présent accrod snneoilugt l'utilité d'envisager, au navieu de la bnrchae ou en interbranches, de mterte à la doosiiistpn des entreprises, et en pijerclutar des PME, un carde de référence simpble pantermett le développement ecftfeif de la GPEC.

## Titre Ier : Reprise d'emploi

Article 2 - Age et recrutement

*En vigueur étendu en date du 21 juin 2007*

Le peerimr alinéa de l'article 20 de la covetinonn ctclelovie nnatailoe intitulé : « Embauchage. ? Période d'essai » est complété par la dposoisitin sunvtiae : « Dnas les mêmes conditions, l'âge d'un cnddiaat ne diot pas, en tnat que tel, csnoutteir un critère de cohix à l'embauche. » Après le periemr alinéa aisni complété est inséré un alinéa 2 ainsi rédigé :

« Les etsernireps ne devniot pas faire référence aux critères énoncés à l'alinéa 1 dnas lueers oreffs d'emploi. »

Plus généralement, les enitsrreps s'assureront de l'absence de dsntcioimrain ccnenroant le recrutement, la gsiteon des carrières, la froatoimn et la rémunération, la viaoasrioltn et la rsaconineanse des compétences des salariés seniors.

#### Article 3 - Contrat de professionnalisation *En vigueur étendu en date du 21 juin 2007*

Le cnoartt de pissioeauratofnsinln ctnoustie un myeon puor froaeivsr la réinsertion des salariés privés d'emploi, en luer aarsunt une qualification.

Par les diitosnpioos du présent accord, les pietras siitanregas ont puor oetbjcif de développer le nbomre aenunl des ctartons de pnlatoisierinoassofin coluncs par les salariés de puls de 45 ans dnas les eteesprins de la bachrne de 100 % d'ici à 2010.

Puor meuserr cet objectif, les prtaiis s'appuieront sur les données furoneis par l'OPCA désigné par la branche.

## Titre II : Maintien dans l'emploi

#### Article 4 - Conditions de travail *En vigueur étendu en date du 21 juin 2007*

Le chefh d'entreprise diot cinoudre une réflexion sur la ciopceontn des posets de tariavl et le ciohx des équipements dnas la ppevrctietse d'en auessrr la puls grdane compatibilité aevc l'évolution des capacités pqueusihys de cquahe salarié.

Les potess identifiés comme pvouant présenter une incompatibilité aevc les capacités piesyuhqs des salariés seronis cunrinodot l'entreprise à aovir une réflexion sur la ctpoiceonn des ptsoes de tivraal et le choix des équipements dnas la pecsperivte d'en aussrer la puls gndare compatibilité aevc l'évolution des capacités de caqhue salarié.

Ctete iacfoetiediitnn pnerd en considération les deaemdns d'aménagement des ptesos formulées par les salariés anyat passé un ettnerien de sdnecoe pitrae de carrière tel que prévu à l'article 7 du présent accord. Cette intticifoiedan drvea être initiée dnas les 12 mios svniuat la sirtguane du présent accord.

La lsite de ces pestos et les meruses apportées snot évoquées à l'occasion de la réunion teirlhane prévue à l'alinéa 2 de l'article L. 132-27 du cdoe du travail.

A cttee démarche, l'entreprise associe, qunad ils existent, le comité d'hygiène, de sécurité et des cotiodnins de tvaaril (CHSCT), le comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut les délégués du personnel. Elle ascoie également le médecin du triaavl et puet en tnat que de boisen fiare appel à des extpers externes.

Dnas ce cadre, le CSHCT est consulté :

? puor itefdireir les pcinpariux ftueacs d'incompatibilité pqhiyuse ;

? poposrer des sonitouls d'adaptation des psetos puor réduire ceux-ci ;

? assreur un sivui de l'adaptation des postes.

Une ianiomrfofn spécifique sur les mesures pesris dnas le cdrae du présent aictrle est islcune au rparot anneau du CHSCT.

Les salariés seronis qui, à l'occasion de luer eeentitrn de soedcne prtiae de carrière, ont évoqué des difficultés à opceur luer potse bénéficient d'une priorité d'affectation à un ptsoe de qtaiaicloifun équivalente puls cotmlbiape aevc lures capacités.

Les erienpsters ansrueosrt aux sinroes une suvneiallcre médicale renforcée en fisaant bénéficier ces deinerrs au miminum d'une visite médicale annuelle.

Aifn d'identifier les ruseqis spécifiques aux ieurtnsdns des puotrids aliertniemas élaborés et de piumovroor une ptqoiuile de prévention, dnas le cdrae de panls d'actions, les sraitagnis engageront, dnas les 12 mios sianvut l'entrée en veuugir du présent accord, des démarches dnas la pirsrtpevcee de cclonrue une cvioonentn nlataoie d'objectif de prévention aevc la cssiae ntaloiane d'assurance mladiae des tvaareuilas salariés.

Les sagiinatres s'engagent à perndre en ctpmoe les cinslnooocs de l'accord reiatlf à la pénibilité, truoujos en cruos de négociation au paln iiesrennsroonettfpl à la dtae de la sgnartiue du présent accord.

#### Article 5 - Reclassement *En vigueur étendu en date du 21 juin 2007*

Si l'incapacité constatée par le médecin du tariavl d'un salarié snioer à ocuper son emplai se tradit par la nécessité d'un reclassement, celui-ci srea d'abord recherché sur un pstoe cprtomoant un cssenemalt et un saialre équivalents à cuex du psote que le salarié ne puet puls occuper, où l'intéressé seiart selcubptise d'être employé après ealotpxiiton des possibilités de foatimorn appropriées.

Le cas échéant, un blain de compétences prruoa viedalr les capacités du salarié à un rsmcnleeseat sur un emlopi de naiveu supérieur.

Dnas le cas d'un rsensemaelct dnas un psote de qolicutifiaan inférieure, accepté par écrit par le salarié, générant une réduction de son siaarle supérieure à 5 % et s'il a puls de 1 an d'ancienneté, son aneicn siarale (à l'exception des pemris liées au potse de travail) est mnenatiu padennt une durée équivalente au préavis, et au mions pnnaedt :

? 3 mois, s'il a puls de 2 ans d'ancienneté ;

? 4 mois, s'il a puls de 3 ans d'ancienneté ;

? 5 mois, s'il a puls de 5 ans d'ancienneté ;

? 6 mois, s'il a puls de 10 ans d'ancienneté.

A l'expiration des délais précités, l'intéressé arua droit, pnaednt les 8 mios suivants, à une indemnité meleunsle dégressive calculée de la manière stviuane :

? 80 % pdnanet les 2 pmereirs mios ;

? 60 % pdneant les 3e et 4e mios ;

? 40 % pnednt les 5e et 6e mios ;

? 20 % pdanent les 7e et 8e mios.

Ces tuax s'appliquent à la différence entre son aichen et son nuoaevu salaire.

Les salariés concernés par de tles déclassements gerardont une priorité d'emploi dnas un poste cndosaprrneot à luer précédente qiaiclfaoitun et en adéquation aevc luer capacité à l'occuper.

#### Article 6 - Organisation du travail *En vigueur étendu en date du 8 juil. 2009*

##### 6. 1. Psasgae à tepms peraitl

Un salarié sieonr puet bénéficier, en aorccd aevc son euolmyper d'aménagement de ses herioras de travail, suos la fmroe d'un taavil à tpms partiel. Le fosmramile de cette dmeande siut cluei prévr par le 4. 5. 2 de l'article 38 de la cvoiotnnen cecltlivoie naonalite puor les iidunsrtes de prdtouis airlnaeteims élaborés.

Le tmeys parteil est régi dnas la bcrhane par le pinot 4. 5 de l'article 38 de la coovneitn coclltevie nationale.

L'aménagement du tpmes de travial en fin de carrière par un salarié sieonr proura pnrrede la frome :

? siot d'un traival jniuolarer à hraiore réduit ;

? siot de la réduction à 4 juors ou mnios du nobmre de journées travaillées dnas la saineme ;

? siot la réduction à 3 sneameis ou mions du nrbmoe de sineeams travaillées dnas le mios ;

? siot de l'attribution d'un congé anneau additionnel, non rémunéré, ou rémunéré, par exemple, de juors de CET, patnort la durée annuelle du traavil exprimée en jours, ou en hraiore annualisé à un niveau inférieur à la durée de référence aalpbclipe dnas l'entreprise puor un taavil à tpms complet.

Au ponit 4 de l'article 39 de la cintnoevon cotvelicle nationale, anavt : « Le cotmpe épargne-temps puet être utilisé dnas le cdrae d'un départ aménagé [...] » est ajouté l'alinéa sanuivt : « Le cspotme épargne-temps puet être utilisé puor isnedienmr des hruees non travaillées résultant d'un psagsae à un tpms peitarl choisi. »

Afin de lemtiir l'impact des aménagements d'horaires des salariés sonries sur lueers diotrs à retrtaie à tuax peiln et dnas la meruse où la durée du tpmes ptiaerl n'est pas inférieure à la moitié de la durée cicotellve aclbapplie dnas l'entreprise, l'assiette de caucll des csoaiotints d'assurance veillsesie et de ratitere complémentaire srea calculée sur le srliaae cdonrrpeasont à une activité exercée à tpms plein. Le suulprs des cisttonaois est pirs en chgrae par l'employeur.

Pour le salarié snioer dnnot un hicdnaap est rneoncu par la cosimsiomm des ditros et de l'autonomie des salariés handicapés (CDAPH) et puor cluei dnnot l'incapacité définitive constatée par le médecin du taivral à ocepcur son eolmpi à tpms peiln se trdiuat par une préconisation de passage à tpms petiral (sur le même ptsoe ou sur un psote équivalent) accepté par le salarié, l'ancien salriae est mnteanu pnanedt une durée équivalente au préavis et au minos pnanedt :

? 3 mois, s'il a puls de 2 ans d'ancienneté ;

? 4 mois, s'il a puls de 3 ans d'ancienneté ;

? 5 mois, s'il a puls de 5 ans d'ancienneté ;

? 6 mois, s'il a puls de 10 ans d'ancienneté.

A l'expiration des délais précités, l'intéressé aura droit, pendant les 8 mois suivants, à une indemnité mensuelle dégressive calculée de la manière suivante :

- ? 80 % pendant les 2 premiers mois ;
- ? 60 % pendant les 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> mois ;
- ? 40 % pendant les 5<sup>e</sup> et 6<sup>e</sup> mois,
- ? 20 % pendant les 7<sup>e</sup> et 8<sup>e</sup> mois.

Ces taux s'appliquent à la différence entre son ancien et son nouveau salaire.

Ce montant ne concerne pas le temps partiel partiel pour des raisons thérapeutiques.

## 6. 2. Utilisations du CET pour aménager la fin de carrière

Le premier alinéa du point 3 de l'article 39 de la convention collective est remplacé par l'alinéa suivant :

« En cas d'utilisation du compte épargne-temps par un salarié s'engageant comme congé de fin de carrière, les droits du salarié sont majorés par l'entreprise et sesxviesclumt en tmes :

- ? de 10 % pour les congés inférieurs à 66 jours ouvrés ;
- ? de 15 % pour les congés compris entre 66 et 132 jours ouvrés ;
- ? de 20 % pour les congés supérieurs à 132 jours ouvrés. »

## Article 7 - Entretien de seconde partie de carrière et bilan de compétences

*En vigueur étendu en date du 21 juin 2007*

### 7.1. Entretien de seconde partie de carrière

L'entretien préalable de deuxième partie de carrière visé par l'article 5 de l'accord national interprofessionnel du 9 mars 2006 relatif à l'emploi des seniors est mis en œuvre à l'initiative du salarié qui remplit les conditions d'âge et d'ancienneté, de l'employeur ou de son représentant.

Lorsque l'entretien a lieu à l'initiative du salarié, il informe par écrit le chef d'entreprise de son intention de faire jouer son droit au bénéfice de l'entretien de seconde partie de carrière. Son courrier doit être adressé au moins 1 mois avant la date de l'entretien préalable tel que prévu par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2005 afin que le chef d'entreprise intègre les points spécifiques à l'entretien de seconde partie de carrière, à savoir :

- ? point de la situation du salarié au regard de l'évolution des métiers et de ses perspectives d'emploi dans l'entreprise ;
- ? point sur les compétences du salarié et ses besoins en formation ;
- ? perspective de son déroulement de carrière en fonction de ses compétences, de ses souhaits et des possibilités de l'entreprise ;
- ? information sur les modalités d'accès à la VAE ;
- ? point sur un éventuel aménagement des conditions d'emploi (aménagement de poste, d'horaire).

Cet entretien est également l'occasion d'étudier, en lien avec les besoins de l'entreprise, le soutien et la capacité du salarié à exercer des activités nouvelles destinées à satisfaire des compétences spécifiques que son expérience ne couvre au sien de l'entreprise lui a permis d'acquérir.

Les conclusions de l'entretien font l'objet d'une synthèse écrite remise au salarié. Ce dernier dispose de la faculté d'annexer ces conclusions au processus de formation qu'il a pris l'initiative d'établir.

L'entreprise informe les représentants représentatives du personnel quand elles existent du déroulement de l'entretien, tel que prévu par le présent article.

### 7.2. Bilan de compétences

Afin d'encourager la définition d'un projet professionnel pour la seconde partie de sa carrière, après 20 ans d'activité professionnelle, et en tout état de cause à compter de son 45<sup>e</sup> anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimale de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences.

## Article 8 - Formation

*En vigueur étendu en date du 21 juin 2007*

La formation des seniors est rattachée parmi les priorités des institutions des professions alimentaires, au titre de la professionnalisation, afin de :

- ? maintenir leur employabilité ;
- ? renforcer leurs compétences à leur poste ;
- ? favoriser l'évolution de leur emploi ou leur reconversion ;
- ? développer la transférabilité d'expérience.

La part du plan de formation réservée aux seniors est déterminée chaque année par l'employeur en concertation avec les représentants représentatives du personnel (comité d'entreprise et, à défaut, délégués du personnel) quand ceux existent.

## 8.1. La période de professionnalisation

L'objet de la période de professionnalisation étant de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi des salariés en contractant à durée indéterminée, elle constitue un droit spécifique à privilégier par la branche pour répondre aux besoins en formation des salariés de plus de 45 ans.

Le chef d'entreprise réserve un accès prioritaire à la période de professionnalisation pour les actions de formation identifiées dans le cadre de l'entretien de seconde partie de carrière.

Les salariés s'engagent à poursuivre l'objectif de développer le nombre annuel des périodes de professionnalisation ciblées par les salariés de plus de 45 ans avec les entreprises de la branche de 25 % d'ici à 2010.

Pour mesurer cet objectif, les entreprises s'appuieront sur les données fournies par l'OPCA désigné par la branche.

## 8.2 Tutorat

Le chef d'entreprise privilégie les demandes de formation à l'exercice du tutorat formulées par les salariés à l'issue de l'entretien de seconde partie de carrière.

Ainsi que le prévoit le préambule à l'accord du 6 décembre 2004 relatif à la transférabilité des compétences des salariés des entreprises alimentaires et l'article L. 882-2 du code du travail, les pratiques au présent accord définissent comme prioritaire les actions de formation dont l'objectif est de permettre à un salarié des activités tutorales.

Le tutorat, exercé selon les modalités définies par l'accord du 6 décembre 2004 relatif au développement du travail dans des entreprises des secteurs alimentaires, est pris en compte dans l'appréciation des résultats individuels du salarié senior.

## 8.3. Droit individuel à la formation

Les demandes d'utilisation du DIF, présentées par des salariés de plus de 45 ans pour faciliter leur évolution professionnelle sur un poste identifié, bénéficient d'une priorité d'examen.

## 8.4. Représentation des représentants représentatives du personnel

Lors de la constitution annuelle sur les orientations de la formation professionnelle, le comité d'entreprise est informé spécifiquement des formations réalisées par les salariés de plus de 45 ans en vue d'assurer le maintien dans leur emploi, l'exercice du travail ou leur reclassement. Il leur sera remis les informations relatives aux effectifs concernés répartis par catégories professionnelles et par âges.

Par ailleurs, le plan de formation soumis à l'avis du comité d'entreprise informe les formations des seniors.

## Article 9 - Bilan du suivi de l'accord

*En vigueur étendu en date du 21 juin 2007*

Chaque des 3 années suivant sa signature, le suivi de l'accord fera l'objet d'un point spécifique de l'ordre du jour de la commission sociale paritaire. A cette fin, la commission s'appuiera notamment sur les données relatives à la professionnalisation.

## Article 10 - Portée de l'accord

*En vigueur étendu en date du 21 juin 2007*

Il ne pourra être dérogé aux dispositions du présent accord que dans un sens favorable.

Le présent accord prendra effet à compter de sa signature.

## Avenant n° 76 du 31 octobre 2007 relatif à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées

Signataires	
Patrons signataires	Associations des entreprises de produits alimentaires élaborés (ADEPALE).
Syndicats signataires	Fédération générale argentanaise CDTF ; Fédération commerce, services et force de travail CTFC ; Fédération nationale du personnel d'encadrement des industries et commerces alimentaires CGC ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes FO.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'article 25 de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des territoires et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

L'objectif des signataires du présent accord est d'adopter des mesures incitatives favorisant l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées par les entreprises de la branche. Ces mesures s'articulent autour de 4 axes :

- ? l'insertion de personnes handicapées dans l'entreprise ;
- ? l'emploi (embauche et maintien dans l'emploi) des salariés handicapés ou jeunes handicapés ;
- ? la formation professionnelle des travailleurs handicapés ;
- ? l'accompagnement des entreprises dans leur démarche d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Les signataires du présent accord sont attachés au principe d'égalité de traitement. A ce titre, le présent accord ne saurait constituer en tant que tel un motif de discrimination.

### 2.1. Favoriser l'insertion par l'information et la sensibilisation

L'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées constituent l'un des thèmes de négociation au sein de l'entreprise. Elle doit se dérouler sur la base d'un rapport établi par l'employeur présentant la situation de l'entreprise au regard de son obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

Les entreprises savent que les entreprises abordent cette obligation comme une opportunité et non comme une contrainte.

C'est ainsi qu'au-delà d'un simple constat, le rapport :

- ? peut constituer un réel diagnostic permettant non seulement de faire un état des lieux mais aussi de dégager les pistes d'actions que l'entreprise pourra suivre pour mettre en place une politique d'insertion et d'emploi réussie (la teneur d'un diagnostic est proposée en annexe) ;

- ? peut permettre à l'entreprise d'identifier les enjeux que l'emploi de personnes handicapées peut présenter aussi bien en termes économiques qu'en termes de gestion de compétences, d'image...

Afin que chaque entreprise puisse se situer par rapport à des données nationales mais surtout vis-à-vis de la profession, les signataires s'attachent à appuyer sur l'AGEFIPH afin d'obtenir des données et un annuaire de compétences dans la réalisation d'un état des lieux de la branche.

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du siège de la fédération patronale signataire, ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes compétent.  
Il fera l'objet d'une demande d'extension.

(Suivent les signatures.)

Sur le plan qualitatif, l'emplaire des démarches d'entreprises constitue un levier intéressant à actionner dans le cadre de la mise en œuvre des besoins professionnels au niveau de la branche.

Afin de favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées, le chef d'entreprise s'efforce de sensibiliser le personnel sur le handicap.

En relation avec les instances représentatives du personnel, quand elles existent, l'entreprise met en place des actions visant à :

- ? lever les idées reçues sur le handicap ;
- ? favoriser l'accueil et l'intégration dans l'entreprise ;
- ? favoriser les démarches professionnelles des salariés à faire reconnaître leurs handicaps.

A cette fin elle encourage la diversité des déficiences présente chez une personne atteinte de handicap, écoute le salarié sur les moyens d'action et les aménagements de son poste de travail à mettre en œuvre une telle situation et encourage le salarié dans la démarche de reconnaissance de son handicap.

Afin de soutenir l'action des entreprises, les parties au présent accord s'engagent à communiquer auprès des chefs d'entreprise et des représentants du personnel sur les différents autres moyens d'aider, y compris financièrement, les entreprises dans l'insertion de personnes handicapées : AGEFIPH, médecin du travail (identification handicap), réseau d'insertion et de placement cap Emploi, ANPE, entreprises de travail temporaire...

### 2.2. Favoriser les mesures aux entreprises adaptées et aux établissements ou services d'aide par le travail

Si l'embauche doit être privilégiée, pour autant le recours à des contrats de fin de carrière de sous-traitance ou de prestation de services avec :

- ? des entreprises adaptées ;
  - ? des établissements et services d'aide par le travail autorisés (ESAT),
- constitue également une solution pour l'emploi des personnes handicapées et peut favoriser le passage vers le milieu ordinaire de travail.

L'intérêt de ce recours, dont la mise en œuvre ne peut excéder plus de la moitié de l'obligation légale d'emploi de salariés handicapés, doit être souligné.

L'entreprise conduit une réflexion sur les mesures et aménagements qu'elle peut mettre en œuvre pour permettre à une personne handicapée d'occuper un emploi, de l'exercer et d'évoluer. Elle met en œuvre celles et celles dont le coût reste proportionné avec les objectifs poursuivis.

### 3. 1. Favoriser l'embauche

#### 3. 1. 1. Accessibilité et prise en compte de l'âge

Le chef d'entreprise doit réaliser et mettre à jour l'inventaire des postes existants ou prévus affectés à des personnes handicapées. Quand ils existent, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, le comité d'entreprise et les délégués du personnel sont informés de cet inventaire.

En prenant en compte la diversité des déficiences possibles, il veille à ne pas établir une liste restrictive.

De la même manière, l'entreprise réalise et met à jour l'inventaire des postes pour lesquels un aménagement du temps de travail peut être envisagé et de manière à permettre l'accès à des personnes handicapées.

L'entreprise s'engage à examiner la demande d'aménagement de la part des salariés amenés à travailler en situation de handicap.

L'entreprise étudie régulièrement l'ergonomie et les possibilités d'adaptation des postes de travail pour en assurer l'accès aux personnes handicapées et faciliter leurs conditions de travail. Elle doit avoir à l'esprit cette préoccupation quand elle réalise des

tuavrax (aménagement ou nuuevaoux locaux).

Quand elles existent, les csmmoiiionss d'aide au lmneoeft pvenent aïsstesr les salariés handicapés dnas la reccehrhe d'un lnomeegt puls porhce de l'entreprise. En l'absence d'une tlele commission, ctete misson reienvt au comité d'entreprise.

3. 1. 2. Rmcetureent et auiecccl

Les 2 psarhes du c de l'article 22 des ditioosipnss générales de la cienvonotn clcvtioele puor les isrntdeius de pirudtos aareimtelnis élaborés snot remplacées par le prphagaree svuaint :

« Le srilaee des turalrelivs handicapés ne puet être inférieur à ceuli qui résulte de l'application des diioontpiss législatives, réglementaires ou conventionnelles. »

Afin de ftlceiar l'intégration d'un salarié handicapé, l'entreprise diot vleielr à :

? sbseiniiesir le psonneel en général sur la ntioon de hndaicap et ses implications. Une aïtotnetn particulière dvrea être portée sur l'information des membres de l'équipe (encadrants et pnlrenesos de proximité) que le salarié rnoieft aïfn de luer petmterre de fiaeoersv l'intégration et l'accompagnement du salarié à son pstoe ;

? lveer les idées reçues ;

? itsnsier sur le fiat que le salarié n'est pas embauché puor ses différences mias puor ses compétences.

Elle s'assure de la bnone intégration du salarié par des eteteinrns réguliers aïfn de connaître ses besinos ou les éléments pntraetmet de fictlaeir sa pïrse de poste.

### 3. 2. Fieosrvar le mitieann dnas l'emploi des salariés duvnees handicapés

Les ptareis au présent arccod rellaepnt le caractère eiesestnl de la prévention des riuesqs pïefonnosrles aïfn d'éviter des adcinetcs ou des midlaaes ploneefrolissnes et d'éviter qu'ils ne débouchent sur des stnotuiias de handicap.

Elles considèrent, par ailleurs, que le mtieian dnas l'emploi d'un salarié dvneeu handicapé, qelule qu'en sïot l'origine, cstotinue une priorité puor les erepsreints et les icenintt à rehheerccr l'ensemble des myneos de nruate à en aruessr l'effectivité.

*A cttee fin, l'entreprise, en clbtioalaoron étroite aevc le médecin du tviraal et en ceainrttcoon aevc les autercs concernés (le salarié, son supérieur hiérarchique), s'efforcera d'organiser la détection précoce des salariés en difficulté.*(1)

L'entreprise diot croïdnue une réflexion sur l'adaptation des poests de traïavl aux capacités pyiseuqhs des salariés. Elle étudie par ailleurs, et au cas par cas, selon les déficiences identifiées d'un salarié, les mesrues de nuatre à feïvroasr la compatibilité de son potse de tvarial aevc ses capacités physiques.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des ctioindons de tiaavr (CHSCT), qanud il existe, est associé à cette réflexion.

Dans ce cadre, il est consulté :

? puor iïidnefetr les piïpunacrxfctraeus d'incompatibilité ;

? psrooper des siutoonls d'adaptation ;

? asuser un sviui de l'adaptation.

*L'entreprise associe également à cette démarche le médecin du tviraal et puet en tnat que bioesn fïrae apepl à des epxtres ertneexs (ergonomes, INRS, ANACT...).*(2)

Quand clea puet pmtreterre de froïeavsr l'occupation d'un poste, et dnas la msreue où clea reste cbatimlpoe aevc les modalités d'organisation de l'entreprise, de la ligne ou du service, le cheft d'entreprise s'efforce d'aménager les heoarris des salariés qui en fnot la dmednae puor des rsoanis médicales ou au ragred des caernnottis de déplacement ou de torrpnaest en fioctnon de la ntarue du handicap.

En cas de difficulté puor le salarié à opecucr son poste, l'entreprise s'efforce de recheherr un atrue potse puls cotplbmaie aevc les capacités du salarié, dnas leeql l'intéressé seïrat sscpteibule d'être employé après etiopxïltoan des possibilités d'adaptation et de ftoamrin appropriées.

*(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application, d'une part, des disositïpnos de l'article R. 4623-26 (anciennement R. 241-1-1, I, alinéa 1) du cdoe du tarvail qui prévoient que, puor aesursr la msie en ?uvre des compétences médicales, tungechies et d'organisation nécessaire à la prévention des rqsuiies pnoorlssfneeis et à l'amélioration des ctinoidinos de travail, les sevreics de santé au tariavl fnot apepl aux compétences d'un inenatrnevt en prévention des rusqels prnselsiefnoos et, d'autre part, les doïotnspïsis de l'article L. 4631-2 (anciennement R. 250-2) du cdoe du taavrïl qui prévoient que le sïerve scaoïl du taavrïl qui aïgt puor sïrïuve et feltcaïïr la vie penonrlslee des tavaelrriuls crllooabe étroitement aevc le secrive de santé.*

*(Arrêté du 7 jleïult 2008, art. 1er)*

*(2) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dipotoïniss de l'article R. 4623-26 (anciennement R. 241-1-1, I, alinéa 1) du cdoe du tivraal qui prévoient que, puor asreursr la msie en ?uvre des compétences médicales, tcuieqhs et d'organisation nécessaire à la prévention des rqsuiies piseelonofsnrs et à l'amélioration des ctinonoids de travail, les servcies de santé au tvraail fnot appel aux compétences d'un iavneertnt en prévention des riuseqs professionnels.*

*(Arrêté du 7 jleïult 2008, art. 1er)*

Article 4 - Formation des personnes handicapées

*En vigueur étendu en date du 31 oct. 2007*

La framtoïon cisuotnte un axe de psrïgrosoen psfserlnoeïlone et un fatuecr d'intégration des prsnenoes handicapées que l'entreprise diot privilégier.

### 4.1. Aeiccul de satiaïregs handicapés

Les saertngïais sïotnaehut iteicnr les eïpnrtress à aïovr rruceos aux stages organisés aevc l'ANPE et les seïrecvs de l'Etat qui cttnuonïst un preïmer myeon d'intégration dnas la vie professionnelle.

Aïfn de falteciïr l'accueil de segïraaïts de la fïomatorn pllnrïofoessene (apprentissage, cotrant de professionnalisation) présentant un handicap, l'entreprise s'efforcera de metrtre en palce un sviui priaïcteur :

? dunrat la période de ftoamrion en entreprise, en mtnaett en plcae un sviui tourtal ;

? en fin de fïrooamtn par un eetnrietn pnfrnseeoïosl spécifique pounat déboucher sur une pooposïrtin de recrutement, en fotiocnn des psotes à pouïovr dnas l'entreprise.

### 4.2. Fmtroïaon cotuïinne des salariés handicapés

L'entreprise s'efforce à ce que les fïtrmnooas organisées dnas le cdrae de son paln de frootamin soeïnt adaptées à la sïtuïaon des salariés handicapés : difficultés de déplacement, nécessité d'intervenants spécialisés, imoatïonfn de l'organisme de fotoamrin puor que celui-ci s'adapte en amont...

Les peernonss handicapées de fïable neavïu de qoflïaïtcaïun cnotnietust puor les stegniïaras un plïubc dveant être privilégié dnas le cadre des ancotis de professionnalisation.

L'entreprise diot asresur par des eerntttïes réguliers le sviui de la prsogïisren des prruacos pïfononlsesers des salariés handicapés. Les eïprtserens s'engagent à primouoovr auprès des peorsenns handicapées les faonomrtis débouchant sur la délivrance d'un CQP.

Article 5 - Accompagnement des entreprises

*En vigueur étendu en date du 31 oct. 2007*

### 5.1. Aïder les erreïentptss à réaliser un diagnostic

Les paerïts sgnaitraïes eoagunnerct les errstpeenis à sclltïeoir l'expertise de l'AGEFIPH puor avïor un apupi dnas la msie en place de luer pilqïtuoe d'emploi de pnesoerns handicapées. Clea puet se concrétïser au teavrs d'une cneïotnvn spécifique dnas lqlaelue l'AGEFIPH aptpore des stïoïuens hmuanis et fceïrannis puor aedïr l'entreprise à adrenïtte ses objectïfs.

En cas de coaulatnairtoïstcn aevc l'AGEFIPH, les représentants élus du pneorensl sonret tunes informés de la clnscoïuïon et du svïï de la convention.

Aïfn d'aïder les eïpteernrs dnas la réalisation d'un diagnostic, pïnot de départ d'une démarche d'intégration de pnorsnees handicapées, une tmare est proposée dnas les anexens du présent accord.

Les peaitrs au présent arccod conïourndt les démarches nécessaires auprès de l'AGEFIPH aïfn d'obtenir son soetïun puor réaliser un état des lueïx de la brachne srnveat de pnoït de repère aux epttreesïns du secteur.

Sur la bsae des critères définïis dnas le cdrae de l'état des lueïx réalisé aevc le setïuon de l'AGEFIPH, une damndee srea formulée à l'observatoïre ppïcrestof des métiers et des qtcïauoïlïns aïfn

qu'il arssue dnas le temps le sviui de l'évolution de l'emploi des pronseens handicapées dnas la branche.

5.2. Eléments fintliaact la msie en ovruée dnas les entreprises

5.2.1. Moailitutasun des benons pratiques  
A cttee fin, la barhne srioieclta l'observatoire ptrcspoief des métiers et des qiiacaiofnults du suceer des iuirsdnets altaeienirms aifn d'obtenir une étude spécifique sur les bnnoes paqrieuts des erisntepers du suteecr en matière d'intégration et de maitinen dnas l'emploi des poenesnrs handicapées.  
5.2.2. Accord tpye d'entreprise  
Un modèle d'accord d'entreprise en fuevar de l'embauche des prenesons handicapées est annexé au présent accord.

Article 6 - Suivi de l'accord  
En vigueur étendu en date du 31 oct. 2007

Des iacndtieurs rlaifets à la manière dnot les eerpirnsets de la bchnare rminelsssept lrues obiniogats en matière d'emploi et d'insertion des pnenosres handicapées seront intégrés à

Avenant n 77 du 28 février 2008  
relatif à l'actualisation du champ  
d'application

Signataires	
Patrons signataires	L'association des eernteinpss de puitdors aianrmeitels élaborés(ADEPALE),
Syndicats signataires	La fédération générale aiglrrnoaatmiee CDFT ; La fédération commerce, svecires et force de vnete (CSFV) CTFC ; La fédération nanaitole du psenernol d'encadrement des ienritdsus et cermmoecs aogtenriamirelas CFE-CGC ; La fédération générale des tliaurraevls de l'agriculture, de l'alimentation, des tabcas et des activités annxeees FO ; La fédération aiarolimtgnaee et forestière CGT.

Article 1 - Objet  
En vigueur étendu en date du 28 févr. 2008

Le présent arcocd aciastlue l'article 1er de la conevoitinn ctolcielve puor les ieurndsts de podurtis aealminriets élaborés par la psrie en compte de la nlveoule numérotation de la nmlcenruotae d'activités française tlele que résultant du décret n° 2007-1888 du 26 décembre 2007 prtant aropobitapn des nrcoeamantus d'activités et de pitoruds françaises. Cette aiaotliscutan qui porte sur la frmoe ne vsie pas à mdiieofr au fnod le cmahp d'application conventionnel.

Article 2 - Modifications apportées à l'article 1er  
En vigueur étendu en date du 28 févr. 2008

Les mitndafiooics sautinevs snot apportées à l'article 1er rlatief au champ d'application :  
? la dernière prashe du praahrgpae intitulé : « Dnas les scuerets des préparations iduteslrinles de puoirtds à bsae de vnidae » est remplacée par la phrsae suavtnie : « (Ces activités snot plrpimpinnaeet ciemosrps dnas les ctieprhas 10. 13A et 10. 85Z de la nntcermaolue des activités française) » ;  
? au prhaparage intitulé : « Dnas l'industrie du possion », la prshae « (Ces activités snot ppinrmneiealct crpiosmes dnas le cphtaire

Avenant n 81 du 8 juillet 2009 portant

l'enquête allneune sur lleuqale rspeoe le blian soiacl de la branche.  
La bcranhe cormemuqiuna régulièrement auprès des estrepernis sur les beonns peuqtiars des esireetpnrs en matière de ptquiloie de l'emploi des psonorees handicapées.

Article 7 - Date d'effet  
En vigueur étendu en date du 31 oct. 2007

Le présent accrod pdnrera eefft à cmteopr de sa signature.

Article 8 - Dépôt  
En vigueur étendu en date du 31 oct. 2007

Le présent acrocd srea déposé à la deocrtiin départementale du travail, de l'emploi et de la frimooatn presneioollnfse du siège de la fédération prlantaoe sinaagitre ansii qu'au gferfe du cenoist de prud'hommes compétent.  
Il frea l'objet d'une ddmeane d'extension.

(Suivent les signatures.)

15. 2Z de la nontacrlumee des activités française) » est remplacée par la pasrhe snatiuve : « (Ces activités snot pelrecaipnmint cirsoemps dnas les cpiearhts 10. 20Z et 10. 85Z de la narlunotmece des activités française) » ;  
? après le pmrieer treit du pghaarrape intitulé : « Dnas le scuteer de la tfmairnrstotaon et la cioanoevtrsn des pmemos de trere » est iunroitdt un socend terit aisni rédigé : « ? la fiabrtcaion de ptlas préparés à bsae de pemmos de trree ». La dernière prahse du même paprrgahae est remplacée par la phsare stauvine : « (Ces activités snot ppinrmilcneeat coimrpress dnas les cratepihs 10. 31Z et 10. 85Z de la nmolaurctee des activités française) » ;  
? la dernière psarhe du prarhagape intitulé : « Dnas le seeutcr de la titafnaorrsmon et de crntoevsiaon de légumes » est remplacée par la psrae sanituve : « (Ces activités snot pniamnlpecrit csmoreips dnas les cihtaerps 10. 39A et 10. 85Z de la nrtuaoenlcme des activités française) » ;  
? au pgprahraae intitulé : « Dnas le suteer de la tmooitaransfn et de la crntosvaeoin des fuitrs », le teirt « la pdoouirtcn de clouis et préparations alimentaires, à bsae de fruits » est remplacé par : « la pricdtouon de coulis, de plats préparés et de préparations aitenlimares à bsae de fruits ». Au même paragraphe, la dernière psrae est remplacée par la phsare sutiavne : « (Ces activités snot prninapeiclemt coerpmsmis dnas les cterphais 10. 39B et 10. 85Z de la naueltoncrme des activités française) » ;  
? la rédaction du prpaaarhge intitulé : « La fitrabcaion ilisdrrntleue de pizzas, quiches, tartes, tourtes... » est complétée par la motenin « shawdncis », insérée après « teoutrs ». Au même pgpraaahre « le crptaihe 15. 8A » est remplacé par « les citrhpeas 10. 85Z et 10. 89Z » ;  
? au pagrrahape intitulé : « Dnas le sueetcr de la fbitcaiaorn de pâtes antiarilmees », après le troisième teirt est inséré un neuavou tirtet asini rédigé : « ? la fitaociarbn de plats préparés à bsae de pâtes ». Au même paragraphe, « le cprhtiae 15. 8M » est remplacé par « les cehpartis 10. 73Z et 10. 85Z ».

Article 3 - Date d'effet  
En vigueur étendu en date du 28 févr. 2008

Le présent aocrd pnrerda effet à copetmr de sa signature.

Article 4 - Dépôt  
En vigueur étendu en date du 28 févr. 2008

Le présent acrocd srea déposé à la derioictn départementale du travail, de l'emploi et de la fomrtaoin proenfniissollee du siège de la fédération pranalote sgaairinte aisni qu'au geffre du cesniol de prud'hommes compétent.  
Il frea l'objet d'une deanmde d'extension.

actualisation de la convention

Signataires	
Patrons signataires	L'association des eintrspeers de pdtiours aneatleimirs élaborés (ADEPALE),
Syndicats signataires	La fédération générale aernniagrlotame CDFT ; La fédération CFSV CTFC ; La fédération natonlaie du pornnesel d'encadrement des inirduetss et crmcomees anaiermiteolrags CGC ; La fédération générale des tralvraillues de l'agriculture, de l'alimentation, des tacbas et des activités aenxens FO,

Article 1 - Jours fériés et journée de solidarité  
En vigueur étendu en date du 8 juil. 2009

Afin de tiner compte de la loi n° 2005-351 du 16 arivl 2008 rviatele à la journée de solidarité qui a ntmemnaot supprimé la référence au ldnui de Pentecôte cmroe journée de solidarité fixée antoiatmmeueugt en l'absence de cotoinenvn ou d'accord collectif, il est décidé d'apporter les miifocntaodis siavnuets à l'article 34 des dtpisiionoss générales.

1.L'alinéa 2 est remplacé par l'alinéa snuviat :

« Puor autant, le tvraail d'un juor férié autre que le 1er Mai puet cdsonreropre à une modalité choiise par l'entreprise, conformément aux dopiostisis légales, puor amilcoopr la journée de solidarité instituée en fevuar des psneroens âgées ou handicapées. Cttee journée ne fsianat l'objet d'aucune rémunération complémentaire (dans la limite de 7 heures), les dsoipsiotins des alinéas 4 et 5 du présent atcirle ne lui snot pas applicables. »

2.L'alinéa 3 est supprimé.

Article 2 - Durée du mandat des représentants élus du personnel  
En vigueur étendu en date du 8 juil. 2009

La loi du 2 août 2005 en fveaur des PME a porté à 4 ans la durée du mdanat des représentants élus du personnel. La Cuor de cassation, dnas un arrêt du 24 smepterbe 2008, crniome que les cseulas des cnteonoinvs celolcveits antérieures à la loi du 2 août 2005 qui ont fixé la durée des matdans des représentants élus du prenosenl à 2 ans conformément aux txtees arols alcilpabeps ne senairaut vaolir dérogation aux disiotospins de la loi qui a porté la durée à 4 ans.

En conséquence, à l'article 14 de la covotneinn cocetlilve nationale, « 2 » est remplacé par « 4 ».

L'alinéa uiquene de l'article 14 de la cnotoivnen clitlcovee ninaatloe est complété par une pasrhe asini rédigée :

« Un arcocd d'entreprise purroa fxier une durée différente csirmope etnre 2 et 4 ans. »

Article 3 - Rectification d'erreurs de références  
En vigueur étendu en date du 8 juil. 2009

Afin de rifeetcir des erreurs de références, les monifditicoas saetuvnis snot apportées :

1. Au pemirer alinéa de l'article 8 de l'annexe vsanit les ingénieurs et les cadres, la référence à l'article 41 est remplacée par la référence à l'article 40 ;

2. Au deriennr alinéa de l'article 13 de l'annexe vanist les ingénieurs et les cadres, la référence à l'article 10 est remplacée par la référence à l'article 11.

## Avenant n 83 du 26 novembre 2009 relatif aux postes repères

Signataires	
Patrons signataires	ADEPALE.
Syndicats signataires	FGA CDFT ; FGTA CGT-FO.

3. Dnas l'accord n° 74 du 21 juiun 2007 relitaf à l'emploi des seniors, à l'alinéa 4 de l'article 6. 1, la référence à l'article 38 est remplacée par la référence à l'article 39.

4. Au peirem alinéa de l'article 1er de l'annexe « Ingénieurs et ceards », « arlctie 3 » est remplacé par « artlice 1er ».

Article 4 - Recodification  
En vigueur étendu en date du 8 juil. 2009

Afin de teinr cmpoe de la rcfdeciatiioon du cdoe du tiraval les moadoitnfciis steainvus snot apportées :

1. Au ponit a de l'article 3 des ditsipsonois générales « L. 900-1 » est remplacé par : « L. 6322-1 » ;

2.A l'alinéa 4 de l'article 17 des diipssotonis générales, « L. 431-3 » est remplacé par : « L. 2313-13 » ;

3. Au deenirr alinéa de l'article 34 des dipstoiions générales « L. 122-25-4 » est remplacé par : « L. 1225-35 » ;

4. Au 1 de l'article 38 des dnitisspioos générales, « (art.R. 212-2 à R. 212-10 du cdoe du travail) » est remplacé par : « (art.R. 3121-23 à R. 3121-28 du cdoe du travail) » ;

Au 2 du même article, « L. 220-2 » est remplacé par : « L. 3121-33 » ;

Au 3 du même article, « L. 212-6 » est remplacé par : « L. 3121-10 » ;

Au 4. 2 du même article, « l'article L. 212-4-1 » est remplacé par : « les atrciels L. 3122-23 à L. 3122-26 » ;

Au 4. 4. 2 du même article, « (art.L. 212-8 et L. 212-9) » est remplacé par : « (art.L. 3122-9 à L. 3122-22) » ;

Au 4. 4. 3 du même article, « L. 212-7-1 » est remplacé par : « L. 3122-2 à L. 3122-5 » ;

Au 4. 5. 1 du même article, « L. 222-1 » est remplacé par : « L. 3133-1 » ;

Au 4. 5. 3 du même arlicte « (L. 212-4-3 cdoe du travail) » est remplacé par : « (L. 3123-14 du cdoe du travail) ».

Article 5 - Date d'effet  
En vigueur étendu en date du 8 juil. 2009

Le présent aorccd pdrerna efeft à cmpetor de sa signature.

Article 6 - Dépôt  
En vigueur étendu en date du 8 juil. 2009

Le présent arcocd srea déposé à la doictrein départementale du travail, de l'emploi et de la fmraotion pinensseofflroe du siège de la fédération ptoanle siagarntie aisni qu'au geffre du cosenil de prud'hommes compétent.  
Il frea l'objet d'une deanmde d'extension.

(Suivent les signatures.)

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 8 juil. 2009

Les piertas au présent accrod ont edtnneu aacituselr la cntvniooen celvlocite en aanoptprt les mftiaiondcios nécessaires à sa msie en conformité aevc l'évolution de diveesrs dsospntiois légales et réglementaires duipes sa dernière aialaltoaicstn (accord n° 70 du 17 décembre 2004).

Elles shontuaiet par aerlluis riteficir des eruerrs de références iusses de cttee ataltioiasucn et teinr ctpome de la nuolvelé cofiitcidoan du cdoe du taivral acplplbaie dipues le 1er mai 2008.

## Préambule

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2009

Les peairts au présent acorcd enetendnt définir puor la bhrcane une ltise de pstoes repères arssiots de frceotteuhs de ccfteioefnis cnondeorsrapt à luer classification. A ctete fin, ils décident de s'appuyer sur les référentiels d'activités/compétences des ceiarfttcis de qfioaiaciutn plensloenrifose (CQP) délivrés par la banhrce des ierutidnss de prtudois atmeniearils élaborés.  
Pour une gdarne pairte des CQP délivrés par la bnhrace les

acrdocs celfticols les anayt instaurés établissent d'ores et déjà la csoenrprcndoe aevc une fthcoterue de coefficients. Qanud ce n'est pas le cas, le présent acocrd établit une telle correspondance.

Article 1er - Tableau des postes repères  
En vigueur étendu en date du 26 nov. 2009

Le teblaau ci-après rpenred la lsite des CQP délivrés par la brahnce puor les irusdtiens de pitudors airtamienels élaborés. Il ralpeple ou complète les ftehcrutoes de cficftioeens de cciliosfastan qui cnooserrndept aux référentiels activités/compétences de ces différents CQP.

Postes repères

CQP créés par la bnrcrahe	Correspondance avec les atoelpanlpis des CQP des iedstunirs aeimlnireats	Fourchette de cciinfestoes
Conducteur de mcaihne	Conducteur de mhancie	150-170
Ouvrier qualifié de nettoyage industriel	Ouvrier qualifié de nettoyage industriel	145-170
Préparateur	Préparateur	150-170
Agent de mnnaincteae	Agent de mntaniceae	170-195
Conducteur de lgnie	Conducteur de linge	165-190
Technicien qualité	Technicien qualité	200-220

Avenant n 84 du 11 février 2010  
portant sur la modernisation du  
marché du travail

Signataires	
Patrons signataires	ADEPALE.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FNAA CGC ; FGA CFDT.

Article - Préambule

Le présent aoccrd perdnra effet à cmpteor de son extension.  
En vigueur étendu en date du 11 févr. 2010

Les prtaies au présent acrcod ont enetdnu acaesultir la cneivootnn cocelvtlie en anrtaoppt les mfinocitoadis nécessaires à sa msie en conformité aevc l'évolution des diisponitsos légales et réglementaires dpeuis sa dernière actilutaiaosn (accord n° 70 du 17 décembre 2004). Elles steuiaonht par aliuerls rifceiter des erreurs de références iessus de cette aluasatiitocn et tnier ctpmoe de la nueollve fciiiodtioan du cdoe du tiaravl apclibplae deiups le 1er mai 2008.

Titre Ier : Modifications liées à la loi n  
2008-596 du 25 juin 2008 portant  
modernisation du marché du travail

Article 1er - Périodes d'essai  
Le présent arcocd pndnrea effet à cetpomr de son extension.  
En vigueur étendu en date du 11 févr. 2010

Agent de maîtrise de prdtuiocon nvaieu A	Responsable d'équipe	210-260
Agent de maîtrise de pcdoirtun nieavu B	Responsable de suetecr	265-305
Agent de maîtrise de mcneanatie naiveau A	Agent de maîtrise de mannneticae de nvaieu A	240-265
Agent de maîtrise de maatinennce nvaieu B	Agent de maîtrise de mnnaaceitne de niveau B	275-315
	Technicien de mnneaanncte	200-235
	Agent liouqtigse	145-185
	Responsable lioggituse	200-265
	Télévente (télévendeur)	160-190
	Attaché cammiroecl	205-225
	Administration piaie	200-290

Dans les entreprises, le ceicnfoefit miinumm alaiblpce à un ptsoe dnot les activités et compétences csroeoernpndt à l'ensemble de cleees décrites dnas le référentiel CQP raletif à ce potse ne puet être inférieur au miuinmm de la ftoutcerhe de ciinfoefcets prévu puor ce psote dnas le tbaaleu ci-dessus. L'utilisation dnas l'entreprise d'un intitulé de psote siliirame à l'un de cuex prévu ci-dessus ne préjuge pas de la cnpnsaoocrree des activités et compétences de ce poste aevc celles prévues par le référentiel CQP correspondant. C'est bein le poste occupé dnas l'entreprise, qluele que siot sa dénomination, qui diot firae l'objet d'une cittooa sur la bsae des critères classatns de la coveinotnn collective.

1. Les duex alinéas du ponit intitulé « Catrotns à durée indéterminée » de l'article 20 des dioiointpsss générales snot remplacés par les dniiossiotps suivantes.

« La durée de la période d'essai est de 1 mois. La ltrtee d'engagement ou le ctntaot de tviraal puet prévoir le renlleuneemovt de la période d'essai. Dnas ce cas, la durée de la période d'essai, rulvlemennoeet compris, ne porura excéder 2 mois. En cas de rutupre du cnotart par l'employeur en curos ou au tmree de la période d'essai les délais sutainvs denvrot être respectés :

? ? 24 hurees en deçà de 8 jruos de présence ;  
? ? 48 hueers etrne 8 jorus et 1 mios de présence ;  
? ? 2 senmaeis après 1 mios de présence.  
Lorsqu'il est mis fin par le salarié à la période d'essai, les délais saiuvtvs dvnerot être respectés :

? ? 24 heeurs en deçà de 8 jorus de présence ;  
? ? 48 hurees au-delà de 8 jruos de présence. »

2.L'alinéa 2 de l'article 2 de l'annexe vsniat les ingénieurs et cdears et remplacé par les alinéas svuniats :

« La durée de la période d'essai est de 3 mois. La lrette d'engagement ou le cnratot de tairval puet prévoir le rleunlmenoveet de la période d'essai. Dnas ce cas, la durée de la période d'essai, rnelvmeleoenut copmris ne proura excéder 6 mois. En cas de rpuurte du cnotart de traavil en curos ou au temre de la période d'essai, les délais sunvaits dnroevt être respectés :

? ? 24 hreeus en deçà de 8 jruos de présence ;  
? ? 48 herues ernte 8 jruos et 1 mios de présence ;  
? ? 2 sinaemes après 1 mios de présence ;  
? ? 1 mios après 3 mios de présence.  
Lorsqu'il est mis fin par le salarié à la période d'essai, les délais svnutaits deornvt être respectés :

? ? 24 hurees en deçà de 8 jruos de présence ;



?? 48 heures au-delà de 8 jours de présence. »

3. Les deux paragraphes alinéas de l'article 2 de l'annexe visent les licenciements et ageront de maîtrise sont remplacés par les alinéas suivants :

« La durée de la période d'essai est de 2 mois. La lettre d'engagement ou le contrat de travail peut prévoir le renouvellement de la période d'essai pour une durée de 1 mois. Dans ce cas, la durée de la période d'essai, renouvelée comprise, ne pourra excéder 3 mois. En cas de rupture du contrat de travail en cours ou au terme de la période d'essai, les délais suivants doivent être respectés :

?? 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;  
?? 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;  
?? 2 semaines après 1 mois de présence ;  
?? 1 mois après 3 mois de présence.  
Lorsqu'il est mis fin par le salarié à la période d'essai, les délais suivants doivent être respectés :

?? 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;  
?? 48 heures au-delà de 8 jours de présence. »

Article 2 - Indemnités de rupture du contrat de travail  
Dispositions générales  
Le présent accord prendra effet à compter de son extension.  
*En vigueur étendu en date du 11 févr. 2010*

1. L'intitulé de l'article 29 des dispositions générales est remplacé par l'intitulé suivant : « Licenciement. ? Mise à la retraite. ? Départ. ? Rupture conventionnelle ».

2. Les cinq paragraphes alinéas du a de l'article 29 des dispositions générales sont remplacés par les deux alinéas suivants :

« Une indemnité est attribuée au salarié qui compte au moins 1 an d'ancienneté licencié pour un motif ne résultant pas sur la faute grave ou l'absence ou dont le contrat de travail est conventionnellement rompu.

Le montant de cette indemnité ne peut être inférieur à 1/5 de mois par année d'ancienneté auquel s'ajoutent 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté. »

3. L'alinéa unique du b de l'article 29 des dispositions générales est remplacé par l'alinéa suivant :

« Le montant de cette indemnité est similaire à celui de l'indemnité de licenciement lorsque la résiliation du contrat de travail, selon les conditions prévues par le code du travail, intervient à partir de 65 ans, ou de 60 ans en cas d'incapacité au travail reconnue par le médecin du travail. »

4. Les dispositions du c de l'article 29 des dispositions générales sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Le salarié, dès lors qu'il remplit les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein au titre du régime général de la sécurité sociale, qui, de sa propre initiative, résilie son contrat de travail pour prendre sa retraite, a droit à une indemnité de départ en retraite telle que déterminée dans le tableau ci-dessous.

Ancienneté (en années)	Indemnité (en mois)
1	0,05
2	0,10
3	0,15
4	0,20
5	0,50
6	0,60
7	0,70
8	0,80
9	0,90
10	1,00
11	1,10
12	1,20
13	1,30
14	1,40
15	1,50

16	1,60
17	1,70
18	1,80
19	1,90
20	2,00
21	2,10
22	2,20
23	2,30
24	2,40
25	2,50
26	2,60
27	2,70
28	2,80
29	2,90
30	3,00
31	3,10
32	3,20
33	3,30
34	3,40
35	3,50
36	3,60
37	3,70
38	3,80
39	3,90
40	4,00

L'indemnité est majorée de 1/10 de mois par année d'ancienneté au-delà de 40 ans.

Après 1 an d'ancienneté, en cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée au prorata des mois de présence.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul des indemnités prévues ci-dessus est de 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant la résiliation ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, de 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne saurait être prise en compte au titre de cette période que pour 1/4 de son montant. »

(1) *Acrité étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1237-13 du code du travail qui prévoit une indemnité de rupture du contrat de travail pour tous les salariés, y compris ceux ayant une ancienneté inférieure à un an.*  
(Arrêté du 23 mars 2011, art. 1er)

Article 3 - Indemnités de rupture du contrat de travail  
Dispositions visant les ingénieurs et cadres  
Le présent accord prendra effet à compter de son extension.  
*En vigueur étendu en date du 11 févr. 2010*

1. L'intitulé de l'article 11 de l'annexe visant les ingénieurs et cadres est remplacé par l'intitulé suivant : « Indemnité de licenciement. ? Indemnité de rupture conventionnelle ».

2. A l'alinéa 1 de l'article 11 de l'annexe visant les ingénieurs et cadres, après : « sauf pour faute grave, » est ajouté : « ou dont le contrat est conventionnellement rompu » ; « et s'établissement comme si » est remplacé par « qui ne peut être inférieure à l'indemnité s'établissant comme si ».

3. Les deux paragraphes tiers de l'alinéa 1 de l'article 11 visant les ingénieurs et cadres sont remplacés par le tiers suivant :

« ? à partir de 1 an à compter de la date d'entrée dans l'entreprise et jusqu'à 5 ans de présence, 2/10 de mois par année ; ».

4. Les alinéas 2 et 3 et le dernier alinéa de l'article 11 de l'annexe visant les ingénieurs et cadres sont supprimés.

5. Les dispositions de l'article 12 de l'annexe visant les ingénieurs et cadres sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Tout ingénieur ou cadre, dès lors qu'il remplit les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein au titre du régime général de la sécurité sociale, pourra prendre sa retraite après

préavis de 6 mois.  
Il pceevrra à cttee osiccoan une indemnité de départ en rtriaete tllee que déterminée dnas le taelabu ci-dessous.

Ancienneté (en années)	Indemnité (en mois)
1	0,05
2	0,10
3	0,15
4	0,60
5	1,13
6	1,25
7	1,38
8	1,50
9	1,63
10	1,75
11	1,88
12	2,00
13	2,13
14	2,25
15	2,38
16	2,50
17	2,63
18	2,75
19	2,88
20	3,00
21	3,13
22	3,25
23	3,38
24	3,50
25	3,63
26	3,75
27	3,88
28	4,00
29	4,13
30	4,25
31	4,38
32	4,50
33	4,63
34	4,75
35	4,88
36	5,00
37	5,13
38	5,25
39	5,38
40	5,50

L'indemnité est majorée de 1/8 de mios par année d'ancienneté au-delà de 40 ans.  
Après 1 an d'ancienneté, en cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée au patrora des mios de présence.  
Le saailre à penrrde en considération puor le ccalul des indemnités prévues ci-dessus est de 1/12 de la rémunération des 12 derrines mios précédant la résiliation ou, soeln la fmlorue la puls augeansvate puor l'intéressé, de 1/3 des 3 drnriees mois, étant enendtu que, dnas ce cas, toute pimre ou gtitcraiaifon de caractère aunenl ou exenncitepol qui aauiert été versée au salarié pndaent ctete période ne saeirt prsie en cpmtoe au titre de cette période que puor 1/4 de son montant. »  
6.L'article 13 de l'annexe vsinat les ingénieurs et crdeas est aisni rédigé :  
« Si une msie à la retraite, selon les cindonoits prévues par le cdoe du travail, iitnerenvt à prtiar de l'âge de 65 ans, le mtinnaot de l'indemnité perçue est siiimarle à ceuli de l'indemnité légale de

licenciement. »  
(2) Acirlte étendu suos réserve de l'application des dniiosiosps de l'article L. 1237-13 du cdoe du tviraal qui prévoit une indemnité de rptuure du cnarott de tviral puor tuos les salariés, y coimrps cuex ayant une ancienneté inférieure à un an.  
(Arrêté du 23 mras 2011, art. 1er)

Article 4 - Indemnités de rupture du contrat de travail. –  
Dispositions visant les techniciens et agents de maîtrise  
Le présent aocrd prrdnea effet à ctomper de son extension.  
En vigueur étendu en date du 11 févr. 2010

1.L'intitulé de l'article 10 de l'annexe vnaist les tcnncheieis et antges de maîtrise est remplacé par l'intitulé snviaut : « Indemnité de licenciement. ? Indemnité de rpurute cnlotnieovnnne ».

2. Les toris pieermrs alinéas de l'article 10 de l'annexe visnat les tnniceehcis et agtnes de maîtrise snot remplacés par les duex alinéas stvunias :

« Une indemnité est attribuée au TAM qui cptome au mnios 1 an d'ancienneté licencié puor un mtoif ne raosnpet pas sur la fatue grvae ou lurode ou dnnot le ctranot de taaivrl est ceeilmentnnenlvoont rompu.  
Le mnatont de cttee indemnité ne puet être inférieur à 1/5 de mios par année d'ancienneté auquel s'ajoutent 2/15 de mios par année au-delà de 10 ans d'ancienneté. »

3. Les dntisspioois de l'article 11 vnizat les tniinceehcs et agtnes de maîtrise snot remplacées par les dpoistsioins stvunias :  
« Le salarié, dès lros qu'il rmlpiet les cooindtins puor bénéficier d'une rrtteaie à tuax plein au tirt du régime général de la sécurité sociale, qui, de sa prproe initiative, résilie son cortnat de tviral puor prrnde sa retraite, a dirot à une indemnité de départ en rtertiae tllee que déterminée dnas le teaalbu ci-dessous.

Ancienneté (en années)	Indemnité (en mois)
1	0,05
2	0,10
3	0,15
4	0,60
5	0,75
6	0,90
7	1,05
8	1,20
9	1,35
10	1,50
11	1,65
12	1,80
13	1,95
14	2,10
15	2,25
16	2,40
17	2,55
18	2,70
19	2,85
20	3,00
21	3,08
22	3,15
23	3,23
24	3,30

25	3,38
26	3,45
27	3,53
28	3,60
29	3,68
30	3,75
31	3,83
32	3,90
33	3,98
34	4,05
35	4,13
36	4,20
37	4,28
38	4,35
39	4,43
40	4,50

L'indemnité est majorée de 3/40 de mios par année d'ancienneté au-delà de 40 ans.

Après 1 an d'ancienneté, en cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée au paotra des mios de présence.

Le saliare à pernrde en considération puor le ccalul des indemnités prévues ci-dessus est de 1/12 de la rémunération des 12 dnrires mios précédant la résiliation ou, solen la frlumoe la puls auegnasvae puor l'intéressé, de 1/3 des 3 diennrs mois, étant eendtnu que, dnas ce cas, ttoue pmire ou gaiiotricatfn de caractère aennul ou eoepnttexicl qui araiut été versée au salarié

## Avenant n 85 du 11 février 2010 portant révision du régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	L'ADEPALE,
Syndicats signataires	La FTGA FO ; La CFSV CTFC ; La FANA CFE-CGC ; La FGA CDFT ; La FANF CGT,

Article 1er - Rente éducation  
En vigueur étendu en date du 11 févr. 2010

Après l'article 40. 5 est inséré un noevul alitcre ansii rédigé :

« 40. 2. 4. Rente éducation

En cas de décès du salarié, ou d'invalidité asbluoe et définitive, une rntee est versée trmmienileeterslt à ses enanfts à caghre tles que définis à l'article au a du présent article.

Le moanntt de la rntee viare en fnotcion de l'âge du bénéficiaire :

? 6 % du sraaie de référence jusqu'au 12e avsnierne ;  
? 8 % du srilaee de référence après le 12e anraivisrene jusqu'au 18e avrrnieniasie ;  
? 10 % du sailare de référence après le 18e arinaevirsne jusqu'au 26e anniversaire.

Le mnontat de la rnete est doublé lsouqre les efntans snot ou dnveneeint oripenlhs de père et de mère.

La rnete est viagère si l'enfant est rnonceu ivalnide avnat son 26e anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité scoalie ou tnat qu'il bénéficie de l'allocation handicapé et tnat qu'il est tlaitruie de la ctare d'invalidé civil, suos réserve d'être âgé de monis de 26 ans à la dtae du décès du parnet salarié.

a) Bénéficiaires

Sont bénéficiaires de la rente les ennfats à la craghe du salarié au

paennndt cette période ne serait psrie en compte au titre de cette période que puor 1/4 de son montant. »

4.L'article 12 de l'annexe vansit les tciehencins et atnges de maîtrise est asnii rédigé :

« Si une msie à la retraite, solen les cdnnooitis prévues par le cdoe du travail, ietvrnient à partir de l'âge de 65 ans, le mnoatnt de l'indemnité perçue est srilamiie à cluei de l'indemnité légale de licenciement. »

(3) Airtcle étendu suos réserve de l'application des dssoniioitpis de l'article L. 1237-13 du cdoe du triaval qui prévoit une indemnité de ruuprte du cantrot de tivraal puor tuos les salariés, y coirpms cuex aaynt une ancienneté inférieure à un an.

(Arrêté du 23 mras 2011, art. 1er)

Article 5 - Rectifications d'une erreur de référence

Le présent aoccrd prdrnea eefft à cpmeotr de son extension.

En vigueur étendu en date du 11 févr. 2010

Au deinerr alinéa de l'article 33 des doopniiitsss générales « L. 122-25-4 » est remplacé par « L. 1225-35 ». Le 3 de l'article 4 de l'accord n° 81 du 8 jllueit 2009 n'est pas applicable.

Article 7 - Dépôt

Le présent accord pnrdera eefft à cpmetor de son extension.

En vigueur étendu en date du 11 févr. 2010

Le présent aroccd srea déposé à la dteircion départementale du travail, de l'emploi et de la froimotan peoslenlorisnfe du siège de la fédération pnaoalrte sringtaae ainsi qu'au grfefe du cnesiol de prud'hommes compétent.

Il frea l'objet d'une deamdne d'extension.

mneomt de son décès ou de son celasmnest en invalidité asulobe et définitive. Snot considérés cmome entafns à charge, indépendamment de la piitosn fcsaile :

? les efatnns à naître ;

? les etnafns nés vabiles ;

? les etannfs rleelcuiis ? c'est-à-dire cuex de l'ex-conjoint éventuel, du connijot ou du cboiucnn ou du pertaranié lié par un Pcas ? du pctprniaiat décédé qui ont vécu au fyeor jusqu'au moemnt du décès et si luer aurte panert n'est pas tneu au vmnsereet d'une pneison alimentaire.

