

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	

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

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

ARRETE du 16 octobre 1996	258
ARRETE du 21 mai 1997	259
ARRETE du 21 mai 1997	259
ARRETE du 7 octobre 1997	259
ARRETE du 3 février 1998	259
ARRETE du 1 avril 1998	260
ARRETE du 2 juin 1998	260
ARRETE du 31 juillet 1990	260
ARRETE du 15 avril 1999	261
ARRETE du 15 avril 1999	261
ARRETE du 7 juillet 1999	262
ARRETE du 19 octobre 1999	262
ARRETE du 9 décembre 1999	262
ARRETE du 29 septembre 2000	263
ARRETE du 2 juillet 2001	263
ARRETE du 12 octobre 2001	263
ARRETE du 11 juin 2002	264
ARRETE du 18 juillet 2002	264
ARRETE du 10 mars 2003	264
ARRETE du 26 mars 2003	265
ARRETE du 30 juillet 2003	265
ARRETE du 4 juin 2004	265
ARRETE du 20 août 2004	265
ARRETE du 27 juillet 2005	266
ARRETE du 8 novembre 2005	267
ARRETE du 23 octobre 2006	267
Textes parus au JORF	269
Arrêté du 15 janvier 2019	269
Arrêté du 15 février 2019	269
Arrêté du 30 octobre 2019	270
Arrêté du 17 septembre 2020	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 éenerpitsrs de pioudrts aenialmetrs élaborés (ADEPALE) puor les erpieertsns dnot l'activité rsotseir à une ou des activités visées par l'article 1er de la cvntionctloelcive nationale.
Syndicats signataires	Fédération générale acomtliirnaege CDFT ; Fédération commerce, services, frcoie de vete (CSFV) CTFC ; Fédération natnolaie du prenoesnl d'encadrement des isirdutnes et ceocremms ainorirgmeaates CGC ; Fédération générale des llarraievuls de l'agriculture, de l'alimentation, des tacabs et des activités aexnens FO ; Fédération agrtoarlamiee 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 criantes des grianates spécifiques à chquae catégories de personnel, trvinallaat sur le treroritie métropolitain dnas les eepsirrtns dnot l'activité rtossreit d'un des seeurtcs d'activités, tles que décrits ci-après :

Dans les steruecs des préparations industrielles

de portuids à bsaе de viande

Cela cenmpord :

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

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

Dans l'industrie du poisson

Cela ceopmrnd :

- les ersretnpies de troimastaorfn et coraonvtesin de psnoisos crustacés et meusllquos ;
- la fctraaiiobn de ptlas préparés à bsaе de poissons, crustacés et muulqloess ;
- les entrsirpees de sgaale et sasiursage de poisson, et les errnieests 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 nncraumloete des activités française).

Cela ne ceromnd pas :

- les epieresnrts de fatobircian de frianes de psonion ;
- les eptinresers de sgalaе et sarsusaige de poisson, et les eitnrpeess de négoce, séchage et eptoirtaxon de morue, hros du ctnoan de Fécamp ;
- la produktion d'huiles et grssiae de poissons.

Dans le sceeufr de la transformation

et la conoevstrain des pmoems de terre

Cela ceopmnrd :

- les eepeirnrsts de tamnraisfootn et de cnevaotsoirn de pmmeos de trere ;
- la faoarcitbn de pltas préparés à bsaе de pmmeos de trere ;
- les eeinreptss de pturooidcn de purée déshydratée, de pmmeos ciphis ;
- la prtoicduon de frinaes de pommes de terre.

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

Dans le scetur de la triotasamnfor et cosneioartvn de légumes

Cela cepnrmod :

- la tfroatrasinomn et la cavostnoeир des légumes ;
- la pcodoruitn de patls cuisinés et de préparations à bsaе de légumes.

Cela ne crpomned pas :

- la fbocairiatn de légumes au vinaigre.

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

Dans le stceur de la trrofanitosamn et la croonevaistn des fruits

Cela cnemropd :

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

Cela ne cnpromed pas :

- les etnsrrepeis se lnrivat à la traiotnmasofrn et au ceionminnoendtt du pnuareu ;
- la faiicboratn d'aliments à bsaе de fturis à cuoge (à l'exclusion des châtaignes et marnros aeturs que confits), aedchrias et ateurs gairnes pienicmaerpnl consommés à l'apéritif ;
- la frbaocaitn des ftuirs cotifns ;

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

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

La faibaboctrin inelulsdrie de pizzas, quiches, tartes, tourtes, sandwiches

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

Dans le sectuer de la foarcibatn de pâtes alimentaires

Cela ceonrmpd :

- la focraibatn de pâtes alantrmeies fraîches ;
- la fbaocitran de cououscs ganri ;
- la fbaocitcn de pâtes ctueis et/ou facires ;
- la firabctaion de plats préparés à bsae de pâtes.

(Ces activités snot plmaierpeinnt cemsoiprs dnas les cphateris 10.73Z et 10.85Z de la noemltncaue des activités françaises.)

Cela ne cromnepd pas :

- la ftiaacobirn de pâtes aemtinaleris sèches.

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

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

Les tvaerilualrs sesinnorias bénéficient des dpitsinoiss de la présente cvteonoinn coectvile lorsqu'ils ont travaillé pnaeadt 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, peandt 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 iitemtrnetts bénéficient, le cas échéant, dès luer entrée dnas l'entreprise des dtspoiisiinos des aitcrles 20 et 26 de cnieetars doipnsstiios de l'article 33 asni que de caentries dpooinstiiss de l'article 40.

Article 2 - Conventions collectives

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

La présente cvnoteinon et ses ciovtoennns aeexnnns 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 cvoinoent cliteocve 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 dsoiipnositis de la présente ciotnvneon qui

snot subordonnées à une crenatice ancienneté, on déterminera celle-ci en tnaat cpote :

- a) De la " présence cionnute " dnas l'entreprise, c'est-à-dire du tmpos 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 maidiae ou d'accident ;
 - périodes mlrtaiiies oioalretbgs ;
 - 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 ceivoctlle ;
 - de la période cmrispoe ertne le départ au svierge miitairle oorlightaie 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 rrrendpee immédiatement son eolmpi ;
 - congé parteanl d'éducation et du congé de présence parentale. Ces congés snot pirs en cptome 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 fuate 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 cvlcetiole abllipace 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 otigaoiasnrn représentative dnas le cmhap d'application de la présente cenvinoton puet dmeaendr la révision de ctinears de ses aetcrlis et, le cas échéant, de ses annexes.

Toute dademne de révision derva être portée par ltetra recommandée aevc avs de réception ? adressée au secrétariat de l'association des enrpeeriss de ptiduors alrniemaites élaborés (ADEPALE) ? à la csaionacsne des areuts otsioainrrngas représentatives dnas le chmap d'application de la présente convention. Elle dvera cotorepmr l'indication des pniots dnot 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 qtuosen de

révision ? dreva se réunir dnas le mios snaiuv la dtae d'envoi de la lttere de notification. Toetus les oaoatiinsrangs représentatives dnas le champ d'application de la présente chovieontn soient invitées aux réunions de la présente commission.

Toutefois acunue dcsoiuissn ne prorua avior leiu darmut les mios de juin, juillet et août de chquae année. Si une damedne de révision inrreeravait moins de 1 mios anavt le ler juillet, l'application de ctete dernière règle roeapretit 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 etrenines paritaires, les pireats s'engagent à ne procéder à anucue futremree d'établissement ou csoitesan du taviral 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 miaein des dinoipotsiss antérieures ;
- soit de la sisoserppun des aerctlis leiiitguix et des fmores et délais dnas lsueeqs cttee seposspurin interviendra.

Dénonciation

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

Elle srea effectuée aevc un préavis de 3 mois, étant eenndu qu'elle ne porura avior leiu danurt les mios de juin, juillet et août de cuaque année.

Article 6 - Libertés syndicales et d'opinion

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

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

En alptaiopicn des dispsooiits légales en vigueur, l'exercice du doirt sdiaycnl est rncneou aux eyrlupoems et tirlaruelavs dnas tueots les estenirpers dnas le rsceopt des dirtos et libertés gaitanrs par la Citostoitnn de la République, en pucaelrtiir de la liberté inuvilieddle du travail.

Article 7 - Exercice du droit syndical

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

L'exercice du doirt siyndl ne diot pas avoir puor conséquence des atces cranertios aux lois, il a puor ctnidioon une stctire neutralité des leuix de travail.

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

Puor l'exercice de ce droit, le délégué sdiycnl peut, dnas les établissements de puls de 500 salariés, aoivr un suppléant dnot le nom est également porté par écrit à la cannsoicasne du cehf d'établissement. Ce délégué suppléant bénéfice de la même preotioon que le délégué sdnycaill titulaire. Celui-ci puet se friae rmleapecr par son suppléant aevc iitpamotun sur son crédit d'heures.

Conformément aux dipsnitsoois réglementaires en vigueur, cuquae délégué sdnycal 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 stiue entre 50 et 150 salariés ;
- 15 hruees par mios lousqre l'effectif se stiue ertne 151 et 500 salariés ;
- 20 hereus lqosrue l'effectif est supérieur à 500 salariés.

La liberté de diosufifn de la pssere sdlncyaie 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 ctoiatsnois 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 syindcal ulstiie 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 errpitess ou établissements où snot occupés puls de 200 salariés un lcoal diot être mis à la disilioostpn des délégués sycunidax puor luer uagse exclusif.

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

En outre, le délégué scidyaml 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 siycedans penuvet ivtenir des personnalités sayldecnis extérieures à l'entreprise à pipritaecr à des réunions organisées par eells dnas les laucox visés par la réglementation en vigueur, ou, aevc l'accord du cehf d'entreprise, dnas les loaucx mis à luer disposition.

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

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

Dnas cuhaqe établissement, des pannaux d'affichage en nmorbe siuaffsn et placés à des eitrnods pnetemrtat une iiaofnromtn etffecive du pnsnereol snot mis à la dpsitoioisn des délégués syndicaux. Les dmcouetns édités par les oainstnigors snyileadcs snot affichés aevc initiadcon d'origine suos la responsabilité dsiteeds organisations. Le ctnoneu de ces affiches, piiluntboacs et tracts, est limenebri déterminé par l'organisation snlaicdye

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

D'autre part, les salariés exerçant des fooncitns sttaauietrs dnas les otnsaiarognis sciaeeydnls bénéficient d'autorisations d'absences accordées, après préavis d'au mions 1 semaine, puor aseistsr aux réunions suitataters ddatesies oongritaasins syndicales, sur présentation d'un dmeoucnt écrit émanant de celles-ci et ce, à ctiniodn que ces abcneses 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 pnsnroel appelé à paiteprcr à des snsseois d'études et de fomraioin slaicoe ou économique, sur présentation de la convocation.

Aifn 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 prreuaonit résulter de ces absences, la ditcoeirn de l'entreprise et les représentants des ostanriognais scnedlays représentatives se corotesnulnt et atpreorpont une slouoitn flvaborae aux dueux parties.

Ces congés ne vrnodenit pas en déduction de la période de référence sverant de bsaé 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 tetauriis et suppléants, conformément à la législation en vigueur.

A l'occasion de luer réunion, le cehf 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 fitaorcн 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 cnnoiidtos 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 pnsnroel de l'établissement, suaf arcocd itvrnneeu entre les priaes 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 cehf d'entreprise et les ointrioaagnss syniadecls représentatives. Dnas le cas où cet aoccd 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

Sont éligibles, à l'exception du conjoint, des descendants, 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 depuis au moins 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 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 décision 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. De même, la direction de l'entreprise pourra se faire assister d'un représentant de son organe syndical.

S'il s'agit d'une entreprise constituée en société anonyme et si les délégués ont des réclamations à présenter aux autorités, il ne peut 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 ainsi que des organisations syndicales présentées.

Les délégués reçoivent au chef d'établissement, sauf cas d'urgence, 2 jours avant la date où ils doivent être reçus, une lettre écrite exposant la demande de leur réunion. Celle-ci est traitée par les soins du chef d'établissement sur un sujet 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 convient les délégués, il leur remet 2 jours avant, sauf cas d'urgence, une lettre écrite exposant la demande 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 reçoit à titre de fonctionnement son emploi. Son horaire de travail ne peut être différent de celui en vigueur dans son atelier.

Toutefois, le chef d'établissement est tenu de l'affecter aux délégués du personnel, dans la limite d'une durée qui, sauf exceptionnelles, n'est pas supérieure à deux mois. Ces délégués peuvent exercer jusqu'à 15 heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. Ce temps leur sera payé comme temps de travail.

Des dispositifs sont proposés par les directions d'établissements et les représentants des organisations syndicales pour permettre l'exercice normal des fonctions des divers représentants du personnel, sans que les absences de ceux-ci n'aient des conséquences décrites ou indiquées 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 relevant de la présente convention et 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 toutefois donner 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° Systèmes 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 verser au moins 20 % de ce montant lorsque le comité d'entreprise a obtenu une subvention de la part d'un organisme public ou d'une autre personne morale. Dans le cas intermédiaire (subvention versée par un organisme public ou d'entreprise), l'employeur ne doit verser que le complément.

Ce montant est destiné à la réalisation d'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 dstsiinioips prévues par la réglementation en vguvier aassunrt des reusocers aux comités d'entreprise n'apporterait pas au fmanneecnit des activités scoaelis et cutrlleleus du comité d'entreprise une cioubniortrn au minos égale à 0,75 % du mnnatot des rémunérations brutes, l'employeur dvera poterr sa citnrboitoun à ce pourcentage.

En l'absence de comité d'entreprise, dhas 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, rlgouiien ou nationalité, anppncraete syndicale, politique, associative. Dnas les mêmes conditions, l'âge d'un cnddaiat 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 ofrres d'emploi divoet s'adresser snas dsticoinit aux heomms et aux femmes. Luer ftaiumolron diot être non sexuée, oicjvbtee et non discriminante. La dcepsitroin du ctnoneu de l'emploi ne diot pas inruide qu'il s'adresse de préférence à une psnonere 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 ciddaat à oupeccr l'emploi proposé.

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

Le cehf d'entreprise cmoqunmiue au salarié une ntcioe d'information raitvée aux tteexs colentivnnoens aelplpcabis dnas l'entreprise ou dnas l'établissement.

Il est recommandé au cehf 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 meuix la prsie de cocntat aevc les supérieurs hiérarchiques.

Tout salarié, en vue de son embauchage, frea olaioenimbgtgret l'objet d'un examen médical dnas les cdniotinos prévues par les dpsonotsiis 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 rmelvееonnlut de la période d'essai. Dnas ce cas, la durée de la période d'essai, rneuvmeenollt 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 suivnats derovnt être

respectés :

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

?? 48 heeours 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 stanvuis 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, rmvenuelnelot 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 ctnoras dnot la durée est supérieure à 6 mois.

Article 21 - Rémunération mensuelle

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

a) Pcipnie de mensualisation

La rémunération srea fatie au mios et sera, puor un horaire hdomeaadrbie de trvaail déterminé et etnfcvfeemeit amplocci pnneadt le mios considéré, indépendante du nrmobe 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 ctiovneon cicvteloe 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 cconeannrt la mtaoduloin et l'annualisation, les rémunérations mensuelles, mmenliais et etificefevs senort adaptées à l'horaire réel.

Ne dneoront pas leiu à déduction les abcseens de coutre durée dûment autorisées, motivées par les obnatigols 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 nrobme 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 streasas hroaiers minima.

Il est fixé une grilie des sraileas mmiina puor les citées enffocs hiérarchiques du 120 au 345.

2. Révision des srlaieas minima.

La révision des sraelis mimina irrinvetet le 1er janvair et le 1er juillet de chaque année.

3. Arrets dispositions.

En aucun cas, quele que soit la csslcofaiaitin de l'intéressé, le srlaie d'embauche ne pourra être inférieur au SMIC.

Les heures effectuées en enollpcetnemext le dimanche, les jours fériés ou de nuit sont majorées, en sus des matinées pour heures supplémentaires, de 50 %.

Les heures effectuées hneultealibmt le dñhimca et les jours fériés sont majorées, en sus des matinées pour heures supplémentaires, de 20 %.

Les heures de tavaril effectuées nemenarlmot de nuit (par exemple : en équipe) sont, en sus des matinées pour heures supplémentaires, majorées de 25 %. Cette doipoisst ne s'applique pas au posnenerl de gdangneiae et de surveillance, ni au prêconsel des seievrs d'incendie.

B. - Rémunération des jeunes travailleurs

Les salaires minimums des jeunes titulaires de moins de 18 ans ne pourront être inférieurs aux ceirhfs mimia aebpalclips aux salariés auledts de même emploi, diminués du pcnetaguroe mxumiam suivant : de 16 à 18 ans : 10 %.

Cet ameaebntt est supprimé pour les jeunes tuleiaarvls juniftsait de 6 mois de ptuquaire pneolofserins dnas la banche d'activité dont ils relèvent ou dès l'instant qu'ils eeftecnfut le même tariav qu'un adulte et dans les mêmes conditions.

C. - Handicapés

Le slaria des taurairavls handicapés ne peut être inférieur à celui qui résulte de l'application des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles.

D. - Horaire d'équivalence (1)

Le temps maximum de présence considéré comme équivalent à 35 heures de travail par semaine est fixé à :

- 44 heures pour le personnel de gîgnendaae et de suivi-cléage ;
- 40 heures pour le personnel des services d'incendie.

De telle sorte que les majairotos puor heures supplémentaires, sans préjudice des éventuels accrocs de modulation, sonnent deux à partir de la 45e ou de la 41e heure.

E. - Repas en dehors de l'horaire normal

Tout salarié rappelé pour les besoins du service à titre exceptionnel, en droites de son horaire normal de travail, après avoir quitté l'établissement, reçoit une indemnité de dérangement fixée au 151,67e de sa rémunération mensuelle éivcftée pour un horaire mandataire de 35 heures ; cette indemnité est doublée si le rappel est effectué entre 20 et une heure et 5 heures du matin ou un dimanche ou un jour férié et, en tout état de cause, si la durée du tariav enpixeent demandé est inférieure à 2 heures.

Les frais de déplacement sont à la charge de l'employeur.

D'autre part, des dotssiirops devront être versés dans les établissements pour assurer une formation spéciale aux salariés envoient une astreinte.

F. - Arrêt de tavaril pendant l'horaire normal

En cas d'arrêt de travail imparti 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 doivent leurre à aucune réduction du salaire. Toutefois, l'employeur pourra exiger un travail à un autre poste. De même, tout salarié non prévenu de l'arrêt de travail pendant à l'établissement qui se sera présenté à l'heure normale et n'aura pas retrouvé son poste ou été 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 établies pour les œuvres et les employés et qui sont fixées au niveau de l'établissement.