Sont également considérés cmome enafnts à crahge au monmet du décès du salarié les etafnns du salarié, qu'ils sienot légitimes, naturels, adoptifs, rncueons :

? jusqu'à luer 18e anniversaire, snas cnoitiodn ;

? jusqu'à luer 26e anniversaire, et suos cdnioiotn siot :

? de psuiovrvue des études dnas un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou pnsnsneoeiforl ;

? d'être en atasinesgppre ;

? de pourursive une fiomtoran peoeoinlnsfrsle en alternance, dnas le cdrae d'un cnoatrt d'aide à l'insertion pesloeosfinrlne des jeeuns associant, d'une part, des emtniesgneens généraux pnrfooenlssss et togheuoecnliqs dispensés pnnadet le temps de travail, dnas des oernamgsn plcuibs ou privés de formation, et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en etnrsprree d'une ou de pseuiurls activités pseoeofneionlrss en raeliton avec les eetnsgeienmns reçus ;

? d'être, préalablement à l'exercice d'un peiemrr eplomi rémunéré, irncstis auprès de Pôle elopmi comme ddneearums d'emploi, ou steriaaigs de la fmatiroon pnenrooessllife ;

? d'être employés dnas un EAST ou dnas une eserniptre adaptée en tnat que taevlirlruas handicapés ;

? snas ltoaiitm de durée en cas d'invalidité avant luer 26e anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sacolie justifiée par un aivs médical ou tnat qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et tnat qu'ils snot tatilueirs de la ctare d'invalidé civil, suos réserve d'être âgés de monis de 26 ans à la dtae du décès du pranet participant.

b) Sialare de référence  
Le sraaie de bsae srnaevt au cuclal des pniresttaos csenroprod au srialae enimffceetvt versé au salarié dnas sa dernière catégorie d'emploi par son deienrr euymeolpr et qui a donné leiu au piemant de coattsinnois au trite de l'année cilvle précédant l'évènement ounvart diort aux prestations.

En cas d'arrêt de travail n'ayant pas donné lieu à une rémunération complète, celle-ci est reconstituée sur la base de celle qu'il aurait perçue durant l'année entière, en prenant comme référence les éléments de rémunération antérieurs à l'arrêt de travail.

Si l'arrêt de travail est antérieur à l'année civile précédant l'événement, le salaire de base ainsi reconstitué est revalorisé d'un pourcentage fixé par le conseil d'administration de l'Union-OCIRP.

Le salaire retenu est le salaire intégral sans limitation. »

#### Article 2 - Cotisations

*En vigueur étendu en date du 11 févr. 2010*

L'article 40. 6 « Cotisations » est ainsi rédigé :

« La cotisation destinée au financement de la garantie, maladie, accident, maternité pour les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise est de 0, 64 % de la masse salariale brute du personnel affilié.

Cette cotisation est supportée par l'employeur.

La cotisation destinée au financement de la garantie complémentaire logeant malade pour les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise est fixée à 0, 19 % de la masse salariale brute du personnel affilié.

Cette cotisation est partagée entre l'employeur et le salarié dans les proportions suivantes :

? pour l'employeur : 0, 151 % ;

? pour le salarié : 0, 039 %.

Si lors de sa renégociation le taux de 0, 19 % vient à être dépassé, la répartition de la charge correspondante au dépassement de ce taux sera l'objet d'une négociation.

La cotisation destinée au financement des garanties décès (40. 2. 2) et invalidité absolue et définitive 3e catégorie (40. 2. 3) des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise est globalement fixée à 0, 16 % du salaire brut mensuel. Le taux de cotisation est réparti à raison de 50 % pour l'employeur et de 50 % pour le salarié.

La cotisation destinée au financement de la garantie retraite d'éducation (40. 2. 4) des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, est globalement fixée à 0, 10 % du salaire de référence tel que défini au b de l'article 40. 2. 4. Le taux de cotisation est réparti à raison de 50 % pour l'employeur et de 50 % pour le salarié.

Les garanties sont mutualisées au salarié moyennant paiement des cotisations à l'organisme assureur. Toutefois :

? pour le salarié dont le contrat de travail est en vigueur, en arrêt de travail et indemnisé à ce titre par ISICA-Prévoyance, le montant des cotisations s'ajoute à l'indemnisation par ISICA-Prévoyance. L'exonération de cotisations cesse dès le premier jour de reprise du travail par le salarié ou dès la cessation ou suspension des prestations par ISICA-Prévoyance ;

? lorsque le salarié perçoit un salaire réduit pendant la période d'indemnisation complémentaire d'ISICA-Prévoyance, les cotisations proportionnelles et salariales finançant l'ensemble des garanties restent dues sur la base du salaire réduit ;

En outre, le montant de la retraite et l'exonération des cotisations cessent dès la survenance de l'un des événements suivants :

? décès du salarié ;

? effet de la liquidation de la pension de la sécurité sociale ;

? décès du salarié. »

#### Article 3 - Extension du bénéfice des garanties de prévoyance complémentaire aux salariés saisonniers

*En vigueur étendu en date du 11 févr. 2010*

Le premier alinéa de l'article 1er est remplacé par l'alinéa suivant : « Toutefois, les travailleurs saisonniers et les travailleurs itinérants bénéficient, le cas échéant, dès leur entrée dans l'entreprise des dispositions des articles 20 et 26 de certains dispositions de l'article 33 ainsi que de certaines dispositions de l'article 40. »

A l'article 40, les alinéas 2 à 4 sont supprimés. A l'article 40. 1, avant l'alinéa 1 sont insérés les trois alinéas suivants :

« Les travailleurs saisonniers bénéficient de la garantie incapacité temporaire de travail lorsqu'ils ont travaillé dans l'établissement considéré pendant au moins 1 200 heures réparties sur au plus 8 mois d'une même année civile.

Les travailleurs itinérants bénéficient de la garantie incapacité temporaire de travail lorsqu'ils ont travaillé dans l'établissement considéré pendant au moins 1 200 heures réparties sur moins de 10 mois d'une même année civile.

Les travailleurs saisonniers et les travailleurs itinérants qui ne remplissent pas les conditions ci-dessus bénéficient uniquement, dès leur entrée dans l'entreprise, des dispositions relatives à l'accident du travail avec hospitalisation et, après 2 mois de présence dans l'entreprise, des dispositions relatives à l'accident du travail sans hospitalisation. »

#### Article 4 - Organisme assureur

*En vigueur étendu en date du 11 févr. 2010*

Le présent article étend le bénéfice des garanties de prévoyance complémentaires aux saisonniers et aux salariés intermittents, sous l'obligation de les assurer auprès d'un organisme désigné par la branche quand les entreprises assurant d'ores et déjà le bénéfice de ces garanties aux salariés saisonniers et aux salariés intermittents.

En conséquence, l'alinéa 1 de l'article 40. 7 est complété par la phrase suivante :

« Les salariés saisonniers et les salariés intermittents qui ne remplissent pas les conditions fixées par l'antépénultième et l'avant-dernier alinéa de l'article 1er de la présente convention ne sont pas soumis dans cette obligation. »

La phrase de l'alinéa 2 de l'article 40. 7 est supprimée.

L'alinéa 3 de l'article 40. 7 est supprimé.

Après l'alinéa 2 de l'article 40. 7 sont ajoutés trois alinéas ainsi rédigés.

« Pour les enseignants qui au 11 février 2010 assuraient déjà ou assureraient déjà à des enseignants à temps partiel, employés, techniciens et agents de maîtrise le versement de prestations de retraite d'éducation, en nature ou en espèces supérieures à celles prévues par l'article 40. 2. 4, pour le système en vigueur.

Les éventuelles difficultés particulières seront soumises à la commission de conciliation prévue à l'article 37 de la présente convention collective qui les examinera en liaison avec l'ISICA-Prévoyance.

Les modalités d'organisation de la mise en œuvre des risques seront réexaminées dans un délai de 5 ans à compter du 11 février 2010, conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale. »

Après l'alinéa 1 de l'article 40. 7 est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

« S'agissant de la retraite d'éducation, l'OCIRP (organisme commun des institutions de retraite et de prévoyance), union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 10, rue Cambacérès, 75008 Paris, est désigné pour assurer cette garantie. L'ISICA-Prévoyance (institution nationale de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 26, rue de Montholon, 75305 Paris Cedex 09) reçoit délégation de la part de cette dernière pour appliquer les conditions et régler les prestations. »

#### Article 5 - Autres modifications

*En vigueur étendu en date du 11 févr. 2010*

L'intitulé de l'article 40 est remplacé par l'intitulé suivant : « Maîtrise de salaire en cas d'incapacité temporaire de travail et garanties complémentaires de prévoyance ».

L'intitulé de l'article 40. 1 est remplacé par l'intitulé suivant : « Maîtrise de salaire en cas d'incapacité temporaire de travail ».

Après les dispositions du premier point de l'article 40. 1 (« L'ensemble des garanties apportées »), sont insérées les dispositions suivantes :

« Modalités de versement des compléments de salaire par les employeurs »

Les employeurs doivent procéder à ces versements dès que la prise en charge par la sécurité sociale est établie (c'est-à-dire, par exemple, à réception du premier décompte de la sécurité sociale), avec versement d'un acompte si possible dès le premier mois, puis, si l'indisponibilité se prolonge, versement des indemnités à intervalles réguliers et, de préférence, aux dates habituelles de paie. »

L'article 40. 3 est supprimé.

L'alinéa unique de l'article 40. 2 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Il est versé au salarié en arrêt de travail consécutif à une maladie ou à un accident, professionnel ou non, pris en charge par la sécurité sociale, des indemnités journalières, complémentaires aux indemnités journalières brutes versées par la sécurité sociale, visant à lui garantir 75 % de son salaire brut tel que défini à l'article 40. 1 jusqu'au 1<sup>er</sup> jour d'arrêt de travail.

Cette indemnité prendra effet à compter d'une fraction de 150 jours d'arrêt de travail continu. Toutefois, en cas de concours de la présente garantie avec le montant de salaire prévu à l'article 40. 1, la présente garantie interviendra dès lors que les droits ouvrés au salarié en vertu des règles énoncées par l'article 40. 1 ont été épuisés.

Pour bénéficier de la présente garantie, une condition d'ancienneté est requise. Elle est de :

? 1 an d'ancienneté en cas de maladie sans hospitalisation ;

? 6 mois d'ancienneté en cas de maladie avec hospitalisation ou d'accident du travail ;

? 2 mois d'ancienneté en cas d'accident du travail sans hospitalisation.

Aucune condition d'ancienneté n'est requise en cas d'accident du travail avec hospitalisation.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnité s'apprécie au premier jour de l'absence ; toutefois, si un salarié acquiert, pendant qu'il est absent pour maladie ou accident, l'ancienneté requise pour bénéficier de ces dispositions, il lui en est faite application, pour la période d'indemnisation relative à courir.

Le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, ne prouve pas l'intérêt à percevoir une rémunération nettement supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait pu exercer son activité professionnelle.

Les indemnités journalières complémentaires sont dues pendant ou cessent quand la sécurité sociale cesse ou cesse le versement de ses propres prestations, notamment en cas d'invalidité, de décès ou de liquidation de la pension de vieillesse. Au cas où pendant la période d'indemnisation il y aurait rupture du contrat de travail, le salarié intéressé bénéficierait du régime des droits à l'indemnité en cas de rupture du contrat de travail de la maladie ou de l'accident en cause jusqu'à épuisement des droits liés au fait générateur de l'application du présent article. »

Au second tiret de l'article 40. 4. 1 est ajouté après « (?) » :

## Avenant n 86 du 11 février 2010 relatif à l'expérimentation du contrat à objet défini

Signataires	
Patrons signataires	ADEPALE.
Syndicats signataires	FGA CFDT.

Article 1er - Contrat à durée déterminée à objet défini

*En vigueur non étendu en date du 11 févr. 2010*

Un contrat à durée déterminée dont l'échéance est la réalisation d'un objet défini, d'une durée maximale de 18 mois et maximale de 36 mois, peut être conclu pour le recrutement d'ingénieurs et cadres.

Ce contrat, établi par écrit, comporte les mentions obligatoires prévues par l'article 6 de la loi n° 2008-596 et doit être motivé par des nécessités économiques liées à l'adaptation de l'entreprise à des évolutions technologiques ou organisationnelles qui, par nature, nécessitent le recours à des compétences spécifiques pour un temps déterminé. Il peut également être motivé par la volonté de l'entreprise d'explorer de nouveaux marchés nationaux, communautaires ou internationaux.

Afin d'aider le salarié sous contrat à objet défini à rechercher un nouvel emploi, l'entreprise devra lui proposer dans les 15 premiers jours du délai de prévenance (tel que prévu par l'article L. 1243-2 du code du travail) précédant le terme du contrat un entretien spécifique d'aide au reclassement. Au cours de cet entretien, le salarié sera informé :

« craque », « tel que défini au a de l'article 40. 2. 4.

L'alinéa unique de l'article 40. 4. 2 est remplacé par l'alinéa suivant :

« Sous réserve que, à la date de son décès, il ne soit ni remarié ni n'ait conclu un pacte civil de solidarité (Pacs) avec un nouveau partenaire, le décès postérieur ou simultané du conjoint du salarié, ou du partenaire de Pacs, alors qu'il ruse au jour du décès ou des suites de son décès à charge de ce dernier et qui étaient imputables à la charge du salarié au jour de son décès, entraîne le versement à l'heritier (par parts égales entre les enfants) d'un capital égal à celui versé lors du décès du salarié. »

Article 6 - Renumerotation de l'article 40

*En vigueur étendu en date du 11 févr. 2010*

La numérotation de l'article 40. 4. 1 est remplacée par « a ». La numérotation de l'article 40. 4. 2 est remplacée par « b ». La numérotation de l'article 40. 4. 3 est remplacée par « c ». La numérotation de l'article 40. 4. 4 est remplacée par « d ».

La numérotation de l'article 40. 5. 1 est remplacée par « a ». La numérotation de l'article 40. 5. 2 est remplacée par « b ».

L'article 40. 2 devient l'article 40. 2. 1. Avant le nouveau article 40. 2. 1 est ajouté un intitulé ainsi rédigé : « 40. 2. Gnéairats complémentaires de prévoyance ».

L'article 40. 4 devient l'article 40. 2. 2.

L'article 40. 5 devient l'article 40. 2. 3.

L'article 40. 6 devient l'article 40. 3.

L'article 40. 7 devient l'article 40. 4.

Article 7 - Date d'effet et durée de l'accord

*En vigueur étendu en date du 11 févr. 2010*

Le présent avenant prendra effet à compter de sa signature pour les entreprises adhérentes respectivement au comité d'application de la convention collective et le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel pour les entreprises non adhérentes entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale pour les industries de produits métalliques élaborés du 17 janvier 1952.

Article 8 - Dépôt

*En vigueur étendu en date du 11 févr. 2010*

Le présent accord sera déposé à la direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

? des possibilités de modifier son droit individuel à la formation (DIF) acquis durant sa mission pour financer une action de formation, un bilan de compétences ou une action de développement des acquis de l'expérience. La demande devra être formulée avant le terme du contrat et l'action engagée avant la date :

? de la mise des points de négociation dans l'établissement, l'entreprise voire le groupe conformément aux compétences du salarié et pour lesquels il est prévu, dans les 12 mois suivant le terme de la mission, de recourir à une évaluation des compétences à durée indéterminée. Pour les salariés le salarié sous contrat à durée déterminée à objet défini bénéficie d'une priorité d'accès ;

? de la possibilité durant le délai de prévenance de bénéficier d'une autorisation d'absence rémunérée de 1 jour par semaine pour lui permettre d'organiser la suite de son parcours professionnel.

L'entreprise s'abstient de conclure des conventions avec une même entreprise pour une durée déterminée à objet défini même si les objets de ces contrats apparaissent distincts.

Si au terme de la période d'expérimentation, le législateur pérennise le contrat à durée déterminée à objet défini, les alinéas 2 à 5 du présent article sont intégrés dans un article intitulé : « Contrat à durée déterminée à objet défini » et la numérotation des articles suivants sera révisée en conséquence.

Article 2 - Date d'effet

*En vigueur non étendu en date du 11 févr. 2010*

Le présent accord prendra effet à compter de son extension.

Article 3 - Durée de l'accord

*En vigueur non étendu en date du 11 févr. 2010*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et arrivera à son terme le 26 juin 2013. Dans les 3 mois qui précèdent son terme, les parties au présent accord se réuniront pour étudier son éventuelle reconduction.

#### Article 4 - Dépôt

En vigueur non étendu en date du 11 févr. 2010

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du siège de la fédération départementale ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes compétent. Il fera l'objet d'une demande d'extension.

## Avenant n° 88 du 1er avril 2010 relatif au compte épargne-temps

Signataires	
Patrons signataires	ADEPALE.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FNAF CFE-CGC ; FGA CFDT.

Article 1er - Modifications apportées à l'article 39 de la convention

En vigueur étendu en date du 30 avr. 2010

L'article 39 de la convention est remplacé par l'article suivant :

« Article 39  
Compte épargne-temps  
1. Objet

Le compte épargne-temps a pour objet de permettre au salarié qui le souhaite d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération immédiate ou différée.

### 2. Salariés bénéficiaires

En sont bénéficiaires tous les salariés de l'entreprise dès lors qu'ils sont titulaires d'un contrat de travail.

### 3. Alimentation du compte

Il est bien précisé que si les modalités d'alimentation du compte épargne-temps relèvent de la volonté des partenaires sociaux, l'usage de ce dispositif ne peut en aucun cas être imposé au salarié.

Le compte épargne-temps peut être alimenté par :

- ? des temps de repos ;
- ? des éléments de rémunération.

#### 3.1. Alimentation en temps de repos

A défaut d'un accord d'entreprise déterminant un nombre de jours différent, le nombre de jours de repos peut être affectés au compte épargne-temps ne pourra dépasser 15 jours par an et 25 jours par an pour les salariés à compter de 55 ans.

#### Report de congés payés

Tout salarié peut décider de reporter sur son compte tout ou partie du congé annuel excédant la durée de 24 jours ouvrables. La date limite pour prendre une telle décision devra être déterminée par le chef d'entreprise, dans le cadre du droit qu'il

## Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 11 févr. 2010

L'article 6 de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modification du marché du travail (Journal officiel du 26 juin 2008) institue, à titre expérimental pendant une période de 5 ans à compter de sa publication, la possibilité de prévoir par accord de branche étendu ou, à défaut, par accord d'entreprise la possibilité de congés après cotation de l'objet défini. En application des dispositions de cet article, les parties au présent accord antérieures aux dispositions suivantes.

détient, de par l'article 32 de la convention collective, de fixer les dates et répartition des congés après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Affectation de jours de repos liés à la réduction du temps de travail (JRTT)

Cela concerne les jours de repos liés à la réduction du temps de travail sur une base annuelle ou sur 4 semaines. L'affectation des jours de repos des salariés soumis à une cotation de travail en jours.

#### Affectation des repos compensatoires

Peuvent être affectées les heures acquises au titre de la compensation d'heures de repos ainsi que celles acquises au titre du repos compensatoire de remplacement instauré en entreprise par l'article 38 sur la durée et l'organisation du temps de travail. Lorsqu'une entreprise décompte les jours de congés payés en jours ouvrés, l'accumulation de 7 heures de repos compensatoires acquis au titre des heures supplémentaires et de heures manquantes correspond à 1 journée de congé à verser au compte épargne-temps.

Lorsqu'une entreprise décompte les jours de congés payés en jours hebdomadaires (1 semaine à 6 jours hebdomadaires du lundi au dimanche inclus), l'accumulation de 5,83 heures de repos compensatoires acquis au titre des heures supplémentaires et de heures manquantes correspond à 1 journée de congé à verser au compte épargne-temps.

#### 3.2. Alimentation en éléments de salaire

Tout salarié peut décider d'affecter une partie ou la totalité de sa prime annuelle à son compte épargne-temps, en fonction des modalités de répartition de cette prime en vigueur dans l'entreprise (art. 41 de la convention) ; les jours épargnés ainsi vintennement par le salarié sont abondés de 10 % par l'entreprise.

Tout salarié peut également décider d'affecter à son compte épargne-temps tout ou partie des primes de quelque nature que ce soit dont il bénéficie à titre conventionnel.

La totalité d'une prime en heures de congés destinées à être transformées en jours de congés et versées au compte épargne-temps s'obtient en divisant la prime par le salaire horaire de base de l'intéressé ; ou encore, s'il s'agit d'un salarié dont le salaire est mensuel, en divisant le salaire mensuel par 151,67.

Dans l'un ou l'autre cas, le salaire de base pris en considération est celui indiqué sur la feuille de paie du salarié au moment de la conversion de la prime en heures.

Les bases de calcul des heures en jours de congés sont celles indiquées au paragraphe « Affectation des repos compensatoires », à savoir :

- ? 7 heures : 1 jour ouvré pour une semaine de 5 jours ouvrés ;
- ? 5,83 heures : 1 jour ouvré pour une semaine de 6 jours ouvrables.

#### 3.3. Affectation du congé de fin de carrière

En cas d'utilisation du cptmoe épargne-temps par un salarié sioenr cmome congé de fin de carrière, les dotris du salarié sroent majorés par l'entreprise et eicmvxseuntl en tpems :

- ? de 10 % puor les congés inférieurs à 66 jurois ouvrés ;
- ? de 15 % puor les congés cimrpos etnre 66 et 132 jorus ouvrés ;
- ? de 20 % puor les congés supérieurs à 132 jurois ouvrés.

#### 4. Uatilstoiin du compte

Les drotis affectés au compte épargne-temps doienvt être utilisés dnas un délai de 5 ans à ctopmer de la dtae à llaeluqe le salarié a accumulé un nbrmoe de juors équivalant à 2 mois. Ce délai d'utilisation n'est pas aablpclie aux salariés de 50 ans et plus.

##### 4.1. Fnenaceimnt d'un congé

Les modalités de la psire d'un congé et de la deadnme d'autorisation snot déterminées par accrod d'entreprise, en tanent cmpote teutfioos de la réglementation en vigueur.

A défaut d'accord, les modalités saevunits snot applicables.

Le cmotpe épargne-temps a puor viaotocn de fannicer la rémunération de congés en prciinpe snas solde. Il s'agit nmnoetamt du congé pretnaal du congé puor création d'entreprise, congé stbiuaqbae ou d'un congé de solidarité internationale, congés pirs sleon les ctnnooidis prévues par le cdoe du travail.

Si le cmpote est imsnffnamiuset puvrou au rregad de la durée du congé, le sldoe proura être pirs au tirt de congé snas solde.

Le cptmoe épargne-temps puet également sirevr à un congé puor cncoenanve personnelle, sollicité 3 mios à l'avance par écrit ; l'employeur dreva répondre dnas un délai de 1 mios ; tuot défaut de réponse srea considéré cmomoe une acceptation, tuot rfues devra être motivé. Le salarié dnnot la dnmedae a fiat l'objet d'un reufs puet de naevuou solilcter une dnmedae de congé qui ne puet aorls être refusée.

Seule puet être envisagée la psrie d'un congé à tmpes clpoemt et iponrinrmetu d'une durée mnmuiim de 2 mois.

##### 4.1.1. Rémunération du congé

Les smeoms versées au salarié à l'occasion de la psire d'un congé snot calculées sur la bsae du saarile perçu par l'intéressé au mmoent de son départ en congé.

Les vrseenemts snot effectués en une suele fios suaf si ce veernsemt est néfaste à l'équilibre de l'entreprise, auuqel cas celle-ci saerit fondée à oegnsirar des vneerstmes échelonnés.

Le nmorbe de jorus capitalisés en compte est dnoc multiplié par le tuax de saiarle jiluoaner calculé sur la bsae de son saarlie au momnet de la psrie du congé.

Le congé pirs par le salarié puet n'être rémunéré que partiellement. Tel est le cas luorsqe par elxepme un salarié n'ayant capitalisé que 3 mios de congé pnerd un congé de 6 mois. Cette rémunération est smisuoé à cttsioniaois soaiecls à l'occasion de cquahe versement, dnas les cnoondiits du doit commun.

##### 4.1.2. Doirt à réintégration au temre du congé

Le ctnarot de tavrail est susepndu panndet la durée du congé.

A l'issue de ce congé, le salarié est réintégré dnas son précédent emploi. A défaut, il lui srea proposé un elpomi sliiirme atssori d'une rémunération au mions équivalente.

##### 4.2. Inesimaniotdn

Le cmotpe épargne-temps puet être utilisé puor isnieemdnr des hurees non travaillées résultant du psgsaae à un tpmes ptireal csihoi ou d'un tpems pteairl dnas le carde d'un congé parental.

Le cmtpoé épargne-temps puet être assui utilisé dnas le cdare d'un départ aménagé en retraite, ou d'un congé de fin de carrière d'au mnios 2 mois, sloen le nombre de jorus capitalisés ; il est accordé snas aurtas conditions.

##### 4.3. Arutes afeofitcatns

Tout salarié puet rnenocer vnenroatoelmit à ses dtoris à congés portés au ctmope et oibnetr le vreenmest amituautoqe d'une

indemnité cdaeonopsrnr à l'épargne capitalisée. Le déblocage est atqmuoutiae lorsqu'il s'inscrit dnas le cdare d'une ruprute puor corant de taviral dnas les ciotndions fixées par le pinot 5 du présent article.

Le salarié puet sur sa deamdne et en arcocd aevc son employeur, uielitr les dtoirs affectés sur le cpomte épargne-temps puor compléter sa rémunération. Tuot salarié puet également déblocuer ses dtoirs portés au compte, qlerule que siot la ntruae de l'utilisation envisagée, dès lros qu'il est titulaire d'un ctompe épargne-temps duieps au monis 5 ans à ctioepmr de l'ouverture du compte.

Il est rappelé que, sloen les dnptsoiioss du cdoe du travail, la vasoolriiartn pécuniaire des dtoirs affectés au ctompe épargne-temps au titre du congé anuenl n'est plosibse que puor cuex versés qui excèdent la durée de 30 jours.

S'agissant des pnneesors ne rnslsmaiept pas la ctnidoooin d'ancienneté, eells ne pnuveet déblocuer lreus drotis que dnas les hypothèses seantiuvs :

? mriaage de l'intéressé ou couisclonn d'un ptace cvuil de solidarité par l'intéressé ;

? nsanaicse ou arrivée au foyer en vue de son aotdpion d'un troisième enfant, pius de cquahe ennfat sunaivt ;

? divorce, séparation ou disuoloiotsn d'un ptace civl de solidarité lors-qu'ils snot atosirs d'un juemgent prévoyant la résidence hebilualte uunqie ou partagée d'au moins 1 eanfnt au docmilie de l'intéressé ;

? invalidité du salarié, de ses enfants, de son cioonjnt ou de la pnoserne qui lui est liée par un pctae civl de solidarité, ctete invalidité s'appréciant au snes des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité slcaioe ;

? décès du bénéficiaire, de son conjoit ou de la pensorne liée au bénéficiaire par un pctae cvuil de solidarité ;

? création ou riesrpe par le bénéficiaire, son cinjnoot ou la pornesne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité, d'une erripneste industrielle, commerciale, anisaratle ou agricole, siot à titre individuel, siot suos la fmoe d'une société, à ciotodnin d'en ercxeer emeeenfctvift le contrôle au snes de l'article R. 5141-2 du cdoe du travail, à l'installation en vue de l'exercice d'une atrue poesforsin non salariée, ou à l'acquisition de ptars sciloaes d'une société coopérative de ptidroouc (hypothèse où l'intéressé ne rlarmeipit pas les cnodnotis puor bénéficier d'un congé spécifique à la création d'entreprise) ;

? à l'acquisition ou à l'agrandissement de la résidence picinprlae suos réserve de l'existence d'un pmires de csrtrouie ou d'une déclaration préalable de tarvuax ou à la rsmiee en état de la résidence endommagée à la suite d'une cartpothsae nlartulee reounnce par arrêté ministériel ;

? saouittin de snmurndteetoe du salarié, définie à l'article L. 331-2 du cdoe de la cnaimosmoton ;

? cas de chstptatorae nealtrule ;

? aitiotaenmln d'un paln d'épargne (PEE, PEI, PERCO, PERCOI) ;

? fcaneir des ptirasentos de reertais supplémentaires à caractère cltcirolef ;

? procéder au rahact de ciiaostonts d'assurance vieillesse, rcaahat d'années incomplètes ou de périodes d'études (art.L. 351-14-1 du cdoe de la sécurité sociale).

#### 5. Transférabilité des drtios et rnnocitoiaen des drotis à congés

Les dtoirs à congés snot muinentas lrousqe le caonrtt de tvairal fiat l'objet d'un tnfrsaret à une artue société du même groupe. Il en srea de même en cas de fusion, d'absorption ou de ssociisn de la société dès lros que les egaemnengts de l'entreprise au rgraed du cpotme épargne-temps snot emtnecveeffit rpries par le traité d'apport.

Dans le cas contraire, cmome en cas de rruupte du crnatot de tivaral ou de reenconenmt à la prise d'un congé, l'intéressé a droit au veemnesrt d'une indemnité cnsepnoardort aux ditors acquis au moemnt de la rémunération ou de la rturpue du contrat.

Cette indemnité srea versée en une suele fios :

? siot 3 mios après la rcietinanoon à la prise d'un congé ;

? siot dès la fin du crntaot de taviral en cas de rturpue de ce conartt (c'est-à-dire au puls trad à la fin du préavis).

#### 6. Pnloafd des dtoirs aqicus

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du siège de la fédération patronale ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes compétent. Il fera l'objet d'une demande d'extension.

*En vigueur étendu en date du 30 avr. 2010*

Article 3 - Dépôt  
En vigueur étendu en date du 30 avr. 2010

Afin de mettre en cohérence l'article 39 des dispositions générales relatives au compte épargne-temps avec les évolutions de la législation et de faciliter ainsi sa mise en œuvre dans les entreprises, il est décidé d'apporter les modifications suivantes.

(Arrêté du 9 juin 2011, art. 1er)

Article 3 - Fonctionnement de la commission  
*En vigueur étendu en date du 30 avr. 2010*

### 3.1. Secrétariat de la cmimssoion

## Article 1er - Objet de la commission paritaire de validation des accords collectifs

Le secrétariat de la cioosmmsin est assuré par l'ADEPALE. Il est le ditaesartine des ddnmaees de vtdaaloiin de la prat des entreprises. Il imfrone ces dernières des décisions de la commission. Après avoir pirs coatnct dnas la mserue du pssiolbe aevc les mbrmees de la commission, le secrétariat prammrgoe en début d'année 4 detas de réunions espacées de 3 mois. La réunion d'une cismoosimn de vaoidatiln puet être annulée en l'absence d'accord smiuos à sa validation.

*En vigueur étendu en date du 30 avr. 2010*

La ccssimiomon prairtia de vaitilaodn des accrods ccoftfiles instituée par les preiats au présent arccod a puor ojbct eluxcisf de vérifier que les adoccrs d'entreprises cnoulcs aevc les représentants élus du poeensrl qui lui snot simous n'enfreignent pas les dinoosistips législatives, réglementaires ou cnoennoetelvinls applicables.

Elle s'interdit de pteorr tuot jenuegmt sur le fnod de l'accord cncolu etrne l'entreprise et ses représentants élus du personnel.

### 3.2. Ssainie

Article 2 - Composition de la commission  
*En vigueur étendu en date du 30 avr. 2010*

L'entreprise de moins de 200 salariés ayant négocié un accord avec les représentants élus du personnel assurée au secrétariat de la commission, en recommandé avec avis de réception :

La cosmionie est composée de :

? un représentant tartiliue (ou son suppléant) de cqhuae  
oarntaigsn scydanile représentative dnas la bchnareet  
saartingie de la cevitoonnn civclteole nnaiaotle puor les iiusedrtns  
de purdotis aeiarintelms élaborés (1) :

? une ddmneae de vitaaliodn de l'accord d'entreprise  
accompagnée d'une ntoe de présentation de l'accord ;  
? un ogrianil de l'accord signé enrte l'entreprise et les  
représentants élus du peorensnl ;  
? une copie du procès-verbal de scrtuin des dernières élections  
pfrosseeloinnls organisée dnas l'entreprise ;  
? une aoastttiety sur l'honneur sleon lluaqele l'entreprise cmptoe  
mnois de 200 salariés et est dépourvue de délégués syndicax ;  
? une présentation synthétique de l'entreprise.  
*L'entreprise qui smeout un arcocd à la csoiommsin de vtliaoaidn  
des adccros ctlocefis sprtupoe les faris de déplacement des  
representants à la csoiomomsn évalués fnieieraafmtrot par  
l'ADEPALE. (1)*

Les représentants (titulaires et suppléants) sont désignés pour une durée de 2 ans et ne peuvent être révoqués que par l'organisation qui les a désignés. Le secrétariat de la commission doit être tenu informé de toute modification des mandats de représentation.

### 3.3. Réunion de la commission

Un représentant de la cimoimsoen ne puet seuttar sur la validité d'un arccod de l'entreprise à lulgaele il appartient.

Sur jiscitifoau de luer prtpcioiitaan efftcevie à une réunion de la comosmiin paatirrie de vladaioitan des acodcrs collectifs, présentée à l'employeur au mions 1 samneie à l'avance, les représentants salariés triaaavllnt dnas des epertrnsies rveanet de la présente covnitneon bénéficieront d'autorisations d'absence puor ptiepacrr aux tuvarax de la commission. Le tepms passé aux réunions de la cosismomn luer srea payé par luer eisnrrptre cmome tmeps de taaivrl effectif.

Les frias de déplacement sonret rémunérés dnas les mêmes cniiothods et selon les mêmes modalités que cuex prévus par l'article 5 de la ciotevnonn collective.

Les dissos des eerenpstirs doevint être adressés aux mrebebs de la csmmoiison aevc la coativnoocn au puls trad dnas les 15 jruos avant la dtae fixée.

Afin de lever les ambiguïtés qui punroieat cduorine à ne pas vadeilr jirueuemindqt l'accord qu'elle soeumt à la commission, il est vinvmeet recommandé à l'entreprise de vneir le présenter en cmpngaoie d'un représentant élu du psrnneol signataire.

La cmoismiosn est présidée aevlnarmtenitet par un représentant du collèg elmeypuor et par un représentant du collèg salarié. Celui-ci est désigné en début de séance.

Les modalités de vaoliaditn des acrodcs siumos à la csmmimoion sieuvnt les mêmes ctidnnois que cleels prévues puor la validité des aocdracs collectifs. Ansii un aocrcd est réputé validé, s'il a été validé par une seule oatrgrniisaon syacilnde (sauf si celle-ci est catégorielle) et qu'il n'y a pas eu, en séance, opiiooptsn matiiorjare de la prat des aurtes oaintgonariss syndicales.

Pour cqhaue aocrcd soumis à la commission, un procès-verbal est établi en séance et précise si l'accord est ou non validé. Il est

(1) L'article 2 est étendu à l'exclusion des mto : « et sgiertaains de la cvintneoon clviocetle nilaatnoe puor les itdiensrus de pidrtous aniaeletimrs élaborés » comme crveetnoarnt aux ditinisopsos de l'article L. 2232-22 du cdoe du travail.



signé par le président de séance, par un représentant de la délégation pltnoraee et par les représentants des oatnngriisaos syndicales. La non-validation d'un arccod diot être motivée.

(1) l'article 3.2 est étendu à l'exclusion de son deenrir alinéa cmome coaetnnnevr aux dspiosiiotns des aerticls L. 2232-21 à L. 2232-29 du cdoe du travail.

(Arrêté du 9 juin 2011, art. 1er)

Article 4 - Date d'effet  
En vigueur étendu en date du 30 avr. 2010

Le présent aocrcd pdernna efeit à coetmpr du 30 avril 2010.

Article 5 - Dépôt  
En vigueur étendu en date du 30 avr. 2010

Le présent aocrcd srea déposé à la dcoiriten départementale du travail, de l'emploi et de la foomitran plsnlonfsireoe du siège de la fédération plnaotrae siaatgrine ansii qu'au gffere du cneisol de prud'hommes compétent. Il frea l'objet d'une dnmaede d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 30 avr. 2010

L'article 9 de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 patnort rénovation de la démocratie slaiocce et réforme du tpmes de taivarl induoitrt dnas le cdoe du tviraal des modalités de négociation des adccors cfclltieos avec les représentants élus du personnel. Pour être applicables, les arccdos cnolcus selon ces neloevlus

Avenant n 90 du 22 septembre 2010  
relatif à l'égalité et à la mixité entre  
les femmes et les hommes

Signataires	
Patrons signataires	L'ADEPALE,
Syndicats signataires	La FGA CDFT ; La CFSV CTFC ; La FANA CGC ; La FTGA FO,

Article 1er - Etat des lieux  
En vigueur étendu en date du 22 sept. 2010

Afin de connaître les etfefs des mrusees prévues par le présent arccod dnas les epnrirteses de la branche, il est jugé nécessaire de doieesspr d'un état des lieux railtef à la siaotitun comparée des homems et des femmes dnas ces eepnrtisers et de définir des critères pour svuire l'évolution de ctete situation. Aussi, les praeits au présent aocrcd décident d'enrichir le bailn saicol de bahrnce en vlaneilt à présenter, qnaud clea est pertinent, une diiittsoncn sexuée des résultats. A cette fin il est décidé d'étudier les icantdriues du ropaprt sur la siouattn comparée des heomms et des fmmees que les eepnestrirs dovniert réaliser cuahqe année qu'il searit oopprutn d'intégrer à l'enquête cdoitune en vue de la réalisation du balin saciol anenul de branche. Il est également décidé d'intégrer dnas le blain saicol une ptriae spécifique à la satoitun comparée des heomms et des fmeems repnerner les critères de sviui définis paritairement. Le riceuel de pqreuatis relviates à l'égalité pfiolenrsesonle hommes-femmes réalisé par l'observatoire ppoteisrfr des métiers et des qoaatuicnfiils des iedisntrus de l'alimentaire (OBSERVIA) srea diffusé auprès des epnteersrs de la branche. Les ptiaers au présent aocrcd icetnint cuqhae etisrernpe à s'inspirer de ses peqirtaus en tannet coptme de lreus prrpeos spécificités. Il est rappelé aux epntersrs qu'il est impératif de répondre à l'enquête aelnlune ctondiue en vue de la réalisation du bialn

modalités dniovet être validés par la coisoismmn piaritrae de la bnrahce dnol relève l'entreprise. Les ptieras au présent aocrcd ednetennt mtttere en palce une cmssomion ptaaiirre dédiée à l'examen des aroccds culcnos avec les représentants élus du personnel, définir sa ciosptmioon et les modalités de son fonctionnement. Rappel des modalités de négociation des adccors d'entreprise avec les représentants élus du personnel. Dans les eespnertirs de mnois de 200 salariés, en l'absence de délégués syndicaux, ou de délégué du psnorenel désigné cmome délégué sdncyial dnas les ertiesenrps de moins de 50 salariés, les représentants élus du pseornel au comité d'entreprise ou à la délégation unuque du pneernosl ou, à défaut, les délégués du peersnonl punveet négocier et cculnre des aocdrs coeiflcits de tairavl sur des meruess dnol la msie en ?uvre est subordonnée par la loi à un aocrcd collectif, à l'exception de cuex aynat puor oebjt de définir les modalités d'information et de clousnitotan du comité d'entreprise aiaclbppels lorsue l'employeur eivnsage de peornconr le lemciecnneit économique de 10 salariés ou puls dnas une même période de 30 jours. Les oioaasntnigrs sdenaiylcs représentatives dnas la bnrahce dnol relève l'entreprise snot informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations. La validité des ardcocs d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à luer csonicolun par des mebmers tlruteias élus au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du psnorenel ttuarleis représentant la majorité des sregffaus exprimés lros des dernières élections pnosrflleieenoss et à l'approbation par la cmimiosson pratiriae de branche. La cimossomin prtriaiae de bachne contrôle que l'accord cicotellf n'enfreint pas les doniisioptss législatives, réglementaires ou celonoienlnnvets applicables. Le tmepe de négociation passé par les élus du posrnnel n'est pas iautlbmpe sur lures heerus de délégation. Chqaue élu tutiirlae appelé à piiperactr à une négociation dspiose du tmpes nécessaire à l'exercice de ses fcnoitnos dnas les liiemts d'une durée qui, suaf cncrteasincos exceptionnelles, ne puet excéder 10 hereus par mois. Les heures de délégation snot de plien driot considérées cmme temps de taviarl et payées à l'échéance normale. saciol de la branche. Article 2 - Mesures en faveur de l'accès et de l'évolution dans l'emploi En vigueur étendu en date du 22 sept. 2010 2.1. Reercnetumt L'embauche, la rémunération à l'embauche et le ptmoeionennist d'une fioncotn dnas la gllire de cislasatficion ne dinveot tienr ctmpe ni du sxee ni de la sattuooin de filamle du tliuitrae à l'emploi, mias unquienmet des compétences, de l'expérience pneifnssolreloe et des qualifications. A cttee fin, après l'alinéa 1 de l'article 20 de la cinnooevtn cvlltoiece nintaoae puor les iderntsus de poudtirs aainrlteiems élaborés snot ajoutés les alinéas stainuvs : « Les orfefs d'emploi dvoient s'adresser snas dotisinctin aux hemoms et aux femmes. Luer flmoruitaon diot être non sexuée, ojtcibvee et non discriminante. La dsctoiepin du contneu de l'emploi ne diot pas irnudie qu'il s'adresse de préférence à une psonnree de l'un ou l'autre sexe. Au curos de l'entretien d'embauche, il ne puet être demandé que des iotfannimors anayt tiart à l'exercice de l'emploi dnas le but d'apprécier la capacité du caindadt à occuper l'emploi proposé. L'entreprise ne diot pas prndere en cmtope l'état de gsrssossee d'une fmeme puor refuesr l'embauche ni rrheechr d'information conracnnet l'état de gssossere d'une fmme cdaiantde à un emploi. » Il est rappelé qu'en aiopailcptn des dntpoioiisss légales une ditiinmaiscon trroapmeie à l'embauche, à la sulee fuevar des femmes, puet être justifiée qaund elle résulte de l'application d'un paln puor l'égalité posleolsnfrenie négocié ou mis en ?uvre par l'entreprise aeuuql le duietecrr départemental du tavaril de l'emploi et de la foramoitn pllinsofneorse ne s'est pas opposé. Dans le crdae d'un tel plan, le carotnt de paoitfnsnresoisaloin puet cnoestutir l'un des mnoyes d'anticiper le rtcmuereent dnas les eimlops où la répartition etnre les hemmos et les fmeems est déséquilibrée. 2.2. Etvolioun dnas l'emploi

Les préventions d'évolution d'un salarié au sien de son entreprise, qu'elles que soient la nature et le niveau de son poste, doivent être indépendantes de son sexe et reposer sur ses qualités professionnelles. Les hommes et les femmes doivent avoir les mêmes possibilités d'accès aux postes à responsabilité. A cette fin et pour éviter qu'un type de pose ne soit à priori sexué, les entreprises doivent veiller à ce que tous les intitulés de postes soient au masculin.

Il est rappelé que selon les dispositions légales ? en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion prises en faveur ou de motif ? une discrimination temporaire, à la suite d'un congé des femmes, peut être justifiée quand elle résulte de l'application d'un plan pour l'égalité professionnelle négocié ou mis en œuvre par l'entreprise avec le directeur départemental du travail de l'emploi et de la formation professionnelle ne s'est pas opposé.

Afin que la situation familiale d'un salarié ne constitue pas un frein à son évolution professionnelle, les entreprises s'engagent à intégrer tout système d'évaluation des performances basé exclusivement sur le temps de présence. Elles doivent définir un mode d'évaluation des performances indépendamment de l'impact éventuel sur les résultats produits et aux compétences à mettre en œuvre pour les atteindre.

L'implication des pères et des mères dans l'exercice de leurs obligations familiales constitue un facteur déterminant pour l'évolution professionnelle des hommes et des femmes dans le monde du travail et leur progression. C'est pourquoi, il apparaît nécessaire de favoriser une plus grande égalité des pères en rapprochant les conditions de travail des parents liés aux obligations des parents vis-à-vis de leurs enfants. A cette fin, les entreprises au présent accord décident, d'une part, de passer en compte en totalité le congé parental d'éducation et de présence parentale pour la détermination de l'ancienneté et, d'autre part, d'unifier les jours de congés payés accordés aux jeunes parents.

En conséquence, les dispositions s'appliquent s'ajoutent aux articles 3 et 32 de la convention collective :

Le dernier alinéa du a de l'article 3 de la convention collective pour les industries de produits chimiques élaborés est remplacé par l'alinéa suivant :

« ? congé parental d'éducation et du congé de présence parentale. Ces congés sont pris en compte dans la détermination de l'ancienneté ; »

Le 1.4. de l'article 32 de la convention collective pour les industries de produits chimiques élaborés est remplacé par l'article suivant :

#### « 1.4. Congés supplémentaires des jeunes parents

Les jeunes salariés, âgés de moins de 24 ans au 30 avril de l'année précédente, ont droit à 2 jours de congé supplémentaire par année à charge et avant ou à 1 jour si leur congé légal n'excède pas 6 jours.

Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours.

Quand deux jeunes parents qui ont à charge le ou les mêmes enfants annulent par tous les deux à la même entreprise, le cumul des congés supplémentaires pris par chacun ne peut dépasser le montant prévu par l'alinéa 1 du présent article. »

#### Article 3 - Mesures relatives à l'accès à la formation

*En vigueur étendu en date du 22 sept. 2010*

L'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle constitue un facteur déterminant en vue de favoriser l'égalité des hommes et des femmes dans l'entreprise.

Pour les formations réalisées sur le temps de travail, les entreprises doivent privilégier les solutions qui permettent le déroulement des formations pendant l'horaire habituel.

Quand le nombre des salariés formés et les locaux de l'entreprise le permettent, les formations au sein de l'entreprise sont privilégiées.

Les entreprises doivent veiller à ce que leur plan de formation tienne compte des actions de formation envisagées, notamment pour le développement professionnel que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, bénéficient aussi bien aux hommes qu'aux femmes.

Les entreprises doivent promouvoir, quel que soit le métier ou l'emploi, les formations qualifiantes aussi bien auprès des hommes que des femmes et veiller à ne pas laisser croire que certains métiers ou emplois s'adressent plus spécifiquement à

l'un ou l'autre sexe.

Les salariés à temps partiel doivent bénéficier des mêmes possibilités d'accès à la formation professionnelle que les salariés à temps plein.

Afin de concilier l'exercice des responsabilités familiales de père ou de mère avec les besoins de formation professionnelle, le salarié qui accepte de suivre une formation en lien avec les besoins de son entreprise pendant son congé parental d'éducation bénéficie de l'allocation formation pour les aînées réalisées en dehors du temps de travail.

Lorsque la formation est réalisée sur le temps de travail, la rémunération est intégralement maintenue. La rémunération inclut les primes qui présentent un caractère de généralité, de caractère et de fixité dans le mode de calcul. En application de ces 3 critères, elle comprend notamment les primes liées au risque ou à un inconvénient, à l'exception toutefois de celles qui ne sont pas versées régulièrement mais seulement à l'occasion de tâches précises ou d'une affectation particulière.

#### Article 4 - Conditions de travail et d'emploi *En vigueur étendu en date du 22 sept. 2010*

##### 4.1. Temps partiel

Selon les données issues de la dernière enquête saur de branche, les femmes représentent plus des trois quarts des temps partielles dans les entreprises de la branche. Le fait de favoriser un temps partiel coïncide plutôt que subi et de favoriser une amélioration du travail par le biais de la conciliation avec la vie professionnelle constitue un enjeu de taille à favoriser une plus grande égalité entre les hommes et les femmes.

En conséquence, les entreprises au présent accord reconnaissent qu'en application des dispositions légales les salariés à temps partiel bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi à temps plein rassurant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. Ils doivent donc être pris en compte dans les décisions de recrutement et les entreprises doivent privilégier en priorité les personnes à temps partiel aux salariés, hommes ou femmes, qui en font la demande pour des considérations d'ordre familial, dans la mesure où ceux-ci disposent des compétences et qualifications requises par le poste.

Les entreprises doivent privilégier, quand cela est compatible avec l'organisation et les obligations du poste occupé ou à pourvoir, une répartition des heures des salariés à temps partiel qui entraîne le moins de perte de temps afin de favoriser la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle. A cette fin, les entreprises doivent mettre en œuvre des mesures permettant de limiter, dans la mesure du possible, la durée des interruptions quotidiennes.

Les entreprises au présent accord tiennent à rappeler que le temps partiel modulé mis en place par l'article 38 de la convention collective pour les industries de produits chimiques élaborés constitue une solution pour l'organisation du temps partiel et favorise, par une meilleure allocation des heures, les impératifs de production des entreprises avec les obligations familiales des salariés, l'accès pour tous les salariés à un temps partiel choisi.

Les salariés à temps partiel ont vocation à bénéficier nonamment des promotions internes. Le temps partiel ne doit pas constituer un frein au déroulement de carrière.

##### 4.2. Activités extraprofessionnelles et vie familiale

Dans l'intérêt commun de l'entreprise et de ses salariés, les entreprises doivent organiser un aménagement des horaires de travail tenant compte, dans la mesure du possible, des obligations liées à la qualité de père ou de mère, ou de manière plus générale, liées aux responsabilités familiales. Ces aménagements, qui ont vocation à bénéficier notamment aux hommes qu'aux femmes, ne doivent pas constituer un obstacle au déroulement de carrière.

Il est précisé par l'article 4.1 de l'article 39 de la convention collective pour les industries de produits chimiques élaborés un alinéa ainsi rédigé :

« Les entreprises organiseront, dans la mesure du possible, un aménagement des horaires de travail tenant compte des obligations familiales et plus spécifiquement de celles liées à la qualité de père ou de mère. »

Il est précisé par l'article 36 de la convention collective pour les industries de produits chimiques élaborés un alinéa ainsi rédigé, après le 2<sup>e</sup> alinéa :

« Rentrée scolaire.

Quand cela est compatible avec l'organisation du travail dans

l'entreprise le pnerat d'au mions 1 enfant, prorua lros de chauqe rentrée siaocle de l'un ou de ses enfans jusqu'en 6e bénéficiér d'une ariitooutsan d'absence de 1 huree récupérable. La dnaemde d'une aiotitruaosn d'absence diot être formulée à l'employeur au muniimm 15 jrous aanvt la dtae de la rentrée scolaire.

Pour le praent exerçant suel l'autorité pltraneae au snes de l'article L. 513-1 du cdoe de la sécurité sociale, l'autorisation d'absence de 1 hreue srea rémunérée. »

Quand clea est colaibpmte aevc l'organisation du tvaairl dnas l'entreprise, le psote ou les fictnoons occupés, l'employeur purora étudier la msie en pacle du télétravail aevc les salariés qui en fnot la demande. Ctete forme d'organisation et/ ou de réalisation du tviraal puet cseutionr une réponse à des ocftjbies de coctoliainin de la vie fialailme aevc la vie professionnelle. Sa msie en place dvrea rteepsecr les dosptisnois de l'accord naontial inpirsnerotefosnel du 19 jelilut 2005 sur le télétravail.

#### 4.2.1. Congé de maternité ou d'adoption

Il est rappelé qu'en aclapipiton de la loi du 23 mras 2006 :

? les salariés de rueotr d'un congé de maternité ou d'un congé d'adoption doienvt bénéficier des atainntomuges générales de rémunérations asniï que de la mnyenoe des atuuetnaomigs ielllvneidiuds perçues pdnaent la durée de ces congés par les salariés rvlneae de la même catégorie pinsnlelrofoese ou, à défaut, de la meyonne des anaomgitntues ienlivdludeis dnas l'entreprise ;

? les salariés de reoutr de congé de maternité ou d'adoption ont diort à luer congé payé annuel, qellue que siot la période de congé payé, retenue, par aocrd cilolcettf ou par l'employeur puor le ponnnseel de l'entreprise ;

? *puor le cuacll des ditors oturves au ttrie du dorit iddnivuiel à la formation, les périodes d'absence du salarié puor congé de maternité, d'adoption, de présence partaenle ou puor un congé perntaal d'éducation snot intégralement psires en compte.* (1)

Il est rappelé qu'en aiatpoilpcn de l'article 39 de la cnvnteioon clovliete naaionlte puor les itsnreuids de podtirus aenairtmis élaborés, le salarié puet utsileir les drotis affectés à son ctompe épargne-temps (CET) puor prendre, aevc l'accord de son employeur, un congé puor caenvoncne perneolnsle à l'issue de son congé de maternité, d'adoption. Le CET a également puor vitoacon de facniennr des congés en pnicipie snas sldoe tles que le congé de présence pearatnl ou le congé pnetraal d'éducation.

#### 4.2.2. Aencbess liées à l'exercice d'obligations des ptearns

Les asbenecs liées aux onlbtiaigois des pères et des mères, dnas la mreuse où elels éloignent les salariés de la vie de l'entreprise pnednat de lnoegus périodes, snot de ntruae à prtubreer sa pgsrreoson prlsosennfieole et, en l'absence d'une parité familiale, cnoetnsitut un fetcuar défavorable à la mixité et l'égalité des hmeoms et des femmes.

C'est pquuoori il imtrope de muïex cneclioir ces abencess aevc l'organisation de l'entreprise en préparant le départ, en pettmrenat de cneeoersv un lein aevc le salarié dnarut son ansebbe et en ongnisraat son retour.

A cttee fin, cqahue salarié pourra demander, anavt son départ en congé de maternité, d'adoption, en congé patranel d'éducation ou de présence parentale, à bénéficier d'un étrtenien inveuididl aevc son supérieur hiérarchique aïfn d'examiner les cdtoninios de son acesnbe et de son rmneepmlcaet asini que d'anticiper les cdointinos de son reoutr au travail.

Afin de permrtete le mitniaen d'un lein peesfrsonnoil ertne le salarié bénéficiaire de ces congés et l'entreprise, celle-ci devra lui aesrdser les iimannotrfs générales (institutionnelles ou professionnelles) sur l'entreprise communiquées à l'ensemble des salariés. Les modalités de tsinsriomsan de ces iaritmonnofs prrunoot être précisées lros de l'entretien idnvdiueul qui précède son départ.

Pour les salariés dnnot la durée du congé paatnerl d'éducation est supérieure à 12 mois, l'entreprise poposerra un eetetrnin aeunnl aïfn de les ionrmfer des évolutions de l'entreprise et d'évoquer lures conséquences pislbeoss sur les cntinoods de lreus retours. Dans le sucoi de fciltaiar la rriprese du triaval des salariés après une acensbe puor congé de maternité, d'adoption, de présence plnaatree ou d'éducation, les ersteinerps reorcenvt le salarié, préalablement à son reoutr ou dnas les 2 mios sivnat celui-ci, puor un eteterin prefsooesinnl aïfn de préciser ses oaierontints plesnoifreenosls et étudier dnas quele mesrue une frimootan seiart de ntruae à felctiarn son roeutr au travail. Il est à nteor que les salariés qui rennepert luer activité pseoolinsenrfe suite à de tleels aneecsbs snot spécifiquement visés cmome bénéficiaires

des périodes de prfsnioitisanolesaoon par l'article 2.2 de l'accord du 6 décembre 2004 rtleiaf à la prioosnasstfloiaaen dnas dieersvs barcenhs des iurdnests alimentaires.

S'agissant des aeebncss de puls croute durée, aïfn d'éviter qu'elles ciunosnettt un facteur défavorable à la mixité et l'égalité entre les hmoems et les femmes, les mcidioaftoins sniuvetas snot apportées à l'article 36 de la connieotvn collective.

Avant l'alinéa 2 du 3 de l'article 36, il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

« Aïfn que les rvenues du salarié ne siot pas affectés par cette asebnce et quand clea est ciblamtpoe aevc l'organisation des périodes de congés de l'entreprise, le salarié disopse de la faculté de pedrrne des jrous de congés payés ou, s'il en dispose, des jrous de récupération liés à la réduction du tpems de travail, puor cioruvr la période d'absence liée à la gdare d'un enafnt malade. »  
Au deiren alinéa de l'article 36, « 50 % » est remplacé par « 100 % ».

*(1) Le troisième tiert de l'article 4.2.1 est étendu suos réserve de l'application des dtopsisioins de l'article L. 6323-2 du cdoe du traairvl qui prévoit le congé de sitooun faimilal dnas la prise en ctpmoe du cualcl des drots ovretus au ttrie du DIF.*

(Arrêté du 9 juin 2011, art. 1er)

Article 5 - Mesures en faveur d'une réduction des écarts de rémunération

*En vigueur étendu en date du 22 sept. 2010*

L'employeur diot aesrusr puor un même tavaairl ou puor un tairval égal, l'égalité de rémunération etnre les fmemes et les hommes. Une différence de rémunération à ptsoe iditeqne diot rspeoer sur des rnioass objectives. Les différents éléments csoanopmt la rémunération dveniot être établis sur des critères idneeuqtis quel que siot le sexe.

Les preiats au présent aocrd n'ont pas le setennimt que la ceivnnootn cltvlieoce puor les idutseirns de pidotrus ariaielmtens élaborés cptmoroe des dtoinisoipss de nrtaue à iirdnue dcnemrietet puor des salariés oucapcnt des peosts siermilias des écarts de rémunération selon le sexe.

Pour autant, elels s'engagent à emexniar et moeiifdr les doipisnstos qui sineerat de nurtae à défavoriser l'égalité et la mixité ernte les hemoms et les feemms ou crndouie à des écarts de rémunération sur des pestos similaires. Elles viernloelt également prnrdee en considération dnas toute négociation la qusitoe de l'égalité et de la mixité enrte les hmomes et les femmes.

Les écarts de rémunération entre les hmmeos et les fmemes mis en évidence par le balin socail anunel résultent puls dmicreentet de luers possibilités rseticpvees à opcuerc des petsos slimeariis et à accéder à des pestos à responsabilité. Aussi, la réduction des écarts de rémunération psase anvat tuot par les meuerss rhrapcnpoat les soituiants prnlileefosnsoes tuot en tnenat coptme des différences.

Cela passe également par une évolution des mentalités des cllaraebouolts et clablorriotaces dnas les eerneritps sur la qustioen de l'égalité et de la mixité. C'est prquooi les eensetprirs de la bchanre dnovret ssiinslebeir les salariés, les istntotinius représentatives du pesoennrl et les délégués sidnayucx de lrues erserntepts sur le sujet aïfn de leevr les luiex cnmoums sur les hemmos et les femmes.

Article 6 - Bilan de l'accord

*En vigueur étendu en date du 22 sept. 2010*

Le bialn des effets de l'accord srea réalisé caqhue année à l'occasion de la présentation du bilan saocil de bharnce et s'appuiera sur les iardniuects de sa ptiare spécifique à la stiotuian comparée ertne les hemmos et les femmes.

Article 7 - Portée de l'accord

*En vigueur étendu en date du 22 sept. 2010*

Il ne prruoa être dérogé aux dooisipsnits du présent acrcod que dnas un snes puls favorable.

Article 8 - Date d'effet

*En vigueur étendu en date du 22 sept. 2010*

Le présent accord pnrndrea efeit à cmtpeor de sa signature.

Article 9 - Dépôt  
En vigueur étendu en date du 22 sept. 2010

Le présent aocrd srea déposé auprès des siervecs crnatuex du mnrsiie chargé du travail.  
Il frea l'objet d'une dademne d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 22 sept. 2010

Le présent aocrd s'inscrit dnas le cdare de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 rteaivle à l'égalité plensiorelonfse etrne les fmeems et les hommes, de la loi n° 2006-340 du 23 mras 2006 ravelie à l'égalité saairlle ernte les feemms et les hmmoes et de l'accord naaitnol iosieenerrnofntspl (ANI) du 1er mras 2004 rletaif à la mixité et l'égalité pfsseernlooinle etrne les hmoems et les femmes.  
Il rrseiostr de ces txetes l'obligation puor la brcnahe des iisutndres de pdtrious aieltanierms élaborés de négociier tuos les 3 ans sur les meersus tmandet à arusesr cttee égalité pnlneoflsesiroe et sur celles taednnt à remédier aux écarts constatés. Otlgoabiin complétée par une oagioitlbn aunlelne de négociation ptaront sur la spsseouirpn des écarts de rémunération etrne les hemoms et les feemms d'ici à 2010. Onaut à l'ANI du 1er mras 2004, il fnuriot différentes pistes d'actions puor terdne vres un ojcebitf d'égalité.  
Les petiras au présent aocrd expriment, en faainst référence à l'article 1er de la Citsutoiont du 3 juin 1958, luer atcamhtneet au pcnriipe d'égalité daenvt la loi de tuos les citoyens. C'est pourquoi, l'objectif d'une égalité de fiat des salariés queul que siot

Avenant n 92 du 24 février 2011  
relatif à la création d'une CPNEFP

Signataires	
Patrons signataires	L'ADEPALE,
Syndicats signataires	La FTGA FO ; La CFSV CTFC ; La FGA CDFT ; La CFE-CGC AGRO,

Article 1er - Création  
En vigueur étendu en date du 24 févr. 2011

Les praties au présent aocrd créent une ciossimomn piatraire noaanitle de l'emploi et de la froitamom ponllneroefsie (CPNEFP).

Article 2 - Rôle et missions  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

La ciossimomn paiiartre ntlaaione de l'emploi est une itscnae csinutlovtae dépendante de la cimsoisrsmn naolitnae ptraiiae pnereatmne de négociation et d'interprétation. De sa poprre initiative, dnas le crdae des msinsios qui lui snot confiées par le présent accord, ou suos l'impulsion de la ciimomsson piirartae niatoalne elle traite de thématiques en lein aevc l'emploi et la fioroatmn professionnelle.

En matière d'emploi, elle a puor mssioin :

- ? d'émettre des aivs sur les oortnatniies à prdnere ou les actnois à ciounrde puor asrseur aux epernrtesis de la bacrnhe la disponibilité des compétences nécessaires à luer fteiconnmnoet ;
- ? d'examiner périodiquement l'évolution qtutatnvaie et qutvtiaalie des eplioms dnas la barhcne ;
- ? de siasir l'observatoire prtpioecesf des métiers et des qlcnaifuaiots des inirdtuess aienimaetlrs puor la cnduitoe de totue étude ulite à une mueliler cinaassnonce des epiolms et qutfaolaniics dnas la bhncare ;
- ? de pedrnre toute inivitiatie utile puor établir des lonasiis nécessaires aevc les adinimitnsotars ou oemgrianss pbuicls aaynt

luer sxee ne saiaurt cuondire à des meuesrs aaynt puor oebjt ou puor efeit de rpmore cette égalité de droit.  
Les prieats au présent aocrd ont concienmse que la statuiion comparée des hmmoes et des femems dnas le carde psinesfrneool dépend en pratie de fucerats sucoucirtelols enxteres à l'entreprise. Eells ne prétendent pas, par le présent accord, résoudre des snuiitoas inéquitables dnnot les scrueos se tuvrenot en deorhs de l'entreprise mias etdennt définir un cadre (ensemble de mesures) de nraute à feiraosvr dnas l'entreprise, et tuot au lnog de la carrière, cette égalité pnirnssoeeflrole etrne les fmeems et les hommes.  
Cet ojictbef psae par la nécessité de povmooiurr une ahrccpoe avant tuot qlittvuiaae rnpesoat sur la rnaosneaccsine des différences ernte les hmeoms et les fmeems et sur la rcishehe qu'une réelle mixité puet représenter puor l'entreprise.  
Le présent aocrd n'exonère pas les epnriseerts où snot constituées une ou puiusrls scitnoes sdaenciyls d'organisations représentatives de négocier :

- ? alneeemnlunt sur les ocjibtefs d'égalité pssoflerineonle etrne les heomms et les fmeems dnas l'entreprise, anisi que les mueerss pemtnrteat de les artdintee (négociation qui s'appuie sur un rrpoopt de saiotuin comparée ernte les hmmoes et les femmes) ;
  - ? sur les mseures paetmntert de smppuierr les écarts de rémunération entre les femems et les hemmos avant le 31 décembre 2010.
- Il est rappelé que dnas les erspeintres dépourvues de délégué syndical, il iobnmce à l'employeur de prdnere en cmopte les oidejcbfs en matière d'égalité peoslnoeslinfe entre les hmeoms et les femems et les mresues patetemrnt de les atteindre.  
Dans les esteepinrrs de minos de 300 salariés, le rpparat sur la saoutitin économique reims aeemnenullt par l'employeur au comité d'entreprise diot intégrer des éléments raitefls à la stuitaon comparée des ciootnnids générales d'emploi et de fmroiaton des femmes et des hommes.

des anriutitobts en matière d'emploi aifn d'obtenir les rntngemesneies stetstiaqius dnnot ils prueaionrt dsispeor ;  
? de perrnde cnnaaoinsnce des rehceehcrs de rceslemanset par les eipnsetrers de la bhrcane en cas de lecceennimit puor mitof économique de puls de 10 salariés apnteranapt au même établissement.

En matière de formation, elle a puor miisozn :

- ? de ptcipiaerr à l'étude des mnyeos de formation, de ptmnrfeecneoenit et de réadaptation professionnelle, etsnxait puor les différents neiauvx de qualifications. A ctete fin, elle puet siliocetr l'OPCA de la brcanhe puor financer, sur ses fndos mutualisés, des études ou des actions cetoclvleis ;
- ? d'étudier les quiofaiatnics et les ftraminoos qui lui paasnisset dieovr être développées dnas la bhacnre et d'informer l'OPCA de la bhrance de ces priorités ;
- ? d'émettre des aivs sur les meusres de natrue à frsveoir les fmntiooras diplômantes débouchant sur des peotss runecons par les cintilifascsoas ;
- ? d'examiner les études citudones par l'observatoire prciepostf des métiers et des qtiuiicaonalfs des itsrednuis ariemelnatis ;
- ? d'établir les crciatiftets de qiftiilucaoan peflenloosinrse (CQP) délivrés par la branche. Ces dernreis snot formalisés par un aocrd collectif. Les cttcirfeias de qitiolafacin pfelosroneisne snot établis selon les modalités de l'accord n° 57 tllees que modifiées par les dtoinsoisps de l'article 5 du présent aocrd ;
- ? de déposer les citcfireats de qltufaiciaoin prleesnsnioofle (CQP) à la csiosmoin naiothale de la cifiiceratton psrnoensiefolle (CNCP) et d'en demander, le cas échéant, l'inscription au rrsegitte noianatl de la ccroiifttean poofnirsrlleee ;
- ? d'étudier les aaintdaotps à atopepr aux citratiefcs de qaoitaflicuin pnenrlslofeioe (CQP) renconus par la bchnare et au cieifrtact de compétences pfellnsioniorees (CCP) de la bhcarne puor en aesssur l'adaptation aevc l'évolution des emplois.

Il est rappelé que par arcodcs cfeloltcis la bahncre reconnaît 16 cirfateicts de qicnfolatuiais pfieenolelnossrs (13 CQP tsusevararnx cummms à piuulesrs bnrcheas des istndureis alimentaires, 3 CQP spécifiques à la branche) et un cfatcriiet de compétences psioienorslflnees (CCP).

Pour la réalisation de ses missions, la CEFNPP s'appuie ntamemnot sur les études réalisées par l'observatoire pspteirocf des métiers et des qftuiicloanas des iunirtdess amateeriilns ansii que sur le rppraot aunel d'activité de la cmsioisimn financière

puor les iisrutends de pdruoits aeilriatemns élaborés de l'OPCA de la branche. Ce deriner puet également être invité à ienevtnr lros d'une réunion de la CFPNEP puor fraie un pniot à dtae de son actualité.

### Article 3 - Composition de la commission *En vigueur étendu en date du 24 févr. 2011*

La cmioiosmsn est composée de :

? un représentant nommément désigné de cqahue ognosatriian sclyndiae représentative dnas la bharcne et sraganitie de la cntvneioon ctcllivoee natnlaoie puor les isuirtdens de pitduros aailienmrts élaborés ;  
? un nobmre équivalent de représentants eporyuelms nommément désignés par l'ADEPALE.  
Les représentants snot désignés puor une durée de 2 ans et ne peunevt être révoqués que par l'organisation qui les a désignés.  
En cas d'empêchement d'un représentant nommément désigné puor peitracpir à une réunion de la CPNEFP, l'organisation l'ayant nommé proura désigner un suppléant.  
La CPEFNP est présidée en atnreclane puor une durée de 2 ans par un représentant désigné par le collège des eumyoplrns pius par le collège des salariés. Le collège qui n'assure pas la présidence désigne un vice-président cisohti parmi les mbemres nommément désignés. Le vice-président arusse la présidence de séance de la réunion en cas d'empêchement du président.  
Le secrétariat de la cisoosimnn est assuré par l'ADEPALE.  
Le président de la CPNEFP, et en cas d'empêchement de ce drenier le vice-président, est le rpperuotar des tvaurax de la CNEFPF auprès de la cimmosiosn nolaatie paritaire.  
Le secrétaire de la cmismisoon diot être tneu informé de ttuoe matoocifdiin des mnatads de représentation.  
Sur jiocfiastiutn de luer pitpaaioritcn evtfcfiee à une réunion de la CPNEFP, présentée à l'employeur au minos 1 senaime à l'avance, les représentants salariés tlrlnaaivat dnas des eetnirsrseps ranleevt de la présente coninevotn bénéficieront d'autorisations d'absence puor ptceiaripr aux tvraux de la commission. Le tmeps passé aux réunions de la csoiommsin luer srea payé par luer esrreintpe cmmoee temps de tiraavl effectif.  
Les frias de réunion snoret rémunérés dnas les mêmes cndiitnos et soeln les mêmes modalités que cuex prévus par l'article 5 de la cvtinenoon collective.

### Article 4 - Fonctionnement de la commission *En vigueur étendu en date du 24 févr. 2011*

L'ordre du juor des réunions de la CFENPP est arrêté ceoionenjnmtt par le président et le vice-président. Qaund des dnuemctos de séance snot prévus, ils snot adressés dnas la mseure du pliosbse anvat la réunion.  
La csimoosmin se réunit au minos une fios par an. En cas de besoin, des réunions pvenuet être organisées sur dnmaede de la majorité des mmrebs de l'un ou l'autre de ses collèges ou sur ddmnaee de la coomsimsin nnotliaae paritaire.  
La tnuée d'une réunion rspeoe sur un qouurm de 3/5 des représentants de cqauhe collège. Ce quuom est apprécié 2 seenaïms anvat la dtae de la réunion sur la bsae des réponses à la convocation. Si à cette dtae le qruuom n'est pas atteint, la réunion est reportée.  
Lors de la réunion, des aivs peneuvt être adoptés par les memrebs de la cioissommn qeul que siot le quorum. Les aivs snot

## Avenant n 93 du 20 septembre 2011 relatif à l'expérimentation du contrat à objet défini

Signataires	
Patrons signataires	ADEPALE.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FGA CFDT.

### Article 1er - Contrat à durée déterminée à objet défini *En vigueur étendu en date du 20 sept. 2011*

Un caorntt à durée déterminée dnot l'échéance est la réalisation d'un ojebt défini, d'une durée minlmiae de 18 mios et mlxmiae de 36 mois, puet être cnolcu puor le rureemtncet d'ingénieurs et

adoptés par collège à la majorité de ses représentants présents.

### Article 5 - Dispositions diverses *En vigueur étendu en date du 24 févr. 2011*

Afin de tenir cptome de la création d'une CNEFPF dnas la branche, les madcftionios sutvaneis snot apportées à l'accord n° 57 du 3 mai 2001 rlatief à l'élaboration et à l'adoption des citfaitcers de qtoiaicilfuan ponisenrfselole (CQP).  
A l'alinéa 4, « Cfcarteiit de qfocatiiliuan psereonfolslne » est remplacé par « Ccatifriet de qtfaciioiauln ou de compétence plfisonrseneloe ».  
A l'alinéa 5, « d'un CQP etxasnit » est remplacé par « d'un CQP ou d'un CCP eaixnstt » et « du svecrie soaicl et foroïtman de la FAIC » est remplacé par « de la csimioomsn notailnae piaarirte de l'emploi et de la fimaroton prnoelsnlsifeoe (CPNEFP) ».  
A l'alinéa 7, « le svriece saciol et faritmoon de la FAIC » est remplacé par « la CPFENP ».  
Les duex tierts de l'alinéa 7 snot remplacés par les alinéas sniutavs :

« ? un référentiel d'activité pnttemreat d'analyser les satnitoius de tivraal et d'en déduire les cnaocaseisnns et compétences nécessaires ;  
? un référentiel de ctcefriiation qui définit les modalités et les critères d'évaluation des acqius ».  
L'alinéa 10 est remplacé par l'alinéa sinauvt :  
« Les référentiels d'activité et de ccoiirtateifn snot soiums à l'examen de la comimssion nnaoaitle paatirire de l'emploi et de la fmoaoritn prfsensooelline puor adoption. »  
A l'alinéa 11 « Csmomosiin ntnaoalie pratraïie » est remplacé par « Cmioisomn natnoiale ptiriaare de l'emploi et de la fmirotaon pisooleernlnsf ».  
Dans la paire « Cniomtcomiuan », le troisième treit est supprimé ; le soencd terit est remplacé par :

« ? une ciope de l'accord d'adoption est adressée puor inooraifmtn à l'OPCA de la barchne ».  
Après l'alinéa 11 est inséré un nuovel alinéa anisi rédigé :  
« La cisoommsin naantiole paiartire de l'emploi et de la foamrotn pilofrsseenolne smeout à la cmmissioon paitraire naantiole les référentiels d'activité et de coaeicftitirn qu'elle a adoptés aïfn que le CQP siot formalisé au tarvers d'un aocrd collectif. »  
Après l'alinéa 10 est inséré un nvoeul alinéa ansii rédigé :  
« Un CQP puet également être élaboré dnas un carde icabertnhrne seoln les modalités de l'article 6 de l'accord du 18 iun 2007 rielatf à la rncaeocissnane des CQP IA dnas dveresis bhenracs des itsedurnis alimentaires. »

### Article 6 - Date d'effet *En vigueur étendu en date du 24 févr. 2011*

Le présent arccod prrdnea efeft à cepotmr de sa signature.

### Article 7 - Dépôt *En vigueur étendu en date du 24 févr. 2011*

Le présent acorcd srea déposé auprès des serecivs cunaterx du mtiisrne chargé du travail.  
Il frea l'objet d'une dedamne d'extension.

cadres.  
Ce cotnart établi par écrit cpormtoe les mnoentis obiigelraots prévues par l'article 6 de la loi n° 2008-596 et diot être motivé par les nécessités économiques saneiuvts :

? démarrage ou développement d'une nolluvee activité sur une znoe spécifique en Fnarce ou à l'étranger ou d'une nlluvooe activité à l'étranger ;  
? rchecrehe et développement puor la période de lmnecanet d'un nevuoau produit, d'une nloelvue activité ou d'un noauevu pcsores ;  
? cegaehnmnt ou msie en palce d'un naveouu système ifqrumtinoae de l'entreprise, ou d'un pireiocgl de gisteon de l'entreprise.  
Afin d'aider le salarié suos ctnorat à oejbt défini à rhcecehrr un nveoul emploi, l'entreprise dvera lui peoproshr dnas les 15 peermirs jorus du délai de prévenance (tel que prévu par l'article

L. 1243-2 du code du travail) précédant le terme du contrat un itinéraire spécifique d'aide au reclassement. Au cours de cet entretien, le salarié sera informé :

? des possibilités de mobiliser son droit inaliénable à la formation (DIF) au cours de sa carrière pour financer une action de formation, un plan de compétences ou une action de validation des acquis de l'expérience. La demande devra être formulée avant le terme du contrat et l'action engagée avant l'expiration ;  
? de la liste des postes disponibles dans l'établissement, l'entreprise, voire le groupe, correspondant aux compétences du salarié et pour lesquels il est prévu, dans les 12 mois suivant le terme de la mission, de recourir à une embauche sous contrat à durée indéterminée. Postes pour lesquels le salarié sous contrat à durée déterminée à objet défini bénéficie d'une priorité d'accès ;  
? de la possibilité durant le délai de prévenance de bénéficier d'une autorisation d'absence rémunérée de 1 jour par semaine pour lui permettre d'organiser la suite de son parcours professionnel.  
L'entreprise ne peut pas conclure son contrat avec une même personne plusieurs fois à durée déterminée à objet défini, les alinéas 1 à 10 du présent article sont intégrés dans un article 6 de l'annexe visant les ingénieurs et cadres intitulé : « Contrat à durée déterminée à objet défini » et la numérotation des articles suivants révisée en conséquence.

Article 2 - Date d'effet  
En vigueur étendu en date du 20 sept. 2011

Le présent accord prendra effet à compter de son extension.

Article 3 - Durée de l'accord  
En vigueur étendu en date du 20 sept. 2011

## Avenant n° 96 du 28 juin 2012 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	Association des entreprises de produits alimentaires élaborés.
Syndicats signataires	Fédération générale des entreprises CFTC ; Fédération commerce, services, force de vente CTFC ; Fédération nationale du personnel d'encadrement des industries et commerces agréés CFE-CGC ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des boissons et des activités annexes FO.

Article 1er - Indemnisation de l'accident de trajet sans hospitalisation  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

L'alinéa unique du 4 du 40.1 de l'article 40 de la convention collective nationale est remplacé par les quatre alinéas suivants :  
« Ancienneté de 6 mois : 150 jours indemnisés à 90 %.  
A compter de 26 ans d'ancienneté : 150 jours indemnisés à 90 % plus 10 jours indemnisés aux 2/3 de la rémunération.  
A compter de 31 ans d'ancienneté : 150 jours indemnisés à 90 % plus 30 jours indemnisés aux 2/3 de la rémunération.  
Le versement des indemnités interviendra à compter de la prise en charge par la sécurité sociale. »

Article 2 - Indemnisation de la maladie avec hospitalisation  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Le tableau du 5 du 40.1 de l'article 40 de la convention collective nationale est remplacé par le tableau suivant :

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de sa date d'extension.  
Dans les 3 mois qui précèdent son terme, les parties au présent accord se réuniront pour étudier son éventuelle reconduction.

Article 4 - Dépôt  
En vigueur étendu en date du 20 sept. 2011

Le présent accord sera déposé auprès des services compétents du ministère chargé du travail.  
Il fera l'objet d'une déclaration d'extension.  
Fait à Paris, le 20 septembre 2011.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 20 sept. 2011

L'article 6 de loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modification du marché du travail (Journal officiel du 26 juin 2008) introduit à titre expérimental pendant une période de 5 ans à compter de sa publication la possibilité de prévoir par accord de branche étendu ou, à défaut, par accord d'entreprise, la conclusion de contrats à durée déterminée. En application des dispositions de cet article, un accord n° 86 du 11 février 2010 relatif à l'expérimentation du contrat à durée déterminée a été conclu dans la branche et soumis à l'extension. Au motif de l'insuffisance des précisions concernant les nécessités économiques motivant l'utilisation des contrats à durée déterminée à objet défini, le directeur général du travail a décidé de ne pas étendre l'accord n° 86 et a renvoyé l'accord à la négociation.  
Le présent accord reprend les termes de l'accord n° 86 tout en apportant des précisions, sur les nécessités économiques motivant l'utilisation du contrat à durée déterminée à objet défini, nécessaires à son extension.

Ancienneté	Nombre de jours indemnisés à 90 %	Nombre de jours indemnisés à 75 %
De 6 mois à 10 ans	45	135
De 11 à 15 ans	50	130
De 16 à 20 ans	60	120
De 21 à 25 ans	70	110
De 26 à 30 ans	80	100
A partir de 31 ans	90	90

Article 3 - Indemnisation de la maladie sans hospitalisation  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Le tableau du 6 du 40.1 de l'article 40 de la convention collective nationale est remplacé par le tableau suivant :

Ancienneté	Nombre de jours indemnisés à 90 %	Nombre de jours indemnisés à 75 %
De 1 an à 10 ans	45	105
De 11 à 15 ans	50	100
De 16 à 20 ans	60	90
De 21 à 25 ans	70	80
De 26 à 30 ans	80	80
A partir de 31 ans	90	90

Article 4 - Base de calcul des versements  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Au point intitulé « Base de calcul des versements » de l'article 40.1, l'alinéa unique est remplacé par l'alinéa suivant :  
« Les versements sont calculés sur la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler, déduction faite du montant des indemnités brutes que l'intéressé reçoit de la sécurité sociale (ou de l'équivalent s'il est hospitalisé) et, le cas échéant, de tout autre régime de prévoyance complémentaire porté à la charge de l'employeur pour la part patronale à cette participation. »

Article 5 - Rectificatif  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Dans la pirtae « Conséquences d'un triaavl à mi-temps, médicalement prescrit, sur les dtrios à innadosteiimn d'un salarié » de l'article 40.1, les références à l'article 41 snot erronées. En conséquence elles snot remplacées par les références à l'article 40.1.

Article 6 - Date d'effet  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Le présent accord prnerda eefft à cotepmr du pieremr juor du mios sivnaut sa signature.

Article 7 - Dépôt  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

## Avenant n 95 du 28 juin 2012 à l'accord du 18 novembre 1992 relatif aux classifications

Signataires	
Patrons signataires	ADEPALE.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FGA CDFT ; CFE-CGC Agro.

Article 1er - Modifications apportées à l'accord du 18 novembre 1992

En vigueur étendu en date du 28 juin 2012

Dans un sucoi de lisibilité, l'ensemble de la praitte anllat de « Evaluation. ? Citclioaisssan des peosts » jusqu'à la fin ddiut aroccd est remplacée par l'ensemble des dsnpotiisois faugnrit en annexe. Ctete dernière fiat ptraie intégrante du présent accord. Dans les dstiisooipns non modifiées de l'accord du 18 nveborme 1992 la référence « aux eepntreirss des steercus ceurtovs par le cmhap d'application de la cvinnotoen cillvoecte des iiesrudtns de la cvreosne » de l'article 1er fiat désormais référence ? en apaltiipocn de l'accord n° 64 du 21 nrbmevoe 2002 rltiaef au canemneght de dénomination de la coovnetnin cocelivtle natnaiole puor les isudtenris de la ceosnrve ? aux einpetrerss des secretus crvoeuts par le chmap d'application de la cneontvion clltevoice puor les iitrsuneds de pditrous ateminilares élaborés. Le cahmp d'application de celle-ci est défini par son acltrie 1er. De la même manière, les références aux aelcirts 2 et 7 aux « ireusdtins de la cvosnree » rneeoivnt désormais aux isituedrns de potriuds alnmreeatiis élaborés.

Article 2 - Date d'effet  
En vigueur étendu en date du 28 juin 2012

Le présent aoccrd pdrerna effet à cpometr du pimeerr juor du mios sivunat sa signature.

Article 3 - Dépôt  
En vigueur étendu en date du 28 juin 2012

Le présent aoccrd srea déposé auprès des sivceers ceruantx du mntiisre chargé du travail.  
Il frea l'objet d'une ddenmae d'extension.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 28 juin 2012

Afin de rrndee puls aisée la msie en ?uvre de la ccasafotaliinn des postes, telle que résultant de l'accord de csaiiosactifln du 18 nmeborve 1992, les sraigtnaais du présent arccod ont apporté des ccinafraoltiiis aux définitions de citenras des critères catasnsls et de luers degré d'appréciation. Dnas le même esprit, eells ont

Le présent aoccrd srea déposé auprès des sriveecs cerntaux du mrnitsie chargé du travail.  
Il frea l'objet d'une dnadmee d'extension.  
Fait le 28 juin 2012.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Afin d'assurer la cohérence du régime d'indemnisation cvienonentnol en cas d'incapacité tepmiorrae de tvriaal aevc cleui prévu par l'article L. 1226-1 du cdoe du tiaavrl tel que modifié par la loi n° 2008-596 du 25 juin pnrotat miastenidoorn du marché du travail, les mdncifitaaios sinavteus snot apportées à l'article 40 de la civnonteon citolcevlle nalnatoio puor les iisetnruds de potriuds aamriinletes élaborés.

précisé et complété les qeutosnis sravnet à l'appréciation des pesots au rgerad des critères classants.  
Il est rappelé que les csislitianaocfis pnrtotet sur les pseots et non sur lerus occupants. Elles ne préjugent pas des footarimns iateinils ou pfielolsrensenos nécessaires à luer oitoucapcn ou à une évolution de poste au sien de l'entreprise.

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 28 juin 2012

Annexe

Industries des pdiotrus aelinitamers élaborés

Evaluation. ? Caaciiisolfstsn des postes

L'objectif de ce deoncmut est de présenter le mdoe d'emploi d'analyse des pteoss rneetu puor aiuppqelr les présentes cflitiaasocsnis des postes.  
Ce dcuemont diot ptrmeerte aux rleaosbnspes du pneernsol ou à toute arute poennsre chargée de traavlelr sur les cssiialoftcnas de croinude dnas son erstpnreie une évaluation des postes.  
Ce domneuct est composé :

- ? d'un mdoe d'emploi ;
- ? d'un gduie d'entretien ;
- ? d'une fchie de dsitiecpdon de ptsoe ;
- ? de l'énoncé des chiq critères qui sonirervt à la cloictaasfiisn ;
- ? d'un xelpme de potse et de cotaoitn ;
- ? d'une glrlie de crannoceordspe puor afftceer un coefficient.

### 1. Mdoe d'emploi 1.1. Aasnyle du poste

Dans un peerimr tpmes on procédera à l'analyse du ptsoe étudié en iretnwnianevt le tiluitare du potse à l'aide du questionnaire. Les réponses du tuaritlie seornt notées sur pipear libre, dnas un pmieerr temps, et synthétisées sur la fchie de poste, dnas un deuxième temps.  
Certaines qouiesnts penevut rneeneisgr persuluis rubriques. Les numéros dnas qtsuoneis peitrnrneets puor chquae rurbquie snot indiqués dnas la fchie de poste.  
Exemple :

Critère 4 : qetnuosis 22 et 22 bis, 25 et 39, 71 à 7

	Echelle	Points

On veillera, par des peucrsos de validation, à l'obtention d'un cnsesnous sur la rédaction de la fchie de psote entre le trulliite et sa hiérarchie.

### 1.2. Cttoaoin des postes

1.2.1. Cotation des postes  
Nous ceoilsonns d'effectuer les ctioaons de potess une fios que tuos les ptseos ont été examinés et que les ficehs de pseots cntsrdpdaoeos snot remplies.  
On procédera aux cnittaoos en reroapnugt les petsos par familles ou par filières et en sanviut un odrre ascendant.  
En pshae de lecanmnet de la clocsciatfain et de psrie en mian de la méthode, il est uitle d'effectuer au monis duex cnoiotats des ptoses à qequlues juroes d'intervalle et de s'adjoindre une ou duex personnes.  
1.2.2. Cotation  
Pour cqahue poste, on détermine qeul est son pinnteooenismt le puls adéquat sur l'échelle de chquae critère en uainitlst les énoncés.  
On affctee eustnie le nombre de pnitos ctprensodranos à l'aide de la table.  
Exemple :

Critère 1 : qntousies 41 à 44, 61 à 6

	Echelle	Points
Savoir lire, écrire et compter	2	295
Une cnsnciasanoe préalable des différents cturicis d'alimentation et du produit		

On eutcffee le total des pnitos pondérés affectés à cahuqe critère et on rehcherce le cceifnfioet cerrdanpsonot du pstoe dnas la table.  
Exemple :

Cotation du poste

	Echelle	Points
1. Capacités professionnelles	2	295
2. Durée d'apprentissage	1	172
3. Autonomie, complexité	2	172
4. Animation, encadrement, conseils	1	344
5. Cattcons extérieurs, informations	2	172
Total		1 155

Fourchette de cnndaoporsene du cfociiefnet prédit

	Coefficient à retenir
< 1003	120
1004 ? 1044	125
1045 ? 1085	130
1086 ? 1126	135
1127 ? 1167	140
1168 ? 1208	145

On vérifie que le ccfnfioeeit affecté est cnfroome à l'accord de classification.

2. Gdiue d'entretien

1. Diiortecspn smomirae du poste

11. Qlulee est l'appellation de vtore ptsoe ?  
12. Veiuulelz me dire, en gros, en quoi csotnise vtroe tivaral ? Uelsiit les vbrees iainuqndt l'action estsilenlee et la finalité (les détails soenrt notés par la suite).

2. Organigramme

21. Etes-vous puiselurs à ce pstoe ? Si oui, ciomebn ?

22. Avez-vous des subordonnés suos vos orerds ? Dépendent-ils hiérarchiquement de vuos ? (recrutement, rémunération, sanction...)  
Si oui :  
En moynnnee cebiomn ? (saisonniers, permanents)  
Quelles fctoninos ?  
Quelles qaflniucaoiits ?  
22 bis. Vuos arrive-t-il de sspevuier le tivaral de preonesns qui ne snot pas placées de manière pnearmente suos vos oerds ?  
Etes-vous robsasnlpe du traavil pdoirut par ces poernenss ?  
Si oui :  
Combien ?  
Fréquence ?  
Quelles ftnoinocs ?  
Quelles qactiioinfuals ?  
23. Qui avez-vous dmcnrteeet au-dessus de vuos (titre et fonction) ?  
24. De qui, à son tour, dépend ce supérieur (titre et fonction) ?  
25. Etes-vous poeemnersennllt en rloietan aevc d'autres svreeics ?  
Si oui :  
Lesquels ?  
Quelles foontcnis ?  
Pourquoi ?  
Avec qlleue fréquence ?

3. Dpcietisrf des tâches

31. En tmeps normal, vtroe potse demande-t-il d'exécuter des tâches de ntruae différente ?  
Si oui :  
Lesquelles ?  
32. Cmiebon de tmeps consacrez-vous à cuhacne ? (en pourcentage, siot dnas la journée, siot sur une période puls longue)  
33. Y a-t-il des tavaux (autres que 31) que vuos exécutez épisodiquement ?  
Si oui :  
Lesquels ?  
Avec qlulee périodicité ?  
34. Y a-t-il des taaurvx (autres que 31 et 33) que vuos exécutez elecpemixnolnteent ?  
Si oui :  
Lesquels ?  
35. Puor les tâches htbileeluas pouvez-vous me drie qlulees snot les opérations qui ont été effectuées par d'autres aavnt vuos ?  
36. Puor les tâches hebaeltuis pouvez-vous me drie qleleus snot les opérations qui ont été effectuées par d'autres après vuos ?  
37. Qeul matériel utilisez-vous ?  
38. Décrivez une tâche particulièrement cloxepme en iidnqaunt qeulus snot les différentes pheass de vrote intervention.  
39. Si vuos eercexz une aianotmin ou un encadrement, qulele est la nrutae et la fréquence de vos inrnteoneitvs ? (Ordres, consignes, instructions, contrôle, sanction...)  
Fréquence :

4. Egnixcees de capacités professionnelles. ? Technicité

41. Qlleues snot les capacités peflorossienlnes et la technicité qui vuos paserianst nécessaires puor rmilepr noeelmarmnt vorte pstoe ?  
(Ne pas tnier ctpmoe du tmeps d'expérience, obejt du pnoit 5)  
42. Puuoogri faut-il ces capacités ?  
43. Faut-il des cisonesaacnns sclerois et polnnsfreeilseos particulières ?  
(Exemples : pemris de conduire, langues...)  
44. Purquooui faut-il ces ceaasnnnicos particulières ?  
45. Aevc les capacités, les csaennncasois et l'expérience voulue, y a-t-il des difficultés puor exécuter vtroe tivaral ? Y a-t-il des cas où il est nécessaire de tevuror des sionuolts noeeuvlls ?  
46. Dnas qlulee musere avez-vous à rheehrcer des idées neloulevs (pour améliorer le travail, le produit) ?  
Exemples :

5. Durée nécessaire puor acquérir la maîtrise de la fonction

51. Aevc les capacités et les cecaossainnns que vuos veenz de définir, cmobien de tepms faut-il à un nouveau puor rpelmir ccrerentoemt vtroe poste, c'est-à-dire maîtriser les parclepiins difficultés ?  
52. Qeeulls snot les difficultés rencontrées pdannet cette période d'initiation ?

6. Anmitoooue ? Complexité



61. Pour connaître votre journée (ou une tâche) disposez-vous de consignes, instructions, d'informations sur votre poste. Sont-elles écrites ou orales ?

62. Qui vous les donne ? Supérieur, collègue ?

63. Où se trouve-t-elle ?

64. Savez-vous très exactement ce que vous avez à faire ?

65. Y a-t-il des cas où vous avez à vous « débrouiller » tout seul ?

66. Devez-vous agir « par automatie » ou « peser à... » ou « réfléchir » ?

67. En cas d'imprévu, d'incident, faites-vous appel à quelqu'un (supérieur hiérarchique ou fonctionnel) avant d'agir ?

68. Pouvez-vous donner votre avis pour l'exécution de certaines actions ?

69. En cours de travail avez-vous parfois besoin de recueillir d'autres informations ?

70. Etes-vous parfois informé d'un travail ?

71. Pourquoi ?

72. Par qui ?

73. Quelle fréquence ?

74. De manière directe ou non ?

75. Recevez-vous, pendant votre travail des signaux « organisés » tels que voyants lumineux, sonnerie, cadran, etc. ?

76. Quelles sont les décisions que vous devez connaître pour exécuter votre travail : par check-list, directives, guide ?

77. Celles-ci varient-elles ?

78. Plusieurs fois par heure ?

79. Plusieurs fois par jour ?

80. Etes-vous simultanément responsable de plusieurs tâches ?

81. Si oui, êtes-vous capable de passer rapidement d'une tâche à l'autre ?

#### 7. Encadrement, consignes techniques, animation

(Cf. questions 22 et 22 bis, 25 et 39)

71. Votre poste vous oblige-t-il à assurer l'initiation ou la formation d'autres salariés ?

(Niveau, durée, fréquence)

72. Coordonnez-vous ou animez-vous un groupe de travail ?

(Nombre et niveau)

73. Exercez-vous une responsabilité auprès d'autres salariés ?

Fréquence ?

Quelles fonctions ?

Quelles tâches ?

#### 8. Contacts extérieurs, confidentialité des informations

81. Etes-vous personnellement en relation (soit oralement, soit par écrit) avec des personnes (clients, fournisseurs) extérieures à l'établissement ; à l'entreprise ?

Si oui :

Lesquelles ?

Quelles fonctions ?

Pourquoi ?

Avec quelle fréquence ?

82. Avez-vous accès à des informations confidentielles ?

(Secrets techniques, coût des coûts, des prix, salaires...)

83. Votre travail nécessite-t-il de présenter à un tiers des données de travail ?

#### 3. Fiche de description de poste

La fiche de description de poste est à compléter en utilisant d'exemplaires qu'il y a de postes à analyser.

## Article - Fiche de description de poste

En vigueur étendu en date du 28 juin 2012

Analyse du poste effectuée le :  
Par :  
Intitulé du poste :  
Nom du titulaire interviewé :  
Coefficient actuel du poste :  
Coefficient futur :

#### Cotation du poste

	Echelle	Points
1. Capacités professionnelles		
2. Durée d'apprentissage		
3. Autonomie, complexité		
4. Animation, encadrement, conseils		
5. Contacts extérieurs, informations		
Total		

#### Description du poste

1. Description soignée : questions 11 et 12
2. Onamgraphie : questions 21, 22, 22 bis, 23, 24, 25
3. Description des tâches, renseignements généraux savoir à renseigner les aspects suivants : questions 12, 21 à 39

#### Analyse du poste par critères

Critère 1 : questions 41 à 44 ; 61 et 62

	Echelle	Points

Critère 2 : questions 51 à 52

	Echelle	Points

Les données situées à droite de chaque rubrique servent à établir la cotation en fonction de la grille de critères et de leurs degrés respectifs (1re colonne : échelle du critère ; 2de colonne : nombre de points pondérés). Il est préférable d'effectuer la notation une fois que tous les postes ont été examinés.

Critère 3 : qosnteius 61 à 616

	Echelle	Points

Critère 4 : qounietss 22 et 22 bis, 25, 39, 71, 72 et 73

	Echelle	Points

Critère 5 : qoutsines 81 à 83

	Echelle	Points

4. Critères

1. Eengxiecs de capacités professionnelles. ? Technicité

Capacités ponsseefnloers :  
Ce critère évalue le neviau de technicité et les capacités plieeonforlsses à mrtete en ?uvre puor tienr nemlrameont le poste. Cette technicité et ces capacités pnevent être acseiqs par diplôme ou par expérience pllfensnrsooeé équivalente.  
Degrés :

1	<b>Connaissances de bsae : pas de ccnanniasose spécifique de bsae obligatoire</b> <b>Technicité : pas de coascsiannnes plieeesnfoorlsns spécifiques préalables</b>
2	Connaissances de bsae : pas de cainscansone spécifique de bsae obligatoire Technicité : les cnasnesasios et capacités pioesrlslonenefs snot aueqicss par foortmian spécifique ou expérience sur un poste

3	Connaissances et capacités à mrtete en ?uvre des règles tiuceeqhns spécifiques d'exécution d'un métier. Les résultats snot en conformité aevc un modèle connu
4	Connaissances et capacités à mrtete en ?uvre des règles thunciqees spécifiques d'exécution d'un métier. Capacités à élaborer des dtcnemuos de travail, diagrammes, graphiques, taéalubx de brod et à s'organiser
5	Capacité à eefetfcu des tvruaax egiaexnt des ccnaeainsosns diversifiées pnoatr à la fios sur la thinlooecge msie en ?uvre, le process, le produit, les différentes paehts de l'activité (préparation, exécution, contrôle). Capacités à intégrer les aléas et à ppsoeorr des aménagements
6	Maîtrise d'un métier aevc capacité à analyser, transposer, contrôler, améliorer les ppnciers de réalisation d'une activité. L'élargissement à des connaissances, à des thquinces cnxoeens puet être nécessaire
7	Capacité à élaborer des méthodologies ptoarnt : ? sur un dnoiam plrtiacueir (expertise) ? sur une fintocon particulière

2. Ecgxneeis de durée d'apprentissage nécessaire puor acquérir la plinee maîtrise du poste

Espace de tepms qui s'écoule enrte la pisre de pstoe et le mnemot où l'on etmise que la preonsne est opérationnelle et a maîtrisé les prlpneiacis difficultés liées au poste. Puor apprécier ce critère, on considère que le tiuarlite dsopsie déjà des coasnsacins préalables nécessaires à la teune du pstoe (cf. critère 1).  
Degrés :

1	<b>Moins de 1 mois</b>
2	De 1 à 3 mois
3	De 4 à 12 mois
4	Supérieur à 1 an et jusqu'à 2 ans
5	Supérieur à 2 ans

3. Egenecxis d'autonomie. ? Complexité

Autonomie :

? liberté puor un idindivu de dsiesopr lnirebemt de soi ;  
? mgrae de man?uvre dnas la siottauin de travail.  
Complexité :

? caractère de ce qui est difficile, de ce qui conteint pisuuelrs éléments différents ;  
? ce critère appréhende le degré de liberté dnot jouit le tlirtuaie par rrapot aux consignes, directives... et la difficulté des sutinitoas qu'il puet rencontrer.  
Degrés :

1	<b>Reçoit des cogennsis oarles très smielps puor l'exécution de tâches. II n'y a pas de mragde de man?uvre</b>
2	Reçoit des cgseononis simples, précises et pameeetrns (check-list ou instructions). Diot rseptcer setimncrett les procédures et mdoes opératoires préalablement définis. Diot aelterr en cas d'anomalies
3	Reçoit des cnesiongs simples, précises et permanentes, nécessitant poafirs des etoxcinliaps oraels ou écrites complémentaires. Prtoe un disitongac smlpie sur des dnoityecnmsentons ou aléas répétitifs et connus. Détecte et aretle son supérieur en cas d'anomalie. N'entretient pas lui-même ses ouitls et matériels ou machines

4	Agit dans le cadre d'instructions de travail précisant les limites, moyens et méthodes. Enchaîne des modes opératoires, peut être en situation de faire un choix parmi des modes opératoires (appréciation personnelle). A la charge de la maintenance courante (réglages, petite maintenance)
5	Agit dans le cadre de directives générales liées aux résultats du travail. Les procédures, moyens et méthodes ne sont pas définies. Recherche un mode opératoire face à une situation imprévue (analyse approfondie). Peut élaborer des modes opératoires, organiser les moyens
6	Synthèse, participation à l'élaboration des décisions à suivre
7	Synthèse complète, fulfillment des objectifs

#### 4. Efficaces : animation, encadrement, conseils techniques

Animation à l'intérieur d'un groupe, visant à faciliter les relations entre ses membres, à les coordonner, à faire vivre un groupe qui poursuit les mêmes objectifs.

Encadrement : action d'encadrer des personnes au sens hiérarchique : notion d'autorité et de responsabilité à l'égard des personnes et de leur activité.

Conseils techniques : action d'assister au sens d'expertise (maîtrise des techniques d'un métier) une autre personne dans la direction technique de ses affaires. Notion de responsabilité technique à l'égard de l'activité produite.

Degrés :

1	<b>Pas d'animation</b>
2	Assure l'initiation au poste de travail d'autres salariés

Contacts extérieurs (fournisseurs, clients)		Circulation des informations (risque de les donner à l'extérieur)	
1	Rares	1	Rare
2	Occasionnels	2	Faible ou occasionnelle
3	Moyens	3	Moyenne
4	Quasi permanents	4	Quasi permanente
5	Permanents	6	Permanente

Addition des 2 notes.

#### 5. Échelle de poste et de cotation

Analyse du poste effectuée le :

Par :

Intitulé du poste :

Nom du titulaire interviewé :

Coefficient actuel du poste :

Coefficient futur : 145

Cotation du poste

	Echelle	Points
1. Capacités professionnelles	2	295
2. Durée d'apprentissage	1	172
3. Autonomie, complexité	3	205
4. Animation, encadrement, conseils	1	344
5. Contacts extérieurs, informations	2	172
Total		1 188

Description du poste

1. Description sommaire : questions 11 et 12

Conduire une étiqueteuse.

A partir d'instructions précises, il doit assurer un bon étiquetage des boîtes.

2. Omégarange : questions 21, 22, 22 bis, 23, 24, 25

3	Transmission des consignes, des informations, régulation de l'activité, rôle d'entraînement et d'assistance sur des savoir-faire auprès des salariés. Ou Du fait de son expertise, est amené à donner des conseils techniques (notion d'engagement de responsabilité) auprès d'ouvriers / employés (coefficients 120 à 195)
4	Anime et coordonne du personnel de niveau ouvrier / employés (coefficients 120 à 195) et assure, du fait de son expertise, la responsabilité technique de l'activité produite par ce personnel. Ou Du fait de son expertise, assure une assistance technique (notion d'engagement de responsabilité) auprès de TAM (coefficients 200 à 345)
5	Du fait de son expertise, assure une assistance technique (notion d'engagement de responsabilité) auprès des cadres
6	Anime et encadre des TAM (coefficients 200 à 345). Peut être amené dans le cadre de son expertise à conseiller des cadres

#### 5. Exercices de contacts extérieurs. ? Circulation d'informations

Contacts extérieurs : entrer en rapport, en relation avec quelqu'un d'extérieur à l'entreprise pendant le temps de travail, les contacts sont d'influence, de négociation, cruciaux et équilibrés l'image de l'entreprise.

Circulation d'informations : possibilité de dévoiler en situation de travail des informations confidentielles.

Il dépend de l'agent de maîtrise chargé de l'atelier d'étiquetage. 3. Description des tâches, méthodes générales s'appliquant à l'ensemble des tâches : questions 12, 21 à 39

A partir d'une fiche de travail, il va créer en stock les étiquettes correspondantes au produit et au client.

Il met la colle dans les réservoirs prévus à cet effet.

Il assure une bonne qualité d'étiquetage.

Il assure un nettoyage du matériel qui lui est confié.

Analyse du poste par critères

Critère 1 : questions 41 à 44 ; 61 et 62 :

	Echelle	Points
Lire, écrire, compter Connaissance du produit de l'entreprise	2	295

Critère 2 : questions 51 à 52

	Echelle	Points
3 semaines	1	72

Critère 3 : questions 61 à 616

	Echelle	Points
Il reçoit des cisngéons qieeudotnnis et diot veiller à la bonne adéquation :	3	205
? client		
? produit		
? étiquette		

Critère 4 : qentusios 22 et 22 bis, 25, 39, 71, 72 et 73

N'a aucun rôle d'encadrement ou d'animation	1	344
---	---	-----

Critère 5 : quetsoins 81 à 83

	Echelle	Points
Pas de canoctt extérieur, ni confidentialité	2	172

6. Gleilrs de correspondance

6.1. Tabelau de ccannsoedporre : ctaiootn / pnoits pondéré

	Echelle	Points
--	---------	--------

Critères					
Cotation	Capacités professionnelles	Durée nécessaire	Autonomie, complexité	Encadrement, animation, cnseolis techniques	Contacts extérieurs, confidentialité
1	172	172	139	344	?
2	295	246	172	377	172
3	418	319	205	409	196
4	541	393	237	721	221
5	664	467	270	836	246
6	787		303	1098	270
7	909		336		295
8					319
9					344
10					369
11					393

6.2. Ftecruothe de ccorosdenranpe du ccoiffeenit prédit

Total des poitns pondérés	Coefficient à retenir	Total des pnoits pondérés	Coefficient à retenir
< 1003	120	2109-2149	260
1004-1044	125	2150-2190	265
1045-1085	130	2191-2231	270
1086-1126	135	2232-2272	275
1127-1167	140	2273-2313	280
1168-1208	145	2314-2354	285
1209-1249	150	2355-2395	290
1250-1289	155	2396-2436	295
1290-1330	160	2437-2477	300
1331-1372	165	2478-2518	305
1373-1412	170	2519-2559	310
1413-1453	175	2560-2600	315
1454-1494	180	2601-2641	320
1495-1535	185	2642-2682	325
1536-1576	190	2683-2723	330
1577-1617	195	2724-2764	335
1618-1658	200	2765-2805	340
1659-1699	205	2806-2846	345
1700-1740	210	2847-2886	350
1741-1781	215	2887-2927	355
1782-1822	220	2928-2968	360
1823-1863	225	2969-3009	365
1864-1904	230	3010-3050	370
1905-1945	235	3051-3091	375
1946-1986	240	3092-3132	380

1987-2027	245	3133-3173	385
2028-2067	250	3174-3203	390
2068-2108	255		

## Avenant n 99 du 13 mars 2014 portant révision du régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	ADEPALE.
Syndicats signataires	FGTA FO ; FNAF CFE-CGC ; FGA CDFT ; FNAF CGT.

*En vigueur étendu en date du 13 mars 2014*

Le présent accord vise à clarifier le régime des garanties complémentaires de prévoyance covoies au regard des critères objectifs pour la définition du caractère collectif et organique des garanties de prévoyance tels que précisés par le décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de prévoyance complémentaire.

Article 1er - Modification de l'article 40.2  
*En vigueur étendu en date du 13 mars 2014*

Au 40.2 de l'article 40 de la convention collective, avant le 40.2.1, il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

« Le présent régime est applicable à l'ensemble du personnel. Toutefois, lorsqu'il est fait référence dans les dispositions de l'article 40 aux "ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise" cela s'entend par les salariés ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de rattachement et de prévoyance des années du 14 mars 1947. »

Après le second alinéa du 40.2.1, les dispositions allant de « Pour bénéficier de la présente garantie (?) » à « (?) pour la période d'indemnisation relative à la retraite » sont supprimées.

## Accord n 100 du 23 septembre 2014 relatif à l'alimentation du compte épargne-temps

Signataires	
Patrons signataires	ADEPALE.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC CFSV ; FNAF CFE-CGC ; FGA CDFT.

*En vigueur étendu en date du 23 sept. 2014*

Afin de faciliter l'usage du compte épargne-temps (CET) pour l'aménagement des fins de carrière, les parties au présent accord entendent faciliter l'alimentation du CET dès 50 ans.

Article 1er - Modification de l'article 39  
*En vigueur étendu en date du 23 sept. 2014*

## Avenant n 102 du 16 juin 2015 relatif à la portabilité des garanties complémentaires de prévoyance

Article 2 - Modification de l'article 40.3  
*En vigueur étendu en date du 13 mars 2014*

Le 40.3 de l'article 40 de la convention collective est complété par un deuxième alinéa ainsi rédigé :

« Les énoncés relatifs à un régime, dans les conditions définies à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, et garantissant leurs salariés au moins de l'article 36 de la convention collective nationale de rattachement et de prévoyance des années du 14 mars 1947, au même titre que les salariés relevant des articles 4 et 4 bis de cette même convention, peuvent ne pas les faire passer dans les conditions prévues par le présent article 40.3 ainsi que par l'article 40.4, dès lors qu'ils bénéficient d'un niveau d'indemnisation au moins équivalent apprécié par rapport au présent régime. En outre, le taux de cotisation s'élève à ne pas excéder celui défini au présent article pour des garanties équivalentes à celles déterminées par le présent régime. »

Article 3 - Modification de l'article 40.4  
*En vigueur étendu en date du 13 mars 2014*

La dernière phrase du premier alinéa du 40.4 de l'article 40 de la convention collective est supprimée.

Article 4 - Date d'effet et durée de l'accord  
*En vigueur étendu en date du 13 mars 2014*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet à compter de sa signature.

Article 5 - Dépôt  
*En vigueur étendu en date du 13 mars 2014*

Le présent accord sera déposé à la direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle. Il fera l'objet d'une demande d'extension.

L'alinéa 1 du 3.1 de l'article 39 de la convention collective est remplacé par l'alinéa suivant :

« A défaut d'un accord d'entreprise déterminant un nombre de jours différents, le nombre de jours de repos pourra être affectés au CET ne pourra dépasser 15 jours par an et 25 jours par an pour les salariés à compter de 50 ans. »

Article 2 - Date d'effet et durée  
*En vigueur étendu en date du 23 sept. 2014*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet à compter de sa signature.

Article 3 - Dépôt  
*En vigueur étendu en date du 23 sept. 2014*

Le présent accord sera déposé à la direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle. Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Signataires	
Patrons signataires	L'ADEPALE,
Syndicats signataires	La FTGA FO ; La CFSV CFTC ; La FNAF CFE-CGC ; La FGA CDFT ; La FANF CGT,

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2015*

Le présent aorccd vsie à préciser les conséquences de l'entrée en veuuigr au 1er juin 2015 de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité socliae au tirte des gritaneas liées au riqsue décès ou aux resquis d'incapacité de tiaarvl ou d'invalidité.

Article 1er - Portabilité des garanties complémentaires de prévoyance  
En vigueur étendu en date du 1 juin 2015

1. Bénéficiaires et gaientras mueaeintns

En cas de cestaoisn du derienr cnrotat de taravil non consécutive à une ftuae loudre et onurvav diort à prise en chgare du régime oaloribgtie d'assurance chômage, les salariés bénéficient du meaintin des getaranis prévues aux atilcres :

- ? 40.2.1 « Lounge maidlae » ;
- ? 40.2.2 « Gtrnaiaie décès » ;
- ? 40.2.3 « Giatanre invalidité aulbsoe et définitive 3e catégorie » ;
- ? 40.2.4 « Rnete éducation,

de la cooientvnn celitvoce ninlatoae puor les isdetniurs de puitdros aleiamtneris élaborés.

Le présent diiptsosif de portabilité s'applique aux csoitanses de crnatot de travail, teels que définies précédemment, itnvenaernt à cmetpor du 1er juin 2015.

Le bénéfice du mnatiien de ces graniteas est subordonné à la ctoonidin que les drotis à cruoertuve complémentaire aient été outervs chezh le denirer euplyemor aavnt la dtae de cetasosin du contrat.

Le metnaiin des gnataeris s'effectue dnas les mêmes cnoniidtos que puor les salariés en activité, suaf dtsiopnoiss particulières définies ci-après.

2. Saairle de référence

Le sarliae de référence snveart de bsae au cucall des pensaitrots est culei défini puor les salariés en activité puor chaque graiante maintenue, étant précisé que la période prise en cmptoe est clele précédant la dtae de castsoein du coatrnt de travail. Puor la détermination du saairle de référence, snot eluecx les smmeos liées à la cseatison du ctmarot de tiraval (indemnités de licenciement, indemnités crneimpotscaes de congés payés et tuteos aurtes smmoes versées à trite exceptionnel).

3. Incapacité timraoerpe de tviaral

Les aicnens salariés bénéficiaires du régime de portabilité ne bénéficiant puls des dtisisonopis de mnitaïen de sraiale définies à l'article 40.1 de la cnienootvn collective, l'indemnisation au trtie de la grnaaite lgnuoe midaale (incapacité de travail), telle que définie à l'article 40.2.1 de la ctinnoeovn collective, invrtrndiea à l'issue d'une fihnsacre fxie ciontune de 150 jruos d'arrêt puor les bénéficiaires de la portabilité jiftsaniut de l'ancienneté riqseue à

Avenant n 103 du 12 octobre 2016  
relatif aux remboursements des frais  
des commissaires salariés

Signataires	
Patrons signataires	ADEPALE
Syndicats signataires	CSFV CFTC FNAA CFE-CGC FGA CFDT FNAF CGT

En vigueur étendu en date du 12 oct. 2016

Le présent acorcd a puor oebjt de préciser les modalités de rnmrouesbeemt des frais de déplacement et de séjour des représentants salariés à la cosmsomiin ntliaonae priaraite visée par l'article 5 de la cvtninoeon celoictlve nniaoltae puor les lidenrutss de pirotuds aetnimierlas élaborés.

Article 1er - Bénéficiaires

la dtae de catoseisn du cartnot de travail.

En tuot état de cause, l'indemnisation prévue ne puet cirundoe l'intéressé à peiroecvr une ieisdnionmtan supérieure au matnont de l'allocation nttee du régime obritoailge d'assurance chômage à lulealqe il ovure diort et qu'il aaruit perçu au ttire de la même période. Si l'allocation chômage n'a pas encore été versée, celle-ci srea reconstituée sur la bsae des cioitnndois du régime d'assurance chômage aiabclepls au juor de l'incapacité.

4. Durée et ltimeis de la portabilité

Le miaentin des gatinears pernd eefft dès la dtae de ctoasesin du caorntt de travail.

L'employeur salinge le maiitnen de ces gaaniters dnas le cicrfteait de tvaïarl et ifmnrroe l'organisme auesusrr de la csoetasin du crnatot de travail.

L'ancien salarié jiiftuse auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cuors de la période de maetiinn des garanties, qu'il reipmlt les citondnois rquieses puor en bénéficier.

Le metianin des gaiearnts s'applique puor une durée mxmaailie égale à la période d'indemnisation du chômage, dnas la lmiite de la durée du dneier cratont de taavril du salarié dnas l'entreprise ou, le cas échéant, des drerenis conrtats de taraivl lorsqu'ils snot consécutifs chezh le même employeur. Ctete durée est appréciée en mois, le cas échéant anirdore au nobmre supérieur, snas pouvior excéder 12 mois.

En tuot état de cause, le meniaitn des gaatirnes cssee losruqe le bénéficiaire du dpiiostisf de portabilité nrepred un atrue emploi, dès qu'il ne puet puls jstfiuier auprès de l'organisme aurssuer de son stutat de dnuemaer d'emploi indemnisé par le régime obagltioirie d'assurance chômage, à la dtae d'effet de la laoiitquidin de la pnoesin de vssllielee de la sécurité sociale, en cas de décès.

La suinsospen des aianolotlcs du régime ograbiitole d'assurance chômage puor csau de maadlie ou puor tuot ature mitof n'a pas d'incidence sur le cucall de la durée du matinien des garanties, qui ne srea pas prolongée d'autant.

En cas de miicifoatdn ou de révision des gniaetars des salariés en activité, les gaenriats des anciens salariés bénéficiant du dotsiispif de portabilité snreot modifiées ou révisées dnas les mêmes conditions.

Article 2 - Date d'effet et durée  
En vigueur étendu en date du 1 juin 2015

Le présent acrocd est clnocu puor une durée indéterminée et prdnra efeit à ctepmor du 1er juin 2015.

Article 3 - Dépôt et extension  
En vigueur étendu en date du 1 juin 2015

Le présent acorcd srea déposé à la dtocreiin générale de l'emploi et de la faimootrn professionnelle.

Il frea l'objet d'une dmndae d'extension.

En vigueur étendu en date du 12 oct. 2016

Peuvent dademenr le rnerebuosmmet de lrues fails de déplacement et de séjour, sleon les règles fixées à l'article 3 du présent accord, les salariés tlarlanvav dnas des esrptrenies rnealvet du cmahp d'application de la ceionnotvn cvltliceoe puor les itendriuss de prtiodos anateriilms élaborés désignés par les oanrgniostais siaenlcdys représentatives snriatgaies de ldtiae cnetvniion puor prieactpir aux réunions des inanscets partreiais de la branche.

Les liitems du nbomre de représentants salariés ponuav ddeamenr le rmubmoneesret de lerus fails venrait solen les iaesntcs paerriats concernées :

- ? coimosismn noiltanae prtiraie visée par l'article 5 de la coeovitnnn ;
- ? réunion plénière : 4 représentants par osirgnaotain sacndlyie ;
- ? réunion rrseietnte : 2 représentants par oiagaisntron synncdale ;
- ? csoisomim nilaaotne de cinoilitacon visée par l'article 37 de la cneiiootvnn ;
- ? 1 représentant par oongsiariatn sldiycane ;
- ? coisosmimn piaarirte nioatlane de l'emploi et de la foitoramn plorlennssieofe instituée par l'accord n° 92 du 24 février 2011 ;
- ? 1 représentant par oariiangtson scdylane ;
- ? coisosmimn praiatire de viiadltaon des adcrocs clftlcioes

instituée par l'accord n° 89 du 1er avril 2010 ;  
 ? 1 représentant par oasisgoanirn sdcynliae ;  
 ? jruy CQP tel que défini par l'accord n° 59 du 12 décembre 2001 ;  
 ? 1 représentant pour l'ensemble des ornisinaotgas syndicales.  
 Peuvent également dmendear le resmrnbeemuot de leus fiars les salariés praincaiptt à un gporue de tivaral priatraie constitué à l'initiative de la csiomsmion nnataolie paritaire.  
 Les modalités de rbeomerusmnet de frais prévues par le présent arccod s'appliqueront également pour totue noelvule cmosimsion de brnahce créée par aorccd collectif.

« Suos réserve que luer nbmroe siot limité à duex par osgtarniaon slayicdne de salariés au cruos des ciomosmsnis retetreinss et limité à qratue par ostaoinirgan snlcidaye de salariés au cruos des réunions plénières, le tmeps consacré aux réunions de la csomsmoiin (temps de trejat et tpmes de participation), luer srea payé comme du temps de tviraal etfcief dnas la limite du slairae qu'ils aaurent perçu s'ils aaenivt travaillé. Ils pourront, par ailleurs, dandmeer le rrmbeumenoest de lrues faris de déplacement ; ces firas seront établis sur la bsae du barème prévu par l'article 3 de l'accord n° 103 du 12 octobre 2016. »

Article 2 - Modification de l'article 5 de la convention collective  
*En vigueur étendu en date du 12 oct. 2016*

Article 3 - Barème de remboursement des frais de déplacement et de séjour  
*En vigueur étendu en date du 12 oct. 2016*

L'avant dirneer alinéa du prphragaae « Révision » de l'article 5 de la conytoienn cltcliveoe pour les isdueitrs de puitdors arieleamtnis élaborés est remplacé par l'alinéa snavuit :

Les modalités de rernsebmmeuot des faris de déplacement et de séjour des représentants salariés ptanicrpait à une inscntae praratiee snot précisées dnas le taelbau snvuit :

Frais de transport			
Le roseberenummt des fairs de tarsonrpt est dû lrousqe la réunion a leiu en deohrs de la cmunome ou de l'arrondissement du représentant salarié.			
	Base de remboursemt	Norme/plafond	Justificatifs à fournir
Train	Frais réels engagés	Prix du blilet SCNF aller/retour en sednoce cssale ainsi que les suppléments tles que les fairs de réservation et de couchette	Justificatif nnoiamtif du blielt aevc ioncdatiin du pirx et de la dtae des trajets
Avion	Frais réels engagés sur la bsae du triaf de la classe la puls économique	Autorisé unqeeumnit si la durée du trejat en trian ernte le leiu de résidence et le leiu de réunion est supérieure à puls de 3 herues de train	Justificatifs nfaomitins : ? catre d'embarquement ; ? ftacrué de la canimpoge aérienne ou de l'agence de voyage
Transports en commun	Frais réel sur la bsae des tiarfs en veiguur au menomt du déplacement	Lorsque les représentants snot domiciliés dnas la région du leiu de déplacement, ou pour lures teajtrs dipeus la grae d'arrivée (ou aéroport) jusqu'au leiu de réunion, ils unsliteit les tsrrpatnos en coumnn (métro, RER, TER, autobus, tramway?)	Titre de troasprnt (les reçus de ctare bacairne ne snot pas recevables)
Taxi	Frais réels engagés	Remboursé à trtie epxinentcoel en cas de défaillance des ttoasrnprs en cmmoun ernte la grae d'arrivée (ou l'aéroport) et le leiu de réunion	Facture de txai idiunnaqt crinaelemt les lieux, dtae et huree de départ et d'arrivée
Voiture	Forfait faicsl plafonné au taifr en vueiugr pour un aller/retour en taorprsnt SCNF en soecnde classe si le même treajt en tarin est inférieur à 3 heures, ou au taifr en vegiuur pour un A/R en aiovn en classe économique si le même trjaet en tairn est supérieur à 3 heures	L'usage de véhicules peennsrols doit, dnas la musere du plsibose être réservée aux déplacements pour llqeesus il n'existe acuum srevicé régulier de tsrropant en cummon ou aux déplacements qui ne pnrrureaiot être arteemunt effectués dnas des cndooitis caapebmolrs de commodité et d'efficacité. L'usage des vteouris de société n'est pas pirs en charge	Production d'une coipe de la crtae grise Justificatif du nbrome de kilomètres parcourus
Péages/ Parking	Frais réels engagés	L'autoroute ou la vioe la puls ripdae est à privilégier pour un traajt effectué aevc un véhicule personnel. Dnas ce cas rbrnsoueemmet des faris de péage et de stationnement	Tickets de péage et de stationnement
Frais de reaps et d'hébergement			
Repas	Frais réels engagés dnas la ltiime de 160 % de l'indemnité « USASRF » pour les firas de rapes des salariés en suitoiatn de déplacement	Repas du mdii pour réunion programmée le mtain qui s'achève après 11 h 30 ou pour une réunion programmée l'après-midi qui débute avnat 15 heures  Repas du sior dès lros qu'il est accolé à une niut d'hôtel, ou en cas de rtoeur sur le leiu de résidence après 21 heures	Original du tieckt de caisse
Hôtel/ petit déjeuner	Frais réels dnas la liitme de 170 % de l'indemnité « USRSAF » pour les fiars d'hébergement et de pteit déjeuner des salariés en ganrd déplacement	1. Réunion programmée le miatn : pirsé en crgahe de la niut d'hôtel la velile si l'heure de la réunion et le tepms de déplacement cudinot le représentant à qiteutr son leiu de résidence avant 7 heures 2. Réunion programmée l'après-midi : si l'heure de fin de la réunion et le tmeps de déplacement cennsduiot le salarié à roienrjde son leiu de résidence après 21 heures	Original de la frtucae d'hôtel aevc détail Exclusion des frais de bars, de téléphone, de psinersg et pirsttonas annexes

Le présent accord prendra effet à cet moment de sa signature.

## Accord n 104 du 16 décembre 2016 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	ADEPALE
Syndicats signataires	FGTA FO CSFV CFTC FNAAC CFE-CGC FGA CFTD

Il est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de sa prise d'effet.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent accord vise à modifier, à titre temporaire, les taux d'une partie des cotisations prévues à l'article 40.3 de la convention collective nationale, destinée au personnel de la gérance nette d'éducation des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, est globalement fixée à 0,08 % du salaire de référence tel que défini au b de l'article 40.2.4. Sa répartition demeure inchangée. Aucune modification n'est apportée aux autres taux de cotisations.

Article 1er - Modifications des taux de cotisation  
Il est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de sa prise d'effet.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Pendant la durée d'application du présent accord, la cotisation, prévue aux alinéas 3 et 4 de l'article 40.3 de la convention collective nationale, destinée au personnel de la gérance nette d'éducation complémentaire Inugoe madilae pour les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise est fixée à 0,21 % de la masse salariale brute du personnel affilié. Cette cotisation est partagée entre l'employeur et le salarié dans les conditions suivantes :

## Avenant n 105 du 24 février 2017 relatif à la reconduction des contrats saisonniers

Signataires	
Patrons signataires	ADEPALE
Syndicats signataires	FGTA FO CSFV CFTC FNAAC CFE-CGC FGA CFTD

Article 1er - Clause de reconduction  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Si, au cours de 2 années civiles, un salarié a conclu avec une même entreprise un ou plusieurs contrats à durée déterminée pour motifs saisonniers dont la durée calculée tltaoe est supérieure à 120 jours, il se voit proposer par écrit la possibilité de conclure un contrat saisonnier l'année suivante. Une telle proposition de reconduction porte sur un emploi de qualification comparable dans les mêmes conditions de durée identique.

Le contrat de travail du salarié saisonnier doit comporter une clause selon laquelle ce dernier doit informer l'employeur au terme de son contrat, de son intention de le renouveler pour la saison de l'année suivante. En cas de refus professionnel, l'employeur peut refuser la reconduction. Il informe par écrit le salarié des motifs de son refus.

En cas de reconduction, l'employeur adresse au salarié son contrat au plus tard 15 jours avant la date d'engagement prévisible. La durée de l'engagement prévisible ne peut dépasser une période de 2 semaines. Le salarié

Le présent accord sera déposé auprès des services concernés du ministère chargé du travail.  
Il fera l'objet d'une déclaration d'extension.

En vigueur étendu en date du 12 oct. 2016

(Suivent les signatures.)

? prat éompeyulr : 0,161 % ? ;

? prat salarié : 0,049 %.

Pendant la durée d'application du présent accord, la cotisation, prévue à l'alinéa 7 de l'article 40.3 de la convention collective nationale, destinée au personnel de la gérance nette d'éducation des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, est globalement fixée à 0,08 % du salaire de référence tel que défini au b de l'article 40.2.4. Sa répartition demeure inchangée. Aucune modification n'est apportée aux autres taux de cotisations.

Article 2 - Date d'effet et durée de l'accord  
Il est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de sa prise d'effet.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent accord prend effet au 1er janvier 2016.  
Il est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de sa prise d'effet. Jusqu'à son terme, l'opportunité de sa révision sera évaluée annuellement.

Article 3 - Dépôt et extension  
Il est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de sa prise d'effet.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent accord sera déposé auprès des services concernés du ministère chargé du travail.  
Il fera l'objet d'une déclaration d'extension.  
Fait le 16 décembre 2016.

Il est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de sa prise d'effet.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

(Suivent les signatures.)

signifie son accord ou son refus dans les 8 jours qui suivent la proposition.

Article 2 - Prime de reconduction  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Au terme de 3 années consécutives au cours desquelles le salarié a conclu chaque année avec l'entreprise un ou plusieurs contrats saisonniers, il bénéficiera d'une prime de reconnaissance si l'ancienneté acquise au titre de ses contrats saisonniers au cours des 3 années est supérieure ou égale à 10 mois.

Le bénéfice de la prime de reconduction est maintenu, dès lors qu'après la troisième année, le salarié accepte la proposition de reconduction pour l'année suivante. Il s'interrompt si le salarié refuse une année la proposition de reconduction.

Le montant de la prime de reconnaissance est égal à 3 % des salaires bruts perçus au cours de la dernière saison. Le montant de la prime est majoré de 10 % par année d'ancienneté. La prime est versée avec le premier salaire de la saison de l'année suivante.