Article 23 - Apprentissage - Formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

La formation professionnelle peut être assurée par l'apprentissage, le stage en entreprise dans les salariés de l'entreprise, la formation professionnelle continue. Ces formations sont assurées conformément aux dispositions réglementaires et/ou communautaires en vigueur (1).

Les garanties renforcées que l'apprentissage doit comporter une formation technique pluridisciplinaire de base associée à une éducation générale suffisante.

Ils s'engagent à favoriser dans toute la mesure du possible l'apprentissage, la formation professionnelle et la formation ouvrière en utilisant au maximum les moyens qui pourront être mis à leur disposition.

Par ailleurs, conformément à l'accord irnbtarehcns du 20 octobre 2004, les entreprises sont tenues de verser une partie de leur participation à la fondation pour l'emploi et la formation professionnelle à l'AGEFIA.

Article 24 - Travailleurs intermittents

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

Par travailleurs intermittents, on entend les travailleurs dont les activités professionnelles, toutefois d'événements extérieurs peuvent se révéler compliquées chaque année, présentent, au service d'une même entreprise, un caractère discontinu.

Les travailleurs intermittents bénéficient d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Leur ancienneté, à compter du 11 août 1986, se calcule à hauteur de 12 mois par année. Pour les périodes antérieures au 11 août 1986, leur ancienneté est calculée conformément au tableau suivant en annexe I des dispositifs généraux.

Cependant, si la nature de l'activité ne permet pas de fixer avec précision les périodes de travail et la répartition des heures de travail pendant ces périodes, ces salariés auront la possibilité de reporter le début, ou d'abréger la fin de leur période de travail :

- 1 fois par an (si le contrat prévoit moins de 3 périodes de travail) ;
- 2 fois si le nombre de ces périodes est supérieur à 3.

La période ainsi reportée sera compensée dans l'année, afin que soit respectée la durée maximale autorisée du contrat.

Article 25 - Mutations technologiques

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

Est mis aux connaissances de cet article tout projet important

d'introduction de nouvelles technologies, lorsque celles-ci sont susceptibles d'avoir des conséquences significatives et négatives sur l'emploi, l'organisation du travail, la formation, les conditions de travail, la sécurité 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 deux cas énumérés à la fin de l'alinéa précédent.

1. Informations 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 techniques telles 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 CSCHT sera transmis au comité d'entreprise.

2. Objet de discrétion et de secret

Les membres du comité d'entreprise et autres représentants élus du personnel, les délégués syndicaux et les membres du CHSCT, ainsi que tous les personnes ayant assisté à leurs 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 documents présentant un caractère confidentiel et donné comme telles par le chef d'entreprise ou son représentant.

3. Adaptation aux mutations 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 lesquels concernées par le chapitre d'application de la présente convention. Les entreprises peuvent donc prioriser 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 le recensement intérieur des salariés dont le poste de travail est supprimé du fait de l'introduction de nouvelles technologies ne s'avérera 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 " Agents de maîtrise " de la convention collective régionale applicables, mais, au cas où l'introduction de nouvelles technologies entraînerait des difficultés dans le fonctionnement du poste de travail occupé jusqu'à présent par un salarié, l'employeur mettra tout en œuvre pour recruter dans l'établissement, plus dans l'entreprise, siège dans le groupe, s'il existe un poste disponible - par exemple dans un autre établissement ou dans un autre secteur d'activité après l'acceptation de ces possibilités de formation appropriées.

Si, malgré la mise en œuvre des moyens évoqués à l'alinéa précédent, l'employeur est amené à proposer des modifications au contrat de travail d'un salarié entraînant l'occupation d'un emploi dans 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 déclassement, si la réduction de sa rémunération est supérieure à 5 % et

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

pendant :

- 3 mois si il a plus de 2 ans d'ancienneté ;
- 4 mois si il a plus de 3 ans d'ancienneté ;
- 5 mois si il a plus de 5 ans d'ancienneté ;
- 6 mois si 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 progressive 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'appliquent à la différence entre son ancien et son nouveau salaire.

Les salariés concernés par de tels déclassements garderont 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 prévoit la loi pourra être calculée conformément aux dispositions de la convention collective (article 29 : Dispositions générales, article 11 : annexe Cadres, article 10 : annexes Antergo de maîtrise, suivant leur catégorie initiale).

La base de calcul à retenir étant celle prévue par la loi : soit la rémunération qu'ils perçoivent avant leur déclassement, soit celle résultant de leur nouvelle position, la formule la plus adaptée des 2 pour le salarié devra être retenue.

5. Priorité de recrutement

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 première année l'intéressé ait été connu par écrit son souhait de intégrer un emploi de même nature 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

Sauf en cas de faute grave, et sous préjudice des dispositions de l'article 20 " Recrutement. - 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.

Exception :

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

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

- d'autre part, en cas de résiliation à l'initiative de l'employeur, lrsuqoe 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 trouvée un ature epomli aanvt l'expiration du préavis qui lui a été notifié, il puet ouccper immédiatement ce neouvl epmlois snas être rvdeleae d'aucune indemnité ; le salariee cneanroporsdt à son tmepls de présence efteivcfe 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, lrsuqoe celui-ci est supérieur à 8 jours, l'intéressé est autorisé, aifn de ccehhrrer un nvoeul emplois, 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 chehcer un neuvol epmoli et ccei pnanedt 7 jrous ouvrables.

Le monemt de la journée où se palcnet ces aseecbns puet être fixé aalrnvneiteemt 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 coummn accord.

Ces aneebss 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 tarval (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 coarnt de trviaal est clneneeioltvennmont 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 ciotdnions prévues par le cdoe du travail, ivriteennt à piartr 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 cnniotoids puor bénéficier d'une rtierate à tuax pilen au trite du régime général de la sécurité sociale, qui, de sa prpore initiative, résilie son caront de tavrail 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 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 percevoir 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, sauf la preuve au sens 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)

(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 d'un accident ou d'un malaise et notifiées par l'intéressé dans les 48 heures, sauf cas de force majeure, ne sont 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 droites raisons de force majeure ou de circonstances imprévues, l'employeur peut modifier les conditions de travail et proposer une autre procédure de licenciement au cas où l'absence pour raison de santé ou d'accident se prolongeait :

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

inférieure à 5 ans ;

- au-delà de 8 mois pour les salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise est inférieure à 5 et 10 ans ;

- au-delà de 10 mois pour les salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise est supérieure à 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 renouvelé ou si l'emploi est suspendu pendant la durée des délais susvisés et où il s'avérerait impossible de trouver un remplaçant provisoire, l'intéressé sera informé par l'entreprise recommandée de son renouvellement effectif et la rupture du contrat ne devient 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 recrutement dans la mesure où son emploi est disponible.

Le salarié qui désirerait bénéficier de cette priorité devra en informer son employeur au moment de la fin de son indisponibilité.

Les absences de force majeure et grave doivent être constatées et portées dès que possible à la connaissance de l'employeur (tel que, notamment, incendie du domicile, décès, accident, maladie grave du conjoint, d'un descendant ou d'un ascendant ..) ne constituant pas, non plus, une cause de rupture du contrat.

de tiraavl prou que la durée de l'absence s'agit en rapport avec 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 poste de la catégorie ? ouvriers/ employés ? une partie en fonction de la présence continue dans l'entreprise (art. 3 a).

Cette prime indépendante du salaire premier est calculée sur la rémunération mensuelle effective de l'intéressé telle que définie à l'article 21 et aux taux suivants :

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-delà.

Le montant de la prime d'ancienneté est adapté à l'horaire de travail et au poste de ce fait les taux sont pris en compte supplémentaires.

La prime d'ancienneté doit être versée à partir de la fin de la période 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.

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 jour
Après 20 ans	2 jours
Après 25 ans	3 jours
Après 30 ans	4 jours

(1) Les jours supplémentaires ne se cumulent pas.

Cette disposition ne peut se cumuler avec des périodes de congés supplémentaires résultant des usages et ayant le même objet, compte non tenu des éventuels congés supplémentaires prévus aux alinéas précédents et suivants.

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.

1.3. Congés des jeunes travailleurs

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes travailleurs et aptipens âgés de moins de 18 ans au 31 décembre de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables. Ils peuvent demander plus longtemps sans indemnité de congé payé pour ces journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en sus de celles qu'ils ont acquises à risque du travail depuis au moins une période de référence.

1.4. Congés supplémentaires des jeunes pratiques

Les jeunes salariés, âgés de moins de 24 ans au 31 décembre de l'année précédente, ont droit à 2 jours de congé supplémentaire par an à charge et versé au foyer ou à 1 jour si leur congé légal n'excède pas 6 jours.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, chaque salarié bénéficie d'un droit aux congés payés calculé sur la base de 2 mois et demi ouvrables par mois de travail.

Ces congés se décomptent à raison de 6 jours ouvrables ou 5 jours ouvrés par semaine.

1.1. Faites connaitre du congé et congés de mi-saison

Le congé principal d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et au plus égale à 24 mois ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié.

Dans ce cas, une fraction doit être au moins de 12 jours ouvrables et comprendre 2 mois de repos hebdomadaires. Cette fraction doit, en principe, être attribuée pendant la période du 1er mai au 31 octobre de l'année en cours. Les mois restants doivent être accordés en une ou plusieurs fois en dix-huit mois de cette période. Il sera attribué 2 mois ouvrables de congé supplémentaire lorsqu'il existe un nombre de jours de congé pris en dix-huit mois de cette période sera au moins égal à 6 et un mois lorsqu'il sera compris entre 3 et 5 mois.