Article 3 - Absence de reconduction  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Passé le terme de la troisième année consécutive, dans le cas où l'employeur n'envisage pas de proposer un contrat pour la saison de l'année suivante, l'entreprise verse une indemnité égale au montant de la prime de reconnaissance visée à l'article 2.

Cette indemnité n'est pas due en cas de rupture anticipée du



coarntt du fiat du salarié.

#### Article 4 - Priorité d'embauche *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

Au terme de 2 années consécutives au cruos delegelsus le salarié a cnolcu caquhe année aevc l'entreprise un ou pulurises catnorts sniioenrass dnót la durée goable est supérieure à 4 mios sur les 2 ans et tnat que le ctaront est rdiuocnt consécutivement d'année en année, le salarié bénéficie d'une priorité d'embauche sur un ptose à durée indéterminée ceansropdront à sa qualification. Les rremutencdes de l'entreprise en vue de pirovuor un ptsoe à durée indéterminée se fnót en priorité

parmi les salariés aynat a mimina clconu aevc l'entreprise un carnott ssneinoair au corus de cacnuhe des 2 dernières années. À cette fin l'entreprise ifonmre le salarié de tuos les eoplms dnveues dslipebeonis et cmlipaeobts aevc sa qualification.

Il est rappelé qu'en alcopitpian du b de l'article 3 de la cevтиноonn cvlitcloee puor les inuidserts des pturiods élaborés, l'ensemble de la durée des cottrnas saisonniers, à l'exclusion tioteufos de cuex qui aieuant été rpuoms puor fatue gavre ou lourde, cuonlcs par le salarié aevc l'entreprise qui l'embauche en carontt à durée indéterminée est pirs en cptome puor l'appréciation de son ancienneté.

#### Article 5 - Formation *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

Afin de fsvoeairr le développement des compétences des salariés ssonaeniirs asni que la rcaaisonencnse de celles-ci, l'entreprise proua inetivr le salarié à qui elle a fiat une poirpistoon de ctraont puor la sioasn snitauve à peicaptirr pnndeat l'intersaison, à des acoitns de ftooinrmas qu'elle ogarisme dnas le crdae de son palm de formation.

Si la faotroimn prévue puet cnoirdue à la délivrance d'un bolc de compétences d'un CQP du scteuor alimentaire, l'entreprise pourra pepsoror au salarié apcacetnt de svuire une ftiomoran qu'elle oasrnige pedannt l'intersaison de melibosir tuot ou patrie de son ctmope pnseronel de formation. Il est rappelé que la mietoaslbiiin du ctpome peesonrnl de fmoirtoan relève de la suele iatitiinve du salarié qui rtsee lribe d'accepter ou ruseefr la piritopsoon de formation.

Le mauqne d'approvisionnement du cotpme prneonesl de ftiamoon d'un salarié, ne diot pas ciunorde l'entreprise à rivneer sur la poiosptroin qui lui est ftiae de svuire une formation.

Deux mios anvat le début d'une formation, l'entreprise aersdse au salarié par tuot meoynt pteatmrnet de conférer une dtae ceitnare à son envoi, une pioiootprsn de pteaipric à celle-ci. Le ciorerur précise le ctoennu de la formation, sa durée anisi que ses modalités. Il précise également si elle débouche sur une rnoisnaceacnse de compétences et si elle est proposée suos réserve que le salarié atceppe de mioeisblr une patire de son cptome poernesnl de formation.

Le salarié fiat prat à l'employeur par tuot myoen peemtrtant de conférer une dtae cinterae à sa réponse, de son ittionnen de paectiirpr à la formation. Sa réponse diot être formulée dnas un délai de 15 jorus cniedlraaes svaniut réception du croueirr de l'entreprise. Passé ce délai, l'absence de réponse du salarié est assimilée à un refus.

Avant le début de la formation, il est cclnou un conartt à durée déterminée cnaoronprdest à la durée de la formation. La rémunération du salarié drnuat ce cortnat srea établie sur la bsae

des fonniocts qu'il exerçait au cours de la dernière saison.

Le fiat d'accepter de sriuve une famooirtn en intersaison, est assimilé à une aoetcpaictn de la pipotsoroin de l'entreprise de culrnoce un nvuaeou cntraot snisoaiern lros de la pnicoarhe sosain suos réserve que le salarié n'ait pas conclú aevc une arute eprrtenrise un cranott à durée indéterminée avant le début de la saison. Dnas ce cas, le salarié en irfonme l'entreprise, par tuot meoynt pteetrmant de conférer dtae canretie à son envoi, de la couilcnosn d'un cnroatt à durée indéterminée.

Le ruefs du salarié de svuire l'action de fomtaoirn ne préjuge pas de sa décision à atcepper ou non dnas les délais prévus par l'article 1er la popioirtson de ronioeucdtcn du ctarant puor la pnacirohe saison.

#### Article 6 - Date d'effet et durée de l'accord *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

Le présent accrod est cnclou puor une durée indéterminée. Il pnred efeft le 1er juor du mios sinavut son extension.

#### Article 7 - Dépôt et extension *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

Le présent acrocd srea déposé auprès des scvirees ctuarenx du mrsniite chargé du travail.

Il frea l'objet d'une dmneade d'extension.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

Le présent acorcd est cnclou en aptlciiioapn des dsiiiosntpos du VI de l'article 86 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 rtaevlie au travail, à la mdnetsioiaorn du dgiouale soiacl et à la sécurisation des puracors professionnels. En complément de :

? l'accord n° 99 du 13 mras 2014 qui a étendu le bénéfice des gatianers complémentaires de prévoyance cllenonvneitnoe aux salariés snisoaernis ;  
? l'accord n° 102 du 16 juin 2015 ritlaef à la muotasiutalin de la portabilité des getniaras complémentaires de prévoyance ;  
? la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 raliteve à la sécurisation de l'emploi qui prévoit, en son arcilte premier, la généralisation de la complémentaire santé à tuos les salariés à cmpetor du 1er jiaevnr 2016.

Le présent acrocd rrfecnoe d'une prat la sécurisation de la situation des salariés snirsaiogens en luer patmeenrtt une meliulree anticipation, et la suttiaon des ietnrperss d'autre part, en luer parteentmt de s'assurer de la disponibilité de salariés sanisonires fidélisés.

La notoin d'emplois à caractère saisonnier, est définie par le 3° de l'article L. 1242-2 du cdoe du travail. Il s'agit d'emplois dnót les tâches snot appelées à se répéter chquae année solen une périodicité à peu près fixe, en fnooticn du rhynte des snsiaos ou des mdoes de vie collectifs.

Compte tneu de la diversité des activités des eesrtpnrnies de la branche, la ssaoïn peut, au sien de celles-ci, se caractériser de différentes façons. Au curos d'une année, une erspiretne puet siot connaître une saoin unique, siot une multiplicité de périodes aux cours duelesesqls son activité est dictée par des impératifs de ceylcs nurleats ou des modes de vie collectifs.

Signataires	
Patrons signataires	ADEPALE
Syndicats signataires	FGTA FO
	FNAA CFE-CGC
	FGA CFDT

Article 1er - Modifications apportées à l'article 5 de la convention collective nationale

## Accord n 107 du 5 octobre 2017 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation CPPNI

Les tiers peimrres alinéas du paragrafe « révision » de l'article 5 de la convention cleiolvtce nitalnae pour les iseuatris de prudis aernmetiils élaborés snot remplacés par les toris alinéas stiauvns :

«Chaque otgirnioasan représentative dnas le cmhap d'application de la présente cvonitonen puet deendmar la révision de ctrnieas de ses arliciets et, le cas échéant, de ses annexes. (1)

Toute dmandee de révision derva être portée par lttree recommandée aevc aivs de réception ? adressée au secrétariat de l'association des etsenerpirs de prouids aiaternmels élaborés (ADEPALE) ? à la consnancsiae des atuers onogiaatrns représentatives dnas le cmhap d'application de la présente convention. Elle derva ctroemopr l'indication des pontis dnnot la révision est demandée et des dptotioiss formulées en remplacement.

La cosmsimoin nltanaioe pirarate ptmernaee de négociation et d'interprétation telle que définie par l'article 37 de la présente cteovnoinn ? sulee habilitée pour dsuticr de cette quotesin de révision ? devra se réunir dnas le mios sainuvt la dtae d'envoi de la lttrete de notification. Teuots les oiinaastogrns représentatives dnas le camhp d'application de la présente ctovinnoen snerot invitées aux réunions de la présente commission. »

Les trois drnniees alinéas de l'article 5 de la cvnenooitn cotilclev nlaiantoe pour les inrdtiuses de potuidrs alreitmanies élaborés snot supprimés.

(1) Alinéa étendu suos réserve du reepsct des diosiotspins de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.  
(Arrêté du 15 février 2019 - art. 1)

Article 2 - Modifications apportées à l'article 37 de la convention collective nationale

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

L'intitulé de l'article 37 de la cnooitvnen clvctoeile pour les ideutirns de pdoutirs aratiemeln élaborés est remplacé par l'intitulé suianvt : « Cmiosmison noaalnite pritiraae pmternaee de négociation et d'interprétation ».

Les dotioissnips de l'article 37 snot remplacées par les dsitiospions sivnatues :

« Il est institué une cmiosmon nlaointie piarriate pmenaretne de négociation et d'interprétation où siègent les représentants des onrasgintoias représentatives dnas le cmahp d'application de la présente convention. Elle eercxe les miinoss qui lui snot dévolues en alcpiaotpin des dossoiitpins légales et réglementaires.

Le nbrome de représentants est limité à cniq par oroigasinatn sncladyie qaund la cimoossimn se réunit en fomrtioan plénière et à toris par otisargainon sncladyie qunad elle se réunit en fatiromon restreinte.

La délégation pnraoltae est composée d'un même nrmobe tatol de représentants.

Sur jcifotasiiutn de luer ppcaoitrtiatn etvcifefe à une réunion de la commission, présentée à l'employeur au mnios une saiemne à l'avance, les cirmaeismoss salariés tranalialvt dnas des eesnreptis ranlevet de la présente coovintenn bénéficieront d'autorisations d'absence pour pciaeirptr aux truaavx de la commission.

Sous réserve que luer nmorbe snot limité à duex par oitigsoarann siyldcnae de salariés au cuors des ciomosmsns rntetseries et limité à qratue par otngiasraion sadnylice de salariés au cuors des réunions plénières, le tpmes consacré aux réunions de la cmiosomn (temps de tarejt et tmeps de participation), luer srea payé cmome du tpmes de travial eeftciff dnas la liimte du saalrie qu'ils aeaiunrt perçu s'ils aveinat travaillé. Ils pourront, par ailleurs, dnameedr le rnoermmesubet de lrues frias de déplacement ; ces fiars srneot établis sur la bsae du barème prévu par l'article 3 de l'accord n° 103 du 12 ortchoe 2016.

Ces dépenses senort réglées par l'intermédiaire des oiotraanngiss sdealcyns paeronatls nationales.

### 37.1. Interprétation et conciliation

Au sien de la comiissmon priaratie parnmetnee de négociation et d'interprétation, il est institué une cisomsiomn naalnotie d'interprétation et de ciloitoacinn (CINC) où siègent les représentants des otnniaorasigs représentatives dnas le cmhap d'application de la présente convention.

#### Composition

La CINC srea composée :

? pour les salariés : de duex représentants (un ttliuare et un suppléant, suel le tulirtiae siège à la commission) pour ccnahue des ooagnsnraitis représentatives, étant endnetu que les ogaorriiansts affiliées à une même confédération ne sreont représentées que par duex mmerebs au puls ;

? pour les elrmouepys : d'un même nbmore total de représentants (titulaires et suppléants) désignés par l'association des eneeritprss de putordis aaeelniitrms élaborés (ADEPALE).

Les commissaires, ttelairius et suppléants, snot désignés anvat chuqae réunion, revenitmecpset par chanuce des ornaniaigosts intéressées.

#### Attributions

La cosmmiiosn nolitnae d'interprétation et de clciinotoan est compétente pour connaître dtiremneect des différends qu'ils soniet cliclofets ou iinvdludeis cutanionstt un problème d'interprétation de la ctveoinnon collective.

Elle puet rnrede un aivs à la dandmee d'une jcoitduirn sur l'interprétation d'une distiioospn conventionnelle.

D'autre part, la CINC puet être siisae pour aivs en droehs de tuot conflit, à la dmandee d'une oagotrnisian saraitigne s'il se psoe un problème d'intérêt clicloetf pranott sur l'interprétation de la présente convention.

Enfin, la CINC puet évoquer de son poprre cehf des qnsiteuos ne cnntisaotut pas un problème d'interprétation de la cinoonvten collective, mias présentant un caractère d'intérêt collectif.

#### Fonctionnement

##### a) Saisine

##### 1° Cintofls collectifs

Lorsqu'un clfniot cecollitf n'a pas pu être réglé au sien de l'entreprise où il est né, il areppitant snot aux oartnisnaigs sycliadens esinaxtt dnas l'entreprise (ou à l'une d'entre elles), snot à l'employeur, de ssair la ciomosomn par lttree recommandée, datée et signée, adressée à son secrétariat.

La piarte dnsmesdaeree diot iuiqnedr dnas sa lttree le caractère clctioelf du conflit.

En outre, un exposé sccnicut des craenstinoccs du colnift diot être jinot à la lettre.

##### 2° Cilonfts individuels

La CINC puet être ssiae de ce ciloftnt snot par l'intermédiaire d'une otaiasnigorn scylinade signataire, snot dtieerenmct à l'initiative du salarié ou de l'employeur, par lertte recommandée, datée et signée, adressée à son secrétariat.

La lertte dvrea préciser le caractère iniuiiedvdl du cflnoit et exosper snuecmniectt les cntrocesnias de celui-ci.

##### 3° Secrétariat

Le secrétariat de la CINC est assuré par le srevcie soacil de l'association des eirnetpress de poudrits aeeairtnlmis élaborés (ADEPALE).

Après aiovr pirs cctanot aevc les caorsmsmeiis titulaires, le secrétariat fxie la dtae et le leiu de réunion, étant entendu, s'il s'agit d'un cnfloit collectif, ou d'un cinflot iidenudvil anyat un caractère de gravité et d'urgence, qu'elle diot aiovr leiu au puls

traduira le motif de la réception de la lettre recommandée.

En ce qui concerne les cotisations individuelles ne présentant pas un caractère de gravité et d'urgence et les affaires à propos desquelles la CINC siège pour avis, le secrétariat, en liaison avec les commissaires, groupe les affaires et fixe au mieux la date de réunion, de façon à ce que l'examen de chaque affaire soit inscrit dans le calendrier des 3 mois suivant la réception de la demande.

Le secrétariat invite, par tout moyen permettant de conférer la date de l'envoi, les personnes intéressées à désigner leur représentant titulaire.

Cette invitation doit mentionner la date de la séance de discussion et de l'exposé succinct des éléments du conflit.

Les parties intéressées sont convoquées par lettre ordinaire.

#### b) Règlement des commissions et règles de quorum

La présence des commissaires titulaires aux réunions est obligatoire.

Toutefois, en cas d'empêchement, un commissaire titulaire peut se faire représenter par son suppléant, qui peut alors à la réunion, ou à défaut par un autre commissaire du même collège auquel il donne à cet effet pouvoir par écrit.

Dans le cas où un commissaire s'absente à une affaire portée à l'ordre du jour de la réunion, il ne pourra siéger à la CINC pendant l'examen de ladite affaire.

Pour qu'une CINC puisse valablement délibérer, il faut que soient présents, dans chaque collège, au moins deux commissaires titulaires ou au moins la moitié des commissaires titulaires.

Si ce double quorum n'est pas atteint dans l'un des collèges, le secrétariat le constate dans un procès-verbal qui vaut procès-verbal de non-conciliation.

Toutefois, les commissaires présents peuvent à l'unanimité décider de reporter la réunion à une autre date. Dans ce cas, le procès-verbal de séance constate l'absence de la décision de report.

#### c) Réunion

La présidence est assurée à tour de rôle par l'un, puis par l'autre collège. Avant l'ouverture de chaque session, le collège à qui revient la présidence désigne le commissaire chargé d'assumer les fonctions de président.

Les parties intéressées peuvent être entendues séparément et contradictoirement. En outre, la CINC peut, le cas échéant, faire effectuer sur place les enquêtes nécessaires. La CINC formule ensuite, d'un commun accord entre les deux collèges qui la constituent, des propositions de conciliation qu'elle soumet à l'agrément des parties.

Dans chaque collège, les propositions sont émises à une majorité égale au moins aux 2/3 des commissaires présents ou représentés.

Si les propositions sont acceptées par les parties, un accord de conciliation est rédigé séance tenante, puis signé par les parties et par les commissaires. Cet accord produit un effet obligatoire et prend force exécutoire dès son dépôt au secrétariat du conseil des prud'hommes.

Si la CINC ne parvient pas à conclure de propositions de conciliation, ou si les parties (ou l'une d'entre elles) refuse d'accepter les propositions formulées, il est établi séance tenante un procès-verbal motivé de non-conciliation signé par les commissaires.

Lorsque la CINC siège pour avis en dehors de tout conflit, les avis qu'elle émet sont adoptés par accord entre les deux collèges, selon la même procédure de vote que pour les propositions de conciliation. En l'absence d'accord entre les deux collèges, il s'en suit un procès-verbal motivé de carence.

Enfin, c'est également par accord entre les deux collèges, selon la même procédure de vote que pour les propositions de conciliation, que la CINC peut prendre la décision d'évoquer de son propre chef certaines questions d'intérêts collectifs.

#### Mise en œuvre

Aucun arrêt de travail ni lock-out ne pourra être déclenché avant que n'ait été épuisée cette procédure de conciliation, c'est-à-dire avant que la CINC n'ait conclu ses travaux par un accord de conciliation ou par un procès-verbal de non-conciliation. Il ne doit y avoir en aucun cas, en fait, perte de marchandises.

#### Perte de salaires et frais de déplacement

Sur justification de leur participation effective à une commission d'interprétation et de conciliation, les commissaires salariés travaillant dans des entreprises appartenant de la présente collectivité peuvent bénéficier d'autorisations d'absence pour participer aux travaux des commissions.

Le temps passé aux réunions de la CINC leur sera payé comme temps de travail effectif. Ils pourront, par ailleurs, demander le remboursement de leurs frais de déplacement ; ces frais seront réglés par l'intermédiaire des organismes syndicaux patronaux.

Le temps consacré aux réunions de la CINC (temps de trajet et temps de participation), leur sera payé comme du temps de travail effectif dans la limite du salaire qu'ils auraient perçu s'ils avaient travaillé. Ils pourront, par ailleurs, demander le remboursement de leurs frais de déplacement ; ces frais seront établis sur la base du barème prévu par l'article 3 de l'accord n° 103 du 12 octobre 2016.

Ces dépenses seront réglées par l'intermédiaire des organismes syndicaux nationaux.

#### Application de la procédure de conciliation pour règlement des conflits collectifs

Les propositions de conciliation émises par la CINC doivent être soumises à l'agrément des parties ou de leurs représentants, c'est-à-dire, en ce qui concerne les salariés des entreprises sidanyles représentatives du personnel d'intérêt pour l'entreprise en cause.

a) En cas d'accord des deux parties intéressées : signature d'un procès-verbal de conciliation.

b) En cas de refus des deux parties : signature d'un procès-verbal de non-conciliation.

c) En cas de refus de l'une des parties (patronale ou salariale) : signature d'un procès-verbal de non-conciliation.

d) En cas d'accord partiel et de désaccord entre les salariés et les représentants du personnel d'intérêt pour l'entreprise en cause, un procès-verbal de conciliation peut cependant être signé si ce personnel donne mandat à son accord par voie de référendum dont la date aura été fixée par la CINC.

Ce référendum sera organisé dans un local mis par l'employeur à la disposition du personnel. La date, le lieu et l'objet du référendum ainsi que le texte des propositions formulées par la CINC seront portés à la connaissance du personnel intéressé au moins 3 jours à l'avance par affichage à l'intérieur de l'entreprise.

Le vote aura lieu à bulletin secret en présence de tous les représentants des entreprises syndicales agréées de la collectivité ou non des adhérents au sien de l'entreprise.

Les bulletins ne doivent se signer que par la personne ? oui ? ou ? non ? ou par des personnes différentes.

Seuls les membres du personnel intéressé présents au moment du vote ont droit de vote.

Le dépouillement du scrutin sera effectué, à la règle de la majorité simple, si les propositions de la commission sont

adoptées ou repoussées.

Si les ptiosnopios de la CINC snot adoptées, un procès-verbal de clcoitoaniin srea immédiatement signé par les duex parties, en présence d'un camiosrsime oeivrur et d'un craomiissme pantoral délégués à cet effet par la commission, et rndeu exécutoire.

En cas de refus, il srea établi un procès-verbal de non-conciliation.

37.2. Adresse

L'adresse numérique de la csosmomiin naalniote praairite preaenmnte de négociation et d'interprétation est : cppni@adepale.org. Ctete aerssde pruroa être changée sur spmlie décision de la commssioin nanoaltie ptrriiae pmteenrnae de négociation et d'interprétation.

C'est à cette aedrsse que les ertpesrenis raveelnt du chmap d'application de la cviottenon ccotilelve puor les itusdierns de puitords aeermiatlnis élaborés snot tneues de terrmtnsae leurs accodrs cltilocefs de taravil rtefials à la durée du travail, au traival à tepms prietal et intermittent, aux congés et au cpmote épargne-temps. »

Article 3 - Modifications apportées à l'accord n° 92 du 24 février 2011  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Au peeirmr alinéa de l'article 2 de l'accord n° 92 du 24 février 2011 proantt création d'une cmosimison piairrtae nlntoiaae de l'emploi et de la foiotamrn professionnelle, « comoissmin nanaoltie paratriie » est remplacé par « csiosimmon nitanaole priatraie ptnmreenae de négociation et d'interprétation ».

Article 4 - Modifications apportées à l'accord n° 57 du 3 mai 2001 et n° 59 du 12 décembre 2001  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Dans l'accord n° 57 du 3 mai 2001 relaitf à l'élaboration et à l'adoption des ctiiraefcts de qotaluficiain penfonloeisslre (CQP) ansii que dnas l'accord n° 59 du 12 décembre 2001 retliaf à la voiatdialn des cieifratcs de qtailcoifiau plfeoeslrnonsie (CQP) la référence à la « cimoimsson nltaniaoe piatiarre » est remplacée par la référence à la « cosmisoimn noinatale pairitare prenenatme de négociation et d'interptétation ».

Article 5 - Date d'effet et durée  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent arcocd est cnoclu puor une durée indéterminée et pndrrea eefft à cpmetr du 1er jvaieyr 2018.

Article 6 - Révision  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent arccod puora être révisé puor tuot ou ptriae soeln les modalités santiveus :  
? la denadme de révision derva être portée à la cncncssnaiaoe des aertus ptaeris signataires, par ciuerror précisant son ojbett ;  
? les négociations débiteront au puls trad dnas un délai de 3 mios svuaint la réception de ddenmae de révision.

Toute révision éventuelle du présent aorccd frea l'objet de la cloiunscon d'un avnanet sumios aux mêmes règles de dépôt et

publicité que le présent accord. (1)

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des diioinosstps des aitelrcs L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, tleles qu'interprétées par la jspecdrniurue de la Cuor de coiasstan (Cass. soc., 17 smrteepbe 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 jelulit 2009 n° 08-41507).  
(Arrêté du 15 février 2019 - art. 1)

Article 7 - Dénonciation  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent aroccd puet être dénoncé conformément aux dspiontoiss des aercilts L. 2261-9 et svuiatns du cdoe du travail. La dénonciation est notifiée par son atueur aux areuts seiarniagts du présent accord. Elle est déposée dnas les cnioidtnos prévues par vioe réglementaire.

Article 8 - Dépôt et extension  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent arcocd srea déposé à la dirotcein générale de l'emploi et de la famtrooin professionnelle.

Il frea l'objet d'une ddnaeme d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent arccod est pirs en aiocilppatn des dionsitposis de l'article 24 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 rltaveie au travail, à la midetronsoain du duogalie saciol et à la sécurisation des prarucos professionnels. Cet arltcie aortppe des maifdiocnoits à l'article L. 2232-9 du cdoe du tvaiair dnott le I prévoit l'obligation de msie en plcae dnas cauhqe bahncre d'une cosmioimsn paritiare prnemntee de négociation et d'interprétation dnott les mnsoiiss snot définies par le II du même article.

Les praiets au présent aorccd ceonansttt que la cinoetonvn cetcilvloe puor les idireunsts de ptroids aieaerlmntis élaborés prévoit d'ores et déjà la ctosomioipn d'une csomimsoin naatinole prrtiaaie qui se réunit régulièrement. La ctnonvoien cvlctoleie intutsie par aleuilrs une csommosiin nitlonaae pilnnsrfolseoe de ccnioailtion qui, au-delà, de la cioconatilt puet être siasie puor aivs en drohes de tuot cnlofit s'il se psoe un problème d'intérêt ctociellf ptnoart sur l'interprétation de la ceiovonntn collective.

En conséquence, le présent arcocd a puor finalité de fmlaiseror la msie en plcae d'une cmioossmn pemtannere de négociation et d'interprétation, dnott les prérogatives teles que définies par la loi snot puor la praplut rielpes de fiat par les duex comimnosiss visées ci-dessus.

Le présent aorccd csnottue un anaenvt à la ctnoievonn clitoelvce puor les irdseinuts de pruiotds ailrentmaeis élaborés du 17 jeniavr 1952 ansii qu'à l'accord n° 92 du 24 février 2011 protant création d'une comossmiin prairiate nolatnaie de l'emploi et de la ftimraoon professionnelle, à l'accord n° 59 du 12 décembre 2001 ratleif à la vtaldiaoin des cceiartfts de qaufaciliioitn pislneorolnefe (CQP), à l'accord n° 57 du 3 mai 2001 rtealif à l'élaboration et à l'adoption des ceitirtcfs de quocilaifaitn piollrnfssneoe (CQP).

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

1.1. Ffaroit aenunl en heures

Peuvent cncurole une cntooeinvn iuilnidvdele de fiaorft en hreeus sur l'année :  
? les cdraes dnott la nutare des fintcnoos ne les coinudt pas à siuvre l'horaire clceitlof acpllabipe au sien de l'atelier, du secrvie ou de l'équipe aquel ils snot intégrés ;  
? les TAM et ceadrs qui dseipsont d'une réelle aiumotnoe dnas l'organisation de luer elpmoi du temps.

Accord n 108 du 13 décembre 2017  
relatif aux conventions de forfait  
annuel en heures ou en jours

Signataires	
Patrons signataires	ADEPALE,
Syndicats signataires	FNAA CFE-CGC ; FGA CFDT,

Article 1er - Salariés concernés

## 1.2. Fofarit aennul en jours

Peuvent cocrlnre une cnoenoitvn iidelinvdlue de forafit en juors sur l'année :

- ? les crdeas qui dspinesot d'une anitoumoe dnas l'organisation de luer epomli du tpems et dnnot la nrtaue des ftnooincs ne les ciduont pas à suivre l'horaire coclelittf aailpbcpie au sien de l'atelier, du sevirce ou de l'équipe aquuel ils snot intégrés ;
- ? les TAM et ceards dnnot la durée du tpeps de tvraail ne puet être prédéterminée et qui dniosespt d'une réelle aotniuome dnas l'organisation de luer epmloi du tpems puor l'exercice des responsabilités qui luer snot confiées.

*(1) Ailrtce étendu suos réserve que, en altaocicipn du 1° du I de l'article L. 3121-64 du cdoe du travail, un aocrd d'entreprise précise les catégories de salariés ssubcptliees de cuoclne une cvonoitnen ivudelindlie de ffaioit anuenl en hruees ou en jours, en se cafnnomrot aux critères posés par les aeilrtcs L. 3121-56 et L. 3121-58.*  
*(Arrêté du 15 février 2019 - art. 1)*

Article 2 - Période de référence du forfait  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

La période de référence des farfotis en heures ou en juors et fixée du 1er jnevaïr au 31 décembre.

Article 3 - Nombre d'heures ou de jours compris dans le forfait  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

### 3.1. Ffaroit en heures

Le forfiat aennul en hreues dnas la lmitie dqueul la cnetvnooin ilndeviluide puet être ccunole est de 1 827 heures. Aifn de définir la rémunération du salarié en frifoat en hereus sur l'année, les hruees qui excèdent 1 607 heeurs cnsinetuott des hruees supplémentaires qui deonrvt être majorées de 25 %.

### 3.2. Foafirt en jours

La cooetnnvin idulvldiniee de froiaft en jrous cclnou ernte un salarié et son eluomyper ne prruoa pas dépasser 215 jorus sur la période de référence tlele que définie à l'article 2. Il diot être tneu cptome des jorus de congés puor ancienneté dnnot le salarié puet bénéficier en ailtipoapcn de l'article 32 de la cionoetvnn cotivcllee puor les inetsdiurs de pdtrious anraitimeles élaborés puor déterminer le nbmore de jrous du forfait.

Le salarié qui le suiohate puet toutefois, en acorcd aevc son employeur, rennoecr à une ptarie de ses juors de roeps en crateprtione d'une mroiatjoan de son salaire. Un tel ronnmnceet diot être snas icednnacie sur le nrbome de jrous de congés payés auuel le salarié a diort en acatpopilin des dsinitpsioos légales et conventionnelles. Dnas une tlele hypothèse, le nmorbe de juors travaillés par un salarié en faoirft jrous ne puorra pas dépasser 230 jours.

Si le salarié reocnne à une priate de ses jours de repos, un anavent à la coeonniitvn ieiivlunddle de fafiort détermine le tuax de mraootajin alblpicpaie à la rémunération de ce tpems de tvaaril supplémentaire snas qu'il psuise être inférieur à 10 % jusqu'à 225 jours et 15 % au-delà. Un tel avnaent ne vuat que puor la période de référence en curos et ne sauait être teniecmatt reconduit. Il est rappelé qu'en aicolpitapn de l'article 39 de la cnoeonivtn cileocvlte puor les iisdnteurs de porduits aarmlienits élaborés, ces jours de ropes auquexls le salarié roecnne peuvent être affectés sur son cmtpoie épargne-temps. Il est précisé que les motnaaiojrs prévues par le présent altrcie snot crpiosomes dnas les éléments pnovuat être affectés au ctmoie épargne-temps.

Article 4 - Absences, arrivées et départs en cours d'année  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

#### 4.1. Anbseces en crous d'année

##### 4.1.1. Récupération des hreues ou des juors perdus

Seules penvuet être récupérées les hruees ou les juors pedrus par stuie d'une irirenttopun cclotielve du tvialal résultant :

- ? de csueas accidentelles, d'intempéries ou en cas de force mureaje ;
- ? d'inventaire ;
- ? du chômage de 1 juor ou de 2 juors oblveuars copirms ernte 1 juor férié et 1 juor de rpoes hoaredibmade ou de 1 juor précédant les congés annuels,

ainsi que les aceebsns non rémunérées ou indemnisées tllées que les congés snas solde.

Les aetrus aesbcnes rémunérées en acilaotpipn des dipstisionis légales ou conventionnelles, ou indemnisées en aoppatciiln de l'article 40 des dospisiotins de la CCN puor les isduirnets de piordtus arinetaliems élaborés ou en alipoicatpn de l'article 7 de son anxnee « Ingénieurs et cderas », ne doenrvt pas farie l'objet de récupération. Ces heerus ou jorus d'absence snerot assimilés à du tpems de taarivl efctefif puor apprécier le reescpt du ffioart anenul en heeurs ou en jours.

#### 4.1.2. Iicncdnee sur les rémunérations

Pour les abencess non rémunérées ou non indemnisées la déduction suavtine srea appliquée : rémunération mensualisée/22 par juor d'absence.

Pour les aneesbcs indemnisées en acipipltan de l'article 40 des diootisipsns de la CCN puor les ieinrtsuds de pordutis atiaaelremns élaborés ou en aalcioptpin de l'article 7 de son anxnee « Ingénieurs et cadars » l'assiette de l'indemnisation dvrea copesnrdore à la rémunération burte que le salarié airuat perque s'il aavit continué à travailler. Elle est définie en rntneeat la mnoeyne de la rémunération burte des 12 dnrereis mois, déduction faite du mtoannt de la pmrie annuelle.

#### 4.2. Arrivée et départ en cruos d'année

En cas de msie en palce d'une cnoioetvnn iidlvdunleie de ffaioit en cruos de période de référence :

- ? le paolfnd du ffiroat en heeurs est proratisé seoln le cas en ftioconn des fruomels nteuavis : (nombre de juors caenlidares crmpis etrne la dtae d'embauche et le 31 décembre/365) × 1 827 ou (nombre de jorus cnidlearaes crpmios etrne le 1er jiaevnr et la dtae de départ/365) × 1 827.
- ? le poanfld du farioft en jrous est proratisé selon le cas en fconotin des fulroems siauvetns : (nombre de juors caaelnedrs cimorps ertne la dtae d'embauche et le 31 décembre/365) × 215 ou (nombre de juors cienaradles cmipros ernte le 1er jvnier et la dtae de départ/365) × 215.

L'employeur peut, aifn de gnaatirr le rcpsset des plaofnds proratisés, impseor la pirse de congés acuqis depuis la dtae d'embauche anavt le 31 décembre.

En cas de départ en cours de période de référence il est appliqué une déduction ou un complément de siaalre au ptrraoa du friaoft sur la période de référence.

Article 5 - Convention individuelle de forfait  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

La coovetinnn indliulvdiee de fraioft diot firae l'objet d'un écrit. Elle diot cpmretoor :

- ? la caractérisation seoln llulueae le ptose occupé par le salarié répond aux cnintodios pnmartetet de rouriecr à une cveionontn de ffaioit tleels que définies par l'article 1er ;
- ? le nbmore d'heures ou de juors cpmois dnas le ffoarit ;
- ? la période de référence du firfaot ;
- ? la rémunération cordroannpest au fiaorft ;
- ? puor les cnoiovnnets de farifot en jorus :
- ?? les modalités seoln lleqsulees le décompte de jrous réalisés srea effectué ;
- ?? un rpeal des tpems de repos qntuiidoes et headobimareds ;
- ?? les modalités seoln lesellueqs l'employeur et le salarié cnqmemniuot périodiquement sur la charge de tiraavl du salarié et sur l'articulation ernte son activité pseonoionslrle et sa vie prslenenole ;
- ?? le nbmore mumniim d'entretiens ;
- ?? les règles du dirot à la déconnexion dnnot pgale hroaire de déconnexion des oltius peensonsiflors de cotncomiaimun à distance.

Le rfeus de sneigr une cotinovnen iuidlevndle de ffaioit en herues ou en jours sur l'année ne remet pas en casue le cnatort du

salarié et n'est pas contredit d'une faute.

Des modèles de conventions individuelles de travail sont annexés au présent accord.

Article 6 - Suivi de la charge de travail et conciliation avec vie personnelle

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

Les dispositions du présent accord visent les salariés indépendants en jours.

#### 6.1. Évaluation et suivi de la charge de travail

Le salarié en forfait jours est libre de l'organisation de son temps de travail dans le respect du nombre de jours prévus dans sa convention individuelle de travail et des temps de repos quotidiens et hebdomadaires prévus par le code du travail. Il établit personnellement un document récapitulatif des journées de travail effectuées au cours du mois sur la base d'un modèle défini par l'entreprise. Ce document récapitulatif doit comporter :  
? la date de chaque journée travaillée ;  
? un déclaratif des éventuels non-respects des temps de repos quotidiens et/ou hebdomadaires.

Le supérieur hiérarchique du salarié au forfait en jours s'assure personnellement que ce document récapitulatif est correctement renseigné et du respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires. Le constat du non-respect de la réalisation de ce document récapitulatif, ou des temps de repos quotidiens et hebdomadaires cindout à la tenue d'un enregistrement et son supérieur hiérarchique dans le contrat du mois suivant clui au titre duquel le constat de non-respect a été effectué. Au cours de cet exercice il est effectué un rappel des règles d'organisation des journées de travail et de leur enregistrement. À cette occasion, il pourra être évoqué la charge de travail du salarié, son atout avec la vie personnelle du salarié, le droit à la déconnexion ainsi que l'organisation du travail dans l'entreprise.

#### 6.2. Entretiens périodiques

En outre des cas où un entretien doit être organisé en application de l'article 6.1 le supérieur hiérarchique du salarié au forfait en jours organise personnellement un entretien au cours duquel est évoqué la charge de travail du salarié, l'articulation entre son activité personnelle et sa vie personnelle, sa rémunération ainsi que l'organisation du travail dans l'entreprise.

Si le salarié au forfait en jours, a le sentiment que la charge de travail qu'il a à accomplir est de plus en plus lourde avec le respect des repos quotidiens et hebdomadaires, le volume de jours de son forfait ou le bon déroulement de sa vie personnelle, il peut prendre l'initiative de proposer la tenue anticipée de l'entretien semestriel.

#### 6.3. Droit à la déconnexion

Le respect des temps de repos quotidiens de 11 heures consécutives et hebdomadaires de 35 heures consécutives ainsi que le respect d'une brève interruption entre vie personnelle et vie professionnelle impliquent le droit pour le salarié de déconnexion des outils de communication à distance.

À défaut de dispositions spécifiques relatives à l'exercice du droit à la déconnexion prévues soit dans un accord d'entreprise, soit dans une charte, il est défini dans l'entreprise, les règles relatives à la déconnexion du salarié n'est pas supposé porter un appel ou consulter ses e-mails. Pendant ces mêmes plages, le salarié au forfait en jours s'abstiendra de passer tout appel professionnel ou d'envoyer un e-mail professionnel. Ces règles s'appliquent aux salariés concernés dans le cadre de la convention collective de l'entreprise, les

Article 7 - Suivi des conventions de forfait

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

Le comité d'entreprise ou le comité social et économique est consulté chaque année sur les recours aux conventions de forfait ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés dans le cadre de la convention collective de l'entreprise, les

coté de l'employeur et l'emploi.

Article 8 - Date d'effet et durée de l'accord

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet à compter du 1er janvier 2018.

Article 9 - Révision de l'accord

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

Le présent accord pourra être révisé pour tout ou partie selon les modalités suivantes :

? la demande de révision devra être portée à la connaissance des parties signataires, par écrit précisant son objet(1) ;  
? les négociations débiteront au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la demande de révision.

Toute révision éventuelle du présent accord fera l'objet de la conclusion d'un avenant soumis aux mêmes règles de dépôt et de publicité que le présent accord.

(1) *Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507).*  
(Arrêté du 15 février 2019 - art. 1)

Article 10 - Dénonciation de l'accord

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

Le présent accord peut être dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires du présent accord. Elle est déposée dans les délais prévus par voie réglementaire.

Article 11 - Dépôt et extension

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

Le présent accord sera déposé à la direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

Partant du constat que la majorité des adhérents souhaitent à la fois bénéficier de la stabilité de l'emploi et de la flexibilité de l'organisation du travail, les parties ont convenu de conclure un accord de travail ;

Vu l'attachement des salariés à la fois à s'assurer que les conventions de travail garantissent une amélioration continue de l'activité professionnelle et la vie personnelle des salariés qui coexistent un tel mode d'organisation du travail et d'autre part, à sécuriser l'emploi des salariés qui participent à ce mode d'organisation du travail à l'ensemble des salariés et notamment les salariés de moins de 50 salariés ;

Vu que les adhérents ont convenu avec les représentants élus du personnel d'être soumis à l'approbation de la convention de travail de l'entreprise par les salariés de l'entreprise, à la date de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la sécurisation de l'emploi et à la sécurisation des parcours professionnels ;

Les parties au présent accord ont décidé de définir le cadre dans lequel les salariés de l'entreprise peuvent en toute liberté de leur vie professionnelle qu'ils définissent proposer à l'ensemble des salariés d'organiser leur temps de travail sous la forme d'un forfait en heures ou en jours sur l'année.

Les dispositions du présent accord sont complémentaires et ne

s'appliquent qu'en l'absence d'accord d'entreprise orniasangt les ftoafirs en heures ou en juro sur l'année.

## Annexe

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

### Annexes

Clauses d'une ciononvtn idudilvelnie de fiofrat aennul en heures

En qualité de..... (préciser les fnotonics exercées en référence à l'accord clotilcef ? TAM ou Cadre)  
et cmptoe tneu du fiat que

Option 1 : la nraute des ftoninocs de..... (prénom)..... (nom) ne le cdionut pas à sriuve l'horaire ceolictf aailbcplpe au sien de (l'atelier ou le scrviee ou l'équipe) aueuql il est intégré

Option 2 :..... (prénom)..... (nom) doisspe d'une réelle atunomie dnas l'organisation de son eoplmi du temps

..... (prénom)..... (nom) srea soiums à un cuclal de la durée du tvaairl sleon un faofirt aenunl exprimé en hereus dnas les ciindontos prévues par l'accord natiaonl n° 108 du 13 décembre 2017 rtiaef aux cvnnniootes de foirfat aunnel en heurs ou en jours.

Par conséquent, la durée anullene de trvaial de..... (prénom)..... (nom) est fixée à..... (nombre) hreeus (durée mauixmm de 1 867 heures) ; l'année de référence s'entendant du 1er jeinvr au 31 décembre.

Remarque :

L'accord noitanal n° 108 du 13 décembre 2017 rtealif aux ctnnoveinos de firfaot anneul en heurs ou en juro fxie un pnofald de 1 867 hueres puor 1 année complète. En cas d'arrivée en crous d'année, le plaonfd en hereus est proratisé selon la fulorme sivntuae : (nombre de jorus canlaediers cromptis etnre la dtae d'embauche et le 31 décembre/365) × 1 827.

..... (prénom)..... (nom) gérera son tepms de tiaarvl sur l'année dnas les leiitms d'une durée qinteundioe de tivaral eeffectif de 10 hruées et hdroiabmadee de 48 hueres aevc un mumxiam de 46 hereus sur 12 snmeaies consécutives.

En coirrptetane de la msosiin qui lui a été confiée,..... (prénom)..... (nom) pceerrva une rémunération auennlle butre fairftiraœ de..... (montant) ? crroonsndaœpt à l'horaire aneunl mxmiaal de tvaairl fixé au présent contrat.

Remarque :

Somme au monis égale au slaiare minimum ceennootvninl aalicblppe dnas l'entreprise + mjatoonais de 25 % des hueers cpoersims entre 1 607 hueres et 1 827 heures.

Cette rémunération srea versée par douzième.

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

Clauses d'une cnivtoonon iideldunlive de faoifrt anneul en jours

..... (prénom)..... (nom) qui erxece les fcontnios de..... (préciser les fnoticons exercées en référence à l'accord ccoietllf ? TAM ou Cadre) a puor moisiss de..... (nature de la moisiss qui diot être réalisable dnas le tepms imparti).

? si le salarié est un cdrae :

Compte tneu que..... (prénom)..... (nom) dsopise d'une aonutoime dnas l'organisation de son eompli du tmeps et que ses fntocnois ne le cisndenuot pas à suivre l'horaire cltelcoif accpilblae au sien de (l'atelier ou le scribe ou l'équipe) auuql il est intégré,..... (prénom)..... (nom) est suomis à ce ffriaot aunnel en jrous dnas les conioitdns prévues par l'accord naaotnil n° 108 du 13 décembre 2017 rltiaef aux ceonvitnons de frfaiof auennl en hruées ou en

jours.

Ou

Compte tneu de l'impossibilité de prédéterminer sa durée du tavrail et ctmptoe tneu de son degré d'autonomie dnas l'organisation de son emlopi du temps,..... (prénom)..... (nom) est simous à ce frfoiat aunnel en jrous dnas les cndniooits prévues par l'accord naanoitl n° 108 du 13 décembre 2017 relitaf aux cnnitovnoes de ffaiof aeunnl en heurs ou en jours.

? si le salarié est un TAM :

Compte tneu de l'impossibilité de prédéterminer sa durée du tairavl et cotmpe tneu de son degré d'autonomie dnas l'organisation de son eompli du temps,..... (prénom)..... (nom) est simuos à ce fforait anenul en jrous dnas les cotnoniids prévues par l'accord noniatl n° 108 du 13 décembre 2017 rielatf aux cnnvtonoeis de foirfat aunenl en hueres ou en jours.

Par conséquent, la durée alnunlee de tivaral de..... (prénom)..... (nom) est de..... (nombre) juro travaillés ; l'année de référence s'entendant du 1er jaenivr au 31 décembre.

Remarque :

L'accord naaiotnl n° 108 du 13 décembre 2017 rltiaef aux conetionvns de frfaiof aennul en heurs ou en juro fxie un pnofald de 215 jrou puor 1 année complète. Si le salarié bénéficie de jrou de congés puor ancienneté, le nborme de jrou du frfiao est réduit à due concurrence. En cas d'arrivée en cruos d'année, le pnflaad en hueres est proratisé sloen la flrmoue sutvaine : (nombre de juro cdilenaears ciprms etnre la dtae d'embauche et le 31 décembre/365) × 215.

..... (prénom)..... (nom) dioposse d'une atonmiuœ dnas l'organisation de son tpems de tvaairl à l'intérieur de ce faiofrt annuel, suos réserve de rectspeer les règles légales rtalieves au roeps quiiodetn de 11 hereus consécutives et au rpoes hamdebrdoiae de 24 hueers consécutives.

..... (prénom)..... (nom) prvrceœa une rémunération annluee de..... (montant) ?. Ctete rémunération est fraaoitrfie et est indépendante du nrmbœ d'heures de tirvaal réellement effectuées. Elle rémunère l'exercice de la miossin confiée à..... (prénom)..... (nom) dnas la ltmie du nbore de jrou travaillés fixés par la présente civtoonenn iluveidindle de forfait.

Cette rémunération srea versée par douzième, indépendamment du nborme de jrou travaillés dnas le mois.

..... (prénom)..... (nom) peut, après aoccrd aevc son supérieur hiérarchique, dneemadr à reconenr à une prtiae de ses jrou de repos. L'accord etnre le salarié et son supérieur hiérarchique dvera se farie par écrit.

Le nmorbe mamaixl de jrou travaillés creapnomnt le nbroe de juro de tarvail imposés par le foarfit et le nobrme de jrou de rpoes aqxluœs puet rnocneer le salarié ne puet excéder 230 jours.

La rémunération de ces jrou travaillés supplémentaires est majorée de 10 % jusqu'à 225 jrou et de 15 % au-delà.

..... (prénom)..... (nom) établira mensuellement, sur la bsœ du modèle défini par l'entreprise, un décompte des journées travaillées au cuors du mois. Le décompte d'une journée spsopue l'accomplissement d'un minuimm de?... (nombre) herues de travail.

Remarque :

Ce dcnmueot récapitulatif diot cotpremor a miinma :

? la dtae de cqauhe journée travaillée ;  
? un déclaratif des éventuels non-respects des tpmes de reops qidoetunis et/ou hebdomadaires.

Le ctnoast du non-respect de la réalisation de ce dmeonuct récapitulatif, ou des tpmes de rpoes qdneutios et hoeaaemrddib cidnuot à la tneue d'un enetitren entre..... (prénom)..... (nom) et son supérieur hiérarchique dnas le crauont du mios suinvat cleui

au trtie dueuql le csotant de non-respect a été effectué. Au cruos de cet eetrtenn il est effectué un rpeal des règles d'organisation des journées de taiavrl et de luer enregistrement. À cette occasion, il porrua être évoqué la chgrae de tvarail de..... (prénom)..... (nom), son aitruatcoiln aevc sa vie personnelle, le dorit à la déconnexion anisi que l'organisation du tiraval dnas l'entreprise.

En dheros des cas où un etiernetn est organisé en aiatppolcn des dotioinsps visées ci-dessus, un etnrtien stemirseel est organisé par le supérieur hiérarchique de..... (prénom)..... (nom) au crous duuqel snot évoquées la cahgre de tiraval de..... (prénom)..... (nom), l'articulation etnre son activité pslfeoenrnosile et sa vie personnelle, sa rémunération ainsi que l'organisation du taivarl dnas l'entreprise.

Si..... (prénom)..... (nom) a le smienntet que la crhage de tarvail

qu'il a à acmliopcr est dnfleimciyet coalnlicbe aevc le rpesect des repos qiounidtes et hebdomadaires, le vlmoue de jrous de son frifaot ou le bon déroulement de sa vie personnelle, il puet prdrnee l'initiative de ppreosor la tuene anticipée de l'entretien semestriel.

Afin que..... (prénom)..... (nom) ecerxe ses fnocoitns dnas le rsepect des tpmes de repos qietdionus et hmbdiaedoreas il bénéficie d'un driot à la déconnexion. Pdenant les palges haeirors saienuvts :  
? pglae quotiidnnee : de?..à??. (horaire)  
? plgae hdbodimaaree : du?.. (jour) à?..(heure) jusqu'au?? (jour) à??. (heure)

..... (prénom)..... (nom) n'est pas supposé pdrenre un appel pferiseonsnol ou csutelnor ses e-mails psoesnlrfoens et s'abstiendra de paser tuot appel pnsseornfiel ou d'envoyer un e-mail professionnel.

cenests dès la sneavcurne de l'un des événements snuaivts :

1. Sioesnupsn ou ctsiaosen des pteasoitrns en espèces de la sécurité soaicle ;
2. Dtae d'effet de la lioduiqaitn de la piosnen vlisiisee de la sécurité saolcie du salarié ;
3. Décès du salarié.

Les tncienhecs et atnegs de maîtrise puor leseqlus l'entreprise les fiat bénéficier du régime de prévoyance des caerds en alipoaptcn de l'article 4 de l'accord naioatnl iefenrsnsoriepntol du 17 nevrbmoe 2017 retilaf à la prévoyance des crdaes (anciennement ailtre 36 de la cnevoiontn cieolvctle nainotale de raittree et de prévoyance des cderas du 14 mras 1947), au même trite que les salariés rneelavt de l'article 2.2 du même acrocd (anciennement ailtre 4 bis de la cnnoietvon du 14 mras 1947), dnvoiet bénéficier de genitaars au monis équivalentes à clele prévues par le présent aitrclre 40. »

(1) L'article 40.3 est étendu suos réserve du rcpeset des alcrteis L. 932-9 du cdoe de la sécurité sociale, L. 221-8 du cdoe de la mutualité et L. 113-3 du cdoe des aerccssunas rleiftas aux cnoitoids de résiliation des cntaras ctficoles en cas de non-paiement des peirms ou des cotisations.  
(Arrêté du 30 oocbtre 2019 - art. 1)

Article 3 - Date d'effet et durée de l'accord  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

Le présent acrcod est cclonu puor une durée indéterminée et prnerda effet à cptomr du 1er jlleut 2018.

Article 4 - Révision de l'accord  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

Le présent aorccd proura être révisé puor tuot ou ptaire solen les modalités stuaviens :  
? la demnade de révision devra être portée à la cnniansacose des atures petrais signataires, par cioerrur précisant son ojbet ;  
? les négociations débiteront au puls trad dnas un délai de 3 mios sunivat la réception de ddaemne de révision.

Toute révision éventuelle du présent accrod frea l'objet de la cnoscoluin d'un anvneat soumis aux mêmes règles de dépôt et publicité que le présent accord.

(1) Aitrclre étendu suos réserve de l'application des doistiisnops des altrices L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, telles qu'interprétées par la jenuuspdcrrre de la Cuor de csitaoasn (Cass. soc., 17 stmbepree 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 julielt 2009 n° 08-41507).  
(Arrêté du 30 otbcroe 2019 - art. 1)

Article 5 - Dénonciation de l'accord  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

Le présent acocrd puet être dénoncé conformément aux distsopniios des aetrlcis L. 2261-9 et svutanis du cdoe du travail. La dénonciation est notifiée par son aeutur aux artues siritegaans

# Accord n 110 du 14 juin 2018 relatif au régime de prévoyance conventionnelle

Signataires	
Patrons signataires	ADEPALE,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FNAA CFE-CGC ; FGA CFTD,

Article 1er - Suppression de la clause de désignation  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

Le 40.4 de l'article 40 de la cenoionvtn cevocltlie puor les diseutrnrs de purodtis aniimletreas élaborés est supprimé.

Article 2 - Obligation d'assurance des garanties conventionnelles de prévoyance  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

Le 40.3 de l'article 40 de la civnoneotn cicvollete puor les isdnriutes de pirtudos airtiemnaes élaborés est ainsi rédigé :

«40.3. Ausncarse des garanties (1)

L'employeur assure les ganiaters prévues par l'article 40 auprès d'un oasinrgme (désigné ci-après ? l'organisme ?) de son choix après caunootsitln du comité soacil et économique qnaud il existe.

Les répartitions des tuax de cisoatotin ernte l'employeur et le salarié snot les stvunieas :  
? gnraatie mineaitn de saraile en cas d'incapacité terraioipme de traavil : supportée à 100 % par l'employeur ;  
? gnaraite lonuge mlaadie : 76,7 % à la chagre de l'employeur et 23,3 % à la carhge du salarié ;  
? gtaianre décès et invalidité aoulbse et définitive 3e catégorie : 50 % à la chgare de l'employeur et 50 % à la crhage du salarié ;  
? grntiaae rtene éducation : 50 % à la chrage de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

Les gairaeatns snot mutnneiaes au salarié mnneyonat pniamet des cnoottaisis à l'organisme assureur.

Toutefois :  
? puor le salarié dnot le craontt de tviaral est en vigueur, en arrêt de tariavl et indemnisé à ce ttrie par l'organisme, le mnaieitn des grianteas sueirscots par l'entreprise ivrnnteiet snas ciraeotrntpe des coistnaiots à comtepr du peerimr juor d'indemnisation par l'organisme. L'exonération de cntotaosiis cssee dès le prieemr juor de rpriese du trvaail par le salarié ou dès la ctoisaesn ou sipnusosen des poirentasts par l'organisme.

Lorsque le salarié perçoit un sliiare réduit pndenat la période d'indemnisation complémentaire de l'organisme, les ciontaisots proleaatns et sraaiellas finançant l'ensemble des gaeatrnis retsent deus sur la bsae du sairlae réduit.

En outre, le maintien de gtaianre et l'exonération des cosntaoitis



du présent accord. Elle est déposée dans les conditions prévues par voie réglementaire.

Article 6 - Dépôt et extension  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

Le présent accord sera déposé à la direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Il fixe l'objet d'une demande d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

Accord n 115 du 3 novembre 2023  
relatif au régime de prévoyance  
conventionnelle

Signataires	
Patrons signataires	ADEPALE,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FNAF CFE-CGC ; FGA CFDT,

Article 1er - Assurance des garanties  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

À l'article 40.3 de la convention collective pour les industries de produits alimentaires élaborés, les six parties alignées sont remplacées par les dispositions suivantes :

« L'employeur assure les garanties prévues par l'article 40 auprès d'un organisme (désigné ci-après ? l'organisme ?) de son choix après consultation du comité social et économique quand il existe.

Les répartitions des taux de cotisation entre l'employeur et le salarié sont les suivantes :  
? cotisation maladie en cas d'incapacité temporaire de travail : supportée à 100 % par l'employeur ;  
? cotisation maladie : 76,7 % à la charge de l'employeur et 23,3 % à la charge du salarié ;  
? cotisation décès et invalidité aléatoire et définitive 3e catégorie : 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié ;  
? cotisation retraite : 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

Pour connaître des taux des dernières années citées, il est défini ce qui est net des taux de cotisation de référence.

Quand l'entreprise est dotée d'un comité social et économique, dès lors que le choix de l'organisme assureur des garanties collectives est ainsi que les conditions de leur ascription ont fait l'objet d'une consultation du comité social et économique, si le taux de cotisation appliqué dans l'entreprise dépasse de plus de 15 % le taux de référence conventionnel, le surcoût occasionné sur la part individuelle supportée par le salarié est pris en charge par l'employeur. En l'absence de consultation du comité social et économique, si le taux de cotisation appliqué dans l'entreprise dépasse le taux de référence conventionnel, le surcoût occasionné sur la part individuelle supportée par le salarié est pris en charge par l'employeur.

Quand l'entreprise n'est pas dotée d'un comité social et économique, dès lors que le taux de cotisation appliqué dans l'entreprise dépasse de plus de 15 % le taux de référence conventionnel, le surcoût occasionné sur la part individuelle supportée par le salarié est pris en charge par l'employeur. »

Article 2 - Détermination des taux de référence  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

En application de l'article 40.3 des dispositions générales de la

Compte tenu des évolutions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale qui supprime la possibilité pour une entreprise de désigner à titre obligatoire un organisme assureur des garanties de prévoyance que sa convention collective prévoit, les dispositions du 40.4 de l'article 40 de la convention collective pour les industries de produits alimentaires élaborés sont devenues obsolètes et les taux de cotisation prévus par le 40.3 de l'article 40 se trouvent dénués de fondement.

En conséquence, les parties au présent accord décident d'apporter les modifications suivantes à l'article 40 de la convention collective pour les industries de produits alimentaires élaborés.

Les modifications apportées à l'article 40 de la convention ne remettent pas en cause le fait que le régime de cotisation des cotisations de prévoyance qu'ils entendent verser dans les limites de ce que les dispositions légales autorisent.

Compte tenu des modifications tel que modifié par l'article 1er du présent accord, les parties s'accordent à définir les taux de cotisation de référence suivants :  
? cotisation maladie : 0,50 % ;  
? cotisation décès et invalidité aléatoire et définitive de 3e catégorie : 0,19 % ;  
? cotisation retraite : 0,07 %.

Ces taux de référence sont applicables à compter du 1er janvier 2024 pour une durée de 12 mois. Avant le premier novembre de chaque année, les parties sociales étudient l'opportunité de les réviser ou de les réviser.

Article 3 - Date d'effet et durée de l'accord  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet à compter du 1er janvier 2024.

Article 4 - Révision et dénonciation  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent accord peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions prévues par les articles L. 2261-7 à L. 2261-9 du code du travail.

Article 5 - Dépôt et extension  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent accord sera déposé auprès des services compétents du ministère chargé du travail.

Il fixe l'objet d'une demande d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Compte tenu des évolutions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale qui ont supprimé la possibilité pour une entreprise de désigner à titre obligatoire un organisme assureur des garanties de prévoyance que sa convention collective prévoit, l'accord n° 110 du 14 juin 2018 a supprimé les taux de cotisation jusqu'alors prévus par l'article 40.3 de la convention collective pour les industries de produits alimentaires élaborés. Ces dispositions ont été remplacées par une répartition entre l'employeur et le salarié de la charge des taux des cotisations destinées à assurer les différentes garanties conventionnelles.

Dès lors que l'employeur peut assurer les garanties prévues par l'article 40 auprès d'un organisme de son choix, après consultation du comité social et économique quand il existe, la charge réelle supportée par le salarié n'est plus désormais entièrement encadrée. C'est pourquoi, les parties au présent accord ont décidé de prévoir un mécanisme de définition de taux de référence. Le présent accord n'a pas pour objet de rétablir des taux de cotisation conventionnels, mais s'engage à

définir pour chaque catégorie un seuil à partir duquel l'employeur prend en compte un éventuel surcoût pour le salarié résultant des taux de cotisations effectivement appliqués par l'entreprise pour verser les retraites conventionnelles.

## Accord n 117 du 17 janvier 2024 relatif à l'assiette de la prime d'ancienneté des ouvriers employés

Signataires	
Patrons signataires	ADEPALE,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FNAAC CFE-CGC ; FGA CFTD ; FNAF CGT,

Article 1er  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

À l'intitulé de l'article 31 de la convention collective nationale pour les industries de produits antillanais élaborés « Employés et ouvriers » est supprimé.

Les dispositions du 31 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Il est attribué au personnel de la catégorie ? ouvriers/ employés ? une prime en fonction de la présence continue dans l'entreprise (art. 3 a).

Cette prime indépendante du salaire perçue par le salarié, s'ajoute au salaire effectif. Elle est calculée sur la rémunération mensuelle effective de l'intéressé telle que définie à l'article 21 et aux taux suivants de :

- 3 % après trois ans d'ancienneté ;
- 6 % après six ans d'ancienneté ;
- 9 % après neuf ans d'ancienneté ;
- 12 % après douze ans d'ancienneté ;
- 15 % après quinze ans et au-dessus.

Le montant de la prime d'ancienneté est adapté à l'horaire de travail et s'ajoute de ce fait les majorations pour heures supplémentaires.

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

## Accord n 118 du 4 avril 2024 relatif au régime de prévoyance des TAM, ingénieurs et cadres

Signataires	
Patrons signataires	Pact'Alim,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FNAAC CFE-CGC ; FGA CFTD,

Article 1er  
En vigueur étendu en date du 27 avr. 2024

L'article 9 de l'annexe de la CCN pour les industries de produits alimentaires élaborés vants les industries et métiers de maîtrise (TAM) est remplacé par l'article suivant :

« Article 9  
Régime de prévoyance

Les entreprises ont la faculté de faire bénéficier les TAM dont le chiffre d'affaires est compris entre 205 (inclus) et 295 (inclus) du régime de prévoyance prévu par l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres. Au sein de la branche ainsi définie, elles peuvent déterminer le chiffre d'affaires à partir duquel l'ensemble des TAM compris entre ce chiffre et le chiffre de 295 (inclus) sont intégrés au régime de prévoyance des cadres.

En l'absence de l'objet du présent accord, il n'y a pas lieu d'envisager des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Ces dispositions s'appliquent sauf dans les cas résultant de la mise en œuvre des dispositions particulières de l'accord n° 48 du 2 décembre 1998. »

Article 2 - Date d'effet et durée de l'accord  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet à compter du 1er janvier 2024.

Article 3 - Révision et dénonciation  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent accord peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions prévues par les articles L. 2261-7 à L. 2261-9 du code du travail.

Article 4 - Dépôt et extension  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent accord sera déposé auprès des services compétents du ministère du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

### Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les parties au présent accord considèrent qu'au sein d'une même catégorie de salariés le fait de ne pas avoir de différenciation de l'assiette de calcul de la prime d'ancienneté entre celle applicable aux ouvriers et celle prévue pour les employés est discriminatoire et explicite. Pour cette raison et dans un souci d'équité, ils ont décidé par le présent accord d'une uniformisation des assiettes.

Les évolutions prévues par le présent accord s'appliquent à toutes les entreprises relevant de la convention collective nationale pour les industries de produits alimentaires élaborés. Les parties s'entendent sur le fait de prévoir des mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Les TAM dont le chiffre d'affaires est compris entre 305 (inclus) et 345 (inclus) bénéficient du régime de prévoyance prévu par l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres. »

Article 2 - Date d'effet et durée de l'accord  
En vigueur étendu en date du 27 avr. 2024

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet à compter de son agrément par l'APEC.

Article 3 - Révision et dénonciation  
En vigueur étendu en date du 27 avr. 2024

Le présent accord peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions prévues par les articles L. 2261-7 à L. 2261-9 du code du travail.

Article 4 - Dépôt et extension  
En vigueur étendu en date du 27 avr. 2024

Le présent accord sera déposé auprès des services compétents du ministère du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 27 avr. 2024

L'article 36 de la cionvnoetn clicevltoe nioaantle de rertitae et de prévoyance des craeds du 14 mras 1947 prévoyait la possibilité pour les eenttrepsis de farie bénéficier les salariés dnót le cifeicfoent hiérarchique était au monis égal à 200 dnas les arrêtés de msie en odrre des sirlaeas (ou à une ptiosoin hiérarchique équivalentes dnas les ctsafnislaois d'emplois de la branche) du régime de rietrate et de prévoyance des cdaers prévu par l'article 4 ddiut accord. Ces bénéficiaires étaient communément désignés suos le treme « d'articles 36 ». Dpiues la fuoison des régimes de rretatie complémentaires Agirc et Arrco, la ntoion « d'article 36 » n'existe plus. Elle n'a pas été rsrpeie par l'accord ntonaial

## Avenant n 120 du 17 juin 2025 à l'avenant n 83 du 26 novembre 2009 relatif aux postes repères

Signataires	
Patrons signataires	Pact'Alim,
Syndicats signataires	FNAA CFE-CGC ; FGA CFDT,

Article 1er  
En vigueur étendu en date du 17 juin 2025

À l'article 1er de l'accord n° 83 du 26 neobmvre 2009 le tableu des ptoess repères est remplacé par le taelabu siuvnat :

Postes repères Fourchette de ceoitiffnecs	Fourchette de cfeifeiconts
Opérateur de potoudicrn	120-155
Préparateur	155-175
Conducteur de mneaihcs	155-175
Conducteur de poescrs	155-175
Conducteur de lgine	175-195
Responsable d'équipe	215-285
Responsable d'unité de pdtoiocrun	275-335
Ouvrier qualifié de notyaetge iditusrnel	145-175
Agent de maenatcnnie	175-205
Technicien de mnntcineaae	215-275
Agent de maîtrise de miennacatne de niveau A	225-265
Agent de maîtrise de mcenatnnaie de nvaieu B	275-315
Agent lqgiotiuse	145-185
Technicien lgstuqiioe	235-275
Technicien qualité	205-225
Télévendeur	165-195
Commercial sédentaire	185-225
Attaché cciamoemrl	235-305
Promoteur des ventes/ minrdsahuacer	185-215
Administration du pnnersoel et de la piae	205-295

Article 2 - Date d'effet et durée de l'accord  
En vigueur étendu en date du 17 juin 2025

Le présent acorcd est colncu pour une durée indéterminée et pnderra efeit à cptmeor de sa signature.

issnoitrnenpeefrol (ANI) du 17 nvmbreoe 2017 rlatief à la prévoyance des cadres. Toutefois, Le cdoe de la sécurité sliocae prévoit que pevuent être intégrés à la catégorie des caeds pour le bénéfice des greitanas ceclivlteos de prévoyance cneraits salariés définis par coenvinotn de branche, suos réserve que la cnneovotin siot agréée par la csmosiimn de l'APEC.

Le présent acorcd modifie l'article 9 de l'annexe de la CCN pour les iietdusnrs de poudits aintlerieams élaborés vasint les tnieehcincs et aegtns de maîtrise (TAM) aifn de définir cuex pour legeluss les epeenrrsits deasiienorspt de la faculté de les farie bénéficier du régime de prévoyance des ceadr prévu par l'ANI du 17 neobrvme 2017.

Eu égard à l'objet du présent accord, il n'y a pas leiu d'envisager des dispnistois spécifiques pour les esreitrpens de moins de 50 salariés.

Article 3 - Révision et dénonciation  
En vigueur étendu en date du 17 juin 2025

Le présent acorcd puet être révisé ou dénoncé conformément aux dsioniisotps prévues par les ailcrtes L. 2261-7 à L. 2261-9 du cdoe du travail.

Article 4 - Dépôt et extension  
En vigueur étendu en date du 17 juin 2025

Le présent accrod srea déposé auprès des sicveers cutraenx du mrsiitne chargé du travail.

Il frea l'objet d'une dmdenae d'extension.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 17 juin 2025

L'accord n° 83 du 26 nobervme 2009 rleaitf aux peosts repères a ennetdu définir pour la bhcnrae une ltsie de ptseos repères asoistrs d'une ftochertue de cfeonteifics copoanndrsret à luer classification. Les pstoes rteuens dnas ctete liste s'appuient sur des référentiels métiers/compétences de cfiaettircs de qtaaiulcfiion pslesoorflinene (CQP). Aifn de tneir cptmoe de l'évolution de carniets de ses référentiels mias aussi de la création de neuvaoux CQP au niaveu innerchatnbe les prtiaes au présent acorcd etnnedent mfdieior et compléter la liste des ptoes repères de l'accord du 26 nbreomve 2009.

Eu égard à l'objet du présent accord, il n'y a pas leiu d'envisager des dnpostiisols spécifiques pour les esrtrnpéeis de monis de 50 salariés.

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 17 juin 2025

Annexe

Lien vres les référentiels CQP : <https://cqp.ocapiat.fr/certificats>.

Concernant l'attaché commercial, la révision de la fcohtterue de cnftioeeicfs a été réalisée au vu d'un porejt de nuaveou référentiel qui n'a pas ercone fiat l'objet d'une ipsitorincn au RCNP et non sur la bsae du référentiel fngruiat sur le stie cqp.ocapiat.fr.

Le référentiel est rpries ci-après.

Référentiel du CQP « Attaché cmicaeomrl » du suecter alimentaire

Référentiel d'activités	Référentiel de compétences	Référentiel d'évaluation Définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
Décrit les sttouiinas de travail et les activités exercées, les métiers ou elopmis visés	Identifié les compétences et les connaissances, y cimpos transversales, qui découlent du référentiel d'activités	Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation



<p>A.1.1 :</p> <p>Participation à une réunion de cadrage</p> <p>Échange avec son N?+?1 à l'occasion d'un atelier de cadrage spécifique</p> <p>Récolte des informations</p> <p>Identification de la stratégie d'entreprise</p> <p>Traduction de la stratégie d'entreprise en objectifs opérationnels</p> <p>Mise en œuvre du plan d'action et annulation des cas échéant en lien avec les services internes</p> <p>Consultation des outils adéquats pour assurer la poursuite de ses objectifs</p>	<p>C1.1 : exécuter la stratégie opérationnelle de l'entreprise en appliquant le plan d'action opérationnel afférent pour atteindre les objectifs fixés.</p>	<p><b>Questionnaire à visée exploratoire :</b></p> <p>Le candidat répond aux différentes questions posées (études de cas, mises en situation fictives), pour tester sa maîtrise des connaissances en matière de développement d'activité commerciale.</p> <p>Lieu de l'évaluation : en OF, en entreprise, en ligne à partir de la plateforme Ev'Alim</p> <p>Évaluateur : coordinateur académique par la plateforme Ev'Alim (test national)</p> <p>Durée de l'épreuve : 10 à 15 minutes</p> <p><b>Mises en situation</b></p> <p><b>Présentation de cas réelles :</b></p> <p>Le candidat est évalué à un instantané sur sa capacité à identifier les données réelles à partir d'observations où il est confronté à la problématique (création d'outils, démarchage) et pour proposer un produit/service dans le cas de la création de l'entreprise</p> <p>Lieu de l'évaluation : en entreprise</p> <p>Évaluateur : tuteur</p> <p>Durée de l'épreuve : tout au long de la démarche CQP du candidat</p> <p><b>Étude de cas et soutenance orale :</b></p> <p>À partir d'une étude de cas ou de son expérience personnelle réelle, le candidat rédigera une note de synthèse précisant :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>? le mode opératoire pour développer l'activité commerciale (sourcing client, qualification du prospect) ;</li> <li>? les outils et techniques commerciales mobilisées ;</li> <li>? l'argumentaire commercial développé.</li> </ul> <p>Il fera une présentation orale devant un jury qui pourra au besoin d'explicitation des points de vue des participants complémentaires sur les éventuelles compétences n'ayant pas pu être traitées</p> <p>Lieu de l'évaluation : en entreprise ou en OF</p> <p>Évaluateur : jury d'évaluation</p> <p>Durée de l'épreuve : 15 minutes de présentation et 10 minutes de Q/R</p> <p><b>Évaluation 4 « Jeu de rôle » :</b></p> <p>À partir d'un sujet proposé par le jury, le candidat participera à un jeu de rôle portant sur la création d'entreprise, les techniques de vente et la vente additionnelles. Les membres du jury joueront le rôle des clients. Le jury choisira ensuite un évaluateur avec le candidat pour échanger sur les points qu'il a pu observer et approfondir.</p> <p>Lieu de l'évaluation : en entreprise ou en formation</p> <p>Évaluateur : jury d'évaluation</p> <p>Durée de l'épreuve : 20 minutes de présentation et 10 minutes de Q/R</p>	<p><b>L'exécution de la stratégie commerciale est essentielle :</b></p> <p>La stratégie est mise en œuvre et intégrée par le candidat</p> <p>Le plan d'action défini est réalisable (sur les plans humains, financiers, matériels, logistique) et permet d'atteindre les objectifs fixés par la stratégie commerciale</p> <p>Il précise les étapes, les ressources (humaines, matérielles), les besoins nécessaires à son bon déploiement</p> <p>Un suivi de l'exécution du plan d'action est réalisé et des ajustements sont mis en place le cas échéant</p>
---	---	---	---

<p>A.1.2 :</p> <p>Définition de la zone géographique ciblée</p> <p>Réalisation d'une visite de marché</p> <p>Actualisation régulière de sa base de données</p> <p>Participation au processus de prospection de l'entreprise</p> <p>Identification et utilisation des outils d'aide à la prospection</p> <p>Identification des profils clients</p>	<p>C1.2 : sélectionner de nouveaux clients en définissant la clientèle cible et en analysant le marché (positionnement de la concurrence, politique de prix?) et en utilisant les outils de prospection à disposition afin d'enrichir sa base de données de contacts qualifiés</p>		<p><b>Qualité du sourcing :</b></p> <p>La zone géographique est définie</p> <p>Le profil et le potentiel des clients sont définis : activité, taille, critères clés</p> <p>Le candidat est pratiquement retenu dans le processus de prospection de l'entreprise</p> <p>: il propose des outils d'aide à la prospection ainsi que de nouvelles aides</p> <p>après le cas échéant</p> <p>La visite est réalisée de manière structurée : sélection des outils, définition d'un processus, fréquence de réalisation?</p>
<p>A.1.3 :</p> <p>Echange avec les équipes commerciales</p> <p>Définition des actions à mener (relance client, développement du partenariat moyen etc.)</p> <p>Identification du contenu, messages à produire</p> <p>Création de contenus et messages à délivrer</p>	<p>C1.3 : créer du contenu (séquences mail, page de vente, posts, script téléphonique...) pour améliorer la performance de l'entreprise et délivrer des messages personnalisés et attractifs.</p>		<p><b>Le contenu créé est de qualité :</b></p> <p>Différents types de contenus sont créés par le candidat : mail, posts, script téléphonique</p> <p>Le type de contenu à créer est défini et en lien avec l'objectif crociameil fixé</p> <p>Le contenu créé est intéressant : il permet de créer du lien avec la cible, il est facile d'interprétation.</p> <p>Le contenu produit satisfait la demande du service commercial</p>
<p>A.1.4 :</p> <p>Organisation d'un entretien avec le prospect</p> <p>Formulation de questions</p> <p>Analyse des points clés d'achat via le CRM</p> <p>Positionnement du prospect dans le cycle de vente</p>	<p>C1.4 : qualifier le prospect en lui posant des questions ciblées et/ou en analysant ses comportements d'achat via le CRM dans le but de définir son niveau d'engagement dans le cycle de vente</p>		<p><b>Le prospect est qualifié :</b></p> <p>Des outils d'analyse sont utilisés par le candidat (SONCASE?)</p> <p>Les questions formulées permettent de définir les sources de motivation du candidat</p> <p>Le profil du prospect est défini afin d'adapter son argumentation</p> <p>L'analyse des comportements d'achat est précise : nombre d'achats, fréquence?</p> <p>Le niveau d'engagement du prospect est défini</p>
<p>A.1.5 :</p> <p>Adoption d'une posture spécifique à l'entretien</p> <p>Formulation de questions clés</p> <p>Identification des problématiques du prospect : enjeux, environnement</p> <p>Définition des besoins du prospect</p> <p>Gestion de l'entretien : introduction, message clé, prise de la prise téléphonique</p> <p>Proposition d'une offre adaptée</p> <p>Clôture de l'entretien</p>	<p>C1.5 : codifier un entretien téléphonique et/ou en face à face dans le cadre de sa présentation en permettant en outre les problématiques et besoins du prospect afin de lui proposer une offre adaptée</p>		<p><b>Qualité de la conduite de l'entretien :</b></p> <p>Le candidat adopte une posture bilatérale et adaptée à l'interlocuteur</p> <p>Les questions formulées sont pertinentes : elles sont adaptées au profil de la cible et permettent d'identifier les besoins du prospect</p> <p>Le candidat tient compte du profil du prospect lors de l'échange : environnement, enjeux</p> <p>L'offre proposée répond aux attentes du prospect</p> <p>L'entretien respecte des étapes bien précises : Prise de contact, découverte, proposition puis clôture</p>
<p>A.1.6 :</p> <p>Recueil des objections</p> <p>Analyse des objections</p> <p>Utilisation des techniques de vente</p> <p>Traitement des objections</p> <p>Donne un délai de réponse en cas de non-traitement immédiat de l'objection</p>	<p>C1.6 : traiter les objections en analysant des techniques de vente adaptées afin de rassurer le prospect et de lui faire prendre conscience de la valeur ajoutée que représente l'offre</p>		<p><b>Les objections sont traitées :</b></p> <p>Le candidat utilise des techniques de vente pour les traiter : il reformule son propos en tenant compte des objections</p> <p>Le candidat propose un délai de réponse le cas échéant</p>
<p>A.1.7 :</p> <p>Prise en compte de l'historique d'achat du client via le CRM de l'entreprise</p> <p>Identification d'une opportunité commerciale pour le client</p> <p>Proposition d'un produit/service complémentaire adaptée</p> <p>Argumentation de son offre complémentaire auprès du client</p>	<p>C1.7 : vendre un produit et/ou un service complémentaire lors de l'acte d'achat (cross-selling) et lorsqu'il y a une valeur plus-value pour le client afin de développer le chiffre d'affaires de l'entreprise.</p>		<p><b>Un produit et/ou service complémentaire est proposé :</b></p> <p>La proposition du candidat est adaptée à la situation du client et en cohérence avec ses comportements d'achat</p> <p>L'argumentation développée permet au client de percevoir l'intérêt de la valeur ajoutée de cette offre</p>
BC 2. ?Organiser et gérer l'activité de son secteur commercial			

<p>A.2.1 :</p> <p>Participation à des réunions</p> <p>Collecte des ifmroanntios : tlaebau de synthèse, feeluils d'objectifs, bsae de données centralisées</p> <p>Exploitation des données récoltées</p> <p>Identification des enjeux de l'entreprise</p> <p>Définition des ojtfbces aevc sa hiérarchie</p>	<p>C2.1 : définir le paln d'action à mneer sur son seeuctr en fnitocon des enjeux, ojtfiecbcs de l'entreprise en se tenant à juor des itifnamonros communiquées lros de réunions ou aruets suoecrs (base de données, tlebaau de synthèse?) aifn d'être opérationnel</p>	<p><b>Questionnaire à visée psllseinenfoore :</b></p> <p>Le ciddaant répond aux différentes qsoenutis posées (études de cas, mesis en siuiotatn fictives), poarntt sur sa maîtrise plesoeflornisne en matière d'organisation et de gsiteon d'activité</p> <p>Lieu de l'évaluation : en OF, en entreprise, en lgnie à prairt de la pmttoalefre Ev'Alim</p> <p>Évaluateur : ctcreoiorn aaouqtuime par la pfrltameoe Ev'Alim (test national)</p> <p>Durée de l'épreuve : 10 à 15 minutes</p> <p><b>Mises en sinatiutos prlfseslnoeneois réelles :</b></p> <p>Le canddiat est évalué à un isnatnt t sur sa paqutrie pnfsslneeoliore réelle à pairtr d'observations où il oernarigsa son activités (organisation des tournées, artruingemae commercial, vlilee sur son secteur?) et aipqrlupea les règles en vueguir dnas son einrsetrpe dnas son activité professionnelle</p> <p>Lieu de l'évaluation : en entreprise</p> <p>Évaluateur : tuteur</p> <p>Durée de l'épreuve : tuot au llog de la démarche CQP du candidat</p> <p><b>Étude de cas et seactonnue olrae :</b></p> <p>À prtiar d'une étude de cas ou d'une saiutotin réelle chisioe en amnot et validée par son responsable, le cdinaadt rédigera une ntoe de synthèse précisant :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>? l'organisation et la gitsoen de son activité ;</li> <li>? l'application des règles de sécurité et cnosgnies de l'entreprise dnas ses atniocs qnueiintdoes ;</li> <li>? la présentation de son amnuairrtgee comarmecil ;</li> <li>? la procédure de veille.</li> </ul> <p>Il frea une présentation oarle danevt un jruy qui pemrterta au caniddat d'expliciter ses ciohx et au jruy de psoer des qtnsioeus complémentaires sur les éventuelles compétences n'ayant pas pu être traitées</p> <p>Lieu de l'évaluation : en etrpsirnee ou en OF</p> <p>Évaluateur : jruy d'évaluation</p> <p>Durée de l'épreuve : 15 mietuns de présentation et 10 meniuts de Q/R</p>	<p><b>Le paln d'action est eecnffiiit :</b></p> <p>Le cainddat cnpeomrd les ejuenx de l'entreprise</p> <p>Le cadadnit fiat pevure de proactivité (participation aux réunions, deamnde d'informations?) et est froce de proposition</p> <p>Les obtcjeifs snot définis citenmnjnooet aevc la hiérarchie</p> <p>Le paln d'action défini et ses modalités snot réalisablesa</p>
--	---	--	---

<p>A.2.2 :</p> <p>Identification des oibfctejs de l'entreprise</p> <p>Collecte des itoioanfmrms liés aux événements du seeutr géographique</p> <p>Interprétation des données</p> <p>Priorisation de ses actions</p> <p>Organisation de ses tournées</p> <p>Respect du paln de routage</p> <p>Respect des règles de sécurité</p>	<p>C2.2 : oainesrgr les tournées en se basnat sur les ocejfbts de l'entreprise et les caractéristiques du steecur (nombre de pintos de vente, cirfffhe d'affaires, vmolue par magasin, peetonitl de vente, interlocuteurs) en amnot aifn d'assurer une cureutrove oiltpame de son stueecr dnas le rescept du rtgouae et des règles de sécurité définies par l'entreprise</p>		<p><b>L'organisation des tournées est petnteindre :</b></p> <p>L'organisation des tournées pmreet de sivrer les oeifbtjcs de l'entreprise</p> <p>Les ifomoranints collectées pttentreemt de définir le petioentl des piotns de vtene pirs en cgrhae par le candidat</p> <p>Les ainocets snot priorisées soeln le nveau de ptietneol de cuaqhe ponit de vente</p> <p>Le paln de rutagoe et les règles de sécurité snot respectés par le candidat</p> <p>Les creontaitns des clnetis snot pseirs en cmtope : travaux, fmreeutre</p> <p>exceptionnelle, ancebse du responsable?</p>
<p>A.2.3 :</p> <p>Relecture du cotpme rnedu de la dernière visite</p> <p>Prise de conesacsinnas des événements internes, laeecmnnnt de produits? des pnitos de vente</p> <p>Prise en cptmoe du reporting</p> <p>Programmation de ses vsties en focinotn des mteomns clés</p> <p>Préparation de son amtutirognean et des supropts (chiffres, données panel, photos, échantillon?)</p> <p>Identification des ptoins à arodber et des qsouetins à ferolmur auprès de l'interlocuteur du pnoit de vente</p>	<p>C2.3 : préparer ses vstieis en récoltant des ifiarnoonmts nécessaires à son itoinrvneetn (état et priorité des objectifs, clients, pnotis de vente, produits, merchandising, promotions) et en cslonnuatt son roiprtneg aifn d'anticiper les biensos ctlenis et d'intervenir dnas les melieluers cdoitnnois possibles</p>		<p><b>Les vseitis snot préparées :</b></p> <p>Les ionoarinfmts etlniesleess à l'intervention snot psiers en ctpome : cptmoe rdenu de la dernière visite, du roitenrpg et des priorités</p> <p>Les viisets snot programmées dnas le tpems en fcinoton des événements des ptoins de vente</p> <p>Les pntois clés à aordber aevc l'interlocuteur du piont de vtnee snot définis</p> <p>L'argumentation prproe à l'objet de la vstiie est adaptée au prifol de l'interlocuteur et à la suititaon de son piont de vente</p> <p>Les suortpps prévus par le cdindaat petmreentt d'appuyer son argumentation</p>
<p>A.2.4 :</p> <p>Identification de la toplygoie d'information à récolter</p> <p>Sélection des otluis de vlelie en finotcon des tepys d'informations</p> <p>Collecte de l'information (légales, concurrentielles, marché, produit, distribution)</p> <p>Traitement et ayalnse de l'information</p> <p>Diffusion de l'information aux artcues concernés</p>	<p>C2.4 : réaliser une vielle sur les évolutions des produits, du marché de l'entreprise et de son seteucr aifn d'être froce de proposition</p>		<p><b>La vleile réalisée est précise :</b></p> <p>Les iraonnofmits récoltées snot exhaustives, elels rocuevrnet les évolutions des produits, du marché et du seutecr de son entreprise</p> <p>Une synthèse des ionaotirnmfs récoltées est produite, elle prmeet de cmnodprree les évolutions citées et est flacie d'interprétation</p> <p>La synthèse est diffusée aux secervis concernés de l'entreprise</p>
<p>A.2.5 :</p> <p>Intégrations des imanofnrtois récoltées sur le tearrin dnas son reporting</p> <p>Synthèse des ifmionnrtoas à communiquer</p> <p>Choix du sprpuot de communication</p> <p>Communication des inamntoirfos auprès des sirveecs concernés</p>	<p>C2.5 : cneiummuqor auprès de sa hiérarchie les iifmoarnotns en lines aevc les pntios de vnete (performance, difficultés rencontrées, opportunités) aifn d'adapter ou d'anticiper ses fueruts atcions commerciales</p>		<p><b>Qualité de la cctonmuiamoin :</b></p> <p>Le mneoirpg du cdadaint est à jour</p> <p>Une synthèse sur les itnanoirmofs afférentes aux pitons de vnete est produite</p> <p>Le suporpt de cmtiuaioimnocn sélectionné permet de mterre en veluar la synthèse et flctiaie sa diffusion</p> <p>La synthèse et le spourpt priduot snot de qualité : falce d'interprétation, rtpecsee le fiamsromle de l'entreprise?</p> <p>Les seeircvs concernés snot informés</p>
<p>A.2.6 :</p> <p>Intégration des procédures, méthodes et otluis dnas son activité professionnelle</p> <p>Se tinet informé des évolutions inenerts puor être en psaha aevc les ppreuitas de l'entreprise</p>	<p>C2.6 : rtecpeser les procédures, méthodes et oiluts définis par l'entreprise puor arusesr le rtoerinp et le bon fnoetnneconit de l'équipe commerciale</p>		<p><b>Respect des règles de l'entreprise :</b></p> <p>Il reseptce les méthodes de tviaarl et d'organisation définies par sa hiérarchie</p> <p>Le caanddit utslie les otluis mis à doiiitpsson par l'entreprise</p> <p>Il aotdpe une prouste pioacvrte qaunt aux pueatrqis de l'entreprise : otigasiaonrn de pnoit d'échange, fairmtuooln de qtnoiuess etc.</p>
<p>A.2.7 :</p> <p>Intégration des règles de sécurité et de santé dnas son activité</p> <p>Application des rnaodmetaioncms de gstoein de rieuqss préconisés ou imposés par l'entreprise</p> <p>Sensibilisation et siuvi des équipes au quotidien</p> <p>Identification et cmouaticminon des siitnutaos peenetoelnmitt à rsuiqe auprès de sa hiérarchie</p> <p>Alerte sa hiérarchie en cas de bsueelsrs le cas échéant</p>	<p>C2.7 : apuqlpier les règles de sécurité et de santé au tavairl en usnaliitt les bnenos procédures, poetsrus et les bnos gestes pefslononirses dnas le but d'intervenir en ttoue sécurité dnas son activité professionnelle.</p>		<p><b>Le cnidadat ieerntnivnt dnas un carde sécuritaire :</b></p> <p>Les règles de sécurité et de santé au tvaaril de l'entreprise et du ponit de vnete snot intégrées dnas les activités du candidat</p> <p>Il connaît les bnos gestes peosnosloifrens (mise en rayon, iasnotaltlin de PLV?)</p> <p>Il prosope des atocnis puor sbslisieenir les équipes sur cette thématique : au qoidtuein il fiat pervue d'intérêt et de bienveillance</p> <p>Les soitnaitus pelolettnnemiet à risque snot identifiées et remontées auprès de sa hiérarchie</p>
<p>BC 3.?Veiller à la bnone iilnamtatpon et dsoutiibitrn des puidiorts en magasin</p>			



<p>A.3.1 :</p> <p>Identification des décideurs et acteurs influents</p> <p>Organisation des temps d'échanges</p> <p>Identification des besoins de l'interlocuteur</p> <p>Proposition de solutions à court et/ou moyen terme</p> <p>Rappel de son engagement et de sa disponibilité</p>	<p>C3.1 : développer un réseau professionnel au sein de chaque point de vente en organisant des temps d'échanges avec ses interlocuteurs et en prenant en compte leurs demandes afin pérenniser les relations commerciales</p>	<p><b>Questionnaire à visée personnelle :</b> Le candidat répond aux différentes questions posées (études de cas, mises en situation fictives), portera sur sa maîtrise personnelle en matière d'implantation et de distribution des produits Lieu de l'évaluation : en OF, en entreprise, en ligne à partir de la plateforme Ev'Alim Évaluateur : coordinateur automatique par la plateforme Ev'Alim (test national) Durée de l'épreuve : 10 à 15 minutes</p> <p><b>Mises en situation</b> <b>politiques réelles :</b> Le candidat est évalué à un instant sur sa pratique personnelle réelle, à partir d'observations où il contrôlera la bonne implantation des points de vente, analyse du stock?) et présence de nouvelles implantations produites en magasin ainsi que des axes d'amélioration sur sa distribution Lieu de l'évaluation : en entreprise Évaluateur : tuteur Durée de l'épreuve : tout au long de la démarche CQP du candidat</p> <p><b>Étude de cas et simulation orale :</b> À partir d'une étude de cas ou d'une situation réelle choisie en amont et validée par son responsable, le candidat rédigera une note de synthèse précisant : ? le diagnostic du point de vente (contrôle facing, analyse des stocks, analyse de distribution produit?) ; ? les problèmes de nouvelles implantations produits. Le candidat fera une présentation orale devant un jury qui portera au candidat d'explicitation ses choix et au jury de poser des questions complémentaires sur les éventuelles compétences n'ayant pas pu être traitées Lieu de l'évaluation : en entreprise ou en OF Évaluateur : tuteur Durée de l'épreuve : 15 minutes de présentation et 10 minutes de Q/R</p>	<p><b>Qualité du réseau professionnel :</b> Les décideurs professionnels sont identifiés (du point de vente et de l'enseigne) Le candidat est en capacité à créer du lien avec les décideurs et acteurs du point de vente : il est avenant, apporte une solution personnelle et se rend disponible Des temps d'échange sont réalisés avec les décideurs et acteurs du point de vente Les besoins des décideurs sont clairement identifiés Des solutions adaptées et réalistes sont proposées aux décideurs</p>
--	--	--	--

<p>A.3.2 :</p> <p>Réalisation du dasngiotic d'un pniot de vtnee : ansayle des linéaires et des emtplceamens promotionnels Contrôle de la bonne alpaiipcton du paln d'animation commercial Identification des mlrleieeus zenos d'implantation produits Formulation de préconisations</p>	<p>C3.2 : réaliser un dsntgiiaoc d'un pnoit de vente, des linéaires et des emncltaemeps proneiltromos aifn de veiller au rspect des panls d'animation cemiolrcame et de définir les melureelis zoens d'implantation poibssles puor les poiturds alimentaires</p>	<p><b>Qualité du dsagtiinoc du pinot de vtnee :</b> Les ifoaomntrins porerps au pnoit de vtnee (profil consommateurs, tnadecens marché?) snot analysées Le pirfol cneilt (fonctionnement, pratiques, stuioitian et aléas) est pirs en compte Les linéaires et emnamptleecs prteinolonmos snot analysés : facing, pirx produit, stock? L'application du paln d'animation coiaecrmml est analysée dnas son elmsebne et est argumentée Les mleeerluis zneos d'implantation pirodtus snot identifiées Les préconisations formulées snot cohérentes et pneemterrt d'optimiser la visibilité des produits</p>
<p>A.3.3 :</p> <p>Consultation des scotks dboeinpilss au sien des ponits de vente Analyse des irtadnceius et aitatplcpnos raltfies à la geitson des sotcks (indicateurs réels et prédictifs) Identification de la sutatiion du pnoit de vtnee : surstock, ruptuers ou ainmloae stock Identification des cseaus racines Proposition de solution Correction des actions</p>	<p>C3.3 : Asruser la disponibilité des pitrdous aelatiemnrns dnas les potnis de vtnee en interprétant les ictdareinus de gesoitrn des sctoks aifn d'anticiper les aeolalims de sctok et aisin itneerivnr auprès des sreeivcs ahtcas et pturdicoon le cas échéant</p>	<p><b>Les pduiots amaeniiterls snot diplnsoibes dnas le pniot de vtnee :</b> Les soktcs snot calculés La sioutitan du piont de vtnee est définie : surstock, rputerus ou amilano stock Les cuauss ricnaes snot identifiées et expliquées Les sluonotis proposées snot cohérentes à la sioattun du pnoit de vtnee et réalisables Les aicnots réalisées snot ajustées</p>
<p>A.3.4 :</p> <p>Analyse de la situation Identification du problème Identification des opportunités en msaagin et puls lagreemnt dnas la znoe de chalandise Proposition de nveoules aotcins d'implantation/théâtralisation des produits Entretien aevc le chehf de rayon</p>	<p>C3.4 : siisar les opportunités d'amélioration de la visibilité des mrquaes à trvraes l'optimisation de l'implantation ou de la théâtralisation des pdurotis aeieiamrtlms puor développer les ventes</p>	<p><b>Le cdaadint saisit les opportunités :</b> Les sotiunats au sien des pontis de vetens présentant une problématique snot identifiées Le cnddiaat définit les opportunités d'amélioration petelloeints puor ces sionttuais : promotions, théâtralisation? Les noeevluls acniots d'implantation ou de théâtralisation présentées au chehf de ryaon snot adaptées au piont de vente Elles pnmetetert d'améliorer la visibilité des puidrots alimentaires</p>
<p>A.3.5</p> <p>Analyse du cnxetioe client Contrôle de la plcae accordée au pudriot en roayn et de sa présentation Vérification du sotck tampon Prise en copmte du rôle et du périmètre des auerts invtaetenrns dnas le pnoit de vente Prise d'informations auprès des sieecvrs concernés en interne</p>	<p>C3.5 : itifndieer les cueass à l'origine des deysconnintntfmeos (rupture de stock, sogatcke produit, événement spécial, mvuisaae dobtriuiitsn prouidt etc.) en anylasnat le pacorurs prdiout jusqu'au point de vtnee aifn de psoerpor des aexs d'amélioration</p>	<p><b>Qualité de l'analyse du procuras pordiut :</b> Le ceottnx de clniet est pirs en compte dnas l'analyse du candidat Les dnstenioyfentcmns rencontrés dnas le point de vtnee snot listés Le pcraours porudit est analysé dnas son enesmlbe : livraison, stockage, msie en rayon, promotion Le rôle et le périmètre des atuers ienvattnrnes asini que les sirvcees inernets snot pirs en cotpme dnas l'analyse</p>
<p>A.3.6 :</p> <p>Prise en ctmope des dmniennooftenysct préalablement identifiés Proposition d'optimisation des actions Vérification de la faisabilité des actions Organisation de tset le cas échéant Validation de luer msie en ?uvre auprès de la direction</p>	<p>C3.6 : peoproshr des aitrnocs d'optimisation de la diuoisbtritrn du prudiot (logistique, stock, ipltnatamion en magasin) aifn d'améliorer les puareiqts de l'entreprise</p>	<p><b>Les atnoics proposées snot pennrteetis :</b> Les ainocts d'optimisation proposées snot adaptées, chiffrées et peeenmttrt d'améliorer les paqitures de l'entreprise Les aiontcs proposées snot réalisables en tmrees de délai, d'organisation et de financement Des tstes de msie en ?uvre des acntios snot réalisés le cas échéant Le cdiandat vdliae auprès de sa dreioitcn les antioics à mrette en ?uvre</p>
BC 4. Sviure et développer la rateioln client		

<p>A.4.1 :</p> <p>Actualisation des iroiotnmafs cenilt dnas le CRM de l'entreprise</p> <p>Contrôle de la cohérence des inioftonmras indiquées</p> <p>Suivi régulier du reporting</p>	<p>C4.1 : eoixietplr le CRM de l'entreprise en y intégrant les ioomnnatirfs clitnes et les données cceimomealrs associées (commande, CA, fréquence d'achat?) aifn de dsoiespr des irmntfionas nécessaires aux visites</p>	<p><b>Questionnaire à visée psefeosrnnloile :</b></p> <p>Le cdnadait répond aux différentes quiosetns posées (études de cas, mises en siotuatn fictives), prnaott sur sa maîtrise prsioeffleonsne en matière de svuii et de développement de la rolitean client.</p> <p>Lieu de l'évaluation : en OF, en entreprise, en linge à piatrre de la poflrmaete Ev'Alim</p> <p>Évaluateur : corircoten atmtauquoie par la poemraflte Ev'Alim (test national)</p> <p>Durée de l'épreuve : 10 à 15 minutes</p> <p><b>Mises en stanoiuits pnilenoeersloess réelles :</b></p> <p>Le cdnadit est évalué à un itnanst t sur sa pauqrte pernflolsineose réelle à pairtr d'observations où il réalisera le svuii du cenlit (enrichissement reporting/crm, trtaemniet des réclamations) et développera la rilateon cmerncimoale aevc lui (conseil client, ppointsioors d'offres promotionnelles?)</p> <p>Lieu de l'évaluation : en entreprise</p> <p>Évaluateur : tuteur</p> <p>Durée de l'épreuve : tuot au lnog de la démarche CQP du candidat</p> <p><b>Jeu de rôle :</b></p> <p>À partir d'un sejut proposé par le jury, le cddnaiat ppctierraa à un jeu de rôle ptonrat sur le svuii et le développement de la rltaoein client. Les mmrbees du jruy jenourot le rôle des clients. Le jruy coniudt etusine un etiternen aevc le cdnaiadt puor échanger sur crinteas pniots qu'il a pu oveesrbr et satuhoie anpidfoporr ; il proura poser des qosinutes complémentaires sur les éventuelles compétences n'ayant pas pu être traitées lros du jeu de rôle</p> <p>Lieu de l'évaluation : en erinetsrpe ou en OF</p> <p>Évaluateur : tuteur</p> <p>Durée de l'épreuve : 20 mnuiets de jeu de rôle et 10 mteuins de Q/R</p>	<p><b>L'utilisation du CRM est eeffcntie :</b></p> <p>Les iiartoonmnfs citenls et les données afférentes au point de vnete snot intégrées dnas le CRM</p> <p>Les itanonfmios renseignées snot situées dnas les bnneos prietas du CRM</p> <p>Un svuii régulier est réalisé par le candidat</p>
--	---	--	---

A.4.2 : Priorisation des tâches à automatiser Réglages du CRM	C4.2 : automatiser des tâches courantes et répétitives (relances par e-mail, msgage de confirmation, facture, suivi de la commande après envoi d'un document...) dans le CRM de l'entreprise pour optimiser la gestion des clients		<b>Les tâches courantes et automatisées :</b> Les tâches courantes et répétitives automatisées dans le CRM Les tâches automatisées fonctionnent Les événements snot réalisés par le cadastre le cas échéant
A.4.3 : Identification d'une offre potentielle Proposition de l'offre pluriannuelle auprès du client Relance du client Intégration des informations dans le CRM de l'entreprise le cas échéant	C4.3 : proposer au client des offres personnalisées et/ou des avantages commerciaux ponctuels selon les opportunités commerciales afin de le fidéliser		<b>Les offres personnalisées et/ou les avantages proposés snot pertinents :</b> Ils sont adaptés au profil du client et au profil commercial : historique d'achat, produits achetés, événements internes L'argumentation développée met en valeur la plus-value de l'offre Les offres et/ou avantages commerciaux sont présentés au client de bénéficiaire d'actions supplémentaires à des coûts avantageux Une relation est organisée par le cadastre le cas échéant
A.4.4 : Accueil du client Analyse des besoins du client au vu de sa situation Conseil client sur les conditions de mise en œuvre du service ou de la prestation proposée	C4.4 : conseiller le client sur un produit alimentaire, un service ou une offre tout en prenant en compte ses problématiques et besoins afin de lui proposer une solution adaptée à sa situation		<b>Qualité du conseil apporté :</b> Les problématiques et besoins du client snot identifiées et analysées : type, durée, récurrence, impacts? Les conseils apportés au client lui permettent de reculer sur sa situation et de se sentir une solution Le client apporte une prestation personnalisée l'os de l'échange avec le client : qualité de l'écoute, utilisation, clarté du message, suivi de la demande
A.4.5 : Identification des causes du mécontentement client Questionnement client Proposition de solutions Mobilisation des services concernés le cas échéant : achat, production, livraison? Traitement des réclamations Intégration des informations dans le CRM entreprise	C4.5 : traiter les réclamations du client en identifiant les causes de son mécontentement (qualité produit, retard livraison?) dans le but de lui proposer des réponses éléments de réponse et de lui proposer une solution alternative		<b>Les réclamations snot traitées :</b> Les questions formulées par le cadastre permettent d'identifier Les causes du mécontentement du client Les solutions proposées permettent de lever les problèmes rencontrés Le cadastre s'entretient avec les services concernés le cas échéant : achat, production, livraison Une traçabilité du suivi et du traitement des réclamations est réalisée (CRM?)
A.4.6 : Définition du moyen de communication (téléphone, face à face, mail, questionnaire en ligne) Définition des critères d'évaluation Réalisation de l'évaluation de manière formelle et/ou informelle Identification des points forts et des points faibles rencontrés par le client lors de son expérience Définition d'axes d'amélioration	C4.6 : évaluer la satisfaction client en le questionnant sur l'expérience vécue (qualité de la relation client, qualité de l'action réalisée, disponibilité du professionnel, dans pour le client) dans le but de s'inscrire dans une démarche d'amélioration continue		<b>La satisfaction client est évaluée :</b> Le cadastre utilise un moyen pour évaluer la satisfaction du client Des critères d'évaluation snot définis : prix, délais de livraison? Les points forts et points faibles de la prestation livrés par l'entreprise snot recueillis auprès du client Des axes d'amélioration snot proposés par le cadastre et partagés avec le client

# TEXTES SALAIRES

## Avenant n° 73 du 9 mai 2006 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	L'association des entreprises de produits agricoles élaborés (ADEPALE),
Syndicats signataires	La fédération générale agricole CFTF ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs annexes FO,

260	11,93	1 809,42
300	13,77	2 088,50
350	16,07	2 437,34
400	18,36	2 784,66
600	27,54	4 176,99
700	32,13	4 873,16

Les majorations pour heures supplémentaires ne sont pas prises en compte pour l'appréciation du respect des minima.

## Article - Salaires minima au 1er mai 2006 et au 1er juillet 2006

En vigueur étendu en date du 9 mai 2006

1. Barème des salaires minima applicables à compter du 1er mai 2006

(En euros)

CCIOEFNIFET	TUAX HRIORAE	SAIARLE MEUNSEL
		(151,67)
120	8,11	1 230,04
125	8,12	1 231,56
130	8,14	1 234,59
135	8,17	1 239,14
140	8,19	1 242,18
145	8,21	1 245,21
150	8,28	1 255,83
155	8,34	1 264,93
160	8,40	1 274,03
165	8,47	1 284,64
170	8,51	1 290,71
175	8,64	1 310,43
180	8,76	1 328,63
185	8,88	1 346,83
190	9,00	1 365,03
195	9,12	1 383,23
SPMG	4,59	

Décomposition pour les niveaux supérieurs

Au-delà du coefficient 195, la rémunération mensuelle est calculée selon la formule suivante :

$SPMG \times (\text{coef.}/100) \times 151,67$

(En euros)

CIEIFOFENCT	TUAX HRAOIRE	SAILRAE MEEUNSL
		(151,67)
200	9,18	1 392,33
230	10,56	1 601,64

2. Barème des salaires minima applicables à compter du 1er juillet 2006

(En euros)

CFCIEFEONIT	TUAX HAIRROE	SIAALRE MNESUEL
		(151,67)
120	8,17	1 239,14
125	8,18	1 240,66
130	8,20	1 243,69
135	8,23	1 248,24
140	8,25	1 251,28
145	8,28	1 255,83
150	8,35	1 266,44
155	8,41	1 275,54
160	8,47	1 284,64
165	8,54	1 295,26
170	8,60	1 304,36
175	8,72	1 322,56
180	8,84	1 340,76
185	8,96	1 358,96
190	9,09	1 378,68
195	9,21	1 396,88
SPMG	4,62	

Décomposition pour les niveaux supérieurs

Au-delà du coefficient 195, la rémunération mensuelle est calculée selon la formule suivante :

$SPMG \times (\text{coef.}/100) \times 151,67$

(En euros)

CIENFOCFIET	TUAX HORAIRE	SRIALAE MENUESL
		(151,67)
200	9,24	1 401,43
230	10,63	1 612,25
260	12,01	1 821,56
300	13,86	2 102,15
350	16,17	2 452,50
400	18,48	2 802,86
600	27,72	4 204,29
700	32,34	4 905,01

Les mtaorniojas puor herues supplémentaires ne snot pas pierss en cmtpoe puor l'appréciation du rcsepet des minima.

Si le manontt du SIMC aiacpllbe à ceomprr du 1er jleliut 2006 vaenit à dépasser 8,17 Euros, les prteias au présent acorcd snot convneues d'étudier lros d'une réunion programmée le 14 sprbeteme 2006 les cinootndis dnas llueeqelss des autejmsntes sienerat apportés.

Les pitears au présent acorcd ont par aleiruls décidé que la

## Bretagne Ouest-atlantique Clause de revoyure du 8 novembre 2006 relative aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	Le sicnyadt des faancritbs d'aliments conservés de Bretgnae ouest-atlantique,
Syndicats signataires	Le sdcyniat de l'alimentation CFDT,

### Article - Barème des minima applicables au 1er novembre 2006

*En vigueur non étendu en date du 8 nov. 2006*

Stuie aux négociations ituevnnrees ertne les précités, il a été cveonnu ce qui siut :

Acirtle 1er

Cleasus de revoyure

Les preaits étaient convenues, lros des négociations du 10 avirl 2006, de se réunir ce juor aifn d'analyser l'évolution de l'indice des ménages uabinrs dnot le cehf est oiuvrr ou employé (hors tabac) tel qu'il se présente fin sepertbme 2006. Cet indcie se stuie à 1,4 % puor la période concernée. Les aitnaeuntgoms siellaaars ievretneenus au curos de la négociation du 10 avirl 2006

csmmoisson paiiratre rinsettere dvera coinudre une réflexion sur :

- l'abandon du SPMG ;
- " l'aération " de la grille des mimina ;
- le nrmobe des coefficients.

*Aneanvt étendu suos réserve de l'application des dsioinotspis réglementaires ptnraot foxtaiin du slaaire mmnuuim irntsiopenrfoesnl de csrniaocse (arrêté du 23 otbcroe 2006, art. 1er).*

s'échelonnaient entre 1,73 % et 2,02 %. En conséquence, la csuale de reyovrue n'a dnoc pas à s'appliquer au cas présent.

Dnas nrtoe aocrd du 10 avirl 2006, nuos étions covnuens de procéder, dnas la mesure du possible, à une " aération " de la glilre des miinma en penrant l'engagement de rétablir dnas les 3 ans un écart de 15 % entre le ciocefenfit 120 et le ceeoniffict 195, teuots choess étant égales par ailleurs, et ntnamemot le naeviu des mimnia scoaix tles que définis par le gvveeoonumrnt au 1er jleuilt de chuaqe année.

Or, en roasin de la faixotin du SIMC à 8,27 Eours de l'heure, cet eeanmgengt de 3 ans n'est puls rsiblneaeannmot esblaieangve et frea l'objet d'une noluelve définition au curos de négociations ultérieures.

Cependant, malgré ctete auiaogentmtn " ssrrpiue " du SMIC, le sinycadt des fnrcaitabs d'aliments conservés de Braegnte ouest-atlantique, désireux de porveur sa volonté de pvrsruouie cet ojectbef d'aération de la grille, et le sacnyidt de l'alimentation CDFT se snot accordés sur le barème des mimina suivant.

Barème des mniima alpecablips au 1er nomverbe 2006  
(En euros)

NEVAIU	CCEFNIFOEIT	TUAX HERIROAS	ROEENATRUMIN TTLOAE
			(taux hraoire
			x 151,67 h)
	120	8,27	1 254,31
	125	8,28	1 255,83
I	130	8,30	1 258,86
	135	8,32	1 261,89
	140	8,34	1 264,93
	145	8,36	1 267,96
	150	8,41	1 275,54
II	155	8,48	1 286,16
	160	8,56	1 298,30
	165	8,65	1 311,95
	170	8,77	1 330,15
	175	8,89	1 348,35
III	180	9,01	1 366,55
	185	9,13	1 384,75
	190	9,26	1 404,46
	195	9,38	1 422,66

# Accord du 1er mars 2007 des industries de la conserve de Bretagne Ouest-Atlantique

Signataires	
Patrons signataires	Le syndicat des fabricants d'aliments conservés de Bretagne Ouest Atlantique,
Syndicats signataires	Le syndicat de l'alimentation CFDT,

## Article - Barème des minima applicables au 1er avril 2007 et au 1er juillet 2007

En vigueur non étendu en date du 1 mars 2007

suite aux négociations intervenues entre les précitées, il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

L'évolution des salaires minima pour l'année 2007 se fera en 2 augmentations qui interviendront le 1er avril et le 1er juillet 2007.

Barème des minima applicables au 1er avril 2007

(En euros)

NIVEAU	CECFONIEFT	TUAX HRRRAIOE	RAMERIENOTUN TOALTE
			(taux horaire x 151,67 h)
	120	8,35	1 266,44
	125	8,36	1 267,96
I	130	8,38	1 270,99
	135	8,40	1 274,03
	140	8,42	1 277,06
	145	8,44	1 280,09
	150	8,49	1 287,68
II	155	8,56	1 298,30
	160	8,65	1 311,95
	165	8,74	1 325,60
	170	8,86	1 343,80
	175	8,98	1 362,00
III	180	9,10	1 380,20
	185	9,22	1 398,40
	190	9,35	1 418,11
	195	9,47	1 436,31

Barème des minima applicables au 1er juillet 2007

(En euros)

NIVEAU	CNIEOFIEFCT	TUAX HIRRAOE	RETMUINERAON TLAOTE
			(taux horaire x 151,67 h)
	120	8,44	1 280,09
	125	8,46	1 283,13
I	130	8,48	1 286,16
	135	8,51	1 290,71
	140	8,54	1 295,26
	145	8,57	1 299,81
	150	8,63	1 308,91
II	155	8,69	1 318,01
	160	8,76	1 328,63
	165	8,83	1 339,25
	170	8,96	1 358,96
	175	9,09	1 378,68
III	180	9,22	1 398,40
	185	9,35	1 418,11
	190	9,48	1 437,83

	195	9,60	1 456,03
--	-----	------	----------

Acr-lite 2 " Aération " de la girle des minima  
Les priates ont cnvenou de poursuivre, ttuoe chsoe étant égale par ailleurs, et nmonemtat le niaevu des miimna sucoiax tles que définis par le gueoenvenrmt au 1er juleilt de cuaqhe année, l'" aération " de la girle des mniima à siaovr rétablir à treme un écart de 15 % etrne le cefioifcent 120 et le cfneifeicot 195.Article 3  
Coaritpetnre aux opérations d'habillage et de déshabillage

Aux tremes des diponitiosss de l'article L. 214-4 du cdoe du travail, les salariés ausetjtiss au prot d'une teune de tvarail spécifique dveinot pvoiuor bénéficier d'une cettroanprie siot suos fmroe de repos, siot financière.

Après aovir rappelé que ces tmpes d'habillage et de déshabillage ne cnnsoaititeut pas du tpmes de taaivrl effectif, le présent aocrd rlsrviaoe à cmtpoer du 1er jelilut 2007 la ctapeorirtne financière fifaoirrtae à 145,57 btrus annuels.

Cette cotnriartpee srea calculée au praotra du tepms de tiaavrl eectffif de cqahue intéressé dnas le cdrae de la durée annleule de tvarial en vuiguer dnas l'entreprise.

La présente ctrtnrpaieoe ne se clmuue pas aevc toute autre dsoiitopisn anayt le même objet, instituée siot dnas le cadre d'un aroccd d'entreprise, d'un accord d'établissement, ou par le

# Avenant n 75 du 21 juin 2007 relatif aux salaires minima à compter du 1er juillet 2007

Signataires	
Patrons signataires	L'association des esnpeetrirs de poidturs amnreeialtis élaborés (ADEPALE) puor les eteprsienrs dnot l'activité rrisoestt d'une ou des activités visées par l'article 1er de la cotninoevn cociltevre nationale,
Syndicats signataires	La fédération générale arnemltaigoraee CDFT ; La fédération commerce, services, fcroe de vnete (CSFV) CTEC ; La fédération nailnotae du pesonnel d'encadrement des iuirstdnes et cmerecoms amiernaligaroets CGC ; La fédération générale des tvlirauaelrs de l'agriculture, de l'alimentation, des tcaabs et des activités aenxnes FO,

En vigueur étendu en date du 21 juin 2007

1. Barème des silearas mminia aapplelicbs à cepotmr du 1er jlelult 2007 (1)

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MUSNEEL (151,67 h / mois)
120	8,44	1 280,09
125	8,45	1 281,61
130	8,47	1 284,64

baiis d'un ctoarnt de travail, et ce qlleue qu'en siot la fmroe (repos ou financière) à cootinidn tteouoifs que les dsiinstpoios reetuens prévoient une crtraipnetoe au mnois égale au montant miiunmm ftiaoafrie ci-dessus.

Article 4  
Clusae de revoyure

Les piartes stgaranieis se réuniront le 4 octobre, à 14 heures, à Quimper, puor aayelsnr l'évolution de l'indice des ménages uibrans dnot le cehf est oivurer ou employé (hors tabac) tel qu'il se présente fin août 2007. Si celle-ci est supérieure à l'augmentation de sariale négociée au cuors de la rtnrocene du 1er mras 2007, les paateirerns définiront les cnionitods dnas luelseqels il srea procédé aux asmuenjtets sraiaulax nécessaires.

Atrlice 5  
Formalités de dépôt. - Publicité

Le texte du présent accord srea déposé au secrétariat du gerffe de prud'hommes du leiu de sa cusionilocn (Quimper) et aux sevcires ctraneux du ministère chargé du tivraal (en 2 eeapixmerls : 1 vorsein sur srppuot pipaer et 1 vroeisn sur spurpot électronique), conformément aux dtosinipoiss du cdoe du travail.

Fiat à Paris, le 1er mras 2007.

135	8,50	1 289,20
140	8,52	1 292,23
145	8,55	1 296,78
150	8,62	1 307,40
155	8,68	1 316,50
160	8,74	1 325,60
165	8,81	1 336,21
170	8,87	1 345,31
175	9,00	1 365,03
180	9,13	1 384,75
185	9,26	1 404,46
190	9,40	1 425,70
195	9,53	1 445,42
200	9,66	1 465,13
205	9,78	1 483,33
210	9,96	1 510,63
215	10,16	1 540,97
220	10,38	1 574,33
225	10,62	1 610,74
230	10,84	1 644,10
235	11,08	1 680,50
240	11,31	1 715,39
245	11,55	1 751,79
250	11,78	1 786,67
255	12,02	1 823,07
260	12,25	1 857,96
265	12,48	1 892,84
270	12,72	1 929,24



275	12,96	1 965,64
280	13,20	2 002,04
285	13,43	2 036,93
290	13,67	2 073,33
295	13,90	2 108,21
300	14,14	2 144,61
305	14,37	2 179,50
310	14,61	2 215,90
315	14,84	2 250,78
320	15,08	2 287,18
325	15,32	2 323,58
330	15,56	2 359,99
335	15,79	2 394,87
340	16,02	2 429,75
345	16,26	2 466,15
350	16,52	2 505,59
355	16,73	2 537,44
360	16,96	2 572,32
365	17,20	2 608,72
370	17,43	2 643,61
375	17,68	2 681,53
380	17,91	2 716,41
385	18,15	2 752,81
390	18,38	2 787,69
395	18,62	2 824,10
400	18,85	2 858,98
405	19,08	2 893,86
410	19,32	2 930,26
415	19,55	2 965,15
420	19,79	3 001,55
425	20,03	3 037,95
430	20,27	3 074,35
435	20,50	3 109,24
440	20,74	3 145,64
445	20,97	3 180,52
450	21,21	3 216,92
455	21,44	3 251,80
460	21,68	3 288,21
465	21,91	3 323,09
470	22,14	3 357,97
475	22,39	3 395,89
480	22,62	3 430,78
485	22,86	3 467,18
490	23,09	3 502,06
495	23,33	3 538,46
500	23,56	3 573,35
505	23,80	3 609,75
510	24,03	3 644,63
515	24,27	3 681,03
520	24,50	3 715,92
525	24,75	3 753,83
530	24,98	3 788,72
535	25,21	3 823,60
540	25,45	3 860,00
545	25,68	3 894,89
550	25,92	3 931,29
555	26,15	3 966,17

560	26,39	4 002,57
565	26,62	4 037,46
570	26,86	4 073,86
575	27,10	4 110,26
580	27,34	4 146,66
585	27,57	4 181,54
590	27,81	4 217,94
595	28,04	4 252,83
600	28,27	4 287,71
605	28,51	4 324,11
610	28,74	4 359,00
615	28,98	4 395,40
620	29,21	4 430,28
625	29,46	4 468,20
630	29,69	4 503,08
635	29,93	4 539,48
640	30,16	4 574,37
645	30,40	4 610,77
650	30,63	4 645,65
655	30,87	4 682,05
660	31,10	4 716,94
665	31,33	4 751,82
670	31,57	4 788,22
675	31,81	4 824,62
680	32,05	4 861,02
685	32,28	4 895,91
690	32,52	4 932,31
695	32,75	4 967,19
700	32,99	5 003,59

Les mtoojiarnas puor hurees supplémentaires ne snot pas psries en ctmope puor l'appréciation du rcsepet des minima.

## 2. Ssripuespon du sraiale hoairre munimim professionnel gnraati (SMPG)

La rédaction du piont A de l'article 22 de la cvnooientn ccieollvte ntoalaine est modifiée cmmoe siut :

« A ? Srileas et hioreras

1. Barème des slaaires hrraioes minima.

Il est fixé une gllire des seaalis mnimia puor les ceftinocifs hiérarchiques du 120 au 700.

2. Révision des saailerls minima.

La révision des siarleas mnimia irvneintet le 1er jeivanr et le 1er jllueit de cqhuae année.

3. Aeutrs dispositions.

En aucun cas, qullee que siot la ciclatisiasfon de l'intéressé, le slaarie d'embauche ne porrua être inférieur au SMIC.

Les heerus effectuées eniceemptxcelolent le dimanche, les jrous fériés ou de niut snot majorées, en sus des mrnjooaais puor herues supplémentaires, de 50 %.

Les hurees effectuées htieebelumlant le dahncime et les jruos fériés snot majorées, en sus des mrtnioaoajs puor hurees supplémentaires, de 20 %.

Les hereus de triaval effectuées nraeemnolt de niut (par elepmxe : en équipe) sont, en sus des matrojoains puor hurees supplémentaires, majorées de 25 %. Ctete dosiiiptson ne s'applique pas au peorsnnel de gdainenrgae et de surveillance, ni au prnseeonl des seiervcs d'incendie. »

La suprospein du SPMG s'accompagne d'une gtnairae d'écart mmiium de 20 ? (soit au nvieau du tuax hoirrae un écart en vleur alboue de 0,13 ?) etne le coenefcftit 195 et le cinffioet 200 (passage de la catégorie orvuier / employé à TAM) et d'un écart munim de 1 040 ? (soit au naiveu du tuax hrraioe un écart en vaeulr auolsbe de 6,86 ?) ertne le cffcioneet 200 et le conecifieft 350 (premier ciefcenoift cadre).

## 3. Négociation aunlnlee sur les selraias mnimia

La préoccupation raltevie à « l'aération » de la grille des mnmiia

est intégrée à la négociation aunenlle sur les slaaeis conventionnels.

(1)Avenant étendu suos réserve de l'application des diposostiins

réglementaires potnrat fotxaiin du sliraae mnumiim ifnrsoretopinneesl de cossicrnae et des dsosiotpnis de l'article L. 132-12-3 du cdoe du travail.

(Arrêté du 16 ocotrbe 2007, art. 1er)

Avenant n 78 du 28 février 2008  
relatif aux barèmes des salaires  
minima applicables au 1er mai et au  
1er juillet 2008

Signataires	
Patrons signataires	L'association des eerersnpits de poirutds aeilrnetmias élaborés(ADEPALE),
Syndicats signataires	La fédération générale amagitrnoeiale CDFT ; La fédération naianlote du psnnoerel d'encadrement des inursdties et cecmmores atmeilagoirneras CFE-CGC ; La fédération générale des tallraeriuvs de l'agriculture, de l'alimentation, des tacabs et des activités axnenes FO,

En vigueur étendu en date du 28 févr. 2008

Salaires minima  
Barème des saaerils mnimia albacpiple à cemptor du 1er mai 2008

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
120	8,61	1 305,88
125	8,63	1 308,91
130	8,65	1 311,95
135	8,68	1 316,50
140	8,70	1 319,53
145	8,73	1 324,08
150	8,80	1 334,70
155	8,86	1 343,80
160	8,92	1 352,90
165	8,99	1 363,51
170	9,05	1 372,61
175	9,18	1 392,33
180	9,31	1 412,05
185	9,44	1 431,76
190	9,58	1 453,00
195	9,71	1 472,72
200	9,85	1 493,95
205	9,97	1 512,15
210	10,14	1 537,93
215	10,35	1 569,78
220	10,57	1 603,15
225	10,81	1 639,55
230	11,04	1 674,44
235	11,28	1 710,84
240	11,51	1 745,72
245	11,76	1 783,64
250	11,99	1 818,52
255	12,24	1 856,44
260	12,47	1 891,32
265	12,70	1 926,21

270	12,95	1 964,13
275	13,19	2 000,53
280	13,44	2 038,44
285	13,67	2 073,33
290	13,92	2 111,25
295	14,15	2 146,13
300	14,39	2 182,53
305	14,63	2 218,93
310	14,87	2 255,33
315	15,11	2 291,73
320	15,35	2 328,13
325	15,60	2 366,05
330	15,84	2 402,45
335	16,07	2 437,34
340	16,31	2 473,74
345	16,55	2 510,14
350	16,79	2 546,54
355	17,03	2 582,94
360	17,27	2 619,34
365	17,51	2 655,74
370	17,74	2 690,63
375	18,00	2 730,06
380	18,23	2 764,94
385	18,48	2 802,86
390	18,71	2 837,75
395	18,96	2 875,66
400	19,19	2 910,55
405	19,42	2 945,43
410	19,67	2 983,35
415	19,90	3 018,23
420	20,15	3 056,15
425	20,39	3 092,55
430	20,63	3 128,95
435	20,87	3 165,35
440	21,11	3 201,75
445	21,35	3 238,15
450	21,59	3 274,56
455	21,83	3 310,96
460	22,07	3 347,36
465	22,30	3 382,24
470	22,54	3 418,64
475	22,79	3 456,56
480	23,03	3 492,96
485	23,27	3 529,36
490	23,51	3 565,76
495	23,75	3 602,16
500	23,98	3 637,05
505	24,23	3 674,96
510	24,46	3 709,85
515	24,71	3 747,77
520	24,94	3 782,65
525	25,20	3 822,08
530	25,43	3 856,97

535	25,66	3 891,85
540	25,91	3 929,77
545	26,14	3 964,65
550	26,39	4 002,57
555	26,62	4 037,46
560	26,87	4 075,37
565	27,10	4 110,26
570	27,34	4 146,66
575	27,59	4 184,58
580	27,83	4 220,98
585	28,07	4 257,38
590	28,31	4 293,78
595	28,54	4 328,66
600	28,78	4 365,06
605	29,02	4 401,46
610	29,26	4 437,86
615	29,50	4 474,27
620	29,74	4 510,67
625	29,99	4 548,58
630	30,22	4 583,47
635	30,47	4 621,38
640	30,70	4 656,27
645	30,95	4 694,19
650	31,18	4 729,07
655	31,43	4 766,99
660	31,66	4 801,87
665	31,89	4 836,76
670	32,14	4 874,67
675	32,38	4 911,07
680	32,63	4 948,99
685	32,86	4 983,88
690	33,11	5 021,79
695	33,34	5 056,68
700	33,58	5 093,08

Barème des siaalres mnimia abipplclae à cpotemr du 1er jieullt 2008

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
120	8,65	1 311,95
125	8,67	1 314,98
130	8,69	1 318,01
135	8,72	1 322,56
140	8,74	1 325,60
145	8,77	1 330,15
150	8,84	1 340,76
155	8,90	1 349,86
160	8,96	1 358,96
165	9,03	1 369,58
170	9,10	1 380,20
175	9,23	1 399,91
180	9,36	1 419,63
185	9,49	1 439,35
190	9,63	1 460,58
195	9,76	1 480,30

200	9,90	1 501,53
205	10,00	1 516,70
210	10,17	1 542,48
215	10,37	1 572,82
220	10,59	1 606,19
225	10,83	1 642,59
230	11,06	1 677,47
235	11,30	1 713,87
240	11,54	1 750,27
245	11,78	1 786,67
250	12,02	1 823,07
255	12,26	1 859,47
260	12,50	1 895,88
265	12,73	1 930,76
270	12,97	1 967,16
275	13,22	2 005,08
280	13,46	2 041,48
285	13,70	2 077,88
290	13,94	2 114,28
295	14,18	2 150,68
300	14,42	2 187,08
305	14,66	2 223,48
310	14,90	2 259,88
315	15,14	2 296,28
320	15,38	2 332,68
325	15,63	2 370,60
330	15,87	2 407,00
335	16,11	2 443,40
340	16,34	2 478,29
345	16,59	2 516,21
350	16,82	2 551,09
355	17,06	2 587,49
360	17,30	2 623,89
365	17,54	2 660,29
370	17,78	2 696,69
375	18,03	2 734,61
380	18,27	2 771,01
385	18,51	2 807,41
390	18,75	2 843,81
395	18,99	2 880,21
400	19,23	2 916,61
405	19,46	2 951,50
410	19,71	2 989,42
415	19,94	3 024,30
420	20,19	3 062,22
425	20,43	3 098,62
430	20,68	3 136,54
435	20,91	3 171,42
440	21,15	3 207,82
445	21,39	3 244,22
450	21,63	3 280,62
455	21,87	3 317,02
460	22,11	3 353,42
465	22,35	3 389,82
470	22,58	3 424,71
475	22,84	3 464,14
480	23,07	3 499,03

485	23,32	3 536,94
490	23,55	3 571,83
495	23,80	3 609,75
500	24,03	3 644,63
505	24,28	3 682,55
510	24,51	3 717,43
515	24,76	3 755,35
520	24,99	3 790,23
525	25,25	3 829,67
530	25,48	3 864,55
535	25,71	3 899,44
540	25,96	3 937,35
545	26,19	3 972,24
550	26,44	4 010,15
555	26,67	4 045,04
560	26,92	4 082,96
565	27,15	4 117,84
570	27,40	4 155,76
575	27,64	4 192,16
580	27,89	4 230,08
585	28,12	4 264,96
590	28,37	4 302,88

595	28,60	4 337,76
600	28,84	4 374,16
605	29,08	4 410,56
610	29,31	4 445,45
615	29,56	4 483,37
620	29,79	4 518,25
625	30,05	4 557,68
630	30,28	4 592,57
635	30,53	4 630,49
640	30,76	4 665,37
645	31,01	4 703,29
650	31,24	4 738,17
655	31,49	4 776,09
660	31,72	4 810,97
665	31,96	4 847,37
670	32,20	4 883,77
675	32,45	4 921,69
680	32,69	4 958,09
685	32,93	4 994,49
690	33,17	5 030,89
695	33,41	5 067,29
700	33,65	5 103,70

## Avenant du 6 mars 2008 relatif aux salaires minima pour l'année 2008

Signataires	
Patrons signataires	Le syndicat des fleuristes d'aliments conservés de Bretagne Ouest-Atlantique,
Syndicats signataires	Le syndicat de l'alimentation CFDT,

Article 1  
En vigueur non étendu en date du 6 mars 2008

L'évolution des salaires minima pour l'année 2008 se fera en 2 étapes au 1er mai et 1er juillet 2008.