En outre, compte tenu du caractère saisonnier de l'activité des entreprises concernées par les dispositions de la présente convention collective, tout ou partie de la période de 12 mois prévue au prorata précédent pourra être attribuée en dix-huit mois de la période du 1er mai au 31 octobre, le salarié, employé toute l'année, bénéficiera d'un congé supplémentaire de 1 mois ouvrable lorsqu'il existe un nombre de jours de congé pris en dix-huit mois de la période, sera compris entre 3 et 6, et de 2 mois lorsqu'il existe au moins égal à 7.

Le total de ces congés supplémentaires ne peut dépasser 2 mois.

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.

1.2. Congés d'ancienneté

La durée des congés est augmentée en fonction de l'ancienneté dans les conditions suivantes :

Est réputé éafant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 31 décembre de l'année en cours.

Quand deux jeunes parents qui ont à charge le ou les mêmes enfants atteignent 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.

2. Modalités d'attribution des congés

Les modalités d'attribution des congés seront examinées au niveau des entreprises ou établissements et semaines pour avis aux représentants du personnel.

Les congés payés sont pris de préférence en dix-huit mois de périodes de cinq mois et de manière générale à des dates choisies avec les besoins de la production et les nécessités commerciales.

3. Périodes des congés

La période, les dates et la répartition des congés payés sont fixées par le chef d'entreprise après consultation des représentants élus du personnel, compte tenu du caractère saisonnier des périodes visées par la présente convention, et des règles précisées au paragraphe 1 ci-dessus, étant entendu que les jours supplémentaires d'ancienneté pourront être attribués à une période différente de celle du congé principal et en dix-huit mois de la période légale des congés payés.

Il pourra être procédé à la rémunération complète de l'établissement dans le cadre des dispositions légales en vigueur à cet égard.

En cas de congé par roulement, l'ordre de celui-ci sera fixé par l'employeur après avis des délégués du personnel, compte tenu du poste occupé et de la situation de famille des bénéficiaires et, notamment, des possibilités de congé du conjoint, dans le secteur privé ou public, et de la durée de leurs services chez l'employeur. Les conjoints titravniat dans une même périodicité ont droit à un congé simultané. L'ordre de reemnult sera porté à la classification du présent par voie d'affichage dans l'entreprise 1 mois à l'avance, sauf cotnnsciarce exceptionnelle.

4. Indemnité de congé

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

Par rémunération totale, on doit édrentne le salaire et tous ses avantages (avantages en nature, primes de rendement, marjorations pour heures supplémentaires, etc.) à l'exception des premiers ayant le caractère de remboursement de frais, et de la prime annuelle.

L'indemnité de congé ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler.

Dans le cas où une agitmanouette de salariée parait effectivement le congé de l'intéressé, l'indemnité se trouve réduite majorée à 1/2 de la date d'application exceptuellement lorsque si l'intéressé avait continué à travailler.

Chaque jour de congé supplémentaire donne lieu à l'attribution d'une indemnité égale au quotient de l'indemnité afférente au congé principal par le nombre de jours ouvrables compris dans ce congé.

Article 33 - Congés pour événements familiaux

En vigueur étendu en date du 11 février 2010

Des atouts nairs d'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 soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'autres descendants en ligne directe		1 jour
Décès de descendants ou ascendants en ligne directe		1 jour
Décès d'un beau-frère ou d'une belle-soeur		1 jour

rémunération est comprise dans la rémunération normale (1).

L'indemnité versée au bénéficiaire à l'occasion de ces occasions sera égale, dans le cadre de l'horaire habituel de l'établissement, au salaire normal de l'intéressé pour le ou les jours ouvrables effectués pendant la période autorisée de ce congé.

Ces congés doivent être pris au moment de la naissance de l'événement.

Au cas où l'événement ou la cérémonie tombe un jour non ouvrable, le congé supplémentaire devra être pris immédiatement suivant ou immédiatement après.

En application des dispositions de l'article L. 1225-35 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.

Pour autant, le travail d'un jour férié arrête que le 1er Mai peut être reporté à une modalité choisie par l'entreprise, conformément aux dispositions légales, pour accompagner la journée de solidarité instituée en faveur des personnes âgées ou handicapées. Cette journée ne fanisat l'objet d'aucune rémunération complémentaire (dans la limite de 7 heures), les dispositions des alinéas 4 et 5 du présent article ne lui sont pas applicables.

Tous les jours fériés légaux tombant un jour hors norme sont travaillés sans indemnités, qu'ils soient chômés ou non, sur la base du taux d'assimilation perdu, majoré ou non, par les heures supplémentaires comprises.

Si un jour férié légal est chômé, il ne saurait faire 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.

Au cas où un salarié sera amené, en raison des nécessités du service, à taper ou à un jour férié chômé, il aura droit à un jour de repos cumulé avec l'entraînement annuel réduction de la

Article 34 - Jours fériés

En vigueur étendu en date du 8 juillet 2009

Les jours fériés légaux sont normalement chômés, et leur

rémunération du mios au cruos dueql ce roeps siaret pris, et clea de préférence à la moartioajn de rémunération dnot il seirat susetblpcie de bénéficiér au trite de son tvraail ldeit juor férié ; si les nécessités du sierve ne ptmantaerieet pas d'accorder ce repos compensateur, le salarié serait, dnas les cndiqntos prévues par la réglementation apapicbile à la journée du 1er Mai, indemnisé puor le tvraial effectué le juor férié.

Sauf nécessités impératives liées à la nutare du ptsoe occupé, cmtoe tneu de l'activité de l'établissement, ttueos dnpioisosts dronevt être prises, et en cas de difficultés en llosian avec les représentants du peernsol 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 pnadnet le cnoatrt de taaivrl du salarié siaoenisnr soernt payés dnas la mersue où celui-ci jufitse de 4 mios de tvarial effetcif aavnt la dtae dudit juor férié. Toutefois, puor le 1er Mai le peeianmt ne spuose pas que ctete dernière cdinoton 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 taival en norbme ssaintfut sorennt mis à la diositsopn par les eserepirnts à l'ensemble du pnneoresl puor luquel le prot de ces vêtements est nécessaire ou oabitoirgle pnnadet le travail.

Ces vêtements retrnroest la propriété de l'entreprise, le ponesrel 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 cursashues de sécurité obligatoire, celles-ci seonrt mesis à la dpiisotison du pnnesrl 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 ntygaoee 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 ftooarmin des représentants du psnonreel au CCHST dnas les établissements de puls de 300 salariés est prévue par la réglementation en vigueur.

Les représentants du psnreonel au CCHST dnas les établissements de minos de 300 salariés bénéficien de la ftomaorn nécessaire à l'exercice de lures minsisos dnas les ciiodntns saitevuns :

1. Bénéficiaires

Bénéficien des dssoonipiits ceounntes dnas le présent accrod les salariés qui, n'ayant pas déjà svii 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 opcuanc mnios de 300 salariés.

2. Ntaure de la formation

La foatmorin dnot bénéficien les représentants du pnenerosl au CSHCT a puor objet de développer luer attupide à déceler et à mrueser les ruqeiss poifneselsnrs et à alasnyer les ctniodnis

de travail.

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

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

3. Ctoonnidis d'exercice du stgae de formation

3.1. Durée du sage de formation

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

3.2. Deamnde de sgate de formation

Le représentant au CHSCT qui eetnnd bénéficien d'un sage 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 pirx 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 faoortin économique, slcioae ou sclaindye dnot le nrbbmoe muxmiam est fixé par arrêté du mrtiisne chargé du travail.

L'employeur ne puet rsueefr le stage, après clontauotisn du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégues du personnel, que si l'absence du salarié deivat avoir des conséquences préjudiciables à la pitrcodouon 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 dpensseir la fratmooi des représentants du prnosenel au CHSCT funeirgt sur la ltise arrêtée par le préfet de région et qui cpoomtre les omsinaregs ou isuttntis nuaitonax ainsi habilités.

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

5. Psire en cgahe de la formation, des fairs de déplacement

et meniatn de la rémunération des intéressés

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

- le maiinten de la rémunération des intéressés pnednat la durée du satge ;
- les frias de déplacement à corercnnue 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 cocnrecunre du mnntoat de l'indemnité de msoisin allouée aux pnsnleores ciivils des établissements pclbius nnutoaaix à caractère anidatitrismf ;
- les dépenses afférentes à la rémunération des oegnsmairs de fotraomin à cnncerucoe d'un mnatont qui ne puet excéder, par juor et par stagiaire, une fios et dmei le mnotnat de l'aide financière accordée par l'Etat puor la fatoromin des cinoeslrls prud'hommes.

Information des salariés

Les esriteerpons imnrorrfteot tuot noeul embauché ou tuot mbrmee du pesnenrol affecté à un nouvel elpmi des règles de sécurité à obvseerr dnas son ptose de tiarval et de cleels à rcecepser dnas les liuex qu'il puet être appelé à fréquenter à l'intérieur de l'établissement.

B. - Condtoinis de travail

L'employeur diot mertte à la dopotisisin du pesneonrl un apeiaprl peatmnrtet de réchauffer ou de cuire riapndeemt les aliments. Qnud le nmbore des salariés intéressés le jsuitif et louqsre la dstiosoinp des leuix le permet, un local clair, aéré et chauffé diot être prévu puor les repas.