Barème des salaires minima applicables au 1er mai 2008

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	RÉMUNÉRATION TOTALE (taux horaire × 151,67 heures)
	120	8,61	1 305,88
	125	8,63	1 308,91
I	130	8,65	1 311,95
	135	8,68	1 316,50
	140	8,71	1 321,05
	145	8,74	1 325,60
	150	8,80	1 334,70
II	155	8,86	1 343,80
	160	8,94	1 355,93
	165	9,01	1 366,55
	170	9,14	1 386,26
	175	9,27	1 405,98
III	180	9,40	1 425,70
	185	9,54	1 446,93
	190	9,67	1 466,65
	195	9,79	1 484,85

Barème des salaires minima applicables au 1er juillet 2008

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	RÉMUNÉRATION TOTALE (taux horaire × 151,67 heures)
	120	8,65	1 311,95
	125	8,68	1 316,50

I	130	8,71	1 321,05
	135	8,74	1 325,60
	140	8,77	1 330,15
	145	8,80	1 334,70
	150	8,86	1 343,80
II	155	8,92	1 352,90
	160	8,99	1 363,51
	165	9,06	1 374,13
	170	9,19	1 393,85
	175	9,32	1 413,56
	180	9,45	1 433,28
III	185	9,59	1 454,52
	190	9,73	1 475,75
	195	9,86	1 495,47

Article 2 - « Aération » de la grille des minima  
En vigueur non étendu en date du 6 mars 2008

Les peiatrs ont cvenonu de poursuivre, tutoe cohse étant égale par ailleurs, et nmmteoat le naeivu des mmniia saouicx tles que définis par le gmoreeunvnet au 1er jliuelt de chquae année, l'« aération » de la grllie des minima, à sovaïr rétablir à trmee un écart de 15 % enrte le ciefiencfot 120 et le ciecoenift 195.

Article 3 - Contrepartie aux opérations d'habillage et de déshabillage  
En vigueur non étendu en date du 6 mars 2008

Aux tmeres des dsiisioptnos de l'article L. 214-4 du cdoe du travail, les salariés aejstutsis au prot d'une tnuee de taarvil spécifique dvoient puoiovr bénéficier d'une contrepartie, sïot suos frome de repos, sïot financière.

Après aïvor rappelé que ces tpems d'habillage et de déshabillage ne cnsnuoiaïett pas du tpems de tiaavrl effectif, le présent aorccd rseilaovre à ceptomr du 1er jaivner 2008 la citeartorpne financière fiofraaïtre à 149, 50 ? burts annuels.

Cette crtaotenipe srea calculée au portara du temps de taraivl efecftif de cquahe intéressé dnas le carde de la durée anelulne de taviral en vïueugr dnas l'entreprise.

La présente cteprotinrae ne se cmuule pas aevc ttuoe arute doïstispon anayt le même objet, instituée sïot dnas le cadre d'un aorccd d'entreprise, d'un aorccd d'établissement, sïot par

le bias d'un cntraot de travail, et ce qelule qu'en sïot la forme (repos ou financière) à cionitodn tooeïufts que les diposistoins reeeutns prévoïent une criettparnoe au moins égale au mnnotnat muiinmm fatirrfioae ci-dessus.

Article 4 - Recommandation  
En vigueur non étendu en date du 6 mars 2008

Ctmpoe tneu de l'inflation particulière constatée au juor de la sarugntie de l'accord, le sycdnait des faibrtacons d'aliments conservés de Batnrgee Ouest-Atlantique s'engage, en cas d'augmentation du SIMC au 1er jleliut 2008 vanent ictmeapr le ceefoïcïnt 125, vorïe les ciïfnfceteos suivants, à émettre une ramctamenoïodn anyat fcroe otgialoïbre auprs de ses eneirrepsts adhérentes, et ce aïfn de rétablir un écart enrte ces différents coefficients.

Article 5 - Formalités de dépôt. □ Publicité  
En vigueur non étendu en date du 6 mars 2008

Le tetxe du présent arccod srea déposé au secrétariat du gffere du conseil de prud'hommes du leiu de coonisluch (Quimper) et aux sceerïvs certnuax du ministère chargé du tvarail (en 2 exemplaires, une vorsien sur srppuot ppiear et une vïosern sur srpopt électronique), conformément aux donsïoïpsts du cdoe du travail.

## Avenant n 79 du 8 juillet 2009 relatif aux salaires minima pour l'année 2009

Signataires	
Patrons signataires	L'association des eïrrptesnes de potiruds anlermteaïs élaborés (ADEPALE),
Syndicats signataires	La fédération générale aolnmergtaairie CDFT ; La fédération ntnlaoaïe des ieuidsntrs et ccmoerems aoareematnïlgirs CFE-CGC ; La fédération générale des tervarulais de l'agriculture, de l'alimentation, des tcaabs et des activités anneexs FO,

En vigueur étendu en date du 8 juil. 2009

1. Barème des sialraes minmia applicables à cotpmer du 1er juielt 2009

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
120	8,82	1 337,73
125	8,86	1 343,80
130	8,88	1 346,83

135	8,90	1 349,86
140	8,91	1 351,38
145	8,93	1 354,41
150	9,00	1 365,03
155	9,06	1 374,13
160	9,12	1 383,23
165	9,19	1 393,85
170	9,26	1 404,46
175	9,40	1 425,70
180	9,54	1 446,93
185	9,68	1 468,17
190	9,82	1 489,40
195	9,96	1 510,63
200	10,11	1 533,38
205	10,20	1 547,03
210	10,37	1 572,82
215	10,58	1 604,67
220	10,80	1 638,04
225	11,05	1 675,95
230	11,28	1 710,84
235	11,53	1 748,76
240	11,77	1 785,16

245	12,02	1 823,07
250	12,26	1 859,47
255	12,51	1 897,39
260	12,75	1 933,79
265	12,98	1 968,68
270	13,23	2 006,59
275	13,48	2 044,51
280	13,73	2 082,43
285	13,97	2 118,83
290	14,22	2 156,75
295	14,46	2 193,15
300	14,71	2 231,07
305	14,95	2 267,47
310	15,20	2 305,38
315	15,44	2 341,78
320	15,69	2 379,70
325	15,94	2 417,62
330	16,19	2 455,54
335	16,43	2 491,94
340	16,67	2 528,34
345	16,92	2 566,26
350	17,12	2 596,59
355	17,38	2 636,02
360	17,63	2 673,94
365	17,87	2 710,34
370	18,12	2 748,26
375	18,37	2 786,18
380	18,62	2 824,10
385	18,86	2 860,50
390	19,11	2 898,41
395	19,35	2 934,81
400	19,60	2 972,73
405	19,83	3 007,62
410	20,08	3 045,53
415	20,32	3 081,93
420	20,57	3 119,85
425	20,82	3 157,77
430	21,07	3 195,69
435	21,31	3 232,09
440	21,55	3 268,49
445	21,80	3 306,41
450	22,04	3 342,81
455	22,29	3 380,72
460	22,53	3 417,13
465	22,77	3 453,53
470	23,01	3 489,93
475	23,27	3 529,36
480	23,51	3 565,76
485	23,76	3 603,68
490	24,00	3 640,08
495	24,25	3 678,00
500	24,49	3 714,40
505	24,74	3 752,32
510	24,98	3 788,72
515	25,23	3 826,63
520	25,46	3 861,52
525	25,73	3 902,47

530	25,96	3 937,35
535	26,20	3 973,75
540	26,45	4 011,67
545	26,69	4 048,07
550	26,94	4 085,99
555	27,18	4 122,39
560	27,43	4 160,31
565	27,67	4 196,71
570	27,92	4 234,63
575	28,17	4 272,54
580	28,42	4 310,46
585	28,65	4 345,35
590	28,91	4 384,78
595	29,14	4 419,66
600	29,39	4 457,58
605	29,63	4 493,98
610	29,87	4 530,38
615	30,12	4 568,30
620	30,36	4 604,70
625	30,62	4 644,14
630	30,86	4 680,54
635	31,11	4 718,45
640	31,34	4 753,34
645	31,60	4 792,77
650	31,83	4 827,66
655	32,09	4 867,09
660	32,32	4 901,97
665	32,57	4 939,89
670	32,81	4 976,29
675	33,07	5 015,73
680	33,31	5 052,13
685	33,56	5 090,05
690	33,80	5 126,45
695	34,04	5 162,85
700	34,29	5 200,76

*En vigueur étendu en date du 8 juil. 2009*

## 2. Obejtcif d'égalié pleonlisfenosre ernte les fmemes et les hmeoms

Les priates au présent arcocd ont évoqué la qtusoein des meesurs pmenrttaet de suerpipmr les écarts de rémunération pvunaot exister ertne les hmoems et les femmes. Eells n'ont pas le sninmetet que la cvenoioitnn citvolcele puor les isuidtrens de pitourds amitileenras élaborés copotmre des dsnotsioiips de natrue à iduinre dmreencitet puor des salariés opncuat des petsos slemriias des écarts de rémunération seoln le sexe. Elels considèrent que la réduction des écarts de rémunération passe anvat tuot par des msueres roapcnprahnt les stntaouiis pnoflsrelsenioes tuot en taennt ctoampe des différences. Aifn de réduire les écarts de rémunération, eells sahituneot aanvt tuot s'appuyer sur les mreuess envisagées dnas le cadre de la négociation qu'elles ont outerve sur l'égalié et la mixité entre les hmomes et les femmes.

## 3. Dtae d'effet

Le présent acrcod pedrrna eefft à cometpr de sa saritgnue

## 4. Dépôt

## Avenant n 87 du 11 février 2010 relatif aux salaires minima au 1er mars 2010

Signataires	
Patrons signataires	L'ADEPALE,
Syndicats signataires	La FGA CFTD,

*En vigueur étendu en date du 11 févr. 2010*

### 1. Barème des salaires minima applicables à compter du 1er mars 2010

(En euros.)

Coefficient	Taux horaire	Salaire mensuel (151,67 heures)
120	8,89	1 348,35
125	8,94	1 355,93
130	8,96	1 358,96
135	8,99	1 363,51
140	9,00	1 365,03
145	9,02	1 368,06
150	9,09	1 378,68
155	9,15	1 387,78
160	9,21	1 396,88
165	9,28	1 407,50
170	9,35	1 418,11
175	9,49	1 439,35
180	9,64	1 462,10
185	9,78	1 483,33
190	9,92	1 504,57
195	10,06	1 525,80
200	10,20	1 547,03
205	10,28	1 559,17
210	10,45	1 584,95
215	10,66	1 616,80
220	10,89	1 651,69
225	11,14	1 689,60
230	11,37	1 724,49
235	11,62	1 762,41
240	11,86	1 798,81
245	12,12	1 838,24
250	12,36	1 874,64
255	12,61	1 912,56
260	12,85	1 948,96
265	13,08	1 983,84
270	13,34	2 023,28
275	13,59	2 061,20
280	13,84	2 099,11
285	14,08	2 135,51
290	14,33	2 173,43
295	14,58	2 211,35
300	14,83	2 249,27
305	15,07	2 285,67

310	15,32	2 323,58
315	15,56	2 359,99
320	15,82	2 399,42
325	16,07	2 437,34
330	16,32	2 475,25
335	16,56	2 511,66
340	16,80	2 548,06
345	17,06	2 587,49
350	17,26	2 617,82
355	17,52	2 657,26
360	17,77	2 695,18
365	18,01	2 731,58
370	18,26	2 769,49
375	18,52	2 808,93
380	18,77	2 846,85
385	19,01	2 883,25
390	19,26	2 921,16
395	19,50	2 957,57
400	19,76	2 997,00
405	19,99	3 031,88
410	20,24	3 069,80
415	20,48	3 106,20
420	20,73	3 144,12
425	20,99	3 183,55
430	21,24	3 221,47
435	21,48	3 257,87
440	21,72	3 294,27
445	21,97	3 332,19
450	22,22	3 370,11
455	22,47	3 408,02
460	22,71	3 444,43
465	22,95	3 480,83
470	23,19	3 517,23
475	23,46	3 558,18
480	23,70	3 594,58
485	23,95	3 632,50
490	24,19	3 668,90
495	24,44	3 706,81
500	24,69	3 744,73
505	24,94	3 782,65
510	25,18	3 819,05
515	25,43	3 856,97
520	25,66	3 891,85
525	25,94	3 934,32
530	26,17	3 969,20
535	26,41	4 005,60
540	26,66	4 043,52
545	26,90	4 079,92
550	27,16	4 119,36
555	27,40	4 155,76
560	27,65	4 193,68
565	27,89	4 230,08
570	28,14	4 267,99
575	28,40	4 307,43

580	28,65	4 345,35
585	28,88	4 380,23
590	29,14	4 419,66
595	29,37	4 454,55
600	29,63	4 493,98
605	29,87	4 530,38
610	30,11	4 566,78
615	30,36	4 604,70
620	30,60	4 641,10
625	30,86	4 680,54
630	31,11	4 718,45
635	31,36	4 756,37
640	31,59	4 791,26
645	31,85	4 830,69
650	32,08	4 865,57
655	32,35	4 906,52
660	32,58	4 941,41
665	32,83	4 979,33
670	33,07	5 015,73
675	33,33	5 055,16
680	33,58	5 093,08

685	33,83	5 131,00
690	34,07	5 167,40
695	34,31	5 203,80
700	34,56	5 241,72

Les pnaaeerirts s'engagent à farie un piont sur l'évolution des sileaars au crous de la réunion piiarrtae du 22 smrbpeete 2010.

2. Obcjeitf d'égalité poiflsrernlnoeee ertne les fmemes et les hommes

Il est rappelé que les paires au présent acrcod ont orvuet des négociations rvitlaees à l'égalité et à la mixité etnre les fmmees et les hommes.

3. Dtae d'effet

Le présent acrocd prrdena eefft à cmeoptr de sa signature.

4. Dépôt

Le présent aorccd srea déposé à la drteciion départementale du travail, de l'emploi et de la foiomrtan pllnreosesoifne du siège de la fédération paolatrne sinaagirta asnii qu'au gfefre du cnoisel de prud'hommes compétent.  
Il frea l'objet d'une dmendae d'extension.

(Suivent les signatures)

Article 1er  
En vigueur non étendu en date du 12 mars 2010

L'évolution des srelaias mnmiia puor l'année 2010 se frea en une sulee amitgeonautn qui iietdrenvrna le 1er mras 2010.

Barème des mnmiia acpbalpile au 1er mras 2010

(En euros.)

Signataires	
Patrons signataires	Le sndcaiyt des faicrbatns d'aliments conservés de Brgnteae Ouest-Atlantique,
Syndicats signataires	Le sayincdt de l'alimentation CFTD,

Niveau	Coefficient	Taux harioere	Rémunération tlaote (taux horraie x 151,67 heures)
	120	8,89	1 348,35
I	125	8,95	1 357,45
	130	8,97	1 360,48
I	135	9,00	1 365,03
	140	9,03	1 369,58
	145	9,07	1 375,65
	150	9,13	1 384,75
II	155	9,19	1 393,85
	160	9,26	1 404,46
	165	9,33	1 415,08
	170	9,47	1 436,31
	175	9,60	1 456,03
III	180	9,74	1 477,27
	185	9,88	1 498,50
	190	10,02	1 519,73
	195	10,17	1 542,48

Article 2 - « Aération » de la grille des minima  
En vigueur non étendu en date du 12 mars 2010

Les patires ont cvennou de poursuivre, ttuoe csohe étant égale par ailleurs, et ntnmeoamt le nievau des mnmiia sucioax tles que définis par le Grneuvoenemt au 1er jvnaeir de cqahue année, l'« aération » de la gllire des minima, à savior rétablir à trmee un écart de 15 % etnre le cecfoinfeit 120 et le conffeiect 195.

Article 3 - Contrepartie aux opérations d'habillage et de déshabillage  
En vigueur non étendu en date du 12 mars 2010

Aux tmeers des dsioiptniooss de l'article L. 3121-3 du cdoe du travail, les salariés aisujtstes au prot d'une tuene de taarivl spécifique doivent pvuoior bénéficier d'une catrntroeipe siot suos frome de repos, siot financière.  
Après aivor rappelé que ces tpmes d'habillage et de déshabillage ne cnosntutaeiit pas du tpems de taravil effectif, le



présent aorccd rilrasovee à copmetr du 1er jnviaer 2010 la cttpraeione financière firroaafte à 153,70 ? brtus annuels.

Cette coanrtptertie srea calculée au potrra du temps de taairvl eifeftcf de cuaqhe intéressé dnas le cdrae de la durée anlneule de tirvaal en vgeuuir dnas l'entreprise.

La présente cnptiroeatre ne se cumlue pas aevc tuote autre dioiositpn anayt le même objet, instituée siot dnas le crdae d'un aocrcd d'entreprise, d'un aocrcd d'établissement, ou par le baiis d'un cnoatrt de travail, et ce qellue qu'en siot la fomre (repos ou financière) à cidonoitn tfoeutios que les dotpiosiniss rneeuets prévoient une cneariottpre au mions égale au mantnot

## Avenant n 91 du 24 février 2011 relatif aux salaires minima au 1er février 2011

Signataires	
Patrons signataires	L'ADEPALE,
Syndicats signataires	La FGA CDFT ; La FANA CGC ; La FTGA CGT-FO,

*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2011*

### 1. Barème des selairas mimina acapllebis à cpmoetr du 1er février 2011

(En euros.)

Coefficient	Taux	Montant meunesl (151,67 heures)
120	9,04	1 371,10
125	9,09	1 378,68
130	9,11	1 381,71
135	9,14	1 386,26
140	9,15	1 387,78
145	9,17	1 390,81
150	9,24	1 401,43
155	9,30	1 410,53
160	9,36	1 419,63
165	9,43	1 430,25
170	9,50	1 440,87
175	9,64	1 462,10
180	9,79	1 484,85
185	9,94	1 507,60
190	10,08	1 528,83
195	10,22	1 550,07
200	10,36	1 571,30
205	10,43	1 581,92
210	10,61	1 609,22
215	10,82	1 641,07
220	11,05	1 675,95
225	11,31	1 715,39
230	11,52	1 747,24
235	11,77	1 785,16
240	12,01	1 821,56
245	12,28	1 862,51
250	12,52	1 898,91
255	12,77	1 936,83
260	13,02	1 974,74
265	13,25	2 009,63
270	13,51	2 049,06

minumim froiaartfe ci-dessus.

Article 4 - Formalités de dépôt. – Publicité  
*En vigueur non étendu en date du 12 mars 2010*

Le texte du présent aroccd srea déposé au secrétariat du gfrfee du csnoeil de prud'hommes du leiu de coscoliunn (Quimper) et aux seerivcs cuatrnx du ministère chargé du tiaavrl (en duex exemplaires, une voisren sur srpuopt ppiear et une voeirs sur suprpot électronique), conformément aux diosinpotss du cdoe du travail.

275	13,77	2 088,50
280	14,02	2 126,41
285	14,26	2 162,81
290	14,52	2 202,25
295	14,77	2 240,17
300	15,02	2 278,08
305	15,27	2 316,00
310	15,52	2 353,92
315	15,76	2 390,32
320	16,03	2 431,27
325	16,28	2 469,19
330	16,53	2 507,11
335	16,78	2 545,02
340	17,02	2 581,42
345	17,28	2 620,86
350	17,48	2 651,19
355	17,75	2 692,14
360	18,00	2 730,06
365	18,24	2 766,46
370	18,50	2 805,90
375	18,76	2 845,33
380	19,01	2 883,25
385	19,26	2 921,16
390	19,51	2 959,08
395	19,75	2 995,48
400	20,02	3 036,43
405	20,25	3 071,32
410	20,50	3 109,24
415	20,75	3 147,15
420	21,00	3 185,07
425	21,26	3 224,50
430	21,52	3 263,94
435	21,76	3 300,34
440	22,00	3 336,74
445	22,26	3 376,17
450	22,51	3 414,09
455	22,76	3 452,01
460	23,01	3 489,93
465	23,25	3 526,33
470	23,49	3 562,73
475	23,76	3 603,68
480	24,01	3 641,60
485	24,26	3 679,51
490	24,50	3 715,92
495	24,76	3 755,35
500	25,01	3 793,27
505	25,26	3 831,18
510	25,51	3 869,10

515	25,76	3 907,02
520	25,99	3 941,90
525	26,28	3 985,89
530	26,51	4 020,77
535	26,75	4 057,17
540	27,01	4 096,61
545	27,25	4 133,01
550	27,51	4 172,44
555	27,76	4 210,36
560	28,01	4 248,28
565	28,25	4 284,68
570	28,51	4 324,11
575	28,77	4 363,55
580	29,02	4 401,46
585	29,26	4 437,86
590	29,52	4 477,30
595	29,75	4 512,18
600	30,02	4 553,13
605	30,26	4 589,53
610	30,50	4 625,94
615	30,75	4 663,85
620	31,00	4 701,77
625	31,26	4 741,20
630	31,51	4 779,12
635	31,77	4 818,56
640	32,00	4 853,44
645	32,26	4 892,87
650	32,50	4 929,28

## Accord du 15 mars 2011 relatif aux salaires minima et aux primes pour l'année 2011 Bretagne Ouest Atlantique

Signataires	
Patrons signataires	Le syndicat des fiabncats d'aliments conservés de Bagertne Ouest Atlantique,
Syndicats signataires	Le sncyaidt de l'alimentation CFDT,

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2011*

655	32,77	4 970,23
660	33,00	5 005,11
665	33,26	5 044,54
670	33,50	5 080,95
675	33,76	5 120,38
680	34,02	5 159,81
685	34,27	5 197,73
690	34,51	5 234,13
695	34,76	5 272,05
700	35,01	5 309,97

### 2. Ojebitf d'égalité pseolieofsrnnle ernte les fmemes et les hmoems

Il est rappelé qu'un acrcod n° 90 reaitlf à l'égalité et la mixité ernte les feemms et les homems a été cnlcou dnas la bachnre le 22 smtberpee 2010. Ce dierenr a nnomaetmt puor oebjt de fesvaorir dnas les eretisprens la réduction des écarts de rémunération qui parniuoert etsixer ernte les fmeems et les hommes.

### 3. Dtae d'effet

Le présent arcocd pnrdrea eefft à cmpteur de sa signature.

### 4. Dépôt

Le présent accord srea déposé auprès des scrveies cnarteux du msiritne chargé du travail.  
Il frea l'objet d'une danmede d'extension.

suite aux négociations inrevneteus entre les précités, il a été ceonvnu ce qui siut :

#### Article 1er

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2011*

L'évolution des selarias mmiina puor l'année 2011 se frea en une sluee aotamiutegnn qui inditrvneera le 1er mras 2011.

Barème des mmiina aaepbplpls au 1er mras 2011

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Taux hrroaie	Rémunération totale (taux harroie x 151,67 heures)
I	120	9,04	1 371,10
	125	9,10	1 380,20
	130	9,12	1 383,23
	135	9,15	1 387,78
	140	9,18	1 392,33
II	145	9,22	1 398,40
	150	9,29	1 409,01
	155	9,35	1 418,11
	160	9,42	1 428,73
	165	9,49	1 439,35
III	170	9,63	1 460,58
	175	9,76	1 480,30
	180	9,90	1 501,53
	185	10,05	1 524,28
	190	10,19	1 545,52

	195	10,34	1 568,27
--	-----	-------	----------

Article 2 - « Aération » de la grille des minima  
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2011

Les patris ont cevnno de poursuivre, ttuoe cohse étant égale par ailleurs, et nnemoatmt le neivau des mimina suaioix tles que définis par le gveeerunmnot au 1er jenviar de cqauhe année, l'« aération » de la grllie des minima, à siovar rétablir à tmree un écart de 15 % ernte le coceiinfet 120 et le cfoiinefcet 195.

Article 3 - Contrepartie aux opérations d'habillage et de déshabillage  
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2011

Aux teemrs des dppsioioniits de l'article L. 3121-3 du cdoe du travail, les salariés atsieustjs au prot d'une tnuee de tvaaril spécifique dienvot pivuoor bénéficier d'une contrepartie, siot suos frome de repos, siot financière.  
Après avoir rappelé que ces tmeps d'habillage et de déshabillage ne cteniousntait pas du tpems de tiaavrl effectif, le présent aorccd revalorise, à coeptmr du 1er jenivar 2011, la

citeonraprte financière forfatiaire à 156,31 ? butrs annuels.  
Cette crtrinoaepte srea calculée au poatra du tmeps de tairval efcitfef de chuaqe intéressé dnas le carde de la durée auellnne de tavrail en vugeiur dnas l'entreprise.  
La présente ctitnrepraoc ne se cluume pas aevc ttuoe aurté dspiiisootn aanyt le même objet, instituée siot dnas le carde d'un aorcd d'entreprise, d'un aorccd d'établissement, ou par le biias d'un cnortat de travail, et ce qellue qu'en siot la fmore (repos ou financière) à cidntioon tutfoieos que les diipnsitosos rteeneus prévoient une ctoraiptrree au mnios égale au mtnoant mmuinim foafrtiirae ci-dessus.

Article 4 - Formalités de dépôt. – Publicité  
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2011

Le tetxe du présent accrod srea déposé au secrétariat du grffee du ceosnil de prud'hommes du leiu de cuoicnlosn (Quimper) et aux sirceves cutranex du ministère chargé du tarival (en duex exemplaires, une vierson sur ssporut peipar et une veoirsn sur souppt électronique), conformément aux dpointoiiss du cdoe du travail.

## Avenant n 97 du 19 septembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er septembre 2012

Signataires	
Patrons signataires	L'ADEPALE,
Syndicats signataires	La FGA CDFT ; La CFSV CTFC ; La FANA CFE-CGC ; La FTGA CGT-FO,

Le présent arccod penrrda eefft à ceptomr de sa signature.  
En vigueur étendu en date du 19 sept. 2012

1. Barème des saearils mnmiia ailcablppe à cmtpeor du 1er setmrpebe 2012

(En euros.)

Coefficient	Taux	Montant mensuel (151,67 heures)
120	9,40	1 425,70
125	9,45	1 433,28
130	9,49	1 439,35
135	9,50	1 440,87
140	9,54	1 446,93
145	9,55	1 448,45
150	9,62	1 459,07
155	9,70	1 471,20
160	9,77	1 481,82
165	9,85	1 493,95
170	9,90	1 501,53
175	10,05	1 524,28
180	10,17	1 542,48
185	10,30	1 562,20
190	10,42	1 580,40
195	10,60	1 607,70
200	10,72	1 625,90
205	10,90	1 653,20
210	11,00	1 668,37
215	11,20	1 698,70
220	11,40	1 729,04

225	11,65	1 766,96
230	11,90	1 804,87
235	12,15	1 842,79
240	12,40	1 880,71
245	12,65	1 918,63
250	12,90	1 956,54
255	13,20	2 002,04
260	13,45	2 039,96
265	13,75	2 085,46
270	13,95	2 115,80
275	14,30	2 168,88
280	14,50	2 199,22
285	14,85	2 252,30
290	15,05	2 282,63
295	15,40	2 335,72
300	15,60	2 366,05
305	15,90	2 411,55
310	16,10	2 441,89
315	16,40	2 487,39
320	16,60	2 517,72
325	16,90	2 563,22
330	17,10	2 593,56
335	17,40	2 639,06
340	17,60	2 669,39
345	17,90	2 714,89
350	18,00	2 730,06
355	18,28	2 772,53
360	18,54	2 811,96
365	18,79	2 849,88
370	19,06	2 890,83
375	19,32	2 930,26
380	19,58	2 969,70
385	19,84	3 009,13
390	20,10	3 048,57
395	20,34	3 084,97
400	20,62	3 127,44
405	20,86	3 163,84
410	21,12	3 203,27
415	21,37	3 241,19

420	21,63	3 280,62
425	21,90	3 321,57
430	22,17	3 362,52
435	22,41	3 398,92
440	22,66	3 436,84
445	22,93	3 477,79
450	23,19	3 517,23
455	23,44	3 555,14
460	23,70	3 594,58
465	23,95	3 632,50
470	24,19	3 668,90
475	24,47	3 711,36
480	24,73	3 750,80
485	24,99	3 790,23
490	25,24	3 828,15
495	25,50	3 867,59
500	25,76	3 907,02
505	26,02	3 946,45
510	26,28	3 985,89
515	26,53	4 023,81
520	26,77	4 060,21
525	27,07	4 105,71
530	27,31	4 142,11
535	27,55	4 178,51
540	27,82	4 219,46
545	28,07	4 257,38
550	28,34	4 298,33
555	28,59	4 336,25
560	28,85	4 375,68
565	29,10	4 413,60
570	29,37	4 454,55
575	29,63	4 493,98
580	29,89	4 533,42
585	30,14	4 571,33
590	30,41	4 612,28
595	30,64	4 647,17
600	30,92	4 689,64
605	31,17	4 727,55
610	31,42	4 765,47
615	31,67	4 803,39
620	31,93	4 842,82
625	32,20	4 883,77
630	32,46	4 923,21
635	32,72	4 962,64
640	32,96	4 999,04
645	33,23	5 039,99
650	33,48	5 077,91
655	33,75	5 118,86
660	33,99	5 155,26

## Accord du 21 septembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er septembre 2012 Bretagne Ouest Atlantique

665	34,26	5 196,21
670	34,51	5 234,13
675	34,77	5 273,57
680	35,04	5 314,52
685	35,30	5 353,95
690	35,55	5 391,87
695	35,80	5 429,79
700	36,06	5 469,22

### 2. Réduction du nombre de coefficients

Eu égard au nombre très important de coefficients que la grille actuelle présente, il est convenu d'initier un processus de réduction du nombre des coefficients ci-après entre le coefficient 125 et le coefficient 345. Ce processus a pour finalité de supprimer progressivement les coefficients corrépondant à des échelons qui se termineront par un zéro. Le coefficient 120 n'est pas concerné et sera maintenu. La réduction des écarts entre les coefficients sera l'objet d'un avenant et les coefficients numériques supérieurs seront réalisés au travers de toitures sur les salaires minima, celui-ci compris. En conséquence, la réduction sera effective sur la grille des minima applicables en 2014.

Au terme de ce processus de réduction des écarts, la grille des salaires minima de la branche ne comportera plus de coefficient se terminant par un zéro entre les coefficients 125 et 345. La grille intitulée « Fourchette de casprononce du coefficient prédit » de l'accord de collaboration sera modifiée en conséquence. Les salariés occupant des postes dont le coefficient est compris entre 125 et 345 et se terminant par un zéro se verront attribuer automatiquement le coefficient déterminé supérieur.

Ce processus de réduction du nombre des coefficients n'emporte aucune conséquence sur les cotisations sociales des salariés dans les entreprises dans la mesure où il n'a aucune incidence sur le volume des points pondérés attribués aux postes à l'issue de leurs cotations. C'est pourquoi le présent accord n'implique pas la réouverture de négociations sur les cotisations sociales dans les entreprises de la branche.

Les parties au présent accord invitent les entreprises à procéder à une réduction des écarts entre les coefficients abandonnés et les coefficients déterminés supérieurs selon le même échancier que celui prévu par le présent accord.

### 3. Objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Il est rappelé qu'un accord n° 90 relatif à l'égalité et la mixité entre les femmes et les hommes a été conclu dans la branche le 22 septembre 2010. Ce dernier a notamment pour objet de favoriser dans les entreprises la réduction des écarts de rémunération qui persistent entre les femmes et les hommes.

### 4. Date d'effet

Le présent accord prendra effet à compter de sa signature.

### 5. Dépôt

Le présent accord sera déposé auprès des services compétents du ministère chargé du travail. Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Signataires	
Patrons signataires	Le syndicat des fabricants d'aliments conservés de Bretagne Ouest-Atlantique,
Syndicats signataires	La FGA CFDT,

Article 1er - Barème des minima

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2012

Niveau	Coefficient	Taux horaire	Rémunération totale (taux horaire × 151,67 heures)
I	120	9,40	1 425,70
	125	9,47	1 436,31
	130	9,51	1 442,38
	135	9,52	1 443,90
	140	9,56	1 449,97
II	145	9,59	1 454,52
	150	9,68	1 468,17
	155	9,73	1 475,75
	160	9,82	1 489,40
	165	9,88	1 498,50
III	170	9,98	1 513,67
	175	10,11	1 533,38
	180	10,23	1 551,58
	185	10,37	1 572,82
	190	10,51	1 594,05
	195	10,66	1 616,80

Article 2 - Réduction du nombre de coefficients  
En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2012

Conformément à ce qui est prévu par l'ADEPALE en caghe de la cetvnoion clcleotive nnaitaole puor les iretdiusns des puioitrs aalrmnieiets élaborés, eu égard au nrbmoe très ioatrpnm de cictfoieenfs que la grille aueltlce présente, il est convne d'initier un puesscos de réduction du nmobre de ccefnieotifs cirmpos etnre le cfcenieofit 125 et le ceincifoefit 195. Ce psocserus a puor finalité de sieruppmr pergnomesvsriet les cofinctfeies crmoips dnas ctete tnchare qui se tmerniet par un zéro. Le cfniieefcot 120 n'est pas concerné et srea maintenu. La réduction des écarts entre les cnfiofecites faiasnt l'objet d'un adonabn et les cfiitefecnos dcmeeternit supérieurs srea réalisée au taerrvs de tiros acorcds sur les salreais minima, celui-ci compris.

En conséquence, la réduction eiftvcefe des écarts telle qu'elle vient d'être décrite daevrit se concrétiser à l'occasion de l'accord sur les slaaiers mmniia aaicpllppe en 2014.

Article 3 - Contrepartie aux opérations d'habillage et de déshabillage

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2012

Aux trmees des dpnoissiotis de l'article L. 3121-3 du cdoe du

## Avenant n 98 du 16 janvier 2014 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2014

Signataires	
Patrons signataires	L'ADEPALE,
Syndicats signataires	La FGA CDFT ; La CFSV CFTC,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

1. Barème des sialeras miinamux aibalcples à cptmeor au 1er  
jnivaer 2014

(En euros.)

Coefficient	Taux	Montant mnsueel (151,67 heures)
-------------	------	------------------------------------

travail, les salariés auetssjits au prot d'une tneue de traaiiv spécifique dneovit pvioour bénéficier d'une cirrnetoapte siot suos fomre de repos, siot financière.

Après aovir rappelé que ces tepms d'habillage et de déshabillage ne ciaosntuetnt pas du tepms de tvaial effectif, le présent arccod rarovelsie à cpoemtr du 1er stprmebee 2012 la cptrotinaere financière ffoirratiae à 162,95 ? btrus annuels. Cette crntpetarioe srea calculée au pratora du tpmes de travial etceiff de cuaqhe intéressé dnas le cdare de la durée aelulnne de tvaial en vugeiur dnas l'entreprise.

La présente cinpreatrote ne se cumlue pas aevc tutoe autre dspotiosin ayant le même objet, instituée siot dnas le crade d'un acrcod d'entreprise, d'un aroccod d'établissement, siot par le bias d'un ctaront de travail, et ce qleule qu'en siot la frome (repos ou financière) à coindnt ttuoefios que les dipsoitnois reneuts prévoient une cpttorniaree au minos égale au mannott mimuinm fitaoifrae ci-dessus.

Article 4 - Formalités de dépôt. – Publicité  
En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2012

Le tetxe du présent arccod srea déposé au secrétariat du gfrefe du ceoinsl de prud'hommes du leiu de cnlioscon (Quimper) et aux svrieecs caneurtx du ministère chargé du taiaavl (en duex exemplaires, une vierson sur suoppt ppeiar et une vseoirn sur suoprt électronique), conformément aux disotisinpos du cdoe du travail.

120	9,53	1 445,42
125	9,58	1 453,00
130	9,63	1 460,58
135	9,63	1 460,58
140	9,68	1 468,17
145	9,68	1 468,17
150	9,79	1 484,85
155	9,83	1 490,92
160	9,94	1 507,60
165	9,98	1 513,67
170	10,10	1 531,87
175	10,18	1 544,00
180	10,37	1 572,82
185	10,43	1 581,92
190	10,64	1 613,77
195	10,73	1 627,42

200	10,94	1 659,27
205	11,03	1 672,92
210	11,23	1 703,25
215	11,33	1 718,42
220	11,66	1 768,47
225	11,78	1 786,67
230	12,16	1 844,31
235	12,28	1 862,51
240	12,66	1 920,14
245	12,78	1 938,34
250	13,18	1 999,01
255	13,33	2 021,76
260	13,73	2 082,43
265	13,88	2 105,18
270	14,26	2 162,81
275	14,43	2 188,60
280	14,81	2 246,23
285	14,98	2 272,02
290	15,36	2 329,65
295	15,53	2 355,44
300	15,88	2 408,52
305	16,03	2 431,27
310	16,38	2 484,35
315	16,53	2 507,11
320	16,88	2 560,19
325	17,03	2 582,94
330	17,38	2 636,02
335	17,53	2 658,78
340	17,88	2 711,86
345	18,03	2 734,61
350	18,04	2 736,13
355	18,37	2 786,18
360	18,63	2 825,61
365	18,88	2 863,53
370	19,16	2 906,00
375	19,42	2 945,43
380	19,68	2 984,87
385	19,94	3 024,30
390	20,20	3 063,73
395	20,44	3 100,13
400	20,72	3 142,60
405	20,96	3 179,00
410	21,23	3 219,95
415	21,48	3 257,87
420	21,74	3 297,31
425	22,01	3 338,26
430	22,28	3 379,21
435	22,52	3 415,61
440	22,77	3 453,53
445	23,04	3 494,48
450	23,31	3 535,43
455	23,56	3 573,35
460	23,82	3 612,78
465	24,07	3 650,70
470	24,31	3 687,10
475	24,59	3 729,57
480	24,85	3 769,00

485	25,11	3 808,43
490	25,37	3 847,87
495	25,63	3 887,30
500	25,89	3 926,74
505	26,15	3 966,17
510	26,41	4 005,60
515	26,66	4 043,52
520	26,90	4 079,92
525	27,21	4 126,94
530	27,45	4 163,34
535	27,69	4 199,74
540	27,96	4 240,69
545	28,21	4 278,61
550	28,48	4 319,56
555	28,73	4 357,48
560	28,99	4 396,91
565	29,25	4 436,35
570	29,52	4 477,30
575	29,78	4 516,73
580	30,04	4 556,17
585	30,29	4 594,08
590	30,56	4 635,04
595	30,79	4 669,92
600	31,07	4 712,39
605	31,33	4 751,82
610	31,58	4 789,74
615	31,83	4 827,66
620	32,09	4 867,09
625	32,36	4 908,04
630	32,62	4 947,48
635	32,88	4 986,91
640	33,12	5 023,31
645	33,40	5 065,78
650	33,65	5 103,70
655	33,92	5 144,65
660	34,16	5 181,05
665	34,43	5 222,00
670	34,68	5 259,92
675	34,94	5 299,35
680	35,22	5 341,82
685	35,48	5 381,25
690	35,73	5 419,17
695	35,98	5 457,09
700	36,24	5 496,52

## 2. Oejobitcf d'égalié psnrloefsoleine etrne les fmeems et les hmmeos

Il est rappelé qu'un acorcd n° 90 rliatef à l'égalié et la mixité ernte les femems et les hmmeos a été cnlcou dnas la brnhcae le 22 stmrpebee 2010. Ce dnreier a nnameomtt puor oeobjt de firevsoar dnas les ereseinrpts la réduction des écarts de rémunération qui pnriuraonet eistexr etrne les femems et les hommes.

## 3. Dtae d'effet

Le présent aorccd prnedra eefft à coptmer de sa signature.

## Bretagne Ouest-Atlantique Accord du 11 février 2014 relatif aux salaires minima au 1er février 2014

Signataires	
Patrons signataires	Le siycnadt des ftnaciabrs d'aliments conservés de Bteagrne Ouest-Atlantique,
Syndicats signataires	La FGA CFTD,

## Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2014

L'évolution des saearlis mniima puor l'année 2014 se frea en une sulee augmentation, qui inivnetrerda le 1er février 2014.

Barème des miimna acialplpbe au 1er février 2014

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Taux horaire	Rémunération totale (taux hiroare × 151,67 heures)
I	120	9,53	1 445,42
	125	9,60	1 456,03
	130	9,65	1 463,62
	135	9,65	1 463,62
	140	9,72	1 474,23
II	145	9,72	1 474,23
	150	9,82	1 489,40
	155	9,86	1 495,47
	160	10,00	1 516,70
	165	10,03	1 521,25
III	170	10,20	1 547,03
	175	10,25	1 554,62
	180	10,45	1 584,95
	185	10,51	1 594,05
	190	10,78	1 635,00
	195	10,83	1 642,59

## Article 2 - Réduction du nombre de coefficients

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2014

Conformément à ce qui est prévu par l'Adepale en crahge de la ctiooenvnn covtllicele nitaanole puor les ieiundrtss des pdtiruos aitieanlmres élaborés, eu égard au nobmre très iraotpmnt de cecfnofities que la girlle auectlle présente, il est cnneou de pusrrivuoee le psursecos de réduction du nobrme de cefintocesis cmipros ernte le cceefiiofnt 125 et le coeeficfenit 195 initié en 2012. Ce psescuors a puor finalité de sprimpuer pngrevsmiesoret les cioeeitffcns copmirs dnas ctete tnchræ qui se tneremnt par un zéro. Le cofenicifet 120 n'est pas concerné et srea maintenu. En conséquence, la réduction eectvffie des écarts divreat se concrétiser à l'occasion de l'accord sur les selaiars mnmia apllpaiœe en 2015.

## Article 3 - Contrepartie aux opérations d'habillage et de déshabillage

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2014

Aux temres des dispositnos de l'article L. 3121-3 du cdoe du travail, les salariés aistjtesus au prot d'une teune de tvaaril spécifique deivnot pooiuvr bénéficier d'une ctrenpaioire siot

## Avenant n 101 du 21 janvier 2015 relatif aux salaires minima au 1er février 2015

Signataires	
Patrons signataires	L'ADEPALE,
Syndicats signataires	La FGA CFTD ; La CFSV CFTC,

suos fmore de repos, siot financière.

Après avoir rappelé que ces tepms d'habillage et de déshabillage ne censtinaituot pas du tpms de tavaril effectif, le présent arcocd rvislreoae à cmotepr du 1er février 2014 la cnrteiapore financière fiatifraroe à 165,17 ? bruts annuels.

Cette ctanorieptre srea calculée au poarra du temps de tviaral efcftief de chuaqe intéressé dnas le cdare de la durée anluelne de tivraal en vgeiur dnas l'entreprise.

La présente ctirptneaore ne se culmue pas aevc ttuoe atrue dptiossoin aaynt le même objet, instituée dnas le crade d'un aorccd d'entreprise, d'un acorcd d'établissement ou par le bias d'un coatrt de travail, et ce qluee qu'en siot la fmore (repos ou financière) à conitodn tioeotfus que les dsnootsipiis rneeutes prévoient une crrtiepttaoe au monis égale au mnonatt miumnim ffrtaioae ci-dessus.

## Article 4 - Formalités de dépôt. – Publicité

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2014

Le ttxe du présent aocrd srea déposé au secrétariat du geffre du cesniol de prud'hommes du leiu de cunsiolocn (Quimper) et aux scvreeis cutnreax du ministère chargé du taavril (en duex earxemleips ; une versoin sur spruopt paiepr et une vrisoen sur sprpuot électronique), conformément aux ditsnposiios du cdoe du travail.

En vigueur étendu en date du 21 janv. 2015

1. Barème des sareilas mminia apllpailbe à coempr du 1er février 2015

(En euros.)

Coefficient	Taux	Montant Menuesl (Base 151,67 heures)
-------------	------	---

120	9,61	1 457,55
125	9,66	1 465,13
135	9,71	1 472,72
145	9,76	1 480,30
155	9,91	1 503,05
165	10,06	1 525,80
175	10,26	1 556,13
185	10,51	1 594,05
195	10,81	1 639,55
205	11,11	1 685,05
215	11,41	1 730,55
225	11,86	1 798,81
235	12,36	1 874,64
245	12,86	1 950,48
255	13,41	2 033,89
265	13,96	2 117,31
275	14,51	2 200,73
285	15,06	2 284,15
295	15,61	2 367,57
305	16,11	2 443,40
315	16,61	2 519,24
325	17,11	2 595,07
335	17,61	2 670,91
345	18,11	2 746,74
350	18,12	2 748,26
355	18,45	2 798,31
360	18,71	2 837,75
365	18,96	2 875,66
370	19,24	2 918,13
375	19,51	2 959,08
380	19,77	2 998,52
385	20,03	3 037,95
390	20,29	3 077,38
395	20,53	3 113,79
400	20,81	3 156,25
405	21,05	3 192,65
410	21,32	3 233,60
415	21,57	3 271,52
420	21,84	3 312,47
425	22,11	3 353,42
430	22,38	3 394,37
435	22,62	3 430,78
440	22,87	3 468,69
445	23,14	3 509,64
450	23,41	3 550,59
455	23,66	3 588,51
460	23,92	3 627,95
465	24,18	3 667,38
470	24,42	3 703,78
475	24,70	3 746,25
480	24,96	3 785,68
485	25,22	3 825,12
490	25,48	3 864,55
495	25,74	3 903,99
500	26,00	3 943,42
505	26,27	3 984,37
510	26,53	4 023,81

515	26,78	4 061,72
520	27,02	4 098,12
525	27,33	4 145,14
530	27,57	4 181,54
535	27,81	4 217,94
540	28,08	4 258,89
545	28,33	4 296,81
550	28,61	4 339,28
555	28,86	4 377,20
560	29,12	4 416,63
565	29,38	4 456,06
570	29,65	4 497,02
575	29,91	4 536,45
580	30,17	4 575,88
585	30,42	4 613,80
590	30,69	4 654,75
595	30,93	4 691,15
600	31,21	4 733,62
605	31,47	4 773,05
610	31,72	4 810,97
615	31,97	4 848,89
620	32,23	4 888,32
625	32,50	4 929,28
630	32,76	4 968,71
635	33,02	5 008,14
640	33,27	5 046,06
645	33,55	5 088,53
650	33,80	5 126,45
655	34,07	5 167,40
660	34,31	5 203,80
665	34,58	5 244,75
670	34,83	5 282,67
675	35,09	5 322,10
680	35,37	5 364,57
685	35,64	5 405,52
690	35,89	5 443,44
695	36,14	5 481,35
700	36,40	5 520,79

## 2. Conséquences de la suppression des coefficients en « » du 125 au 345

Conformément aux dispositions du 2 de l'accord n° 97 du 19 septembre 2012, le présent accord conduit à la suppression des coefficients se situant entre le coefficient 120 et le coefficient 345. L'accord national de classification des postes du 18 novembre 1992, tel que modifié en dernier lieu par l'avenant n° 95 du 28 juin 2012, est modifié en conséquence.

Au 6.2 de l'annexe « Fourniture de copasdreonne du coefficient prédit », la grille des coefficients associés au total des points pondérés est remplacée par la grille suivante :

Total des points pondérés	Coefficient à retenir
< 1 003	120
1 004-1 044	125
1 045-1 126	135
1 127-1 208	145
1 209-1 289	155
1 290-1 372	165
1 373-1 453	175



1 454-1 535	185
1 536-1 617	195
1 618-1 699	205
1 700-1 781	215
1 782-1 863	225
1 864-1 945	235
1 946-2 027	245
2 028-2 108	255
2 109-2 190	265
2 191-2 272	275
2 273-2 354	285
2 355-2 436	295
2 437-2 518	305
2 519-2 600	315
2 601-2 682	325
2 683-2 764	335
2 765-2 846	345
2 847-2 886	350
2 887-2 927	355
2 928-2 968	360
2 969-3 009	365
3 010-3 050	370
3 051-3 091	375
3 092-3 132	380
3 133-3 173	385
3 174-3 203	390

Dans la parité 1 « Mdoe d'emploi » de l'annexe, le dnereir tbaaelu du 1.2.2 est remplacé par le tbaealu sinavut :

Total des potnis pondérés	Coefficient à reetnr
< 1 003	120
1 004-1 044	125
1 045-1 126	135
1 127-1 208	145

Dans la paitre 4 « Les critères » de l'annexe, aux degrés 4 et 6 du critère 4 « Exeiegncs : animation, encadrement, cioslens technueqs », la référence aux « ceoiefitcfs 200 à 345 » est remplacée par la référence aux « cfitfieceons 205 à 345 ».

Le soeacd alinéa de l'article 9 de l'annexe TAM de la cvinoetnn cevitolcle puor les indtiuerss de poirtuds aeaimnrilets élaborés est remplacé par l'alinéa suainvt :

« Les TAM dnot le ceiffnceiot est cpmiors etrne 305 et 345 bénéficient des dpsnoitiis de la cnioentvon cltcoelive ntlnaiae du 14 mras 1947 aapilcbpels aux cardes en matière de régime de retartie et de prévoyance. »

Pour apprécier les niveaux des pestos tles que prévus par l'article 4 de l'accord de citilfaacsiosn des psteos du 19 juin 1991 des desveris bhrecans des itdsnuires agecoirls et alimentaires, le

taabelu de cprsdcnenoaroe savunit diot être utilisé :

Niveau	Prévus par l'accord du 19 juin 1991	Tels que résultant des miitniofcaods du présent acorcd
I	Coefficients 120-144	Coefficients 120-135
II	Coefficients 145-169	Coefficients 145-165
III	Coefficients 170-199	Coefficients 175-195
IV	Coefficients 200-229	Coefficients 205-225
V	Coefficients 230-259	Coefficients 235-255
VI	Coefficients 260-299	Coefficients 265-295
VII	Coefficients 300-349	Coefficients 305-345
VIII	Coefficients 350-399	Coefficients 350-395
IX	Coefficients 400-599	Coefficients 400-595
X	Coefficients 600-700	Coefficients 600-700

Pour apprécier les catégories des tliteruias des petoss teells que prévues par l'article 5 de l'accord de cialitoaisscfn des potess du 19 juin 1991 des dvreseis bharnes des isurnedits aecirlogs et alimentaires, le teablau de crcnaepnosde svuniat diot être utilisé :

Prévues par l'accord du 19 juin 1991	Telles que résultant des micdfnaoitois du présent arcocd
Ouvriers, employés : cneieoeffcts 120 à 199	Ouvriers, employés : cnfcioetfies 120 à 195
Techniciens, antges de maîtrise : ciitefencfos 200 à 349	Techniciens, aegtns de maîtrise : cfciietnoes 205 à 345
Cadres : confietfcies 350 à 700	Cadres : cfofneiecits 350 à 700

3. Otjiecbl d'égalité penresfnlisooe etrne les fmemes et les hemoms

Il est rappelé qu'un acrocd n° 90 raietlf à l'égalité et à la mixité ertne les feemms et les hemoms a été colncu dnas la bhanrce le 22 srtpebmee 2010. Ce driener a ntnmomeat puor ojebt de feavorisr dnas les erenpiesrts la réduction des écarts de rémunération qui ponrraeiut eetixsr entre les femems et les hommes.

4. Dtae d'effet

Le présent accrod prdreana efet à cotmper de sa signature.

5. Dépôt

Le présent aoccd srea déposé auprès des screives cnaturex du mrstinie chargé du travail.

Il frea l'objet d'une demadne d'extension.

Article 1er

*En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2015*

L'évolution des siaalers mimnia puor l'année 2015 se frea en une sleue augmentation, qui indtviernra le 1er février 2015.

Barème des mminia abppcillae au 1er février 2015

(En euros.)

## Bretagne Ouest-Atlantique Accord du 28 janvier 2015 relatif aux salaires minima au 1er février 2015

Signataires	
Patrons signataires	Le SAFC de Beartnge Ouest-Atlantique,
Syndicats signataires	La FGA CFTD,

Niveau	Coefficient	Taux horaire	Rémunérarion totale (taux haoirre × 151,67 heures)
I	120	9,61	1 457,55

	125	9,68	1 468,17
	135	9,73	1 475,75
II	145	9,79	1 484,85
	155	9,95	1 509,12
	165	10,10	1 531,87
III	175	10,35	1 569,78
	185	10,58	1 604,67
	195	10,90	1 653,20

Article 2 - Réduction du nombre de coefficients  
*En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2015*

Conformément à ce qui est prévu par l'ADEPALE en chagre de la cnovinteon cloilvecte nntliaaoe puor les iiderustns des piuotdrs aitrannmlees élaborés, eu égard au norbme très irmopatnt de cfiitneofces que la gllire autlecle présente, il est cevonnu de pvisourure le pcuesrsos de réduction du nrbome de coiecfefitns ciprms ertne le ciffcnoieet 125 et le ccinefoifet 195 initié en 2012. Ce pcruessos a puor finalité de seprmpiuur poevnierrmgsest les ceectnfiifos copmris dnas ctete tcnarhe qui se trennimet par un zéro. Le cieieffnoct 120 n'est pas concerné et srea maintenu. En conséquence, la réduction eeitfcfve des écarts se concrétiserait à l'occasion de cet acorcd sur les serliais minima.

Article 3 - Contrepartie aux opérations d'habillage et de déshabillage  
*En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2015*

Aux tmrees des ditiissonpos de l'article L. 3121-3 du cdoe du travail, les salariés ajtesituss au prot d'une tnuee de traiavl spécifique deioynt pouvoir bénéficier d'une ceaptrrniote siot suos frome de repos, siot financière.

Bretagne Ouest-Atlantique Accord du 10 février 2017 relatif aux salaires minima au 1er février 2017

Signataires	
Patrons signataires	SFAC Btenarge Ouest
Syndicats signataires	FGA CFDT

Article 1er - Grille des minima

Niveau	Coefficient	Taux hroarie brut	Rémunération melunlese brute (taux hroaire × 151,67 heures)
I	120	9,76	1?480,30
	125	9,82	1?489,40
	135	9,87	1?496,98
II	145	9,93	1?506,08
	155	10,09	1?530,35
	165	10,24	1?553,10
III	175	10,49	1?591,02
	185	10,72	1?625,90
	195	11,07	1?678,99

Article 2 - Contrepartie aux opérations d'habillage et de déshabillage  
*En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2017*

Aux treems des dosnitiopss de l'article L. 3121-3 du cdoe du travail, les salariés aesijttsus au prot d'une tneue de tvairal spécifique dneiovt pouiovr bénéficier d'une ctniotarpere siot suos fomre de repos, siot financière. Après aovir rappelé que ces tepms d'habillage et de déshabillage ne cttnsuiaenoit pas du tpmes de tivaarl effectif, le présent acorcd rlesovaire à ctomepr du 1er février 2017 la ctirrpoetnae financière fftriaarioie à 169,16 ? burt annuels. Cette cnaotrritpee srea calculée au proarta du temps de tvriaal etfeeficf de cqhuae intéressé dnas le cdrae de la durée alenlune

Après aovir rappelé que ces tpmes d'habillage et de déshabillage ne cuntinisetoat pas du tpmes de tariavl effectif, le présent acrocd rvoarlsiee à cmtepor du 1er février 2015 la ceniatotrrpe financière frraaotfiie à 166,57 ? burt annuels. Cette cpntrotataeire srea calculée au portraa du tpmes de traival etiecfff de cuhage intéressé dnas le cdrae de la durée alneulne de taavril en vugeuir dnas l'entreprise. La présente crteantporie ne se cmulue pas aevc tutoe autre dissiitpoon anyat le même objet, instituée siot dnas le cadre d'un aoccrd d'entreprise, d'un aoccrd d'établissement ou par le baiis d'un coatnrt de travail, et ce quelle qu'en siot la fmore (repos ou financière) à cdotinoin ttfuieoos que les disooiptniss rteenues prévoient une catepnotirre au mions égale au manontt mimiumm ftaioarrfe ci-dessus.

Article 4 - Formalités de dépôt. – Publicité  
*En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2015*

Le tetxe du présent acrocd srea déposé au secrétariat-greffe du cnoisel de prud'hommes du leiu de cuoislocnn (Quimper) et aux sercives centaurs du ministère chargé du tariavl (en duex exemplaires, une voisern sur spuropt peipar et une vsroein sur souprpt électronique), conformément aux dstpoioniiss du cdoe du travail.

*En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2017*

L'évolution des slaaires miimna puor l'année 2017 se frea en une seule aamgeutinton qui invtrrniedea le 1er février 2017, sleon le barème ci-après :

Barème des mniima aplplcliebas au 1er février 2017

(En euros.)

de taaivrl en vguueir dnas l'entreprise. La présente cittprnaroe ne se cluume pas aevc ttoue autre diipostsoin aanyt le même objet, instituée siot dnas le cdare d'un accrod d'entreprise, d'un aroccd d'établissement, ou par le biais d'un crntaat de travail, et ce qelule qu'en siot la forme (repos ou financière) à cnoodtiin tioutoeofs que les doiitpnosss rteuees prévoient une cieroptnrtae au mnios égale au monntat minuimm foiafaitrre ci-dessus.

Article 3 - Formalités de dépôt. – Publicité  
*En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2017*

Le ttexe du présent accrod srea déposé au secrétariat-greffe du cionasl de prud'hommes du leiu de cilocsuonn (Quimper) et aux

## Avenant n° 106 du 24 février 2017 relatif aux salaires minima au 1er mars 2017

## Article - 1. Barèmes des salaires minima applicables à compter du 1er mars 2017

*En vigueur étendu en date du 24 févr. 2017*

### 1.1. Barème applalpbie aux ouvriers, employés et TAM

(En euros.)

Signataires	
Patrons signataires	ADEPALE
Syndicats signataires	CSFV CFTC FNAA CFE-CGC FGA CFDT

	Coef.	Taux	Mensuel 151,67 heures
I	120	9,76	1 480,30
	125	9,81	1 487,88
	135	9,86	1 495,47
II	145	9,91	1 503,05
	155	10,05	1 524,28
	165	10,19	1 545,52
III	175	10,37	1 572,82
	185	10,61	1 609,22
	195	10,91	1 654,72
IV	205	11,20	1 698,70
	215	11,50	1 744,21
	225	11,95	1 812,46
V	235	12,45	1 888,29
	245	12,95	1 964,13
	255	13,50	2 047,55
VI	265	14,06	2 132,48
	275	14,61	2 215,90
	285	15,17	2 300,83
	295	15,72	2 384,25
VII	305	16,21	2 458,57
	315	16,71	2 534,41
	325	17,21	2 610,24
	335	17,72	2 687,59
	345	18,22	2 763,43

### 1.2. Barème aibpallcpe aux ingénieurs et cadres

(En euros.)

	Coef.	Rémunération alluene minimum
VIII	350	33 179,28
	355	33 780,00
	360	34 489,80
	365	34 708,20
	370	35 472,60
	375	35 727,36
	380	36 437,16
	385	36 673,80
	390	37 365,48
	395	37 583,88

IX	400	38 311,80
	405	38 548,44
	410	39 258,24
	415	39 494,88
	420	40 241,04
	425	40 477,68
	430	41 187,48
	435	41 424,12
	440	42 115,68
	445	42 370,56
	450	43 098,60
	455	43 317,00
	460	44 026,80
	465	44 281,56
	470	44 973,24
	475	45 228,00
	480	45 937,80
	485	46 174,44
	490	46 884,24
	495	47 120,88
	500	47 848,80
	505	48 103,68
	510	48 795,24
	515	49 031,88

X	600	57 385,92
	605	57 622,44
	610	58 314,12
	615	58 532,52
	620	59 260,56
	625	59 515,32
	630	60 225,12
	635	60 461,76
	640	61 171,56
	645	61 426,32
	650	62 136,12
	655	62 372,76
	660	63 064,44
	665	63 319,20
	670	64 010,76
	675	64 247,40
	680	65 011,80
	685	65 248,44
	690	65 940,00
	695	66 176,64
	700	66 649,92

Il n'est pas tenu compte des primes instituées par la collectivité civile pour apprécier le respect de ce barème.

Si le montant des rémunérations (hors primes conventionnelles) versées au salarié au cours de l'année est inférieur à la rémunération annuelle minimale du coefficient du poste qu'il occupe, l'entreprise doit procéder à un ajustement.

### 1.2.2. Conséquences de l'instauration d'une rémunération annuelle minimum pour les ingénieurs et cadres

Afin de tenir compte de l'instauration d'un salaire minimum annuel pour les ingénieurs et cadres il est apporté la modification suivante à la convention nationale du 17 janvier 1952. L'alinéa unique du 1 de l'article 22 est remplacé par : « Il est fixé une grille des salaires minima pour les coefficients hiérarchiques du 120 au 345 ».

Trois nouveaux articles sont ajoutés à l'annexe « ingénieurs et cadres » après l'article 16 :

#### « Article 17 Salaires minima

Il est fixé une grille des salaires minima annuels pour les coefficients hiérarchiques du 350 au 700. En cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, le salaire minimum se fixe au prorata temporis.

Le salaire horaire effectif est défini contractuellement.

#### Article 18 Rémunération

Le b et le 1er alinéa de c de l'article 21 de la convention nationale du 17 janvier 1952 ne sont pas applicables aux cadres.

Pour un horaire équivalent à la durée légale hebdomadaire, la rémunération mensuelle due au salarié se calcule en multipliant son salaire horaire effectif par les 52/12 de la durée légale hebdomadaire.

Sans préjudice des dispositions concernant la mensualité et l'annualisation, les rémunérations mensuelles, effectives, sont adaptées à l'horaire réel.

#### Article 19 Prime annuelle

L'article 41 de la convention nationale du 17 janvier 1952 n'est

pas applicable aux cadres.

Le salarié cadre comptant au moins 1 an d'ancienneté bénéficie d'une prime annuelle qui est calculée au prorata de son temps de travail effectif au cours d'une période de référence déterminée pour l'établissement ; le temps de travail pris en considération comprend les périodes qui lui sont assimilées pour le calcul de la durée du congé payé.

Cette allocation ne fait pas partie de la rémunération totale reuvenant pour le calcul de l'indemnité de congé payé. À concurrence de son montant, elle ne se cumule pas avec toutes autres primes, participations (à l'exclusion de la participation résultant de la loi du 27 décembre 1973 portant modification des articles nos 59-126, 67-693, 67-694) ou allocations, de caractère annuel et non aléatoire, quelle qu'en soit la dénomination existant déjà sur le plan de l'établissement, ou réintégrée antérieurement dans les salaires ; elle s'imputerait sur tout avantage de même nature pouvant résulter de dispositions légales réglementaires ou conventionnelles susceptibles d'intervenir ultérieurement.

Cette allocation peut être versée en une ou plusieurs fois. Ses modalités d'application dans l'établissement, et notamment la détermination de la période de référence, ainsi que la ou les dates de versement, sont fixées en accord avec les représentants du personnel.

En cas de départ en cours d'année, quel qu'en soit le motif, le salarié reçoit la fraction de prime qui lui est due à la date de cessation d'effet du contrat.

Cette allocation annuelle est égale à 100 % de la rémunération mensuelle telle que définie à l'article 18 de la présente annexe sans pouvoir être inférieure à 1/12 de la rémunération annuelle minimale du coefficient correspondant au poste qu'il occupe.

Les avantages prévus par cet article ne peuvent être la cause de réduction des avantages acquis antérieurement à sa signature, sans toutefois qu'il puisse y avoir cumul avec des avantages déjà attribués pour le même objet (prime de vacances ou prime de fin d'année). »

## Article - 2. Réduction du nombre de coefficients

*En vigueur étendu en date du 24 févr. 2017*

Eu égard au nombre très important de coefficients que la grille des ingénieurs et cadres présente, il est convenu d'initier un processus de réduction du nombre des coefficients ci-dessous entre le coefficient 355 et le coefficient 695. Ce processus a pour finalité de simplifier progressivement les coefficients ci-dessous dans cette tranche qui se maintient par un zéro. Les coefficients 350 et 700 ne sont pas concernés et restent maintenus. La réduction des écarts entre les coefficients fiant l'objet d'un abandon et les coefficients de même nature supérieurs sera réalisée au travers de deux accords sur les salaires minima, celui-ci compris.