Le tpmes nécessaire au repas, les cinoindts d'hygiène, les luiex de rpeas seront considérés cmmoe des éléments inaotrmtps de l'amélioration des codniotnis de trviaal et dvoort 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 frsoeniat la rinoosseaipbitlsan 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 aspectss hmiauns des cooindnts 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 stior 10 meutins aanvt la ceotasisn 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 dinoiospsts 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, telels qu'elles snot prévues par la réglementation en vigueur, snot indemnisiées par l'employeur à 90 % du saailre burt de l'intéressée, déduction ftiae du mnnotant des indemnités journalières qu'elle reçoit de la sécurité sloaice et, le cas échéant, de tuot ature régime de prévoyance cmatoopnrt pcaptoratiin de l'employeur puor la prat cnrnsdrepoao à ctete participation.

En cas d'état puthgoqliao 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 aaltnialt son efannet arua le droit, pndenat 1 an, à coemtpr de l'accouchement de s'absenter 1 hreue par jour. Cette huere srea rémunérée au tarif 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 dnot il assmuae 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 juros ouvrables) sur potduocin d'un cefrichtat 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 doipsse de la faculté de prnrdee des juros 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 pneeforsns 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 bénéficierton 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 cpotamilbe aevc l'organisation du tivaral dnas l'entreprise le perant d'au moins 1 enfant, pruora lros de cahuqe rentrée saoicrele de l'un ou de ses efannts jusqu'en 6e bénéficiar d'une austiaorotn d'absence de 1 heure récupérable. La ddemnae d'une aotaisrution d'absence diot être formulée à l'employeur au mnimum 15 jours avant la dtae de la rentrée scolaire.

Pour le pnreat exerçant suel l'autorité prelnaae 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 noaaltnie piraiatre paetemnre de négociation et d'interprétation où siègent les représentants des oiarangtinoss représentatives dnas le cmchap d'application de la présente convention. Elle ecrexe les mnssios qui lui snot dévolues en aoltiipapcn des doisitsnipos légales et réglementaires.

Le nmbore de représentants est limité à cniq par oiansgaiotrn synclidae qnud la cmolioissmn se réunit en fatomorin plénierie et à toirs par oirsgaatinon sidanlcye quand elle se réunit en fmioaortn restreinte.

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

Sur jaiuicstftion de luer piiirocapattf efevtifce à une réunion de la commission, présentée à l'employeur au mnios une simneae à l'avance, les ciresmoisms salariés tvlarilaant dnas des estenreips ravenlet de la présente ctnioovnen bénéficieront d'autorisations d'absence puor ppcitraler aux trauavx de la commission.

Sous réserve que luer nobmre siot limité à duex par onairsioatgn saiyclnde de salariés au cours des ciisomsnoms rriseettens et limité à quatre par oantigrsiaoan silcydane de salariés au cours des réunions plénieres, le tpmes consacré aux réunions de la ciimssomon (temps de taerit et tmeeps de participation), luer srea payé cmome du tpmes de tiraval eftcefif dnas la lmitidu de sralaie qu'ils aneaiurt perçu s'ils aieanvt travaillé. Ils pourront, par ailleurs, ddnmaeer le rroeumenbesmt de lreus 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 csosimmoi praitriae prneanetme de négociation et d'interprétation, il est institué une csmsoomi niolaatne d'interprétation et de cooitcanil (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 titulaire et un suppléant, suel le titulaire siège à la commission) puor canhcue des otiananrgsios représentatives, étant entdenu que les ogrinaostanis affiliées à une même confédération ne sernot représentées que par deux mrmbees au puls ;

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

Les commissaires, tliaeutrs et suppléants, snot désignés anavt chque réunion, rceeevneemsptt par cnhacue des oaintisaogs interessées.

Attributions

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

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

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

Enfin, la CINC puet évoquer de son porrpe cehf des quisntoes ne conaiustnt 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 osngalarotnis scyaenlids esixntat dnas l'entreprise (ou à l'une d'entre elles), siot à l'employeur, de siisar la cmiosomism par ltere recommandée, datée et signée, adressée à son secrétariat.

La pirate ddseraesneme diot iequindr dnas sa ltetre le caractère cticiolf du conflit.

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

2° Cofintls individuels

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

La ltere devra préciser le caractère idividneul du colfint et expeosr sicunccmneett les cscnnetaorcis de celui-ci.

3° Secrétariat

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

Après aoivr pirs caontct aevc les cmoseimars titulaires, le

secrétaire fixie la dtae et le leiu de réunion, étant entendu, s'il s'agit d'un clifont collectif, ou d'un cnloift iddiuevnal aaynt un caractère de gravité et d'urgence, qu'elle diot avoir leiu au puls trad dnas le mios de la réception de la ltere recommandée.

En ce qui coencrre les ctfolnis idiildnvues ne présentant pas un caractère de gravité et d'urgence et les aiaareffs à porops dluelqsees la CINC siège puor avis, le secrétariat, en loaisn aevc les commissaires, grupoe les aferaifs et fixie au mieux la dtae de réunion, de façon tofotuies que l'examen de cqhaue cilnot iirevntnene au puls trad dnas les 3 mios svailnt la réception de la demande.

Le secrétariat invite, par tuot meoyn peteamnrt de conférer dtae cniatree à son envoi, les oirtnangasos siaenydlcs à désigner luer cisoiasrmme titulaire.

Cette initvoain diot cinenor la ltre de la patire dmesesradene et de l'exposé sncicuct des ccnnocsariets du conflit.

Les ptaeris intéressées snot convoquées par lrette ordinaire.

b) Rncaelmmeep des craesommsiis et règles de quorum

La présence des caioemismrss tluiatiers aux réunions est obligatoire.

Toutefois, en cas d'empêchement, un cimsrmsoiae titriaule puet se friae représenter par son suppléant, qui pcrapte alors à la réunion, ou à défaut par un arute carisosimme du même collège aueql il dnnoe à cet efekt pvoiour par écrit.

Dans le cas où un cmiasoimrse 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 pssuie vllaabnmeet délibérer, il fuat que soient présents, dnas cauhqe collège, au monis duex cssimmiroeas cttanonust au monis la moitié des caosmieimrss titulaires.

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

Toutefois, les cismeosmrais présents punevet à l'unanimité décider de roeteppr 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 cuqahé session, le collège à qui reenivt la présidence désigne le ciomarsimse chargé d'assumer les ftiocnnos de président.

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

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

Dans cauhqe 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 ciaooclitnn est rédigé séance tenante, plus signé par les pteais et par les commissaires. Cet arccod podiurt un eefft ogbioiarlte et penrd fcore exécutoire dès son dépôt au secrétariat du noeul des prud'hommes.

Si la CINC ne pwareint pas à flmouerr de poniotpsiors de conciliation, ou si les ptaeris (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 puor aivs en derhos de tuot conflit, les aivs qu'elle empixire snot adoptés par acordc ertne les duex collèges, soeln la même procédure de vtoe que puor les pooipinostrs de conciliation. En l'absence d'accord etnre les duex collèges, il srea rédigé un procès-verbal motivé de carence.

Enfin, c'est également par arocccd etnre les duex collèges, selon la même procédure de vtoe que puor les pptionroioiss de conciliation, que la CINC puet perdre la décision d'évoquer de son porpre cehf cranteeis qsnoieuts d'intérêts collectifs.

Mise en ?uvre(3)

Aucun arrêt de tairavl ni lock-out ne pruroa être déclenché anavt que n'ait été épuisée cttee procédure de conciliation, c'est-à-dire aanvt que la CINC n'ait clcnou ses tvaarux par un acrcod de cilooocnitan ou par un procès-verbal de non-conciliation. Il ne diot y avoir en auucn cas, en fait, prete de marchandises.

Perte de srilaae et fairs de déplacement

Sur jcatofsiuin de luer pacpiritalotn evffetice à une coolmsimn naailtnoe d'interprétation et de conciliation, les cmrsiasieoms salariés tvaiaranll dnas des eirserpnets rleneavt de la présente cinoeontvn denvrot bénéficier d'autorisations d'absence puor pcairtpur aux trvaaux des commissions.

Le tpmes passé aux réunions de la CINC luer srea payé cmmoe tpmes de tairval effectif. Ils pourront, par ailleurs, deeamndr le rnbesmmueerot de lrues fairs de déplacement. Ces fairs sronet réglés par l'intermédiaire des oansaoingtirs sanlidyses patronales.

Le tpmes consacré aux réunions de la CINC (temps de tearjt et tmeps de participation), luer srea payé cmome du tmeps de tavairl eifcfctef dnas la limite du srilaiae qu'ils aeinarut perçu s'ils anaivet travaillé. Ils pourront, par ailleurs, deeanmdr le ruonsemebermt de lrues frias de déplacement ; ces fairs sronet établis sur la bsae du barème prévu par l'article 3 de l'accord n° 103 du 12 otbocre 2016.

Ces dépenses sornet réglées par l'intermédiaire des osaginriaots slndcaieys proaenltas nationales.

Application de la procédure de cnotcloiain puor règlement des ctiofnls collectifs

Les pptnsiorios de coioiciantln émises par la CINC dniveot être souesmis à l'agrément des praties ou de lrues représentants, c'est-à-dire, en ce qui cnceore les salariés des ogransoiaitns saedyndcls représentatives du psoenernl ditreceanmt intéressé dnas l'entreprise en cause.

a) En cas d'accord des duex peitars intéressées : srginuate d'un procès-verbal de conciliation.

b) En cas de reufs des duex patiers : stgiruane d'un procès-verbal de non-conciliation.

c) En cas de rfues de l'une des pertais (patronale ou salariale) : suniragte d'un procès-verbal de non-conciliation.

d) En cas d'accord parnatol et de désaccord etnre les stnciadys de salariés représentatifs du prnenoest dniececemrtt intéressé dnas l'entreprise en cause, un procès-verbal de cicainiootln puet cepndneat être signé si ce psreoenln donne dcmeientert son arocccd par vioe de référendum dnot la dtae arua été fixée par la CNIC.

Ce référendum srea organisé dnas un local mis par l'employeur à la dosioitispn du personnel. La date, le leiu et l'objet du référendum asni que le txhee des pisopionrts formulées par la CINC sroent portés à la cniosacsnnane du prensenol intéressé au moins 3 juors à l'avance par aacfhgifie à l'intérieur de l'entreprise.

Le vtoe arua leiu à blutlines scetres en présence de tuos les représentants des oaitasoinnrgs seynidacls sngitraaeis de la

coinnetovn ctliecolve anayt ou non des adhérents au sien de l'entreprise.

Les bultniles ne dovernt se dtignsieu que par la meotinn ? oui ? ou ? non ? ou par des curloeus différentes.

Seuls les meeblmrs du posneernl intéréssé présents au monmet du vtoe anuort diort de vote.

Le dépouillement du sutircn frea apparaître, à la règle de la majorité simple, si les psoirnotpios de la cmmoiosisn snot adoptées ou repoussées.

Si les printsopoois de la CINC snot adoptées, un procès-verbal de citooinalcn srea immédiatement signé par les duex parties, en présence d'un cisamimrsoe oviruer et d'un csmrossaimie paonatrl délégués à cet effet par la commission, et rdenu exécutoire.

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

37.2. Adresse(4)

L'adresse numérique de la csoimsmoin noltainae piatarrie petemnnare de négociation et d'interprétation est : cppni@adepale.org. Ctete assrede puorra être changée sur smlige décision de la cmomiosisn nailtnoae pritairae pretenmae de négociation et d'interprétation.

C'est à cttee asdrsee que les esitrpernes raelnvet du cmahp d'application de la coovenintn ceoticlyle puor les iistnurdes de pidrutos ameieairlns élaborés snot tenues de tmtrnaetsre leurs aocrcds cfotcellis de tviaarl raieflls à la durée du travail, au tiavarl à tmepls paitrel et intermittent, aux congés et au cmtope épargne-temps.

(1) *Le trmee « sagniarte » est exclu de l'extension comme étant citonarre au pripncie d'égalité tel qu'interpréte par la Cuor de Castisaon (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec). (Arrêté du 15 février 2019 - art. 1)*

(2) *Le trmee « snairigae » est elcxu de l'extension comme étant crnoirate au pincipre d'égalité tel qu'interpréte par la Cuor de Ciosstaan (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec). (Arrêté du 15 février 2019 - art. 1)*

(3) *Le prrahgapae « msie en ?uvre » est exclu de l'extension en tnat qu'il est ciarronte au rsecept du lrike exciree du dorit de grève rnneou aux salariés par la Cuisotnitotn (alinéa 7 du Préambule de la Cisttounoin du 27 obrcote 1946, rreips par la Jscpernudurie de la Cuor de cassation, et nomematn par l'arrêt Séoul (Cass. soc., 7 juin 1995) aux terems deuqul « une cnootevinn citvolecle ne puet avoir puor effet de limietr ou de réglementer puor les salariés l'exercice du dorit de grève cnnieietonutsotlmnelt reconnu ». (Arrêté du 15 février 2019 - art. 1)*

(4) *L'article 37.2 est étendu suos réserve de l'application des doopiinstsis de l'article L. 2232-9 du cdre 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 crdae de la gsiteon de la flexibilité de l'organisation du tmeps de travail, la bcrhane des esetrnipes de putorids aeiatimlrens élaborés met à la dsiopitson de ses eresrpiens piresluus possibilités que cuchane d'entre eells s'engage à utilser au muiex aifn de gérer dnas les mleerliues citdionons les elpmois de ses salariés.

Ces diosnitoipss deoinvt pmerrette de firae fcae aux vionartais d'activité prévisibles ou elteepliocennxs liées :

- aux sansios (1) ;
- aux cmandmeos ;
- aux viiaroatns d'approvisionnement,

tout en répondant aux sohaiuts des salariés de gérer des horeiras adaptés à luer vie privée.

1. Durée mamlaxie du travail

La durée journalière :

La durée journalière miaamxle de tavrial efectiff est de 10 heures, puor une atlmpdiue de 12 heures.

La durée hidbomdaerae :

La durée heaabiamrde légale du triaval ecffteif est de 35 heures.

La durée hadmdiroebae monenye de tiavarl eecfftfi ne puet excéder 44 hreues sur une période queuocnque de 12 seeinmas consécutives. Toutefois, en cas d'annualisation du tpmes de travail, en apopaiciltn de l'article L. 212-8 du cdoe du travail, la durée hmaobdeadire menoyn de tiavral eeiftcff sur une période quenuoqcle de 12 seemians consécutives puorra être portée à 46 heures.

La durée hdaierdmoabe muaxmim aobsule de traavil eitefcff est de 48 heures.

Dérrogations eltonenceciepls aux durées hrdatmidoeabs mlmaxeas menenoys et abouless du taravil etefcfif (art. R. 3121-23 à R. 3121-28 du cdoe du travail) :

Des dépassements à la durée maamxle du traavil eecifftf et à sa faxiioth iaitvdcine pouurrnt être effectués par arcood d'entreprise ou, à défaut, après aivs des représentants du personnel. Ce dépassement spossue une ariotsuitaon de l'inspecteur du travail.

Ces dépassements pornourt aivor leiu en cas d'événements eecnpeoixlins crosonrnadeapt à des snoaiuitts imprévisibles où le dépassement de la durée mxilmaae mynonee et absuloe du taavril eitfcff est rdneu nécessaire puor gnaartir le tremietat des denrées périssables ou firae fcae à des cnitornetas impératives, par eepxlme : caomndems imprevues, icdetnnis techniques...

Le mmxuiam de tarval srea de 56 h eceifvtfes sur une semaine.

2. Tepms de pause

Sans préjudice de l'article L. 3121-33 du cdoe du travail, dnas le crdae d'un taviral munael jeouralnir de 8 heeurs minumim inaipumlt une ou plsruives vtcaionas de tvaival de 5 heures, une psuae d'un qraut d'heure srea accordée. Ce rpoes srea pirs en une ou pluivrses fios en tneant cpomte de l'organisation du tvaial de cuqahe entreprise. Les horreais vairbelas ne snot pas concernés par l'application de ce ttexe et le quart d'heure de passee n'est pas rteneu dnas le ccual de la durée mnnoeye de tiavarl svanret de bsa à l'application d'une réduction d'horaire, ou à l'octroi de rpeos compensateur, ni puor le cualcl de la détermination des heures supplémentaires. Ce tepms de ropes srea indemnisé sur la bsa du tuax hrioare nmraol de l'intéressé.

Les aaengytas prévus par cet acitrl ne pornout être la csauje de réduction des aaagtevns aiucqs antérieurement à sa srntigauq sans, toutefois, qu'il pissue y aovir cuuml aevc des aeganatvs déjà attribués ou pnvoaut itiernvenr par vioe législative ou réglementaire puor le même oebjt (pause casse-croûte, par exemple).

3. Hereus supplémentaires

Hors cas d'annualisation et/ou de moltdouian du tmeeps de travail, le décompte des hereus supplémentaires s'effectue conformément aux dpnstoiisois légales.

La rémunération des heerus supplémentaires et des

moaroajints srea effectuée suos fmore de ropes cmsnoeputaer de rlemaecnmet (substitution au pnmeaeit des heerus supplémentaires).

Le roeps cmenoseaputr de racepneemmlt est asnii octroyé :

- 1 h l5 mn par hreue supplémentaire effectuée de la 36e à la 43e hruue ;

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

Il porrua être dérogé à ce piipncre par acocrd d'entreprise aevc les ogaaniinosts sienadcls ou, à défaut, sur décision de l'employeur après aivs cmroofne des représentants du personnel. En cas de décision après aivs crfmonoe des représentants du personnel, l'accord frea l'objet d'un dépôt dnas les cooitdnis et froems légales.

Les heeours supplémentaires et lrues mainootrjas prunroot alors être payées pineelmrlatet ou totalement.

S'ajoute à ces rpeos ceuormsenatps de remplacement, le rpoes cpentemuosar légal prévu par la loi alblppciae quel que siot le mdoe de rémunération des hurees supplémentaires.

Ne s'imputent pas sur le centongnit d'heures supplémentaires prévu à l'article L. 3121-10 du cdoe du taairvl les heuers supplémentaires dnonant leiu à un reops équivalent à luer piemeant et aux matioanojrs y afférentes.

Chaque huere supplémentaire aynat donné leiu pitreeeallmt ou tmoatnet à piaeemnt en espèces s'impute sur le cnoenntgt lrbie d'heures supplémentaires dnot le pnafold est fixé par la législation. Au-delà de ce plafond, il est prévu un reops csptnaueoemr spécifique légal.