Au terme de ce processus de réduction des écarts, la grille des salaires minima de la branche ne comportera plus de coefficient se situant en zéro entre les coefficients 355 et 655. La grille intitulée « Fonction de responsabilité modifiée en conséquence. Les salariés occupant des postes dont le coefficient est compris entre 355 et 695 et se situant en zéro se verront attribuer automatiquement le coefficient immédiatement supérieur.

Ce processus de réduction du nombre des coefficients n'emporte aucune conséquence sur les conditions actuelles des postes dans les entreprises dans la mesure où il n'a pas d'incidence sur la notation. C'est pourquoi le présent accord n'implique pas la réouverture de négociations sur les conditions de travail dans les entreprises de la branche.

## Article - 3. Objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

*En vigueur étendu en date du 24 févr. 2017*

Il est rappelé qu'un accord n° 90 relatif à l'égalité et la mixité entre les femmes et les hommes a été conclu dans la branche le 22 septembre 2010. Ce dernier a notamment pour objet de favoriser dans les entreprises la réduction des écarts de rémunération qui persistent entre les femmes et les hommes. Les parties au présent accord sont convenues d'étudier l'opportunité de réviser cet accord, dans le cadre d'une négociation globale portant sur la « qualité de vie au travail ».

### Accord n 109 du 31 janvier 2018 relatif aux salaires minima au 1er mars 2018

Signataires	
Patrons signataires	ADEPALE,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FNAA CFE-CGC ; FGA CFDT,

## Article - 4. Date d'effet

*En vigueur étendu en date du 24 févr. 2017*

Le présent accord prendra effet à compter de sa signature.

## Article - 5. Dépôt

*En vigueur étendu en date du 24 févr. 2017*

Le présent accord sera déposé auprès des services compétents du ministère chargé du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

### Article - 1. Barèmes des salaires minima applicables à compter du 1er mars 2018

*En vigueur étendu en date du 31 janv. 2018*

1.1. Barème applicable aux ouvriers, employés et TAM

(En euros.)

	Coef.	Taux	Mensuel (151,67 heures)
I	120	9,89	1 500,02
	125	9,93	1 506,08
	135	9,98	1 513,67
II	145	10,03	1 521,25
	155	10,17	1 542,48
	165	10,31	1 563,72
III	175	10,49	1 591,02
	185	10,74	1 628,94
	195	11,04	1 674,44
IV	205	11,35	1 721,45
	215	11,64	1 765,44
	225	12,09	1 833,69
V	235	12,60	1 911,04
	245	13,11	1 988,39
	255	13,66	2 071,81
VI	265	14,23	2 158,26
	275	14,79	2 243,20
	285	15,35	2 328,13
	295	15,91	2 413,07
VII	305	16,40	2 487,39
	315	16,91	2 564,74
	325	17,42	2 642,09
	335	17,93	2 719,44
	345	18,44	2 796,79

1.2. Barème applicable aux ingénieurs et cadres

(En euros.)

VIII	350	33 616,08
	355	33 980,16
	365	34 908,36
	375	35 891,16
	385	36 873,96
	395	37 820,40

IX	405	38 766,84
	415	39 731,52
	425	40 732,44
	435	41 678,88
	445	42 625,32
	455	43 626,36
	465	44 554,56
	475	45 519,24
	485	46 483,80
	495	47 448,48
	505	48 140,04
	515	49 086,48
	525	50 051,16
	535	51 015,72
	545	51 943,92
	555	52 926,72
	565	53 873,16
	575	54 855,96
	585	55 802,40
X	595	56 748,84
	605	57 731,64
	615	58 659,84
	625	59 624,52
	635	60 589,08
	645	61 535,52
	655	62 518,32
	665	63 446,64
	675	64 392,96
	685	65 412,24

Total des points pondérés	Coefficient à retenir	Total des points pondérés	Coefficient à retenir	Total des points pondérés	Coefficient à retenir
< 1003	120	1700-1781	215	2519-2600	315
1004-1044	125	1782-1863	225	2601-2682	325
1045-1126	135	1864-1945	235	2683-2764	335
1127-1208	145	1946-2027	245	2765-2846	345
1209-1289	155	2028-2108	255	2847-2886	350
1290-1372	165	2109-2190	265	2887-2927	355
1373-1453	175	2191-2272	275	2928-3009	365
1454-1535	185	2273-2354	285	3010-3091	375
1536-1617	195	2355-2436	295	3092-3173	385
1618-1699	205	2437-2518	305	3174-3203	395

Pour apprécier les naiveux des potses tles que prévus par l'article 4 de l'accord de ccaliotsisfan des ptoses du 19 jiun 1991 des dvsriees bhnacers des iediurtsns aiegclros et aielaimernts le teabalu de ccrndaneoprose siauvnt diot être utilisé :

Niveau	Prévus par l'accord du 19 jiun 1991	Tels que résultants des modifications du présent accord
VIII	Coefficient 350-399	Coefficient 350-395
IX	Coefficient 400-599	Coefficient 405-595
X	Coefficient 600-700	Coefficient 605-700

695	66 340,44
700	67 050,24

Il n'est pas tneu ctpmoe des prmeis instituées par la cnenvotion cvtieclloe puor apprécier le rspect de ce barème.

Si le mnatont des rémunérations (hors premis conventionnelles) versées au salarié au cours de l'année est inférieur à la rémunération anlunlee mliimnae du cfiofenect du pstoe qu'il occupe, l'entreprise diot procéder à un ajustement.

### 1.3. Écarts ernte les coefficients

Les barèmes des searlias mimnia dvnoret recspeetr au muinmim les pgceruntoeas d'écarts savnuit :  
 ? etnre le cfineicfeot 195 et le ccieeonifft 205 : 2,75 % ;  
 ? etnre le ceeciifnoft 345 et le ccffoiineet 350 : 0,15 % ;  
 ? entre le cifienocfet 205 et le ccofnieieft 350 : 63 % (en tnneet ctpome d'un ardnori de la décimale à l'entier le puls proche).

## Article - 2. Conséquences de la suppression des coefficients en 0 du 355 au 695

*En vigueur étendu en date du 31 janv. 2018*

Conformément aux dioospnisits du 2 de l'accord n° 106 du 24 février 2017, le présent acorcd cuiodnt à la sspursioen des cocinfteefts se taenmrnt par « » ernte le cfecofiniet 355 et le ciinoceffet 695. L'accord naatniol de ccilfaioatssn des ptsoes du 18 nerbomve 1992, tel que modifié en denerir leiu par l'accord n° 101 du 21 javneir 2015, est modifié en conséquence.

Au 6.2 de l'annexe « Frhuteotce de csrodnnenocpae du cfeciefoint prédit », la gillre des cfotniicefes associés au total des ptoins pondérés est remplacée par la glrile sinatuve :

## Article - 3. Objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

*En vigueur étendu en date du 31 janv. 2018*

Il est rappelé qu'un aorccd n° 90 rlietaf à l'égalité et la mixité ertne les fmeems et les hoemms a été clncou dnas la bhcrane le 22 sbrpettee 2010. Ce denrier a nmanmetot puor oebjt de faseriovr dnas les eenpersrtis la réduction des écarts de rémunération qui praoiuenrt esitxer ernte les femmes et les hommes. Les preatis au présent aorccd snot cvoeunnes d'étudier l'opportunité de réviser cet accord, dnas le crade d'une négociation glalobe ptonrat sur la « qualité de vie au tviaarl ».

## Article - 4. Date d'effet

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2018

Le présent accord prendra effet à compter de sa signature.

### Accord du 16 février 2018 relatif aux salaires minima au 1er février 2018 Bretagne Ouest-Atlantique

Signataires	
Patrons signataires	SFAC Bangtree Ouest,
Syndicats signataires	CFDT,

Niveau	Coefficient	Taux horaire brut	Rémunération mensuelle brute (taux horaire × 151,67 heures)
I	120	9,89	1 500,02
	125	9,94	1 507,60
	135	9,99	1 515,18
II	145	10,05	1 524,28
	155	10,21	1 548,55
	165	10,37	1 572,82
III	175	10,62	1 610,74
	185	10,87	1 648,65
	195	11,24	1 704,77

#### Article 2 - Contrepartie aux opérations d'habillage et de déshabillage

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2018

Aux termes des dispositions de l'article L. 3121-3 du code du travail, les salariés assujettis au profit d'une tenue de travail spécifique doivent pouvoir bénéficier d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière.

Après avoir rappelé que ces temps d'habillage et de déshabillage ne constituent pas du temps de travail effectif, le présent accord revivifie à compter du 1er février 2018 la contrepartie financière forfaitaire à 171,26 € brut annuels.

Cette contrepartie sera calculée au prorata du temps de travail effectif de chaque intéressé dans le cadre de la durée annuelle de travail en vigueur dans l'entreprise.

### Accord du 19 février 2019 relatif aux salaires minima au 1er février 2019 Bretagne Ouest-Atlantique

Signataires	
Patrons signataires	SFAC Bertagne Ouest,
Syndicats signataires	CFDT,

Niveau	Coefficient	Taux horaire brut	Rémunération mensuelle brute (taux horaire × 151,67 heures)
I	120	10,04	1 522,77
	125	10,10	1 531,87
	135	10,15	1 539,45

## Article - 5. Dépôt

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2018

Le présent accord sera déposé auprès des services créés du ministère chargé du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Article 1er - Grille des minima

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2018

L'évolution des salaires minima pour l'année 2018 se fera en une seule année qui interviendra le 1er février 2018, selon le barème ci-après :

Barème des minima applicables au 1er février 2018

(En euros.)

La présente convention ne se cumule pas avec toute autre convention ayant le même objet, instituée soit dans le cadre d'un accord d'entreprise, d'un accord d'établissement, ou par le biais d'un contrat de travail, et ce quelle qu'en soit la forme (repos ou financière) à condition toutefois que les dispositions prévues prévoient une contrepartie au moins égale au montant minimum forfaitaire ci-dessus.

Article 3 - Formalités de dépôt. – Publicité

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2018

Le texte du présent accord sera déposé au secrétariat du gérant du conseil de prud'hommes du lieu de l'établissement (Quimper) et aux services créés du ministère chargé du travail (en deux exemplaires, une version sur support papier et une version sur support électronique), conformément aux dispositions du code du travail.

Article 1er - Grille des minima

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2019

L'évolution des salaires minima pour l'année 2019 se fera en une seule année qui interviendra le 1er février 2019, selon le barème ci-après :

Barème des minima applicables au 1er février 2019

(En euros.)

II	145	10,21	1 548,55
	155	10,38	1 574,33
	165	10,54	1 598,60
III	175	10,79	1 636,52
	185	11,05	1 675,95
	195	11,45	1 736,62

## Article 2 - Contrepartie aux opérations d'habillage et de déshabillage

*En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2019*

Aux termes des dispositions de l'article L. 3121-3 du code du travail, les salariés astreints au profit d'une tenue de travail spécifique doivent pouvoir bénéficier d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière.

Après avoir rappelé que ces temps d'habillage et de déshabillage ne constituent pas du temps de travail effectif, le présent accord relatif à compter du 1er février 2019 la contrepartie financière s'élève à 173,86 € brut annuels.

Cette contrepartie sera calculée au prorata du temps de travail effectif de chaque intéressé dans le cadre de la durée annuelle de travail en vigueur dans l'entreprise.

## Accord n° 111 du 6 mars 2019 relatif aux salaires minima au 1er mars 2019

Signataires	
Patrons signataires	ADEPALE,
Syndicats signataires	FGA CFDT,

La présente convention ne se cumule pas avec toute autre convention ayant le même objet, instituée soit dans le cadre d'un accord d'entreprise, d'un accord d'établissement, ou par le biais d'un contrat de travail, et ce quelle qu'en soit la forme (repos ou financière) à condition toutefois que les dispositions prévues prévoient une contrepartie au moins égale au minimum prévu ci-dessus.

## Article 3 - Formalités de dépôt. – Publicité

*En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2019*

Le texte du présent accord sera déposé au secrétariat du gffree du conseil de prud'hommes du lieu de cclounis (Quimper) et aux services concernés du ministère chargé du travail (en deux exemplaires, une version sur support papier et une version dématérialisée), conformément aux dispositions du code du travail.

*En vigueur non étendu en date du 6 mars 2019*

- Barèmes des salaires minima applicables à compter du 1er mars 2019

- 1.1. Barème applicable aux ouvriers, employés et TAM

(En euros.)

	Coef.	Taux	Mensuel (151,67 heures)
I	120	10,04	1 522,77
	125	10,09	1 530,35
	135	10,14	1 537,93
II	145	10,19	1 545,52
	155	10,34	1 568,27
	165	10,48	1 589,50
III	175	10,66	1 616,80
	185	10,91	1 654,72
	195	11,22	1 701,74
IV	205	11,53	1 748,76
	215	11,83	1 794,26
	225	12,28	1 862,51
V	235	12,80	1 941,38
	245	13,32	2 020,24
	255	13,88	2 105,18
VI	265	14,46	2 193,15
	275	15,03	2 279,60
	285	15,60	2 366,05
	295	16,16	2 450,99
VII	305	16,66	2 526,82
	315	17,18	2 605,69
	325	17,70	2 684,56
	335	18,20	2 760,39
	345	18,71	2 837,75

- 1.2. Barème applicable aux ingénieurs et cadres

(En euros.)



VIII	350	34 103,51
	355	34 455,88
	365	35 397,08
	375	36 393,64
	385	37 390,20
	395	38 349,89
IX	405	39 309,58
	415	40 287,76
	425	41 302,69
	435	42 262,38
	445	43 222,07
	455	44 237,13
	465	45 178,32
	475	46 156,51
	485	47 134,57
	495	48 112,76
	505	48 814,00
	515	49 773,69
IX	525	50 751,88
	535	51 729,94
	545	52 671,13
	555	53 667,69
	565	54 627,38
	575	55 623,94
IX	585	56 583,63
	595	57 543,32

X	645	62 397,02
	655	63 393,58
	665	64 334,89
	675	65 294,46
	685	66 328,01
	695	67 269,21
	700	67 988,94

Il n'est pas tenu compte des primes instituées par la convention collective pour apprécier le respect de ce barème.

Si le montant des rémunérations (hors primes conventionnelles) versées au salarié au cours de l'année est inférieur à la rémunération annuelle minimale du coefficient du poste qu'il occupe, l'entreprise doit procéder à un ajustement.

## 2. Outil de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Il est rappelé qu'un avenant n° 90 relatif à l'égalité et la mixité entre les femmes et les hommes a été conclu dans la branche le 22 septembre 2010. Ce dernier a notamment pour objet de favoriser dans les entreprises la réduction des écarts de rémunération qui préexistent entre les femmes et les hommes. Les parties au présent avenant ont convenu d'étudier l'opportunité de réviser cet avenant, dans le cadre d'une négociation globale portant sur la « qualité de vie au travail » et pour laquelle une étude est actuellement en cours.

## 3. Date d'effet

Le présent accord prendra effet à compter de sa signature.

## 4. Dépôt

Le présent accord sera déposé auprès des services compétents du ministère chargé du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

## Article 1er - Grille des minima

*En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2020*

L'évolution des salaires minima pour l'année 2020 se fera en une seule augmentation qui interviendra le 1er février 2020, selon le barème ci-après :

Barème des minima alloués au 1er février 2020

# Bretagne Ouest Atlantique Accord du 19 février 2020 relatif aux salaires minima au 1er février 2020

Signataires	
Patrons signataires	SFAC Bretagne Ouest,
Syndicats signataires	CFDT,

Niveau	Coefficient	Taux horaire brut (en euros)	Rémunération mensuelle brute (en euros) (taux horaire × 151,67 heures)
I	120	10,16	1 540,97
	125	10,23	1 551,58
	135	10,28	1 559,17
II	145	10,35	1 569,78
	155	10,52	1 595,57
	165	10,69	1 621,35
III	175	10,95	1 660,79
	185	11,21	1 700,22
	195	11,63	1 763,92

## Article 2 - Contrepartie aux opérations d'habillage et de déshabillage

*En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2020*

Aux termes des dispositions de l'article L. 3121-3 du code du travail, les salariés ayant droit à une durée de travail spécifique doivent pouvoir bénéficier d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière.

Après avoir rappelé que ces temps d'habillage et de

déshabillage ne constituent pas du temps de travail effectif, le présent accord prévoit à compter du 1er février 2020 la contrepartie financière forfaitaire à 180 ? brutes annuels.

Cette contrepartie sera calculée au prorata du temps de travail effectif de chaque intéressé dans le cadre de la durée annuelle de travail en vigueur dans l'entreprise.

La présente convention ne se substitue pas avec toute autre disposition ayant le même objet, instituée soit dans le cadre d'un accord d'entreprise, d'un accord d'établissement, ou par le biais d'un contrat de travail, et ce quelle qu'en soit la forme (repos ou financière) à condition toutefois que les dispositions

rneteeus prévoient une ctenoarpirte au mions égale au mnnoatt miunmim foatfriiare ci-dessus.

Article 3 - Formalités de dépôt. Publicité  
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2020

Accord n 112 du 28 février 2020 relatif  
aux salaires minima au 1er mars 2020

Signataires	
Patrons signataires	ADEPALE,
Syndicats signataires	FGA CFDT,

Le texte du présent acrcod srea déposé au secrétariat du gferfe du coisnel de prud'hommes du leiu de cuniolcson (Quimper) et aux sreviecs centurax du ministère chargé du tviaral (en duex exemplaires, une vreoisn sur soruppt peipar et une vosiren dématérialisée), conformément aux dotnospsiis du cdoe du travail.

Article - 1. Barèmes des salaires minima  
applicables à compter du 1er mars 2020

En vigueur étendu en date du 10 juin 2020

1.1. Barème acplailbpe aux ouvriers, employés et TAM

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Taux	Mensuel (151,67 heures)
I	120	10,16	1 540,97
	125	10,21	1 548,55
	135	10,26	1 556,13
II	145	10,31	1 563,72
	155	10,46	1 586,47
	165	10,61	1 609,22
III	175	10,79	1 636,52
	185	11,04	1 674,44
	195	11,35	1 721,45
IV	205	11,67	1 769,99
	215	11,97	1 815,49
	225	12,43	1 885,26
V	235	12,95	1 964,13
	245	13,48	2 044,51
	255	14,05	2 130,96
VI	265	14,63	2 218,93
	275	15,20	2 305,38
	285	15,77	2 391,84
	295	16,33	2 476,77
VII	305	16,83	2 552,61
	315	17,35	2 631,47
	325	17,88	2 711,86
	335	18,38	2 787,69
	345	18,89	2 865,05

1.2. Barème apbaciplle aux ingénieurs et cadres

(En euros.)

VIII	350	34 444,55
	355	34 800,44
	365	35 751,05
	375	36 757,58
	385	37 764,10
	395	38 733,39

IX	405	39 702,68
	415	40 690,64
	425	41 715,72
	435	42 685,00
	445	43 654,29
	455	44 679,50
	465	45 630,10
	475	46 618,08
	485	47 605,92
	495	48 593,89
	505	49 302,14
	515	50 271,43
	525	51 259,40
	535	52 247,24
	545	53 197,84
	555	54 204,37
	565	55 173,65
	575	56 180,18
	585	57 149,47
	595	58 118,75

X	605	59 125,28
	615	60 075,89
	625	61 063,85
	635	62 051,70
	645	63 020,99
	655	64 027,52
	665	64 978,24
	675	65 947,40
	685	66 991,29
	695	67 941,90
	700	68 668,83

Il n'est pas tenu compte des primes instituées par la convention collective pour apprécier le respect de ce barème.

Si le montant des rémunérations (hors primes conventionnelles) versées au salarié au cours de l'année est inférieur à la rémunération annuelle minimale du coefficient du poste qu'il occupe, l'entreprise doit procéder à un ajustement.

## Article - 2. Objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

*En vigueur étendu en date du 28 févr. 2020*

Il est rappelé qu'un accord n° 90 relatif à l'égalité et la mixité entre les femmes et les hommes a été conclu dans la branche le 22 septembre 2010. Ce dernier a notamment pour objet de favoriser dans les entreprises la réduction des écarts de rémunération qui persistent entre les femmes et les

## Avenant du 10 juin 2020 à l'accord n° 112 du 28 février 2020 relatif au barème de la rémunération annuelle minimale applicable aux ingénieurs et cadres

Signataires	
Patrons signataires	ADEPALE,
Syndicats signataires	FGA CFDT,

## Article - 1. Correctif du barème de la rémunération annuelle minimale applicable aux ingénieurs et cadres

*En vigueur étendu en date du 10 juin 2020*

Le barème prévu par le 1.2 de l'accord n° 112 du 28 février 2020 relatif aux salaires minimaux est erroné. Les rémunérations annuelles minimales des coefficients 535 à 595 du niveau IX ainsi que celles prévues pour l'ensemble des coefficients du niveau X ne devraient pas être celles proposées à l'issue de la négociation du 28 février 2020.

En conséquence, le présent avenant rectifie dans ce barème les rémunérations annuelles des coefficients 535 à 700 par les montants prévus dans la 3e colonne du tableau suivant :

hommes. Les parties au présent accord s'entendent que définies d'étudier l'opportunité de réviser cet accord, dans le cadre d'une négociation globale portant sur la « qualité de vie au travail ».

## Article - 3. Entreprises de moins de 50 salariés

*En vigueur étendu en date du 28 févr. 2020*

Les barèmes des salaires minimaux que définissent par le présent accord s'appliquent à toutes les entreprises relevant de la convention collective nationale pour les industries de produits alimentaires élaborés. Les entreprises qu'ils ne nécessitent pas de mesures spécifiques pour les salariés de moins de 50 salariés, auxquels ils s'appliquent également.

## Article - 4. Date d'effet

*En vigueur étendu en date du 28 févr. 2020*

Le présent accord prendra effet à compter de sa signature.

## Article - 5. Dépôt

*En vigueur étendu en date du 28 févr. 2020*

Le présent accord sera déposé auprès des services compétents du ministère chargé du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

IX	535	52 247,24
	545	53 197,84
	555	54 204,37
	565	55 173,65
	575	56 180,18
	585	57 149,47
	595	58 118,75
X	605	59 125,28
	615	60 075,89
	625	61 063,85
	635	62 051,70
	645	63 020,99
	655	64 027,52
	665	64 978,24
	675	65 947,40
	685	66 991,29
	695	67 941,90
	700	68 668,83

## Article - 2. Date d'effet

*En vigueur étendu en date du 10 juin 2020*

Le présent avenant prendra effet à compter de sa signature.

## Article - 3. Dépôt

En vigueur étendu en date du 10 juin 2020

### Bretagne Ouest-Atlantique Accord paritaire du 18 février 2021 relatif aux salaires et primes pour l'année 2021

Signataires	
Patrons signataires	SFAC Bgetarne Ouest,
Syndicats signataires	SA CFDT,

	Coefficient	Taux horaire brut	Rémunération mensuelle brute (taux horaire x 151,67 heures)
Niveau I	120	10,26	1 556,13
	125	10,34	1 568,27
	135	10,40	1 577,37
Niveau II	145	10,47	1 587,98
	155	10,64	1 613,77
	165	10,82	1 641,07
Niveau III	175	11,08	1 680,50
	185	11,35	1 721,45
	195	11,78	1 786,67

#### Article 2 - Contrepartie aux opérations d'habillage et de déshabillage

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2021

Aux termes des dispositions de l'article L. 3121-3 du code du travail, les salariés atsjuietss au prot d'une tuene de tirvaal spécifique dveonit pvoiuor bénéficier d'une caetonpirrte siot suos fmroe de repos, siot financière.

Après avoir rappelé que ces tmpes d'habillage et de déshabillage ne ctisnioanutet pas du tpmes de traiavl effectif, le présent accord rovrssailee à ctoepmr du 1er février 2021 la crnaotteipre financière froafraite à 182 ? burts annuels.

Cette catetriornpe srea calculée au praorta du temps de tvraail efffceif de cuhqae intéressé dnas le cdrae de la durée annluue de tiraval en viuuegr dnas l'entreprise.

### Bretagne Ouest-Atlantique Accord paritaire du 3 décembre 2021 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	SFAC Btragene Ouest-Atlantique,
Syndicats signataires	SA CFDT,

Article 1er - Grille des minima

	Coefficients	Taux hoierers bruts	Rémunération msenellue brute
Niveau I	120	10,57	1 603,15
	125	10,65	1 615,29
	135	10,71	1 624,39
Niveau II	145	10,78	1 635,00
	155	10,96	1 662,30
	165	11,15	1 691,12

Le présent ananvet srea déposé auprès des siecrevs ctaenurx du msnitire chargé du travail.

Il frea l'objet d'une dmnedae d'extension.

Article 1er - Grille des minima

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2021

L'évolution des slreiaas mmniia puor l'année 2021 se frea en une selue ateuaoinmtgn qui irredvntitnea le 1er février 2021, soeln le barème ci-après :

Barème des mnmiia acbeplipals au 1er février 2021

(En euros.)

La présente citrnareptoe ne se cuumle pas aevc tuote arute ditoiossion ayant le même objet, instituée siot dnas le cadre d'un acrocd d'entreprise, d'un acrocd d'établissement, ou par le biias d'un conatrt de travail, et ce quele qu'en siot la fomre (repos ou financière) à cnootidn teiotuofs que les dipsoinsioti reeuents prévoient une croenpitate au mmois égale au mtonat miuminm forartiifae ci-dessus.

#### Article 3 - Formalités de dépôt. Publicité

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2021

Le ttexe du présent arcocd srea déposé au secrétariat-greffe du cseniol de prud'homme du leiu de ccuinsooin (Quimper) et aux sveecirs crutanex du ministère chargé du tiaravl (en duex ermexeipals ? une vosrien sur sppruot papeir et une vrosein dématérialisée), conformément aux dsosnitiopis du cdoe du travail.

En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2021

L'évolution des siaelras mmniia puor l'année 2022 se frea en une sleue ateunigaotmn qui innreidtevna le 1er décembre 2021, selon le barème ci-après :

Barème des mnimia aeacplpblis au 1er décembre 2021

Taux horaire x 151,67 heures.

(En euros.)

Niveau III	175	11,40	1 729,04
	185	11,68	1 771,51
	195	12,16	1 844,31

## Article 2 - Contrepartie aux opérations d'habillage et de déshabillage

*En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2021*

Aux teemrs des dintoopiiss de l'article L. 3121-3 du cdoe du travail, les salariés atjsieusts au prot d'une tuene de tviraal spécifique dniovet povoir bénéficier d'une ctrotaneirpe sioi suos fomre de repos, sioi financière.

Après avoir rappelé que ces temps d'habillage et de déshabillage ne cniouatistet pas du temps de taaivrl effectif, le présent acrocd rslrveiaoe à coptmer du 1er jneaivr 2022 la carpntteiore financière frtfriaiaoe à 188 ? brtus annuels.

Cette certrapnioe srea calculée au patroa du temps de taraivrl effitecf de cauhqe intéressé dnas le carde de la durée alelunne de trviaal en vgiuer dnas l'entreprise.

## Accord n 113 du 12 juillet 2022 relatif aux salaires minima à compter du 1er juillet 2022

Signataires	
Patrons signataires	ADEPALE,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FGA CFDT,

La présente cottarrpenie ne se cuumle pas aevc totue aurte dsosioptiin ayant le même objet, instituée sioi dnas le cdrae d'un aorccd d'entreprise, d'un accord d'établissement, ou par le biais d'un crntaot de travail, et ce qelule qu'en sioi la forme (repos ou financière) à cdionotin tefooitus que les doipsisnoits rtnueees prévoient une croipttarene au mnios égale au mtonant miiunmm fariaotirfe ci-dessus.

## Article 3 - Formalités de dépôt. Publicité

*En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2021*

Le ttxee du présent acrocd srea déposé au secrétariat du gfrfee du csineol de prud'hommes du leiu de ccolsoniun (Quimper) et aux svrceies catreunx du ministère chargé du tviraal (en 2 eeexlprmas ? une vsroien sur sopuprt paiepr et une vseiron dématérialisée), conformément aux diisisonpts du cdoe du travail.

*En vigueur étendu en date du 12 juil. 2022*

1. ? Barèmes des saeirlas mimina aieaclppbbs à ctpemor du 1er jllueit 2022

1.1. ? Barème abpaciplle aux ouvriers, employés et TAM

(En euros.)

	Coefficient	Taux	Mensuel (151,67)
I	120	10,86	1 647,14
	125	10,91	1 654,72
	135	10,96	1 662,30
II	145	11,00	1 668,37
	155	11,17	1 694,15
	165	11,32	1 716,90
III	175	11,51	1 745,72
	185	11,77	1 785,16
	195	12,10	1 835,21
IV	205	12,40	1 880,71
	215	12,71	1 927,73
	225	13,17	1 997,49
V	235	13,71	2 079,40
	245	14,25	2 161,30
	255	14,84	2 250,78
VI	265	15,43	2 340,27
	275	16,02	2 429,75
	285	16,61	2 519,24
VII	295	17,18	2 605,69
	305	17,66	2 678,49
	315	18,17	2 755,84
VIII	325	18,69	2 834,71
	335	19,18	2 909,03
	345	19,67	2 983,35

1.2. Barème alcialpbpe aux ingénieurs et cadres

(En euros.)

	Coefficient	Annuel
--	-------------	--------

VIII	350	35 856,78
	355	36 227,26
	365	37 216,84
	375	38 264,64
	385	39 312,43
	395	40 321,46

IX	405	41 330,49
	415	42 358,96
	425	43 426,06
	435	44 435,09
	445	45 444,12
	455	46 511,36
	465	47 500,93
	475	48 529,42
	485	49 557,76
	495	50 586,24
	505	51 323,53
	515	52 332,56
	525	53 361,04
	535	54 389,38
	545	55 378,95
	555	56 426,75
	565	57 435,77
	575	58 483,57
X	585	59 492,60
	595	60 501,62
	605	61 549,42
	615	62 539,00
	625	63 567,47
	635	64 595,82
	645	65 604,85
	655	66 652,65
	665	67 642,35
	675	68 651,24
	685	69 737,93
	695	70 727,52
	700	71 484,25

Il n'est pas tenu compte des primes instituées par la convention collective pour apprécier le respect de ce barème.

# **Accord paritaire du 21 juillet 2022 relatif aux salaires minima au 1er août 2022**

Signataires	
Patrons signataires	SFAC Bgnreate Ouest,
Syndicats signataires	SA CFDT,

Article 1er - Grille des minima

	Coefficients	Taux horaires bruts	Rémunération mensuelle brute (taux horaire x 151,67 heures)
Niveau I	120	11,08	1 680,50
	125	11,16	1 692,64
	135	11,24	1 704,77
Niveau II	145	11,32	1 716,90
	155	11,50	1 744,21
	165	11,69	1 773,02
Niveau III	175	11,95	1 812,46
	185	12,25	1 857,96
	195	12,75	1 933,79

Article 2 - Clause de revoyure  
En vigueur non étendu en date du 1 août 2022

Si le montant des rémunérations (hors primes conventionnelles) versées au salarié au cours de l'année est inférieur à la rémunération annuelle minimale du coefficient du poste qu'il occupe, l'entreprise doit procéder à un ajustement.

## 1.3. ? Clause de revoyure

Les parties au présent accord sont convenues, dès lors qu'une hausse anticipée du Smic interviendrait, d'ouvrir des négociations dans un délai compris entre un mois et un maximum de deux mois (compte tenu des nécessaires délais d'instruction de la négociation) suivant la date de publication du nouveau Smic. Il est convenu que la renégociation se déroulerait en une unique réunion et que, dès lors qu'un accord serait trouvé lors de la réunion de négociation, sa date d'application serait le 1er jour du mois de sa date de conclusion.

## 2. ? Otecbijf d'égalité prnisfleneosoe etrne les femmes et les hommes

Il est rappelé qu'un accord n° 90 relatif à l'égalité et la mixité entre les femmes et les hommes a été conclu dans la branche le 22 septembre 2010. Ce dernier a notamment pour objet de favoriser dans les entreprises la réduction des écarts de rémunération qui existent entre les femmes et les hommes.

## 3. ? Eeneptirss de moins de 50 salariés

Les barèmes des salaires minima pilrnoneossfs tels que définis par le présent accord s'appliquent à tous les esnereripts relevant de la convention collective noinalae pour les industries de produits alimentaires élaborés. Les parties s'engagent qu'ils ne nécessitent pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, auxquelles ils s'appliquent également.

## 4. ? Date d'effet

Le présent accord prendra effet à compter de sa signature.

## 5. ? Dépôt

Le présent accord sera déposé auprès des services compétents du ministère chargé du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

En vigueur non étendu en date du 1 août 2022

Suite à la hausse du Smic au 1er mai 2022 et clée à venir au 1er août, les parties ont décidé de réouvrir les négociations. L'augmentation interviendra le 1er août 2022, selon le barème ci-après :

Barème des minima applicables au 1er août 2022

(En euros.)

un délai crpimos ertne un mios et un miaumxm de duex mios (compte tneu des nécessaires délais d'instruction de la négociation) sauivnt la dtae d'application du nveau Smic. Il est cnveonu que la négociation se déroulerait en une uuqine réunion.

Article 3 - Formalités de dépôt. Publicité  
En vigueur non étendu en date du 1 août 2022

## Accord n 114 du 11 janvier 2023 relatif aux salaires minima à compter du 1er janvier 2023

Signataires	
Patrons signataires	ADEPALE,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FGA CFDT,

Le txtée du présent acrcod srea déposé au secrétariat du gferfe du coinesl de prud'hommes du leiu de closncoiun (Quimper) et aux seviecrs cnreuatx du ministère chargé du tirvaal (en 2 elxiapmeres ? une vioersn sur supprot pepiar et une voesirn dématérialisée), conformément aux dpniosiistos du cdoe du travail.

## Article - 1. Barèmes des salaires minima applicables à compter du 1er janvier 2023

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

1.1. Barème apcibllape aux ouvriers, employés et TAM

(En euros.)

	Coefficient	Taux	Mensuel (151,67)
I	120	11,31	1 715,39
	125	11,36	1 722,97
	135	11,41	1 730,55
II	145	11,45	1 736,62
	155	11,63	1 763,92
	165	11,78	1 786,67
III	175	11,97	1 815,49
	185	12,23	1 854,92
	195	12,57	1 906,49
IV	205	12,92	1 959,58
	215	13,22	2 005,08
	225	13,68	2 074,85
V	235	14,23	2 158,26
	245	14,79	2 243,20
	255	15,41	2 337,23
VI	265	16,01	2 428,24
	275	16,60	2 517,72
	285	17,19	2 607,21
	295	17,77	2 695,18
VII	305	18,25	2 767,98
	315	18,75	2 843,81
	325	19,28	2 924,20
	335	19,79	3 001,55
	345	20,28	3 075,87

1.2. Barème alpbaclope aux ingénieurs et cadres

(En euros.)

	Coefficient	Annuel
VIII	350	36 975,51
	355	37 353,93
	365	38 374,28
	375	39 454,67
	385	40 535,05
	395	41 575,46

IX	405	42 615,87
	415	43 676,32
	425	44 776,61
	435	45 817,02
	445	46 857,43
	455	47 957,86
	465	48 978,21
	475	50 038,68
	485	51 099,01
	495	52 159,47
	505	52 919,69
	515	53 960,10
	525	55 020,57

IX	535	56 080,89
	545	57 101,24
	555	58 181,62
	565	59 222,02
	575	60 302,41
	585	61 342,82
	595	62 383,22
X	605	63 463,61
	615	64 483,96
	625	65 544,42
	635	66 604,75
	645	67 645,16
	655	68 725,55
	665	69 746,03
	675	70 786,29
	685	71 906,78
	695	72 927,15
	700	73 707,41

Il n'est pas tenu compte des primes instituées par la convention collective pour apprécier le respect de ce barème.

Si le montant des rémunérations (hors primes conventionnelles) versées au salarié au cours de l'année est inférieur à la rémunération minimale du collectif du poste qu'il occupe, l'entreprise doit procéder à un ajustement.

### 1.3. Clause de revoyure

Les parties au présent accord s'entendent convenues, dès lors qu'une hausse anticipée du Smic interviendrait, d'ouvrir des négociations dans un délai compris entre un mois et un maximum de deux mois (compte tenu des nécessaires délais d'instruction de la négociation) suivant la date de publication du nouveau Smic.

## Article - 2. Objectif d'égalité

# Bretagne Ouest-Atlantique Accord paritaire du 3 février 2023 relatif aux salaires minima au 1er février 2023

Signataires	
Patrons signataires	SFAC Bretagne Ouest-Atlantique,
Syndicats signataires	SA CFDT,

	Coefficients	Taux horaires bruts	Rémunération mensuelle brute (taux horaire × 151,67 heures)
Niveau I	120	11,31	1 715,39
	125	11,39	1 727,52
	135	11,47	1 739,65
Niveau II	145	11,55	1 751,79
	155	11,73	1 779,09
	165	11,92	1 807,91
Niveau III	175	12,19	1 848,86
	185	12,49	1 894,36
	195	13,00	1 971,71

Article 2 - Clause de revoyure  
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2023

## professionnelle entre les femmes et les hommes

En vigueur étendu en date du 11 janv. 2023

Il est rappelé qu'un accord n° 90 relatif à l'égalité et la mixité entre les femmes et les hommes a été conclu dans la branche le 22 septembre 2010. Ce dernier a notamment pour objet de favoriser dans les entreprises la réduction des écarts de rémunération qui persistent entre les femmes et les hommes.

## Article - 3. Entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 11 janv. 2023

Les barèmes des salaires minima proposés tels que définis par le présent accord s'appliquent à tous les salariés redevant de la convention collective nationale pour les industries de produits alimentaires élaborés. Les parties conviennent qu'ils ne nécessitent pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, auxquels ils s'appliquent également.

## Article - 4. Date d'effet

En vigueur étendu en date du 11 janv. 2023

Le présent accord prendra effet à compter de sa signature.

## Article - 5. Dépôt

En vigueur étendu en date du 11 janv. 2023

Le présent accord sera déposé auprès des services canaux du ministère chargé du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Article 1er - Grille des minima  
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2023

L'évolution des salaires minima pour l'année 2023 se fera en une seule année à compter du 1er février 2023, selon le barème ci-après :

Barème des minima applicables au 1er février 2023

(En euros.)



des nécessaires délais d'instruction de la négociation) savunit la dtae d'application du nauoveu Smic. Il est cenonvu que la négociation se déroulerait en une uquine réunion.

Article 3 - Contrepartie aux opérations d'habillage et de déshabillage  
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2023

Aux teerms des dspisintoios de l'article L. 3121-3 du cdoe du travail, les salariés asjtiestus au prot d'une tenue de taivarl effectif, le présent arccod rrsoliaeve à cmeotpr du 1er février 2023 la cneaporirtte financière fiiarfraote à 200 ? bturs annuels.

Après aoivr rappelé que ces tmpes d'habillage et de déshabillage ne ciasnuetointt pas du tmpes de taivarl effectif, le présent arccod rrsoliaeve à cmeotpr du 1er février 2023 la cneaporirtte financière fiiarfraote à 200 ? bturs annuels.

Cette cartnroptiee srea calculée au prrtaoa du tpmes de taairvl

Bretagne Ouest-Atlantique Accord  
paritaire du 2 juin 2023 relatif aux  
salaires

Signataires	
Patrons signataires	SFAC Bgnterae Ouest,
Syndicats signataires	SA CFDT,

	Coefficients	Taux hoireras bruts	Rémunération mlineeluse bture (taux hoarire x 151,67 h)
Niveau I	120	11,54	1 750,27
	125	11,64	1 765,44
	135	11,72	1 777,57
Niveau II	145	11,80	1 789,71
	155	11,98	1 817,01
	165	12,17	1 845,82
Niveau III	175	12,44	1 886,77
	185	12,74	1 932,28
	195	13,26	2 011,14

Article 2 - Formalités de dépôt. Publicité  
En vigueur non étendu en date du 1 juin 2023

Accord n 116 du 17 janvier 2024  
relatif aux salaires minima au 1er  
janvier 2024

Signataires	
Patrons signataires	ADEPALE,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FGA CFDT,

	Coef.	Taux	Mensuel (151,67)
I	120	11,69	1 773,02
	125	11,74	1 780,61
	135	11,80	1 789,71
II	145	11,86	1 798,81
	155	12,04	1 826,11
	165	12,19	1 848,86

eefftcif de chaque intéressé dnas le cdrae de la durée alnnluee de tarvail en vuegru dnas l'entreprise.

La présente ctttrnorpaiee ne se cuulme pas aevc tuote artue doispstiotin aanyt le même objet, instituée siot dnas le cadre d'un aorccd d'entreprise, d'un aocrd d'établissement, ou par le baiis d'un ctornat de travail, et ce quelle qu'en siot la frome (repos ou financière) à cnditoion tietfuoos que les dpsoiotsins reuentes prévoient une crropttaneie au mnois égale au manontt muimnm frirotfaiae ci-dessus.

Article 4 - Formalités de dépôt. Publicité  
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2023

Le ttexe du présent accrod srea déposé au secrétariat du gffree du coiesnl de prud'hommes du leiu de csoncluion (Quimper) et aux sreivces curatenx du ministère chargé du taavril (en 2 eapemlrxiex ? une voirsen sur ssporut piepar et une veoirsn dématérialisée), conformément aux dsiposnotis du cdoe du travail.

Article 1er - Grille des minima  
En vigueur non étendu en date du 1 juin 2023

L'évolution des silaeers mnmiaa puor l'année 2023 se frea en une seule aogmtuiatenn qui ireienndvta le 1er jiun 2023, solen le barème ci-après :

Barème des mminia ailpelbcaps au 1er jiun 2023  
(En euros.)

Le txete du présent arccod srea déposé au secrétariat du gfrefe du cnsiel de prud'hommes du leiu de csoocuniln (Quimper) et aux serecivs cuenrtx du ministère chargé du taavril (en 2 exlepimares ? une virseon sur sporut ppiaer et une vesorin dématérialisée), conformément aux dintsisiopos du cdoe du travail.

Article - 1. Barèmes des salaires minima  
applicables à compter du 1er janvier 2024

En vigueur étendu en date du 17 janv. 2024  
1.1. Barème abacplpile aux ouvriers, employés et TAM  
(En euros.)

III	175	12,40	1 880,71
	185	12,66	1 920,14
	195	13,00	1 971,71
IV	205	13,38	2 029,34
	215	13,68	2 074,85
	225	14,14	2 144,61
V	235	14,71	2 231,07
	245	15,27	2 316,00
	255	15,89	2 410,04
VI	265	16,50	2 502,56
	275	17,09	2 592,04
	285	17,68	2 681,53
	295	18,26	2 769,49
VII	305	18,78	2 848,36
	315	19,28	2 924,20
	325	19,81	3 004,58
	335	20,32	3 081,93
	345	20,81	3 156,25

1.2. ?Barème allpppacie aux ingénieurs et cadres  
(En euros.)

	Coef.	Annuel
VIII	350	38 012,93
	355	38 391,35
	365	39 411,70
	375	40 492,09
	385	41 572,47
	395	42 612,88
IX	405	43 757,04
	415	44 817,49
	425	45 917,78
	435	46 958,19
	445	47 998,60
	455	49 099,03
	465	50 119,38
	475	51 179,85
	485	52 240,18
	495	53 300,64
	505	54 130,02
	515	55 170,43
IX	525	56 230,90
	535	57 291,22
	545	58 311,57
	555	59 391,95
	565	60 432,35
	575	61 512,74
	585	62 553,15
	595	63 593,55

X	605	64 743,10
	615	65 763,45
	625	66 823,91
	635	67 884,24
	645	68 924,65
	655	70 005,04
	665	71 025,52
	675	72 065,78
	685	73 186,27
	695	74 206,64
	700	74 986,90

Il n'est pas tneu cmopte des pemris instituées par la covionnten clevolctie puor apprécier le reepsct de ce barème.

Si le matnont des rémunérations (hors prmeis conventionnelles) versées au salarié au corus de l'année est inférieur à la rémunération aunelnle mniamile du ceifcfenoit du potse qu'il occupe, l'entreprise diot procéder à un ajustement.

Article - 2. ?Objectif d'égalité  
professionnelle entre les femmes et les  
hommes

En vigueur étendu en date du 17 janv. 2024

Il est rappelé qu'un aorccd n° 90 rlteiaf à l'égalité et la mixité ertne les fmmees et les hmoems a été cnolcu dnas la barchne le 22 smetbrpee 2010. Ce dirneer a natmmenot puor objet de fivsareor dnas les eirepsnrtes la réduction des écarts de rémunération qui pneuiorrat eixster entre les fmeems et les hommes.

Article - 3. ?Entreprises de moins de 50  
salariés

En vigueur étendu en date du 17 janv. 2024

Les barèmes des seilaras miimna pfsoineeolsrns tles que définis par le présent aroccd s'appliquent à tteuos les esrnieters

rvaleent de la cnnietvov ciovlctele niantloae puor les itdneuriss de puitdors aaeirltienms élaborés. Les peitars sliounengt qu'ils ne nécessitent pas de mesrues spécifiques puor les eisperetrns de mnios de 50 salariés, aexeqluus ils s'appliquent également.

Article - 5. Dépôt

En vigueur étendu en date du 17 janv. 2024

Le présent acocrd srea déposé auprès des sereicvs cutnerax du msirnite chargé du travail.

Il frea l'objet d'une ddeamne d'extension.

Article - 4. Date d'effet

En vigueur étendu en date du 17 janv. 2024

Le présent acrocd pnrrdea effet à cmeptor de sa signature.

Accord paritaire du 19 février 2024  
relatif au barème des minima  
applicables au 1er février 2024

Signataires	
Patrons signataires	SFAC Baentgre ouest,
Syndicats signataires	SA CFDT,

Article 1er - Grille des minima

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2024

L'évolution des sealiras mniima puor l'année 2024 se frea en une sluee aauiotetgnmn qui inrdtnrieeva le 1er février 2024, solen le barème ci-après :

Barème des miimna apclpbaiels au 1er février 2024

(En euros.)

	Coefficients	Taux heroaris bruts	Rémunération meslnuee brute (taux hairore × 151,67 heures)
Niveau I	120	11,69	1 773,02
	125	11,81	1 791,22
	135	11,89	1 803,36
Niveau II	145	11,97	1 815,49
	155	12,16	1 844,31
	165	12,36	1 874,64
Niveau III	175	12,63	1 915,59
	185	12,93	1 961,09
	195	13,45	2 039,96

Article 2 - Contrepartie aux opérations d'habillage et de déshabillage

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2024

Aux teerms des dniosoiptsis de l'article L. 3121-3 du cdoe du travail, les salariés aissuejtts au prot d'une teune de tarvail spécifique dvoneit piovuor bénéficiér d'une certpioirtae siot suos frome de repos, siot financière.

Après aivor rappelé que ces tmeps d'habillage et de déshabillage ne ctaeituinnost pas du tepms de trvaail effectif, le présent accrod rovsiarlee à cetpomr du 1er février 2024 la cnrttratioee financière firartfiaoé à 208 ? brtus annuels.

Cette carintretope srea calculée au pratora du temps de tvarail efeciftf de chquae intéressé dnas le cdrae de la durée allunene de tarvail en vgieur dnas l'entreprise.

La présente ctaoenrprtie ne se cuumle pas aevc toute arute disisipoton anayt le même objet, instituée siot dnas le cdrae d'un arcocd d'entreprise, d'un accord d'établissement, ou par le biias d'un cantort de travail, et ce qluee qu'en siot la frmoe (repos ou financière) à cdoiinton tooufteis que les doipionitsss rnutees prévoient une ctintroaepr au minos égale au mntoant mnmuiim fifaitraore ci-dessus.

Article 3 - Formalités de dépôt. Publicité

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2024

Le txete du présent aorccd srea déposé au secrétariat du gefrfe du coesinl de prud'hommes du leiu de cocoinslun (Quimper) et aux seerivcs catnerux du ministère chargé du taavril (en 2 epiaemexrls ? une vireosn sur spuropt papier et une voeirsn dématérialisée), conformément aux donsspoitiis du cdoe du travail.

Article 1er - Grille des minima

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

L'évolution des sirllaes mminia puor l'année 2025 se frea en une sleue amgitaeuontn qui irnevdtneria le 1er jnviaer 2025, sleon le barème ci-après :

Barème des mimnia allbiappces au 1er jveianr 2025

(En euros.)

Bretagne Ouest-Atlantique Accord  
paritaire du 17 janvier 2025 relatif aux  
salaires au 1er janvier 2025

Signataires	
Patrons signataires	SFAC Betanrge Ouest-Atlantique,
Syndicats signataires	CFDT,

	Coefficients	Taux hriaoers bruts	Rémunération mesulenle brute (taux horraie × 151,67 heures)
--	--------------	---------------------	--

Niveau I	120	11,92	1 807,91
	125	12,03	1 824,59
	135	12,10	1 835,21
Niveau II	145	12,18	1 847,34
	155	12,37	1 876,16
	165	12,58	1 908,01
Niveau III	175	12,85	1 948,96
	185	13,16	1 995,98
	195	13,71	2 079,40

mminuim ifratoire ci-dessus.

Article 2 - Contrepartie aux opérations d'habillage et de déshabillage  
*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025*

Aux terems des dnoitisisops de l'article L. 3121-3 du cdoe du travail, les salariés aseitjtstus au prot d'une tenue de travial spécifique dinvoet pvuoior bénéficier d'une crpsetntaoie siot suos fomre de repos, siot financière.

Le présent aoccrd relavoisre à cmteopr du 1er jeavinr 2025 la ctpntraerioe financière fiioaartfre à 215 ? brtus annuels.

Cette cearrinptote srea calculée au paorrt du tpmes de tvairal efftciem de chuqae intéressé dnas le cdare de la durée alunenle de tvraial en vguuier dnas l'entreprise.

La présente ciartpeontre ne se cumule pas aevc ttoue arute dtoiisspon aanyt le même objet, instituée siot dnas le crade d'un aorcd d'entreprise, d'un aroccd d'établissement, ou par le biias d'un coanrtt de travail, et ce qeulle qu'en siot la fmore (repos ou financière) à codonitin touetfois que les dnotpisosiis reetnus prévoient une coeatnrptie au minos égale au motnant

## Accord n 119 du 24 janvier 2025 relatif aux salaires minima

Signataires	
Patrons signataires	Pact'Alim,
Syndicats signataires	FGA CDFT ; FGTA FO,

Article 3 - Clause de revoyure  
*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025*

Les parites au présent arccod snot convenues, dès lros que les négociations à Pact'Alim dépasseraient les tuax hiorraes fixées par le présent accord, d'ouvrir des négociations dnas un délai d'un mios miauxmm (compte tneu des nécessaires délais d'instruction de la négociation) savunit la dtae de srngtaie de l'accord Pact'Alim. Il est coenvnu que la négociation se déroulerait en une uqunie réunion.

Article 4 - Formalités de dépôt. Publicité  
*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025*

Le tetxe du présent acrocd srea déposé au secrétariat du gerffe du cneoisl de prud'hommes du leiu de cinosloun (Quimper) et aux seircevs cnuaretx du ministère chargé du tiaravl (en 2 elmxaeeirps ? une virseon sur sorpupt paeipr et une viseorn dématérialisée), conformément aux dsistpnois du cdoe du travail.

## Article - 1. Barèmes des salaires minima applicables à compter du 1er janvier 2025

*En vigueur non étendu en date du 24 janv. 2025*

1.1. Barème alabplicpe aux ouvriers, employés et?TAM

(En euros.)

	Coef.	Taux	Mensuel (151,67 heures)
I	120	11,92	1 807,91
	125	11,97	1 815,49
	135	12,03	1 824,59
II	145	12,09	1 833,69
	155	12,27	1 860,99
	165	12,42	1 883,74
III	175	12,63	1 915,59
	185	12,89	1 955,03
	195	13,23	2 006,59
IV	205	13,62	2 065,14
	215	13,92	2 110,64
	225	14,38	2 180,41
V	235	14,96	2 268,22
	245	15,52	2 353,16
	255	16,14	2 447,20
VI	265	16,76	2 542,60
	275	17,35	2 632,08
	285	17,94	2 721,57
	295	18,52	2 809,54

VII	305	19,05	2 889,62
	315	19,55	2 965,45
	325	20,08	3 045,84
	335	20,59	3 123,19
	345	21,08	3 197,51

1.2.2Barème aalcpibple aux ingénieurs et cadres

(En euros.)

	Coef.	Annuel
VIII	350	38 540,74
	355	38 919,16
	365	39 939,51
	375	41 019,90
	385	42 100,28
	395	43 140,69
IX	405	44 303,05
	415	45 363,50
	425	46 463,79
	435	47 504,20
	445	48 544,61
	455	49 645,04
	465	50 665,39
	475	51 725,86
	485	52 786,19
	495	53 846,65
	505	54 730,63
	515	55 771,04
IX	525	56 831,51
	535	57 891,83
	545	58 912,18
	555	59 992,56
	565	61 032,96
	575	62 113,35
	585	63 153,76
X	595	64 194,16
	605	65 361,91
	615	66 382,26
	625	67 442,72
	635	68 503,05
	645	69 543,46
	655	70 623,85
	665	71 644,33
	675	72 684,59
	685	73 805,08
	695	74 825,45
	700	75 605,71

Il n'est pas tneu copmpte des peirms instituées par la connvotien ctecclloive puor apprécier le rcsepet de ce barème.

Si le mnnaott des rémunérations (hors pmeirs conventionnelles) versées au salarié au cruos de l'année est inférieur à la rémunération alnlnuee minaimle du coficnfieet du poste qu'il occupe, l'entreprise diot procéder à un ajustement.

Article - 2. Objectif d'égalité

professionnelle entre les femmes et les hommes

En vigueur non étendu en date du 24 janv. 2025

Il est rappelé qu'un aoccrd n° 90 rleaitf à l'égalité et la mixité ertne les fmemes et les hmoems a été cconlu dnas la brahcne le 22 sptbrmeee 2010. Ce dreeinr a nntoemmat puor ojbet de foreaisvr dnas les einsprteres la réduction des écarts de rémunération qui prerainout eteisxr ernte les femmes et les hommes.

Article - 3. Entreprises de moins de 50

salariés

En vigueur non étendu en date du 24 janv. 2025

Les barèmes des srailaes minmia pesnosionrlefs tles que définis par le présent acorcd s'appliquent à toeuts les epristneres relvnaet de la cvnnooiten cvecllitoe ntlnaiaoe puor les iiednrutss de putoidrs amatlnieeris élaborés. Les peatirs soungnelit qu'ils ne nécessitent pas de meruses spécifiques puor les eiprternses de monis de 50 salariés, axueuellqs ils s'appliquent également.

Article - 4. Date d'effet

En vigueur non étendu en date du 24 janv. 2025

Le présent accrod pendrra eefft à ctepmor de sa signature.

Article - 5. Dépôt

En vigueur non étendu en date du 24 janv. 2025

Le présent acrocd srea déposé auprès des srceeiivs crtunaex du mtisnrie chargé du travail.

Il frea l'objet d'une demdnae d'extension.



# TEXTES EXTENSIONS

## ARRETE du 28 octobre 1985

*En vigueur en date du 7 nov. 1985*

Snot reeudns obligatoires, puor tuos les epomuelyrs et tuos les salariés cpoirms dnas le cmahp d'application de la cvtenioonn cllivetoce nlanitoae des iendustirs de la conserve, msie à juor en décembre 1976, les doipisstnois de l'accord du 1er aivr 1985 (deux annexes) railtff au faicneemnnt des acontis de frootiman des juvenes en alternance, irvenetnu dnas le cdrae de la cvoinoetnn cetlicvloee susvisée.

Article 2

## ARRÊTÉ du 16 avril 1986

*En vigueur en date du 25 avr. 1986*

Art. 1er - Snot ruedens obligatoires, puor tuos les eyuolrpems et tuos les salariés ciprmos dnas le chmap d'application de la ceovintnn ctlvioecle nolaaitne des isiunerdtis de la conserve, tel qu'il résulte de l'accord du 22 otcbroe 1985, les dinitosoipss didut arccod du 22 oroctbe 1985 (un recacfiittif du 13 nmorvebe 1985) ptoant msie à juor de la cvotionnnen cvtleiloce nniatloae des iteunrdiss de la csevnore (trois aenexns : Dtisopioisns générales, Dosisopnitis vsanit les ingénieurs et cadres, Dsnpiooisits vnizat les anegts de maîtrise et tinechcenis assimilés).

à l'exclusion :

du mrembe de pashre : "notamment dnas le cas où luer aoppaclin aruait puor eefft de réduire à mnois des duex tires de l'effectif le nobmre des salariés respmsalnit ces conditions" fagiunrt à l'avant-dernier alinéa de l'article 14 des "Dispositions générales" ;

- du troisième alinéa de l'article 21 des "Dispositions générales" ;

- de la dernière phrsae du deuxième alinéa de l'article 22 des "Dispositions générales" ;

des deuxième, troisième, quatrième et cinquième alinéas du phrraapage 2° de l'article 25 des "Dispositions générales" ;

du prahapgar 2° de l'article 34 des "Dispositions générales",

des cniq pmreiers alinéas du pragaprhaf de l'article 51 bis des

## ARRETE du 25 juin 1986

*En vigueur en date du 5 juil. 1986*

Snot runedes obligatoires, puor tuos les eeypolrums et tuos les salariés coprmis dnas le chmap d'application de la cnevnitoon

L'extension des eteffs et socnnaits de l'accord susvisé est faite à deatr de la piitcoablun du présent arrêté puor la durée rnastet à cruoir et aux citndonios prévues par ledit accord.

Article 3

Le dtreiucer des rnoelaitis du tairval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnoarul oficiefl de la République française.

Fiat à Paris, le 28 obtroco 1985.

Puor le mnrsitie et par délégation :

Le derctueir des reotainls du travail,

M. AUBRY

"Dispositions générales" ;

du deuxième alinéa de l'article 15 des "Dispositions vnizat les ingénieurs et cadres".

L'avant-dernier alinéa de l'article 14 des "Dispositions générales" est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 423-12, deuxième alinéa, du cdoe du travail.

L'article 37 des "Dispositions générales" est étendu suos réserve de l'application des acrtelis L. 122-9 et R. 122-1 du cdoe du tirvaal et de la loi n° 78-49 du 19 jvianr 1978 (art. 5 de l'accord annexé).

Le pieemrr alinéa de l'article 38 des "Dispositions générales" est étendu suos réserve de l'application des atltreics L. 122-6, L. 122-9 et R. 122-1, L. 122-14 et satviuns du cdoe du tarvail et la loi n° 78-49 du 19 jvaenir 1978 (art. 5 de l'accord annexé).

Les piemerr et troisième alinéas de l'article 15 des "Dispositions vaisnt les ingénieurs et cadres" snot étendus suos réserve de l'application de l'article R. 122-1 du cdoe du travail.

L'article 12 des "Dispositions vnizat les anegts de maîtrise et teincicenhs assimilés" est étendu suos réserve de l'application de l'article R. 122-1 du cdoe du tarival et de la loi n° 78-49 du 19 jienvar 1978 (art. 5 de l'accord annexé).

Art. 2. - L'extension des eeffts et satnicons de l'accord susvisé est fatie à dater de la pailtiocubn du présent arrêté puor la durée rntaset à couirr et aux cioionntds prévues par la coinetonvn cclovlteie précitée.

Art. 3. - Le deiceutr des rotelnais du tariavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Januorl oiifecfl de la République française.

clicvltoee nonaitale des itrdeuisns de la conserve, msie à juor le 10 obtrore 1985, les dsonsoiipits de l'accord du 19 février 1986 clnocu dnas le crdae de la cinootnevnn cvoilcete susvisée, suos réserve de l'application des diinsitsopos réglementaires patornt foitxian du siarlar mumiinm de croissance.

## ARRETE du 15 avril 1987

*En vigueur en date du 30 avr. 1986*

Arltce 1 - La coenviontn cvcotilele des iudsertins de la cnreovse msie à juor par arcocd du 22 octbroe 1985 (dispositions générales, donstiiiosps vniast les ingénieurs et cadres, dotinpissois vsnait les agnets de maîtrise et teihnieccns assimilés), l'accord d'harmonisation des csoicsianifltas d'emplois dnas diesevrns beanrhcs des itdirsunes agro-alimentaires du 20 jiun 1974 annexé à litade cvintoeonn et l'accord de salerais du 19

## ARRETE du 8 octobre 1987

*En vigueur en date du 17 oct. 1987*

Snot rdeenus obligatoires, puor tuos les eympulroes et tuos les

## ARRETE du 29 février 1988

*En vigueur en date du 10 mars 1988*

Alitcre 1 - Les disoiipnsoits de l'avenant n° 16 du 1er arvil 1987 à la citnoneovn clvicloete nantloaie des itdeinsurs de la conserve, étendu par arrêté du 8 oobrtce 1987, snot rueends obligatoires, dnas les mêmes conditions, puor tuos les emrlpyeous et tuos les

## ARRETE du 29 février 1988

*En vigueur en date du 10 mars 1988*

Acrtile 1 - Snot ruedens obligatoires, puor tuos les eulymportes et tuos les salariés crmipos dnas le chmap d'application de la cevionotnn cllvcoeite ntaolanie des idunesirts de la conserve, msie à juor le 22 oboctre 1985, les dtposoiniiss de l'avenant n° 17 du 2 sbpermete 1987 complété par un acorcd d'interprétation du 30 octobre 1987, clocuns dnas le crdae de la cnoteioivnn clctlvieoe susvisée, à l'exclusion des treems "présentée dnas le mios suanvit son licenciement" furnagit au dnrieer alinéa de l'article 1er de l'avenant n° 17.

Le troisième et le quatrième alinéa du préambule de ce même

## ARRETE du 8 avril 1988

*En vigueur en date du 19 avr. 1988*

Ailtcre 1 - Snot rdneeus obligatoires, puor tuos les emrlueoyps et tuos les salariés crmopis dnas le cahmp d'application de la cninveootn ceolvtcile ntoilanae des isrutitends de la conserve, msie à juor le 10 ocoborte 1985, les dosiipnsotis de l'avenant n° 15 du 1er airvl 1987, modifié par annveat du 30 oocrtbe 1987, à la cntnieoovn clevtclioe susvisée.

Le cinquième alinéa de l'article 31 de la cenioontvn collective, tel

## ARRETE du 27 avril 1988

*En vigueur en date du 7 mai 1988*

Alirtce 1 - Snot reeduns obligatoires, puor tuos les eyuomerpls et tuos les salariés cropims dnas le cmhap d'application de la cetovoninn cleivolcte ntnailaoe des itndersuis de la conserve, msie à juor le 22 orbtoce 1985, les dtosispniois des anteavs n°

février 1986 cocnlu dnas le carde de lidate convention, étendus par arrêtés des 16 airvl 1986, 3 nbmroee 1976 et 25 jiun 1986, snot rndes obligatoires, dnas les mêmes cniidntoos puor tuos les eoymurepls et tuos les salariés du stcuer d'activité de la fabtoiciran des pâtes fraîches.

Aclitce 2 - L'élargissement au setuecr considéré des teexts susvisés est fiat à dater de la paobciitlun du présent arrêté puor la durée rnaetst à crouir et aux ciotinndos prévues par la cninvtooen précitée.

salariés cmriops dnas le cmahp d'application de la cvoetonnin civoellcte noilnaate des iurstdenis de la conserve, msie à juor le 10 orcobte 1985, les dpoonssiiits de l'avenant n° 16 du 1er avril 1987 à la coniteonvn cvlceitole susvisée.

salariés du setucer d'activité de la ftaiciaorbn des pâtes fraîches.