Le ruocers à des herues supplémentaires semouiss à aitouoasitrn rsete une mrusee epxneinletloce que l'entreprise dreva jtieufsr tnat auprès du comité d'établissement que de l'inspecteur du travail. Il n'interviendra qu'après uiotsitlain du coigennntt d'heures supplémentaires libres.

En aroccd aevc les représentants du personnel, il purroa être dérogé aux règles légales de pisre du rpeos compensateur. Cet acorcd dreva être déposé à l'inspection du travail.

Le reops catpseunemor de rmelcpnemaet purora anetiemr le compte épargne-temps de chuaqe salari é dnas les citonondis définies par les doitioinpss légalas et conventionnelles.

4. Aménagement de la durée du travail

4.1. Répartition de la durée hodbrdemiaae du travail

La répartition du tpmes de traavil eifcteff hribaaoddeme puorra se firae sur 4 à 6 jours. Luqrse le triaavl etfcff est effectué sur une période de 4 jours, il ne purora être fiat apepl à des heerus supplémentaires.

Par aocrd d'entreprise ou d'établissement, la durée du tpmes de taavril porrua être répartie inégalement sur les jorus de la semaine. La durée mamxlaie journalière du tavaril dreva être respectée.

Il est recommandé aux esnterpreis de répartir hiemtnebleuat le tairval eeticfff hrdmoeiaadbe au mmxuam sur 5 jours. L'organisation du tepms de taiavr d'un 6e juor derva fraie l'objet d'une décision motivée au comité d'établissement ou, à défaut, des délégues du personnel, lros de l'organisation des périodes de suhcarge de travail.

4.2. Hrariois individualisés

C'est une modalité d'organisation du tvarail qui peremt au salari d'adapter son tepms de tvaial à des impératifs penrseolns : le tepms de trvaial dnas l'entreprise est réparti en plegas fxies et palges mobiles.

Les hrariois individualisés pvueent être pratiqués dnas les codtnnois définies par les aircelts L. 3122-23 à L. 3122-26 du cdoe du travail.

4.3. Périodes de suractivité et de pointe

Pour faire face aux périodes exceptionnelles de durée inhabituelle du travail, il est recommandé aux entreprises de recourir à des emplois saisonniers, CDD, intermittents, ou encore à temps partiel annualisé plutôt que de recourir aux heures supplémentaires ou à l'intérieur.

4.4. Horaires fixes collectifs

4.4.1. Modèle de type I et II (2)

A. - Dispositions générales

La modalité du temps de travail permet de faire varier les horaires disponibles 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 dans accord d'entreprise. Dans ce dernier cas, l'entreprise désirant mettre en place la modalité apportée décide elle-même les dispositions de la convention collective concernant :

- la modélisation I ;
- la modélisation II.

Les bases et les modalités concrètes de mise en place de la modalité sont déterminées au niveau de chaque établissement lors d'une réunion du comité d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel lorsque la modélisation a été décidée. Son application pourra être différente suivant les pratiques d'établissement ou services.

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

ou 12 mois consécutifs.

Programmation indicative

L'aménagement du temps de travail dans l'établissement, notamment la modalité des horaires fixe l'objet d'une programmation 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 précédemment avant la réunion hebdomadaire 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 modélisation (voir ci-dessous "B. - Dispositions spécifiques").

Le solde est négatif pour des causes imputables au salarié : les modalités de régularisation dépendent le cas échéant de l'entreprise et du salarié.

Contingent annuel

Dans le cadre de la modulation, le contingent d'heures non utilisées à la demande de l'inspecteur du travail viennent compléter la limite supérieure de la modélisation dans les conditions suivantes :

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

FOURCHETTE MODÉLISATION	TOUTES ENTREPRISES
limite supérieure	

Jusqu'à	
41 heures inclusives de travail effectif	70 heures
42 heures inclusives de travail effectif	70 heures
43 heures inclusives de travail effectif	70 heures
44 heures inclusives de travail effectif	70 heures
45 heures inclusives de travail effectif	30 heures
46 heures inclusives de travail effectif	30 heures
47 heures inclusives de travail effectif	30 heures
48 heures inclusives 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 motorisations pour heures supplémentaires soient payées.

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

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

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

A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement avec les organisations syndicales, les représentants décident de recourir à la modélisation ponctuelle fixe pour la répartition des heures dans les limites suivantes :

- en période basse : 30 heures maximum 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. Toute dépassement des heures travaillées au-delà de 35 heures hebdomadaires

Les heures travaillées devront être au-delà de 35 heures hebdomadaires en période haute dans la limite de 48 heures par semaine. La limite de 48 heures sera déterminée par accord d'entreprise ou d'établissement et compensées par des heures en période basse. Ce sont des heures supplémentaires majorées selon les dispositions légales. Lorsque paient effectués mensuellement, les heures se satient dans la limite des 48 heures de

mieuooaltdn ne s'imputent pas sur le cniitgnonet lribe auennl d'heures supplémentaires. En revanche, les hreues 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 meoyen 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 hreues 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 eornece été versées.

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

Décompte des hreues travaillées en fin de période de référence

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

Si la durée anelulne de tivraal eeffictf excède la durée alnunlee moyenne, les hreues 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 caeentupsmor de remplacement, pnuuveet aeltmeinr le copmte épargne-temps de cqhaue salarié dnas les cdttninioos définies par les disoistionps légales et conventionnelles.

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

Modulation II

Durée monnyee himbrdaadoee du taviral effectif

La durée moynnee du tavairl ecffietf ne diot pas excéder 35 hreeus par semaine.

Amplitude des horaires

A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, les esrnreeits décidant de recruoir à la muiaoldtn punorrot fiare viellar lures haeroris dnas les letimis sanvueits :

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

- en période htuae : 45 heuers en mynenoe de tivraal eficetff sur 12 smeanies consécutives, à l'exception des activités saisonnières puor llleseeuqs la myenone de traival eiefcftf srea portée à 46 hurees sur 12 snmeiaeas consécutives.

Le mmiuaxm de tvaairl eefcfitf srea de 48 heerus sur une semaine.

Traitement des hreues travaillées

au-delà de 35 heeurs hebdomadaires

Les hreues travaillées emeffcnietevt au-delà de 35 heuers himdobdeaears 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 hreues effectuées au-delà de la ltmie supérieure fixée par les covienontns ou les aocdrcs snot des hreues supplémentaires soseums aux dtinssooiips cneocnant les hreeus supplémentaires.

Les hreues effectuées dnas la liitme de l'amplitude conventionnelle, ou dnas la fttecoruh 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 mnynoee sret de référence puor le cclaul des indemnités de congés payés, de départ en rftaire et de licenciement.

En cas de départ d'un salarié en cruos d'année, le cpotme du salarié diot être régularisé de manière à ce que les hreues éventuellement travaillées au-delà de 35 heures, et qui n'auraient pas encore été compensées, sinoet payées. Il puet y aiov bosein d'y aetujor les mariaojnts puor hreues supplémentaires cenoadptpeonrrs 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 mtiof 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 cmtspunoaeer de 10 % des hreues effectuées au-delà de 39 hreeus en période haute, dnas le cadre de la pimaatomrrogne indicative.

Régularisation de fin de période

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

- soit à un roeps cuptmeosnear caposrdernot à la motoiraajn puor hreues supplémentaires, puls le cas échéant, le rpeos cosemeaptur légal, et à un repos spécifique canpoednrsrot à 10 % de ces heurs excédentaires ;

- soit, dnas le cas d'accord d'entreprise, à une moaorjtaian puor hreues 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 puveent être visés par la modulation, ccei daenvt tuofoteis être précisé dnas luer cotnat de travail. Le décompte des hreues 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 pcale en apcitoialpn des doniisiostps du cdoe du tavairl (art. L. 3122-9 à L. 3122-22).

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

4.4.3. Oaonatriigsn du tvaairl par cycle

Les éternprses puonrrt avoir recours à l'organisation du tvaaril par cycle dans les coonitnds exigées dans l'article L. 3122-2 à L. 3122-5 du Cde du travail. La durée du cycle est limitée à 12 semaines.

4.5. Taavir 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 tvaaril 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 correspondantes 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 rruoecs au tariavl à temps partiel

Le travail à temps partiel peut être mis en place par l'employeur après information, qu'aucuns éléments existent, des instances représentatives du personnel. L'accord du salarié lorsqu'il s'agit de financement d'un emploi à temps partiel en emplois 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 adresse sa demande à l'employeur par l'intermédiaire 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 une éventuelle réaction de son refus.

Les salariés à temps partiel qui sont en congé ou en arrêt maladie ou en congé parental à temps complet, et les 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 réservé à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur doit procéder à la sélection des salariés dans les emplois disponibles correspondants.

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 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 hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son contrat.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de dépasser la durée du travail effectué par un salarié au niveau 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 hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans le contrat donne lieu 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

mines de types autres ayant la date à l'exception des heures complémentaires non prévues.

4.5.5. Gîtaarns 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 continue journalier est de 2 heures.

Au cours d'une même journée, les horaires de travail des salariés à temps partiel ne peuvent comporter plus d'une heure supplémentaire à 2 heures.

b) Dans le cadre d'une instauration de contrat(s) de travail à temps complémentaire en contrat(s) à temps partiel à l'initiative de l'entreprise :

- le maniement de l'assiette des canicules de sécurité sociale est géré sur la base du statut 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 rentrées non fréquentées encouragées à minima dans l'assiette de cotisations de sécurité sociale :

- par accord collectif d'entreprise ;

- ou par un accord entre l'employeur et la majorité des salariés concernant la nomination du directeur général dans une situation particulière à un licenciement économique, ou dans le cas d'un accord conclu avec le salarié [délibération ARGIC 25-IX et ACRRO 1] 22-A-VIII].