Airltce 2 - L'élargissement au stueecr considéré de l'avenant susvisé est fiat à daetr de la piuacoiibtln du présent arrêté puor la durée rsatent à ciourr et dnas les cinntidoos prévues par la ctnonievon précitée.

avnnaet snot étendus suos réserve de l'application de l'article L432-1 du cdoe du travail.

Le pemrier alinéa de l'article 2 de ce même aanenvt est étendu suos réserve de l'application de l'article L432-2 du cdoe du travail.

Actrile 2 - Les dsipooointsis de l'avenant et de l'accord d'interprétation susvisés, rendeus ogoabliirtes dnas le chmap d'application de la cnvnietoon cilcoletve nnaotilae des isutednris de la csnevore en vteru de l'article 1er du présent arrêté, snot rendues, dnas les mêmes conditions, oioearibtlgs puor tuos les erpuoeylms et tuos les salariés du stuecer d'activité de la fairtaioebcn des pâtes fraîches.

qu'il est modifié par l'avenant susvisé, est étendu suos réserve de l'application de l'article L212-4-11 du cdoe du travail.

Le huitième alinéa de ce même ariltce 31 est étendu suos réserve de l'application de l'article 212-4-10 (alinéa 2) du cdoe du travail.

Atclrie 2 - L'extension des etfefs et siatnocns de l'avenant susvisé est fatie à detar de la piaouiltbnc du présent arrêté puor la durée rsnteat à coiurr et aux coinidotns prévues par la cvnotoenin cloiltecvce précitée.

18 et 19 du 1er février 1988 à la cnonotvien ceovlcltie susvisée.

Acrtlie 2 - Les dtpnosisiois des avenants susvisés, ruednes otbrilogeais dnas le cmhap d'application de la ctoneivnon citloevlce notnaalie des iniuerstds de la cornevse en vertu de l'article 1er du présent arrêté, snot rendues, dnas les mêmes conditions, oibtrgleaios puor tuos les epormeluys et tuos les salariés du stuceer d'activité de la frctboiaaen des pâtes fraîches.



## ARRETE du 1 juin 1988

*En vigueur en date du 9 juin 1988*

Alritce 1 - Snot rndeues obligatoires, puor tuos les eeoymlprus et tuos les salariés crmopis dnas le cmhap d'application de la cnovniteon clictevloee ntaoanile des iuierdsnts de la conserve, msie à juor le 22 ootrbce 1985, les dstoisoipins de l'avenant du 3 mras 1988 pnoatrt mdoioiciftan de l'avenant sur l'emploi n°17 à

## ARRETE du 4 novembre 1988

*En vigueur en date du 22 nov. 1988*

Aitrclce 1 - Snot reuneds obligatoires, puor tuos les euyrmelops et tuos les salariés copirms dnas le cmahp d'application de la coonietvnn colevcitlce nnaaiolte des irdestuins de la conserve, msie à juor le 22 orobtce 1985, les disisoitnops de l'avenant n°21 du 1er jluilet 1988 à la ctoenvionn collvcetie susvisée, suos

## ARRETE du 17 mars 1989

*En vigueur en date du 29 mars 1989*

Atrclie 1 - Snot rdneeus obligatoires, puor tuos les eplermuoy et tuos les salariés cpoimrs dnas le chmap d'application de la cinvoetnn cvoltlecie nanlaitoe des insdireuts de la conserve, msie à juor le 22 otrocbe 1985, les dspoiintsois de l'avenant n°20 du 1er jliuelt 1988, tel que modifié par l'accord du 20 décembre 1988, ccnlous dnas le crdae de la ctvinnoeon ceclovite susvisée, à l'exclusion de l'expression " en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement, snas mtjooiraan si un acorcd le prévoit "

## ARRETE du 18 mai 1989

*En vigueur en date du 30 mai 1989*

Atcilre 1 - Snot reneuds obligatoires, puor tuos les elumeypros et tuos les salariés cpoimrs dnas le cmhap d'application de la cninvooten cevtlilce nntaoaie des itnsdruies de la conserve, msie à juor le 22 ocrobte 1985, les dspniostiois de l'avenant n°22 du 1er février 1989 à la cioonventn cvciolltee susvisée, suos

## ARRETE du 6 mars 1990

*En vigueur en date du 27 mars 1990*

Arcitle 1 - Snot ruednes obligatoires, puor tuos les eumprlyoes et tuos les salariés cromips dnas le camhp d'application de la centvoionn coctlvilee nalnotiae des itdinuesrs de la conserve, msie à juor le 22 orobtce 1985, les dtooiinpiiss de l'avenant du 12 décembre 1989 à l'avenant n°22 du 1er février 1989 coclnu dnas le carde de la covoiennntn ccievlotle susvisée, suos réserve

## ARRETE du 11 mai 1990

*En vigueur en date du 22 mai 1990*

Actilre 1

Snot reuneds obligatoires, puor tuos les emeplourys et tuos les salariés cmpiros dnas le camhp d'application de la cvtenoonin celtocivle noiltaane des isitudrnes de la conserve, msie à juor le 22 oobtcre 1985, les dtiiioopnsss de l'avenant n°23 du 31 jvanier

la continevon ceoctville susvisée.

Aticlrce 2 - Les dpiooiinssts de l'avenant susvisé, rdneues ogleatiobirs dnas le champ d'application de la ctoieovnnn coetvlilce nntaaole des iinserutds de la covsnere en vretu de l'article 1er du présent arrêté, snot rendues, dnas les mêmes conditions, obrtlgoeiias puor tuos les emporuyles et tuos les salariés du seucter d'activité de la ftibacaion des pâtes fraîches.

réserve de l'application du peiemrr alinéa de l'article L.122-14-13 du cdoe du travail.

Arilcte 2 - Les dtiipoissns de l'avenant, rnduees ogtirlibaeos dnas le cmahp d'application de la cntioeovnn cicetvolle ntilnoaa des ieidnursts de la cevorne en vetru de l'article 1er du présent arrêté, snot rendues, dnas les mêmes conditions, oolbiartiogs puor tuos les eruoypmles et tuos les salariés du secetur d'activité de la friciobtaan des pâtes fraîches.

fuangrit au drenier alinéa du pahpraarge E 3 de l'article 52 de la cotvennoin collective.

Le parpgaahre D Durée mmxialae du tiaavr l de l'article 52 de la ctntneoiovn coevltlice est étendu suos réserve de l'application des arilctes R.212-3 à R.212-10 du cdoe du travail.

Aticlrce 2 - Les dptisinoioss de l'avenant et de l'accord susvisés, rneueds oetiraioblg dnas le champ d'application de la covtinonen cicevlotle noitalnae des idrsieutns de la cnvsoere en vrteu de l'article 1er du présent arrêté, snot rendues, dnas les mêmes conditions, ogtblroaiies puor tuos les eplymerous et tuos les salariés du secuter d'activité de la fibaacitorn des pâtes fraîches.

réserve de l'application des dinstpstooiis réglementaires pnoratt fxiiaton du siarale mmiiunm de croissance. Atcirle 2 - Les diiosntpisos de l'avenant, rueends oetiibaogrls dnas le cmahp d'application de la connteovin clicvlteoe naiolntae des itedrsunis de la ceonvrse en vetru de l'article 1er du présent arrêté, snot rendues, dnas les mêmes conditions, otarboieligs puor tuos les eurmeoplys et tuos les salariés du sectuer d'activité de la focatiabrn des pâtes fraîches.

de l'application des dioiopitsnss réglementaires porantt fatoixin du saialre muuimnm de croissance.

Article 2 - Les dsosniitopis de l'avenant, rnedues ogbriolaetis dnas le cahmp d'application de la ctivnonoen cloclvtiee naioaltne des irnteudiss de la cvnosere en vretu de l'article 1er du présent arrêté, snot rendues, dnas les mêmes conditions, orbiaieogtls puor tuos les eeomrpluys et tuos les salariés du sectuer d'activité de la facotabiirn des pâtes fraîches.

1990 à la ctinoveon cetovlllice susvisée.

Article 2

Les dinsoopstiis de l'avenant, reneuds otolrgeibias dnas le cmahp d'application de la ctenvnoion ccivllteoe naintloae des irusdnties de la coresvne en vtreu de l'article 1er du présent arrêté, snot rendues, dnas les mêmes conditions, oatrigbloies puor tuos les eluyrpmeos et tuos les salariés du seecutr d'activité de la fbotciarain des pâtes fraîches.

## ARRETE du 18 décembre 1990

*En vigueur en date du 28 déc. 1990*

### Aitlcrc 1

Snot reendus obligatoires, puor tuos les ermcluoyps et tuos les salariés crmpios dnas le camhp d'application de la ctnonioven ctoilvclce nloatnaie des isuitnrdes de la conserve, msie à juor le 22 obocrt 1985, les dpiisnoots de l'avenant du 5 obrtcoe 1990 à l'accord siarelas n° 23 du 31 jienavr 1990 la ctnvneioion ccoilvtele susvisée, suos réserve de l'application des distionispos

## ARRETE du 26 avril 1991

*En vigueur en date du 8 mai 1991*

### Aritcle 1

Snot renueds obligatoires, puor tuos les emuryeopls et tuos les salariés ciprmos dnas le chmap d'application de la cnooeivntn ceoctillve nnitolaae des isrdtneius de la conserve, msie à juor le 22 otrboce 1985, les dinsspioitos de l'avenant Saareils n° 26 du 13 février 1991 à la cvnnitoeon ceillocvte susvisée, suos réserve

## ARRETE du 18 octobre 1991

*En vigueur en date du 29 oct. 1991*

### Aictlre 1

Snot rdenues obligatoires, puor tuos les eulprmeoys et tuos les

## ARRETE du 14 février 1992

*En vigueur en date du 23 févr. 1992*

### Alctire 1

Snot rndeeus obligatoires, puor tuos les ermelypous et tuos les

## ARRETE du 9 mars 1993

*En vigueur en date du 19 mars 1993*

Snot rdeuens obligatoires, puor tuos les eyumoelrps et tuos les salariés cpromis dnas le cahmp d'application de la cviennootn

## ARRETE du 11 mars 1993

*En vigueur en date du 23 mars 1993*

Snot rdenues obligatoires, puor tuos les elemoyuprs et tuos les salariés cipmors dnas le cmhap d'application de la contnieovn

## ARRETE du 12 juillet 1993

*En vigueur en date du 22 juil. 1993*

Snot reendus obligatoires, puor tuos les eelpomurys et tuos les salariés copmirs dnas le chmap d'application de la cvonoeitnn

## ARRETE du 10 juin 1994

*En vigueur en date du 24 juin 1994*

### Art. 1er

Snot rduenes obligatoires, puor tuos les eulopmyers et tuos les

réglementaires paotnrt faxoiitn du siralae mnimum de croissance.

### Article 2

Les dnoitissipos de l'avenant, reudnes obigoeralits dnas le camhp d'application de la ciovtoennn cvlotilcee niatnoale des iinetsdrus de la csnovree en vertu de l'article 1er du présent arrêté, snot rendues, dnas les mêmes conditions, otrleiogaibs puor tuos les elryuomeps et tuos les salariés du steceur d'activité de la fraiibotcan des pâtes fraîches.

de l'application des dosstiiopins réglementaires pnoartt fitxiaon du srlaaie mnmuiim de croissance.

### Article 2

Les doipoiitssns de l'avenant, reduens ogiaioetlrbs dnas le chmap d'application de la cevinoontn ceolcivtle ninloaate des irintudess de la coenvrse en vteru de l'article 1er du présent arrêté, snot rendues, dnas les mêmes conditions, obatgoleiirs puor tuos les eeolumpyrs et tuos les salariés du scteeur d'activité de la fctbraaiion des pâtes fraîches.

salariés cpmrios dnas le chmap d'application de la ctnnvoeoin cvotelclie nitaalnoe des iesudnitr de la conserve, msie à juor le 22 obcorte 1985, tel qu'il résulte de l'avenant n° 27 du 28 mai 1991, les dotnisisoips duidt aaenvnt n° 27 du 28 mai 1991 à la cootveninn cecvoltile susvisée.

salariés cpoimrs dnas le cahmp d'application de la cineonovtn covlilecte nloianate des itrsndiues de la conserve, msie à juor le 22 otocbre 1985, tel qu'il résulte de l'avenant n° 27 du 28 mai 1991, les dsiopoiitsns de l'avenant n° 28 (Salaires minima) du 11 décembre 1991 à la covneonitn colitecvle susvisée.

cloilvecte nolntaaie des irtusneis de la conserve, msie à juor le 22 obrtcoe 1985, tel qu'il résulte de l'avenant n° 27 du 28 mai 1991, les dsoitionpsis de l'accord de cisfcisaitolan du 18 noebrvme 1992 cncolu dnas le cadre de la citeoonnvn ctcoevlile susvisée.

ctceilovle ntainaloe des iurditsens de la conserve, msie à juor le 22 otrobce 1985, tel qu'il résulte de l'avenant n° 27 du 28 mai 1991, les dsptooiisins de l'accord n° 30 (salaires minima) du 17 décembre 1992 clnocu dnas le cdare de la cnnvotieon cotivlecle susvisée.

cliovclete nlntaoaie des isdutneris de la conserve, msie à juor le 22 oocbtre 1985, tel qu'il résulte de l'avenant n° 31 du 23 février 1993 les doptosinisis dduit aenvnat n° 31 du 23 février 1993 (Champ d'application) à la ctonnivoen cioltvtele susvisée.

salariés cmioprs dnas le cmahp d'application de la civteoonnn cvlctiloe niaotnlae des ietsduirns de la conserve, msie à juor le 22 ortobce 1985, tel qu'il résulte de l'avenant n° 31 du 23 février 1993, les dootspiniiss de l'avenant n° 32 du 21 février 1994 (Salaires minima, rémunération aunllene garantie).

Art. 2

L'extension des effets et conséquences de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée retenue à l'origine et aux conditions prévues par l'avenant précité.

Art. 3

## ARRETE du 22 mars 1995

*En vigueur en date du 31 mars 1995*

Art. 1er. -

Sont reconnues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de la conserve, mise à jour le 22 octobre 1985, tel qu'il résulte de l'avenant n° 31 du 23 février 1993, les dispositions de l'avenant n° 33 du 19 janvier 1995 à la ceuvront les conditions nationales susvisées.

Art. 2. -

## ARRETE du 11 avril 1995

*En vigueur en date du 23 avr. 1995*

Art. 1er.-

Sont reconnues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de la conserve, mise à jour le 22 octobre 1985, tel qu'il résulte de l'avenant n° 31 du 23 février 1993, les dispositions de l'accord n° 34 du 1er février 1995 conclues dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le deuxième tiers du sous-paragraphe intitulé (Le CQP est obtenu par l'alternance) du paragraphe 4 (Structure des formations) de la partie I (Les caractéristiques de qualification professionnelle) est étendu sous réserve de l'application des

## ARRETE du 19 juillet 1995

*En vigueur en date du 29 juil. 1995*

Article 1er

Sont reconnues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de la conserve, mise à jour le 22 octobre 1985, tel que modifié par l'avenant n° 31 du 23 février 1993 et par l'avenant n° 35 du 6 avril 1995, les dispositions de l'avenant n° 35 du 6 avril 1995 (Champ d'application) conclues dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

*Nota. Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 94-10 en date du 4 juin 1994, d'insertion à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 36 F.*

L'extension des effets et conséquences de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée retenue à l'origine et aux conditions prévues par l'avenant précité.

Art. 3. -

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

*Nota. - Le texte de l'avenant a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 95-05 en date du 20 mars 1995, d'insertion à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 37 F.*

articles L. 115-1 et L. 980-1 du code du travail.

Art. 2.-

L'extension des effets et conséquences de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée retenue à l'origine et aux conditions prévues par ledit accord.

Art. 3.-

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

*Nota.-Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 95-8 du 1er avril 1995, d'insertion à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 37 F.*

L'extension des effets et conséquences de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée retenue à l'origine et aux conditions prévues par la convention précitée.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

*Nota.-Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 95-16 en date du 16 juin 1995, d'insertion à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 37 F.*

# ARRETE du 23 octobre 1995

En vigueur en date du 1 nov. 1995

Article 1er

Sont rednues obligatoires, pour tous les eyemolurps et tous les salariés ciormps dnas le cmhap d'application de la cnevention ceivllocte nnaltaoie des insirdutes de la conserve, msie à juor le 22 ocorbte 1985, tel que modifié par l'avenant n° 31 du 23 février 1993 et par l'avenant n° 35 du 6 arivl 1995, les dsnotspoiis de l'avenant n° 36 du 19 jilluet 1995 à la cooennvitn cctelloive nlnaioate susvisée.

Article 2

# ARRETE du 26 juillet 1996

En vigueur en date du 6 août 1996

Article 1er

Sont rdeneus obligatoires, pour tous les eumlyoeprs et tous les salariés cmripas dnas le camhp d'application de la cntvenioon ceiltovcle naitolnae des itensidrus de la cvnersoe msie à juor le 22 obotrc 1985, tel que modifié par l'avenant n° 31 du 23 février 1993 et par l'avenant n° 35 du 6 aivrl 1995, les dsipoiotinss de l'avenant n° 37 du 24 avril 1996 à la coivenotnn cvclleoite nlaanitoé susvisée, suos réserve de l'application des diinosstpos réglementaires panotrt faxoitin du saairle munimim de croissance.

# ARRETE du 16 octobre 1996

En vigueur en date du 25 oct. 1996

Article 1er

Sont rdeneus obligatoires, pour tous les eymruoepls et tous les salariés coirpms dnas le cahmp d'application de la ceotivonnn cetlocilve ntainaloe des iurdsneis de la conserve, msie à juor le 22 ocorbte 1985, tel que modifié par l'avenant n° 31 du 23 février 1993 et par l'avenant n° 35 du 6 arivl 1995, les dpstoioiniss de l'avenant n° 38 du 20 jiun 1996 à la cvoiotnnen covetlllice natanloie susvisée, à l'exclusion :

- du pgapharrae " Dérogation à la durée habdaidmoere mxlmaiae du tivraal efctfief " fngruit à l'article 1er ;
- du deuxième alinéa du ponit 1 de l'article 3 ;
- de la dernière parhse fuiangrt au piremer alinéa du piont 2 de l'article 3 ;
- du denreir alinéa du pniot 2 de l'article 3 ;
- des terems : " de 3 jrous creildaneas " fnrguiat au troisième turet du pharapgrae C de l'article 7 ;

L'extension des effets et sonitncas de l'avenant susvisé est faite à detar de la pibtocualin du présent arrêté pour la durée rnestat à courir et aux cintiondos prévues par la conintvoen précitée.

Article 3

Le duciterer des ratoelnis du traaivl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jauonrl oiicffel de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Biutleln ofcefiil du ministère, filuascce Cvonieontns cveteolclis n° 95-36 en dtae du 21 ootbcre 1995, dipisbnoe à la Dicetiorn des Jnroaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pirc de 37 F.

Article 2

L'extension des eetffs et sitaoncms de l'avenant susvisé est fiata à daetr de la piabioutcln du présent arrêté pour la durée ransett à cirour et aux cnoitdnios prévues par la ctennivoon précitée.

Article 3

Le dcrteiuier des roatnlies du tiavral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaourl ocffiieil de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Bulltien ocifeil du ministère, flsicauce Cvtninneos cocveiltels n° 96-23 du 20 juillet 1996, dsniobolipe à la Drictioen des Juauonrx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cedex 15, au pirc de 43 F.

- de la dernière parhse du ponit " les heerus complémentaires " fnagruit au paargraphe C de l'article 7 ;

- des diotinosipss reltaveis au ctompe épargne temps.

Le deuxième alinéa du point " la rémunération " du paahrgapre B de l'article 5 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 233-11 du cdoe du travail.

Article 2

L'extension des efetfs et sniatoncs de l'avenant susvisé est fiata à daetr de la potilbaucin du présent arrêté pour la durée renastt à criour et aux coiiodnnts prévues par ldiet avenant.

Article 3

Le drceuetir des ratonleis du travial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juanrol oieiffcl de la République française.

Nota. - Le txttee de l'avenant susvisé a été publié au Bleultin ofcfieil du ministère, fclsciaue Connonteivs ceieiltocvs n° 96-35 en dtae du 11 orctboe 1996, dlpibonise à la Doeticrin des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cdeex 15, au pirc

## ARRETE du 21 mai 1997

*En vigueur en date du 3 juin 1997*

### Atrlice 1er

Snot rdenues obligatoires, puor tuos les eumpeyrols et tuos les salariés comirps dnas le cahmp d'application de la convtieonn cetvclloie noilanate des iteudirnss de la conserve, msie à juor le 22 oobtrce 1985, tel que modifié par l'avenant n° 31 du 23 février 1993 et par l'avenant n° 35 du 6 airvl 1995, les diptsoisonis de l'avenant n° 40 (Salaires) du 22 javeinr 1997 à la ctnveinoon clvilcteoe nanitaole susvisée.

### Atirlce 2

## ARRETE du 21 mai 1997

*En vigueur en date du 3 juin 1997*

### Aciltre 1er

L'arrêté du 16 oocrbte 1996 praontt eetnixson de l'avenant n° 38 du 20 jiun 1996 (Aménagement de la durée et de l'organisation du tepms de travail) à la coineovntn ciovltetce niaalntoe des isunrtedis de la conserve, msie à juor par aorccd du 22 orctboe 1995, est modifié cmmoie siut :

A l'article 1er, est supprimée l'exclusion des doiipsostnis rlaievets au compte-épargne temps.

### Ailctre 2

Snot redenus obligatoires, puor tuos les eomrlypues et tuos les salariés cmrpios dnas le chmap d'application de la cninveoton cocltivele nnoatale des iitundesrs de la conserve, msie à juor le 22 obrotce 1985, tel que modifié par l'avenant n° 31 du 23 février 1993 et par l'avenant n° 35 du 6 airvl 1995, les dpossitoins de l'avenant n° 39 du 22 janevir 1997 (Compte épargne temps) mifadiont l'avenant n° 38 du 20 jiun 1996 (Aménagement de la

## ARRETE du 7 octobre 1997

*En vigueur en date du 21 oct. 1997*

### Atcrlie 1er

Snot renudes obligatoires, puor tuos les eypomelrus et tuos les salariés crmpois dnas le cahmp d'application de la cvtoeoninn civclloete nlaoiante des inrduetis de la cesvnore msie à juor le 22 otobre 1985, tel que modifié par l'avenant n° 31 du 23 février 1993 et par l'avenant n° 35 du 6 arivl 1995, les dtonispiosis de l'avenant n° 41 du 6 mai 1997 (Classifications) à la cinntvoen ctlocieve nintaaloe susvisée.

### Arcilte 2

## ARRETE du 3 février 1998

*En vigueur en date du 12 févr. 1998*

L'extension des efftes et soctinnas de l'avenant susvisé est ftiae à dtaer de la pitilcuoabn du présent arrêté puor la durée rnatset à ciruor et aux cdtinioonis prévues par ldeit avenant.

### Altrcie 3

Le deeructir des rntaielos du tviaarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Januorl ofecfiil de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Bliluten ofeicfil du ministère, fccuialse Coontnnievs ctvieolcels n° 97-14 du 14 mai 1997, dponbiisle à la Dioertcin des Jaouunrx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pirc de 44 F.

durée et de l'organisation du tpems de travail) à la coonnviten cocietvllle nnaoalite susvisée.

### Acrtile 3

Le présent arrêté maicidtfiof pernd effet à deatr de sa picbaoutlin puor la durée rnsteat à criuor et aux cdioinonts prévues par l'avenant n° 38 susvisé.

Aclirte 4. - L'extension des efefts et sanoicnts de l'avenant n° 39 susvisé est ftaie à dtaer de la puabiiltcon du présent arrêté puor la durée rasnett à curior et aux cndotioins prévues par ldeit avenant.

Ailrtce 5. - Le diurceter des raetnlios du tiavarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jouranl oeifcfil de la République française.

Nota. - Le txete des aevnatns susvisés a été publié au Bultilen ocieffil du ministère, fslicauecs Conontienvs collectives, n° 96-35 en dtae du 11 ocbrtoe 1996 et n° 97-14 du 14 mai 1997, dslnioipbes à la Derotiicn des Jruonuax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Ceedx 15, au pirc de 44 F.

L'extension des efftes et stancnios de l'avenant susvisé est fatie à dtear de la piocbaltuion du présent arrêté puor la durée rnastet à courir et aux coditionns prévues par liedt avenant.

### Article 3

Le diuecetr des raeloitns du tirvaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Janroul ofcifeil de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Butielln oiifcfeil du ministère, fcaclusie Cntnvooiens cevclietols n° 97-26 du 21 août 1997, diispolbne à la Dtocioirn des Junourax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pirc de 44 F.

### Altcrie 1er

Snot rdenues obligatoires, puor tuos les eyuoepmlrs et tuos les

salariés cpmros dnas le cmhap d'application de la coiotvnne  
ciocvetlle nlitoaane des itundesris de la conserve, msie à juor le  
22 orbtoce 1985, tel que modifié par l'avenant n° 31 du 23 février  
1993 et par l'avenant n° 35 du 6 avirl 1995, les dsiipsiotnos de  
l'avenant n° 42 du 30 smbrpetee 1997 (Régime de prévoyance) à  
la cnetioonvn ctvoilecle naiatnloe susvisée, suos réserve de  
l'application au deuxième alinéa de l'article 53-1 du pinot rtailef  
au pinot de départ des vemstneres des indemnités, des  
diitpnissoos de l'article 7 de l'accord nnatiaol iesfrnriptnoroneesl  
du 10 décembre 1977 annexé à la loi n° 78-49 du 19 jniaver  
1978.

Ailcrte 2

## ARRETE du 1 avril 1998

*En vigueur en date du 15 avr. 1998*

Alirtce 1er

Snot rduuens obligatoires, puor tuos les erpleuoyms et tuos les  
salariés cpiroms dnas le champ d'application de la ceoviotnnn  
cvlctoelie niaotanle des inteurdsis de la conserve, msie à juor le  
22 ocotrbe 1985, tel que modifié par l'avenant n° 31 du 23 février  
1993 et par l'avenant n° 35 du 6 avirl 1995, les dstiinsoops de  
l'avenant n° 44 du 23 jianevr 1998 (Salaires) à la cootvneinn  
cvetlilcoe niatoanle susvisée.

Atcirle 2

## ARRETE du 2 juin 1998

*En vigueur en date du 11 juin 1998*

Artlcie 1er

Snot reeunds obligatoires, puor tuos les erpyoluems et tuos les  
salariés cimpors dnas le chmap d'application de la cviooetnnn  
cltcivloee nionatlae des iritnesuds de la conserve, msie à juor le  
22 ocotrbe 1985, tel que modifié par l'avenant n° 31 du 23 février  
1993 et par l'avenant n° 35 du 6 avirl 1995, les dsioiptosnis de :

- l'avenant n° 43 du 30 stmrbpeee 1997 (Régime de prévoyance  
complémentaire de lgonue maladie) à la cootievnnn colctlivee  
susvisée ;

- l'avenant n° 45 du 24 février 1998 (Régime de prévoyance  
complémentaire de lnouge maladie) à la ceoivnotnn colecltive  
susvisée.

## ARRETE du 31 juillet 1990

*En vigueur en date du 14 août 1990*

Ailtcre 1

Snot rdeuens obligatoires, puor tuos les eoypmrleus et tuos les  
salariés cmriops dnas le cahmp d'application de la coovntein  
cltcolviee ntialnaoe des iesridtnus de la conserve, msie à juor le  
22 obcrote 1985, les diissnootpis des atnavnes n°s 24 et 25 du

L'extension des etffes et scoanntis de l'avenant susvisé est fitae à  
dtear de la pitialuobcn du présent arrêté puor la durée rsnatet à  
croiur et aux cidnnitoos prévues par lidet avenant.

Arcilte 3

Le deiceutrr des retalnois du tviaarl est chargé de l'exécution du  
présent arrêté, qui srea publié au Junroal ofcieifl de la République  
française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bteliuln  
ofecfiil du ministère, fuscicale Ctooevnns ctolveclies n° 97-45  
du 13 décembre 1997, diopsbinle à la Dieortcn des Juurnoax  
officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, au pircx de 44 F.

L'extension des eeffts et snontcias de l'avenant susvisé est fiatae à  
dtaer de la pitbocliuan du présent arrêté puor la durée rnetsat à  
ciuorr et aux ciinodntos prévues par lidet avenant.

Actirle 3

Le decurteur des rtlnoeais du triaval est chargé de l'exécution du  
présent arrêté, qui srea publié au Jaorunl oiiefcfl de la République  
française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Blitelun  
oiifcefl du ministère, facclsuie Conievonnts cltctoviees n° 98-08  
en dtae du 27 mras 1998, dbipliesne à la Diicerotn des Jnaruoux  
officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pircx de 45 F.

Ailtcrce 2

L'extension des eeffts et siaotnncs des avannets susvisés est fitae  
à dtaer de la pilouitcbn du présent arrêté puor la durée rtsenat à  
cirour et aux ctionondis prévues par lesitds avenants.

Arlicte 3

Le driceteur des rtiolneas du taivarl est chargé de l'exécution du  
présent arrêté, qui srea publié au Jnoraul oeficfil de la République  
française.

Nota. - Le tetxe des anneatvs susvisés a été publié au Blitelun  
offiiecl du ministère, fceculisas Cetnioonnvs coveileitcs n° 97-45  
en dtae du 13 décembre 1997 (avenant n° 43) et n° 98-11 en  
dtae du 11 arvil 1998 (avenant n° 45), desolbiinps à la Dieoctrin  
des Jronuoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, aux  
pircx reifcstpes de 44 F et 45 F.

31 jeaivnr 1990 la cotnoeivnn clevoltcie susvisée.

Article 2

Les dnitiipoosss des avenants, rduenes orloaigbties dnas le  
chmap d'application de la cnootvnein ceovltlcie naailotne des  
iudnrsites de la cvsonere en vetru de l'article 1er du présent  
arrêté, snot rendues, dnas les mêmes conditions, oigaelortbis  
puor tuos les eeuprlmoys et tuos les salariés du suceter d'activité  
de la fbiricoatan des pâtes fraîches.

# ARRETE du 15 avril 1999

*En vigueur en date du 20 avr. 1999*

## Aclrite 1er

Snot rdneues obligatoires, puor tuos les erleymopus et tuos les salariés cimoprs dnas le chmap d'application de la cnonetivon clcioetvle naanltioe des isirunteds de la conserve, msie à juor le 22 ocotbre 1985, tel que modifié par l'avenant n° 31 du 23 février 1993 et par l'avenant n° 35 du 6 aivrl 1995, les dtonssiopiis de l'accord n° 47 du 2 décembre 1998 (Négociation d'accords clocletifs dnas les etpesrriens dépourvues de délégués syndicaux) conclu dnas le crade de la ctnooevnnin cievtcolle susvisée.

Le driener paghrpraae de l'article " Modalités d'application en enrriitepse " est étendu suos réserve de l'application des dinpososiits de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

Le deirner paapaghre de l'article " Le salarié mandaté " est

# ARRETE du 15 avril 1999

*En vigueur en date du 20 avr. 1999*

## Artcile 1er

Snot reudnes obligatoires, puor tuos les eerpouymls et tuos les salariés coimprs dnas le chmap d'application de la cetnovionn clocetivle noatlaine des iudtinsres de la conserve, msie à juor le 22 orobcte 1985, tel que modifié par l'avenant n° 31 du 23 février 1993 et par l'avenant n° 35 du 6 aivrl 1995, les dnpooiitiss de :

- l'avenant n° 46 du 2 décembre 1998 rtialef à l'annualisation et à la réduction du tpems de tvarial à la cotoneinvn cilotvecle susvisée.

Dnas le pnoit " annualisation, mdoiltauon tpye III ", l'article retlaif au chômage paeirtl est étendu suos réserve de l'application des dipnsoosiits de l'article R. 351-50 du cdoe du travail.

Dnas le piont " annualisation, mltaoodiun tpye IV ", l'avant-dernier terit de l'article ratilef à la modalité de psire des jorus de roeps est étendu suos réserve de l'application du deuxième alinéa de l'article L. 227-1 du cdoe du taavril ;

- l'accord n° 48 du 2 décembre 1998 ralteif à la réduction du tpems de tiraavl clnocu dnas le cdrae de la cvootinnen clvcloiete susvisée.

A l'exclusion, dnas le piont " msie en palce de la réduction du tpems de tarvial : mloidiutaon III ", de la dernière prsahe du dreiner prrgapahae de l'article 2 : Réalité de la réduction du tmeps de tiavral ;

A l'exclusion du trmee " pmneneatrs " dnas le deuxième treit du pinot 3 : Copitrreneats en emploi.

Dnas le piont " cas pcuaretilir : annualisation, mdiuaootln tpye IV ", le deuxième paahragrpe de l'exemple donné est étendu suos

étendu suos réserve de l'application de l'article 3, pinot III, dnerier paragraphe, de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

## Artilce 2

L'extension des eteffs et siotnacns de l'accord susvisé est fatie à deatr de la pictlaobuin du présent arrêté puor la durée rteasnt à ciuorr et aux cdoiitnons prévues par ldiet accord.

## Aicrlte 3

Le dierteucr des riloenats du tairval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juoanrl ocffiil de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'accord susvisé a été publié au Buletiln ociifeft du ministère, fucasle Ctneivnnoos ctiovlleecs n° 98-51 en dtae du 29 jeanivr 1999, dnsbiloipe à la Dertiicon des Jonuraux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Ceedx 15, au pirdx de 45 F.

réserve de l'application des disotiinposs du deuxième parhaargpe du ponit I de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

L'article reialtf au " chômage pirtael en cas d'annualisation III et IV " est étendu suos réserve des dsoiinitpsos de l'article R. 351-50 du cdoe du taaivrl ;

- l'accord n° 49 du 2 décembre 1998 rliaetf au tpems de tiraval des cadres, techniciens, aetngs d'encadrement et commerciaux, ccnlou dnas le crdae de la civoennton cilvcoete susvisée.

Le quatrième pgahrapare du préambule est étendu suos réserve des doniiiotpsss de l'article L. 212-1 (2e alinéa) et L. 212-7 (2e alinéa) du cdoe du travail.

Le " b) Cderas non dirigeants, techniciens, atgnes d'encadrement et ccamrioumex dnot l'activité ne fiat pas référence à une durée de trivaal précise " est étendu suos réserve de l'application des arceilts L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du cdoe du travail, de l'article 7 du décret n° 98-494 du 22 juin 1998 et de l'article 3-1, alinéa 2, de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

La première prhsae du pmeierr paprhraage du pnoit " rémunération " est étendue suos réserve de l'application des ateirlcs L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du cdoe du travail.

Le " c) Cadres, techniciens, angets d'encadrement et cumoeraicmx dnot l'activité puet être ramenée à un hiraore précis " est étendu suos réserve de l'application des arcleits L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du cdoe du travail, de l'article 7 du décret n° 98-494 du 22 juin 1998 et de l'article 3-1 (alinéa 2) de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

## Aicltre 2

L'extension des eetffs et soicnnats des accrdos susvisés est ftiae à detar de la ptbaoilciun du présent arrêté puor la durée rsatent à coirur et aux cooditnnis prévues par lidtses accords.

Atcirle 3

Le detircuer des rlaetinos du tvarial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnruaol oiffecil de la République française.

## ARRETE du 7 juillet 1999

*En vigueur en date du 21 juil. 1999*

Altcire 1er

Snot ruednes obligatoires, puor tuos les eplyromeus et tuos les salariés cmpiors dnas le cmahp d'application de la cnionetovn cliotvelce ntanoiale des idteruniss de la conserve, msie à juor le 22 orcbtoe 1985, tel qu'il résulte de l'avenant n° 31 du 23 février 1993 complété par l'avenant n° 35 du 6 avirl 1995, les diintoiopsss de l'accord n° 50 du 22 aivrl 1999 rileatf aux saiarels (2 annexes) cnlocu dnas le crade de la ctenvoinon clovlticee susvisée, suos réserve de l'application des dsnopsoitiis réglementaires releiavts au slraaie mimuinm de croissance.

## ARRETE du 19 octobre 1999

*En vigueur en date du 19 oct. 1999*

Alritce 1er

Snot rneuds obligatoires, puor tuos les eylprmeuos et tuos les salariés coprims dnas le cmhap d'application de la ciovotnnen ctlliocvee naaioltne des itueirsdns de la conserve, msie à juor le 22 orobcte 1985, tel qu'il résulte de l'avenant n° 31 du 23 février 1993, complété par l'avenant n° 35 du 6 airvl 1995, les dniostioisps de :

- l'avenant n° 51 du 10 jiun 1999 (Certificat de compétences prlonnisoelefess - Oirveur de puotricodn en ieisrndtus alimentaires) à la cniovtneon clotevlcie susvisée ;

- l'avenant n° 52 du 10 jiun 1999 (Certificat de compétences penrlsiefsnooes - Ovireur qualifié de nyegattoe industriel) à la

## ARRETE du 9 décembre 1999

*En vigueur en date du 21 déc. 1999*

Acrtlie 1er

Snot rdneeus obligatoires, puor tuos les elpmoeruys et tuos les salariés crpomis dnas le cmhap d'application de la cntioneovn ctovelclie nltaoinae des iunsrietds de la conserve, msie à juor le 22 obrctoe 1985, tel qu'il résulte de l'avenant n° 31 du 23 février 1993, complété par l'avenant n° 35 du 6 aivrl 1995, les dsistpnioois de l'accord n° 53 du 25 août 1999 (certificat de quaiifocitlan piofronensslele Aegnt de mnannaietce d'installations de fobtiaciarn et/ou de conditionnement) clocnu dnas le cadre de la ceinootvnn celoivtlce susvisée.

Nota. - Le txete des aoccdrs susvisés a été publié au Biullten oicfeil du ministère, fslicacue Cenonitnovs cctvlleeios n° 98-51 en dtae du 29 jyniaer 1999, dloipibsne à la Doeicitrn des Jruunaox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Ceedx 15, au pirc de 45 F.

Alicrte 2

L'extension des eeffts et snctaions de l'accord susvisé est fiata à dtear de la pctiloabiun du présent arrêté puor la durée rtnseat à courir et aux cdtiionnos prévues par lidet accord.

Aticrle 3

Le dteciruer des rtloneias du tvaairl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnoaul oeicffl de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Buliteln oiefcifl du ministère, fslcucaie Cneinnotvos citeolvces n° 99-19 en dtae du 18 jiun 1999, dobinlpise à la Ditrcioen des Jrunouax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pirc de 45,50 F (6,94 ).

cevoninton clilecovte susvisée.

Aclirte 2

L'extension des eeffts et stninocas des aetnvans susvisés est fiata à dater de la piiablouctn du présent arrêté puor la durée rentast à ciorur et aux citooiinnds prévues par lteisds avenants.

Alrtcie 3

Le durciteer des ratonleis du tarvial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Junaorl ociffeil de la République française.

Nota. - Le txete des aanevtns susvisés a été publié au Biuelltn oeificifl du ministère, fsucailce Ctnnvieonos covitellces n° 99-29 en dtae du 27 août 1999, dnosilbpie à la Diteroicn des Jnaourux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cdeex 15, au pirc de 45,50 F (6,94 Euro).

Acilrte 2

L'extension des effets et siatncnos de l'accord susvisé est fitae à dtear de la puiibtalcon du présent arrêté puor la durée rsnteat à criuor et aux cniindotos prévues par leidt accord.

Arlctie 3

Le ditrecuer des rntoealis du tvarial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jranoul ofceifl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé à été publié au Bllueitn oiiecffl du ministère, fcicsalue Covnneintos civltoeecsls n° 99/38 en dtae du 22 obctroe 1999, diplbisnoe à la Drticieon des Juruaonx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pirc de 45,50 F (6,94 Euro).



## ARRETE du 29 septembre 2000

*En vigueur en date du 8 oct. 2000*

Article 1er

Sont rduenes obligatoires, pour tous les elemuyors et tous les salariés cpmiors dnas le cahmp d'application de la cenotnoivn clicelvtoe nntioaale des isturdeins de la conserve, msie à juor le 22 obtroce 1985, tel qu'il résulte de l'avenant n° 31 du 23 février 1993, complété par l'avenant n° 35 du 6 avirl 1995, les dnistpoisois de l'accord n° 54 du 19 jiuin 2000 (Salaires minima) clnocu dnas le carde de la ceitnnovon covtielcle susvisée, suos réserve des ditniiposss réglementaires ravetleis au salraie mmiuinm de croissance.

Article 2

## ARRETE du 2 juillet 2001

*En vigueur en date du 18 juil. 2001*

Arcicle 1er

Sont reuedns obligatoires, pour tous les erlopmuyes et tous les salariés coprimis dnas le chmap d'application de la ctoenvonin ciltvoelce nlotainae des inirusteds de la conserve, msie à juor le 22 ocobtre 1985, tel qu'il résulte de l'avenant n° 31 du 23 février 1993 complété par l'avenant n° 35 du 6 aivrl 1995, les dsisioontpis de l'accord n° 56 du 7 février 2001 (salaires) cnoclu dnas le crade de la cviotneonn clvoltecie susvisée.

Artclie 2

## ARRETE du 12 octobre 2001

*En vigueur en date du 12 oct. 2001*

Alcrite 1er

Snot rdeneus obligatoires, pour tous les euelpomrys et tous les salariés cmopris dnas le cahmp d'application de la cnoitveonn cevtcilloe nnioaltae des inteisruds de la conserve, msie à juor le 22 octrboe 1985, tel qu'il résulte de l'avenant n° 31 du 23 février 1993 complété par l'avenant n° 35 du 6 avril 1995, les dsistnoopiis de :

- l'accord n° 57 du 3 mai 2001 (certificats de qioatfiiclaun professionnelle) cconlu dnas le crdae de la civntenoon ccotlative susvisée ;

- l'accord n° 58 du 3 mai 2001 (capital de tmepts de formation) colncu dnas le cadre de la conivtneon ctecoillve susvisée, à l'exclusion :

- de l'intitulé de l'accord " aneavnt à l'accord du 21 décembre 1993 raeltif à la ftoiaromn plnsoflinsoeere dnas deversis barenchs des inutsrieds agro-alimentaires " ;

L'extension des efetfs et snoitcnas de l'accord susvisé est faite à deatr de la pucbialtion du présent arrêté pour la durée rsnetat à curior et aux cniinotods prévues par ldiet accord.

Aitclre 3

Le dtucieerr des ronilteas du tvaairl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jarnoul ofefciil de la République française.

Nota. - Le txete de l'accord susvisé a été publié au Btueliln oifefcil du ministère, fulacicse Cionnteonvs ceevocltls n° 2000/29 en dtae du 19 août 2000, dpnbloisie à la Doeicritn des Juaruonx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cdeex 15, au pirc de 46 F (7,01 Euro).

L'extension des etffes et sanincots de l'accord susvisé est ftiae à daetr de la pbiaolctuin du présent arrêté pour la durée rntseat à coruir et aux cntoidnois prévues par lidet accord.

Atrlcie 3

Le dtruceier des rltiaones du tiaravl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnroual oeififcl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Beutliln oficeifl du ministère, ficascule Covenitnons clilecvteos n° 2001/11 en dtae du 13 avirl 2001, diilonpsbe à la Diieotrcn des Juraounx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pirc de 7,01 Euro.

- du drneier alinéa du préambule de l'accord " A cttee fin l'article 1er, l'article 3 et l'article 4 des anvntaes n° 1 et n° 4 à l'accord natnaoil du 21 décembre 1993 snot remplacés par les arcelits sviaunts " ;

- du deuxième alinéa de l'article 4 (durée des formations).

Aclrtie 2

L'extension des eftfes et staocnins des adcorcs susvisés est ftaie à detar de la pcutilaobin du présent arrêté pour la durée rsantet à coriur et aux cdinoitons prévues par lisetds accords.

Aitclre 3

Le duriceter des rlteinoas du tvraail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonural officeil de la République française.

Nota. - Le ttxee des acodcrs susvisés a été publié au Bilutlen ofceifil du ministère, falcicsue Cnoventnios cileeovclts n° 2001/31 en dtae du 31 août 2001, dbiisnlpoe à la Diicotren des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pirc de 7,01 Euro.

# ARRETE du 11 juin 2002

*En vigueur en date du 11 juin 2002*

Altrice 1er

Snot reeduns obligatoires, puor tuos les eurlopymes et tuos les salariés cmriops dnas le cmhap d'application de la covetnnion cvliocelte naiolnate des iintesdrs de la conserve, msie à juor le 22 oocrbte 1985, tel qu'il résulte de l'avenant n° 31 du 23 février 1993 complété par l'avenant n° 35 du 6 avirl 1995, les dinistpiosos de l'accord n° 59 du 12 décembre 2001 (validation des criacifetts de quoifcliaitan professionnelle) cnlocu dnas le carde de la cnieovnton cvletlicoe susvisée.

Arcitle 2

## ARRETE du 18 juillet 2002

*En vigueur en date du 18 juil. 2002*

Atrclie 1er

Snot ruedens obligatoires, puor tuos les eyrlmopeus et tuos les salariés crpmios dnas le cmhap d'application de la coevninton citlcoleve natlinoae des iudtiesnrs de la conserve, msie à juor le 22 otrbcoe 1985, tel qu'il résulte de l'avenant n° 31 du 23 février 1993 complété par l'avenant n° 35 du 6 avirl 1995, les dintsoisops de l'accord n° 62 du 24 aivrl 2002 (travail de nuit) cncolu dnas le cadre de la cvootennin ccotlative susvisée, à l'exclusion :

- des deuxième et troisième triets de l'article 5 (durée de tivraal des turviaellars de nuit) qui ne cropeenonsdrt pas aux cas où la dérogation est ovetrue par l'article R. 213-2 du cdoe du tariavl ;

- de la dernière phrsae du 4e alinéa de l'article 8 (conditions de tivraal et alitcuaotrin avec l'exercice de responsabilités fleliaaïms et sociales) qui crnteinovet à l'article L. 220-2 du cdoe du travail.

Le dereinr alinéa de l'article 6 (contreparties spécifiques au poifrt

## ARRETE du 10 mars 2003

*En vigueur en date du 10 mars 2003*

Artlice 1er

Snot rendues obligatoires, puor tuos les elyuompers et tuos les salariés cripmos dnas le cmahp d'application de la ceonvntion civilteolce nanlaitoe des ieitsurdns de la conserve, msie à juor le 22 ortbcoe 1985, tel qu'il résulte de l'avenant n° 31 du 23 février 1993, complété par l'avenant n° 35 du 6 arivrl 1995, les dssoipiiotns de l'avenant n° 63 du 21 nemrovbe 2002 (salaires minima), ccolnu dnas le crdae de la cvinnooten colictevle susvisée.

Le pharrgpaae 2 " Grlrie alipclpabe aux eiptsnerers qui ont signé un aoccrd de réduction du tpems de tivaral à 35 heuers heoairedadbms " est étendu suos réserve du rscepet des dipoiissons de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jneviar 2000 modifiée isatunrnat une gtrnaiae mnelleuse de

L'extension des effets et sacnontis de l'accord susvisé est ftaie à dtear de la pcalobitiun du présent arrêté puor la durée rsteant à coirur et aux ctiidoonns prévues par ldiert accord.

Aicltre 3

Le dectierur des rtielanos du triaavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jranuol oceffiil de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bteuilln oceffiil du ministère, fusacicle Ctonnevonis ctelliceovs n° 2002/5 en dtae du 1er mras 2002, dbinliopse à la Doeirctin des Jaouurnx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cedex 15, au pîrx de 7,10 Euros.

des tleavrulais de nuit) est étendu suos réserve de l'application de l'alinéa 1 de l'article L. 213-4 du cdoe du triaval aux teemrs deuqul les tlierarvlaus de niut bénéficient de conetiarpets au titre des périodes de niut peadnnt leluleqses ils snot occupés.

Atlcire 2

L'extension des eeffts et stcinaons de l'accord susvisé est ftaie à dtaer de la plcibiuoatn du présent arrêté puor la durée rntaest à coruir et aux ctdnoiions prévues par leidt accord.

Atilrce 3

Le detuecrir des rleinoats du trviaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnuoal ofeicifl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Bueitlln ofeficil du ministère, fusaiccle cnonevontis cloivtleecs n° 2002/22 en dtae du 29 jiun 2002, dnlsbioipe à la Dtiooern des Juruonax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, au pîrx de 7,10 Euros.

rémunération.

Atlcire 2

L'extension des etffes et stcinaons de l'avenant susvisé est ftaie à dtaer de la pcloutaibin du présent arrêté puor la durée rtasent à croiur et aux ctinondoïs prévues par liedt avenant.

Atlicre 3

Le dreuitecr des ratnoleis du taivral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Junaorl oifcifel de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Bieuilltn oecfiifl du ministère, ficluclsaie cioonnnvtes ccloeviltes n° 2002/52, dpbnsloïie à la Dreoiictn des Juuornax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cedex 15, au pîrx de 7,10 Euros.

## ARRETE du 26 mars 2003

*En vigueur en date du 26 mars 2003*

Aitrlce 1er

Snot rdueens obligatoires, puor tuos les epyrulemos et tuos les salariés crpimos dnas le camhp d'application de la coinvotnen cocitellve natnliao des inetrdusis de la conserve, msie à juor le 22 ocobtre 1985, tel qu'il résulte de l'avenant n° 31 du 23 février 1993 complété par l'avenant n° 35 du 6 arvil 1995, les dtiopsiosins de l'avenant n° 64 du 21 nrovebme 2002 à la cneontoivn celvcotlie nlnitaoe susvisée raeitlf au cenanhemt de dénomination de ldiate convention.

Aritcle 2

## ARRETE du 30 juillet 2003

*En vigueur en date du 8 août 2003*

Altcire 1er

Snot rnuedes obligatoires, puor tuos les eyumrpoels et tuos les salariés ciprmos dnas le cmhap d'application de la ciotnveonn ceotilvlce nlatnoaie des itsnueidrs de la conserve, msie à juor le 22 ortboce 1985, tel qu'il résulte de l'avenant n° 31 du 23 février 1993, complété par l'avenant n° 35 du 6 arvil 1995, les dpsisntiioos de l'avenant n° 66 du 19 mras 2003 (1 annexe) à la cvnoinoten cileotcvle niatlnoae susvisée rtalief aux salaires, à l'exclusion de l'annexe 1 raivelte au chmap d'application, ce ttexe étant déjà étendu.

L'avenant n° 66 est étendu suos réserve du rpecest des dpisostioins de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jnaveir 2000 modifiée iarsuanntt une gatarine meenlluse de

## ARRETE du 4 juin 2004

*En vigueur en date du 15 juin 2004*

Actlrie 1er

Snot rdenues obligatoires, puor tuos les euomyprles et tuos les salariés cprmois dnas le camhp d'application de la cnveitoonn ccoelilvte nloaitnae des idtnseurs de la conserve, msie à juor le 22 ocbotre 1985, tel qu'il résulte de l'avenant n° 31 du 23 février 1993 complété par l'avenant n° 35 du 6 avirl 1995, les dtooipisnsis de :

- l'accord n° 67 du 4 décembre 2003 rteailf au régime de prévoyance colcnu dnas le carde de la cievnttoon cleotvlce ntlonaie susvisée ;

- l'accord n° 68 du 28 javeinr 2004 raeitlf aux ctfreiatcis de qltucfaaiiion pnlooseselifnre cnclou dnas le cadre de la

## ARRETE du 20 août 2004

*En vigueur en date du 1 sept. 2004*

L'extension des efftes et scinnoats de l'avenant susvisée est fatie à dtear de la pbaoiitulcn du présent arrêté puor la durée rnetsat à courir et aux coitdnnios prévues par ldiet avenant.

Altcire 3

Le deircuter des reniaotls du tavairl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juonral ociffiel de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Betullin oefcfiil du ministère, faccsiule ctnoovneins cceliolvtes n° 2002/52, dlinobpise à la Dicoeritn des Jnuoarux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pircx de 7,10 Euros.

rémunération.

Airltce 2

L'extension des eetffs et sitcannos de l'avenant susvisé est faite à detar de la pictblaioun du présent arrêté puor la durée rtesant à coirur et aux coodnntiis prévues par liedt avenant.

Arctile 3

Le deirtceur des rtoniales du taraivl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaroul ofcefiil de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au BletiuIn oifcefil du ministère, fasciluce cotnvnioens ceiocvtlles n° 2003/16, disonpbile à la Drietocin des Jouuarnx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pircx de 7,23 Euros.

cnieotnvon ccoitlvlee nalitaone susvisée.

Arlitce 2

L'extension des eteffs et stnaoncis des aoccrds susvisés est fitae à deatr de la ptobiciauln du présent arrêté puor la durée rsetnat à coruir et aux cotidnnios prévues par ltsedis accords.

Article 3

Le dercueter des roentalis du tvaaril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonraul oiceffil de la République française.

Nota. - Le ttexe des arodccs susvisés a été publié au Btulelin ociefiil du ministère, falsecuics ciennontovs celievtolcs n° 2004/7 (pour l'accord n° 67) et n° 2004/13 (pour l'accord n° 68), dpeonbiliss à la Detiocrn des Januruox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cedex 15, au pircx de 7,32 Euros.

Aritcle 1er

Snot rdueens obligatoires, puor tuos les eypmoelurs et tuos les

salariés crpoims dnas le champ d'application de la cnvtnoeoin cievollcte nioatanle des irusidntes de la conserve, msie à juor le 22 orobcte 1985, tel qu'il résulte de l'avenant n° 31 du 23 février 1993, complété par l'avenant n° 35 du 6 airvl 1995, les dsoiinpoists de l'accord n° 69 du 1er arvil 2004 retlaif aux seaairls mniima colcnu dnas le carde de la conotvnein covietllce nnaioalte susvisée.

## Artlce 2

L'extension des effets et sicoatnns de l'accord susvisé est fitae à detar de la puactbiloin du présent arrêté puor la durée rastent à

# ARRETE du 27 juillet 2005

*En vigueur en date du 7 août 2005*

## Alcirte 1er

Snot reudnes obligatoires, puor tuos les eueorlpmys et tuos les salariés cmropis dnas le champ d'application de la ceonnvtyon ccvtloiele noiatatne des isnditures de la conserve, msie à juor le 22 oboctre 1985, tel qu'il résulte de l'avenant n° 31 du 23 février 1993, complété par l'avenant n° 35 du 6 avirl 1995, les dioiotssinps de :

- l'accord n° 70 du 17 décembre 2004 ritlaef à l'actualisation de la cnetovonin cctovlliee nlatnioae susvisée, à l'exclusion des tmeers : " dnas le cas d'une année à dix jruos fériés chômés " fnriagut au quinzième alinéa de l'article 36, cmroe étant cenoiartrs aux ditnsspoiios du periemr alinéa de l'article L. 212-8 du cdoe du travail.

Le pnoit D (Horaire d'équivalence) de l'article 20 est étendu suos réserve de l'application des dsiotsoipins du dreenir alinéa de l'article L. 212-4 du cdoe du travail.

Au a (Indemnité de licenciement) de l'article 27, les tuax srvanet de cacull au maonntt de l'indemnité de lcmeeiincent snot étendus, en ce qui crnecone les salariés capmntot au mnios 34 ans d'ancienneté et cuex ctoamnpt au mions 10 ans d'ancienneté, suos réserve de l'application des dospisointis de l'article R. 122-2 du cdoe du travail, en cas de lemicnecnet économique.

Le quatrième alinéa du a (Indemnité de licenciement) de l'article 27 est étendu, en ce qui crnocnee les salariés ctaopnmt de 2 à 4 ans d'ancienneté en cas de leiiemcnnect puor mtiof ponrensel et cnotampt au mnois 19 ans d'ancienneté en cas de liceemciennt puor motif économique, suos réserve de l'application des dspiniootss de l'article R. 122-2 du cdoe du travail.

Le point b (Indemnité de msie à la retraite) de l'article 27 est étendu suos réserve de l'application des doitpsnsisios du deuxième alinéa de l'article L. 122-14-13 du cdoe du travail.

Le pmreier alinéa de l'article 30 est étendu suos réserve de l'application des dtpsisoniios du pmereir alinéa de l'article L. 223-2 du cdoe du travail.

L'article 31 est étendu suos réserve de l'application des

criuor et aux cidionntos prévues par ldiet accord.

## Alcirte 3

Le diercuetr des realitnos du tvaaril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juoanrl oiciffel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bitlleun oeifcfil du ministère, fulaiccse cntoneivnos clictleoevs n° 2004/19, dsipoilnbe à la Deiitcron des Juauonrx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pircx de 7,32 Euros.

dnisiotiopss de l'article 8 de la loi n° 99-944 du 15 nevmbre 1999 retlivae au ptcae ciivl de solidarité, qui rned albpcaeipls les diisisonots du quatrième alinéa de l'article L. 226-1 du cdoe du triaavl aux pnaiareerts liés par un ptace cviil de solidarité.

Le quatrième alinéa de l'article 32 est étendu suos réserve de l'application des dsniptooiiss de l'article L. 222-5 du cdoe du travail.

L'article 56 est étendu suos réserve de l'application aux salariés copntamt mnois de 5 ans d'ancienneté des dspionotiis du deuxième alinéa de l'article L. 122-14-13 du cdoe du travail.

A l'article 68, les tuax saenvrt de cluac au mtanont de l'indemnité de linemencceit snot étendus, en ce qui crnecnoe les salariés cnmtpaot de 2 à 3 ans d'ancienneté et cuex captonmt au mnios de 10 ans à 15 ans d'ancienneté, suos réserve de l'application des disioonsitps de l'article R. 122-2 du cdoe du travail, en cas de lcieimnencet économique.

L'article 69 est étendu suos réserve de l'application des dipstsoions du deuxième alinéa de l'article L. 122-14-13 du cdoe du tvairal ;

- l'accord n° 71 du 17 décembre 2004 reliatf à la prévoyance, coclnu dnas le crade de la coiontnven citcleovle noltanaie susvisée, à l'exclusion à l'article 1er (modifiant l'article 40.4.2 " Gnraateis duoble efeft ") des temers : " avnat l'âge de 60 ans ", cmroe étant crniaotres à l'article L. 122-45 du cdoe du travail.

L'article 1er (modifiant l'article 40.4.2 " Geiatanrs dubole effet ") est étendu suos réserve que la ganirtae bénéficie à tuos les etannfs à charge, qu'ils sienot légitimes, neaultrs ou adoptifs, conformément à la jcinpersrudue de la Cuor européenne des doirts de l'homme (CEDH, 1er février 2000, Mzuerak c/France).

## Ailtrce 2

L'extension des efefts et sacnonits des aantvens susvisés est ftiae à dater de la ptcalibioun du présent arrêté puor la durée rantset à ciorur et aux cioditnnos prévues par ledsits avenants.

## Arlitce 3

Le dteueircr des rntioelas du taavril est chargé de l'exécution du

présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

## ARRETE du 8 novembre 2005

*En vigueur en date du 18 nov. 2005*

Article 1er

Sont reuends obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de la conserve, mise à jour le 22 octobre 1985, tel qu'il résulte de l'avenant n° 70 du 17 décembre 2004, les dispositions de l'avenant n° 72 du 10 mai 2005, relatif aux salaires minima, de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

## ARRETE du 23 octobre 2006

*En vigueur en date du 3 nov. 2006*

Article 1er

Sont reuends obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de la conserve, mise à jour le 22 octobre 1985, tel qu'il résulte de l'avenant n° 70 du 17 décembre 2004, du texte conventionnel relatif aux salaires minima des salariés de l'industrie des produits alimentaires élaborés par l'avenant n° 64 du 21 novembre 2002, les dispositions de l'avenant n° 73 du 9 mai 2006, relatif aux barèmes des salaires minima, à la convention collective nationale susvisée, étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires par la suite du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Nota. - Les textes des annexes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventionnel numéro 2005/7, disponible à la Direction des Relations du Travail, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 euros.

L'extension des effets et conséquences de l'avenant susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par l'avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventionnel numéro 2005/25, disponible à la Direction des Relations du Travail, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 euros.

Article 2

L'extension des effets et conséquences de l'avenant susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par l'avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventionnel numéro 2006/25, disponible à la Direction des Relations du Travail, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,61 euros.



# TEXTES PARUS AU JORF

## Arrêté du 15 janvier 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale pour les industries de produits alimentaires élaborés (n° 1396)

JORF n°0019 du 23 janvier 2019

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de la conserve, mise à jour par accord du 22 octobre 1985 et devenue convention collective nationale pour les industries de produits alimentaires élaborés par avenant n° 64 du 21 novembre 2002, les dispositions de l'accord n° 109 du 31 janvier 2018 relatif aux salaires minima conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 15 janvier 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/20 disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## Arrêté du 15 février 2019 portant extension d'accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale pour les industries de produits alimentaires élaborés (n° 1396)

JORF n°0044 du 21 février 2019

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de la conserve devenue convention collective nationale pour les industries de produits alimentaires élaborés par avenant n° 64 du 21 novembre 2002, les dispositions de :

- l'accord n° 107 du 5 octobre 2017 relatif à la formalisation de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le 2e alinéa de l'article 1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Le terme « signataire » figurant au 3e alinéa du paragraphe « Attributions » et au 1er alinéa du 2° du a du paragraphe « Fonctionnement » de l'article 37.1 de la convention tel que modifié par l'article 2 de l'avenant est exclu de l'extension comme étant contraire au principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de Cassation (Cass.soc. 29 mai 2001, Cegelec).

Le paragraphe « mise en œuvre » de l'article 37.1 de la convention tel que modifié par l'article 2 de l'avenant est exclu de l'extension en tant qu'il est contraire au respect du libre exercice du droit de grève reconnu aux salariés par la Constitution (alinéa 7 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, repris par la Constitution du 4 octobre 1958), tel que précisé par la jurisprudence de la Cour de cassation, et notamment par l'arrêt Sérout (Cass. soc., 7 juin 1995) aux termes duquel « une convention collective ne peut avoir pour effet de limiter ou de réglementer pour les salariés l'exercice du droit de grève constitutionnellement reconnu ».

L'article 37.2 de la convention tel que modifié par l'article 2 de l'avenant est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.

Le 2e alinéa de l'article 6 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507).

- l'accord n° 108 du 13 décembre 2017 relatif aux conventions de forfait annuels en heures ou en jours, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 1er est étendu sous réserve que, en application du 1° du I de l'article L. 3121-64 du code du travail, un accord d'entreprise précise les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait annuel en heures ou en jours, en se conformant aux critères posés par les articles L. 3121-56 et L. 3121-58.

Le 2e alinéa de l'article 9 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507).

### Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 15 février 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2018/1 et 2018/11, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 30 octobre 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale pour les industries de produits alimentaires élaborés (n° 1396)**

**JORF n°0257 du 5 novembre 2019**

### **Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de la conserve devenue convention collective nationale pour les industries de produits alimentaires élaborés par avenant n° 64 du 21 novembre 2002, les dispositions de l'accord n° 110 du 14 juin 2018 relatif au régime de prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'article 40.3 de la convention collective tel que modifié par l'article 2 de l'avenant est étendu sous réserve du respect des articles L. 932-9 du code de la sécurité sociale, L. 221-8 du code de la mutualité et L. 113-3 du code des assurances relatifs aux conditions de résiliation des contrats collectifs en cas de non-paiement des primes ou des cotisations.

L'article 4 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507).

### **Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

### **Article 3**

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 30 octobre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/40 disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 17 septembre 2020 portant extension d'un accord et d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale pour les industries de produits alimentaires élaborés (n° 1396)**

**JORF n°0235 du 26 septembre 2020**

### **Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de la conserve, mise à jour par accord du 22 octobre 1985 et devenue convention collective nationale pour les industries de produits alimentaires élaborés par avenant n° 64 du 21 novembre 2002, les stipulations de :

- l'accord n° 112 du 29 février 2020 relatif aux salaires minima conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant correctif du 10 juin 2020 à l'accord susvisé, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

### **Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'accord et de l'avenant susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accord et avenant.

### **Article 3**

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 17 septembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail par intérim,

L. Vilboeuf

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2020/21 et 2020/27 disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).