- la plage horaire maximale 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 de périodes de non-activité pour une durée moyenne de travail au moins un mois dans l'ensemble 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 juillet 2000 il n'est plus 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 demeurent en vigueur. Pour ces derniers, les heures complémentaires excédant le 1/10 de la durée allouée fixée au contrat sont majorées de 25 %.

4.5.7. Temps partiel modulé

Pour les salariés dont l'activité est fluctuante, pour des raisons indépendantes de la volonté du chef d'entreprise, il peut être prévu que la durée hebdomadaire puisse varier, 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 hebdomadaire n'excède pas en moyenne la durée horodatée stipulée au contrat de travail.

La période minimale de travail courante journalière 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 heure supplémentaire à 2 heures.

La durée horodatée de travail effectif peut dépasser le 1/3 de la durée horodatée stipulée au contrat de travail.

Lors de l'embauche du salarié, et au début de chaque période de 12 mois consécutifs, l'employeur communiquera par écrit au salarié à temps partiel modulé la période dans laquelle il travaille sur cette période et les horaires de travail correspondants.

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

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

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

L'affectation des jours de repos des salariés se fait à une certaine date fixée au moins de 3 mois.

Affectation des périodes de repos

Puissent être affectées les heures acquises au titre de la créance temporaire ouvrable en périodes ainsi que celles acquises au titre du repos cumulatif ou de remplacement instauré en principe 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, l'accumulation de 7 heures de repos cumulatifs accrus au titre des heures supplémentaires et de 1 heure moyenne journalière correspondante à 1 journée de congé à verser au compte épargne-temps.

Lorsqu'une entreprise décompte les jours de congés payés en jours ouvrables (1 semaine à 6 jours ouvrables du lundi au vendredi inclus), l'accumulation de 5,83 heures de repos cumulatifs accrus au titre des heures supplémentaires et de 1 heure moyenne journalière correspondante à 1 journée de congé à verser au compte épargne-temps.

3.2. Affectation des éléments de salaires

Tout salarié peut décider d'affecter une partie ou la totalité de sa prime au salaire 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 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 quinquennat que ce soit dans le bénéfice 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 dans la mesure où le salaire horaire de base de l'intéressé ; ou encore, si l'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 révocation de la prime en heures.

Les bases de transmission des heures en jours de congés sont celles indiquées au préalable « Attestation des repos cumulatifs », à savoir :

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

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

3.3. Affectation du congé de fin de carrière

En cas d'utilisation du compte épargne-temps par un salarié souhaitant prendre congé de fin de carrière, les droits du salarié seront majorés par l'entreprise et équivaut à 100 % du temps :

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

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

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

4. Utilisation du compte

Les droits affectés au compte épargne-temps doivent 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.

Article 39 - Compte épargne-temps

En vigueur étendu en date du 23 septembre 2014

1. Objectif

Le compte épargne-temps a pour objectif 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. Allocations du compte

Il est bien précisé que si les modalités d'alimentation du compte épargne-temps relèvent de la volonté des personnes sociales, 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. Allocation en temps de repos

A défaut d'un accord d'entreprise déterminant un nombre de jours différents, le nombre de jours de repos peuvent 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 l'ouverture 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.

Les eulmyproes organiseront, dnas la muesre du possible, un aménagement des hraories de tavaril tnenat cmotpe des oagboiltns feamalilis et puls spécifiquement de clées liées à la qualité de père ou de mère.

4.1. Fcmeenniat d'un congé

Les modalités de la pisre d'un congé et de la dmdneae d'autorisation snot déterminées par acord d'entreprise, en teannt cpomte tfotieus de la réglementation en vigueur.

A défaut d'accord, les modalités sutvnaies snot applicables.

Le cmotpe épargne-temps a puor voacotin de fnenicar la rémunération de congés en piicpnre snas solde. Il s'agit nnmaoetmt du congé paaretnl du congé puor création d'entreprise, congé staubbaqie ou d'un congé de solidarité internationale, congés pirs seoln les cnodinoits prévues par le cdoe du travail.

Si le cmptoe est inmmasnuieffst prvoou au rregad de la durée du congé, le slode pourra être pirs au titre de congé snas solde.

Le cptome épargne-temps puet également serivr à un congé puor cnnvenacoie personnelle, sollicité 3 mios à l'avance par écrit ; l'employeur drvea répondre dnas un délai de 1 mios ; tuot défaut de réponse srea considéré cmmoe une acceptation, tuot rfeus drvea être motivé. Le salarié dnot la dendame a fiat l'objet d'un rfues puet de naoevuu stceoilir une dedmnae de congé qui ne puet aolsr être refusée.

Seule puet être envisagée la psrie d'un congé à tmpes coplemt et iirpmnoerntu d'une durée mmiumm de 2 mois.

4.1.1. Rémunération du congé

Les smeoms versées au salarié à l'occasion de la psrie d'un congé snot calculées sur la bsaе du siarale perçu par l'intéressé au menmot de son départ en congé.

Les vmseenetrs snot effectués en une sluee fios suaf si ce vrmenseet est néfaste à l'équilibre de l'entreprise, auquel cas celle-ci serait fondée à ogisernar des vemersntes échelonnés.

Le nrobme de jours capitalisés en comptpe est dnoc multiplié par le tuax de sirlaae jruainoir calculé sur la bsaе de son slariae au meomnt de la psrie du congé.

Le congé pirs par le salarié puet n'être rémunéré que partiellement. Tel est le cas lorsqse par epelmxe un salarié n'ayant capitalisé que 3 mios de congé prned un congé de 6 mois.

Cette rémunération est smusioe à ciotastoins scoiaels à l'occasion de caqhue versement, dnas les contdiions du droit commun.

4.1.2. Doit à réintégration au terme du congé

Le cnatrot de traival est ssendupu peanndt la durée du congé.

A l'issu de ce congé, le salarié est réintégré dnas son précédent emploi. A défaut, il lui srea proposé un elopmi siiramile asstori d'une rémunération au minos équivalente.

4.2. Itisnadoneimn

Le ctmpoe épargne-temps puet être utilisé puor isdnemienr des heures non travaillées résultant du psagsae à un tmepls priatel coishi ou d'un teps pitaerl dnas le cardé d'un congé parental.

Le cptome 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 monis 2 mois, sleon le nbmroe de jours capitalisés ; il est accordé snas auters conditions.

4.3. Aeurts anfeaitfos

Tout salarié puet rneoeecn vtnomarienleot à ses diorts à congés

portés au comptpe et onbeitr le vermnset aumquuatoe d'une indemnité crnradneospot à l'épargne capitalisée. Le déblocage est amqittaouue lorsqu'il s'inscrit dnas le cdrae d'une rutprue du coantre de taravil dnas les cdniootns fixées par le pnoit 5 du présent article.

Le salarié puet sur sa dendame et en aoccrd aevc son employeur, uitliesr les dritios affectés sur le cotpme épargne-temps puor compléter sa rémunération. Tuot salarié puet également débloquer ses dorts portés au compte, quelle que soit la nature de l'utilisation envisagée, dès lros qu'il est ttliuaue d'un ctmpoe épargne-temps dupeis au mnois 5 ans à cpometr de l'ouverture du compte.

Il est rappelé que, solen les diionsosptis du cdoe du travail, la vaoitolarsn pécuniaire des doirts affectés au cotpme épargne-temps au titre du congé aenunl n'est plbiosse que puor cuex versés qui excèdent la durée de 30 jours.

S'agissant des psnnorees ne rmslpasenit pas la cdntooiin d'ancienneté, elles ne pnvueet débloquer leurs drotis que dnas les hypothèses sineatvus :

? maraige de l'intéressé ou cscnulioon d'un pctae civil de solidarité par l'intéressé ;

? ncsanaise ou arrivée au feoyr en vue de son aoidtpn d'un troisième enfant, plus de cuhqae enant sivanut ;

? divorce, séparation ou diioosustln d'un pcate cvil de solidarité lors-qu'ils snot atsrsois d'un jmgneeut prévoyant la résidence htllabieue uiqune ou partagée d'au mnois 1 eannft au dimoicle de l'intéressé ;

? invalidité du salarié, de ses enfants, de son cnnoojit ou de la ponnsree qui lui est liée par un pctae civil de solidarité, ctete invalidité s'appréciant au snes des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité salacie ;

? décès du bénéficiaire, de son coinonjt ou de la pesonne liée au bénéficiaire par un pcate civil de solidarité ;

? création ou riprese par le bénéficiaire, son cnijnoot ou la porsnene liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité, d'une erieptnsre industrielle, commerciale, aslrntaiae ou agricole, siot à titre individuel, siot suos la forme d'une société, à cndioion d'en eercexr emietfefnvct le contrôle au snes de l'article R. 5141-2 du cdoe du travail, à l'installation en vue de l'exercice d'une artue poforessn non salariée, ou à l'acquisition de parts siociales d'une société coopérative de puiodtcrn (hypothèse où l'intéressé ne ririmplaet pas les cninditoos puor bénéficier d'un congé spécifique à la création d'entreprise) ;

? à l'acquisition ou à l'agrandissement de la résidence pilrpaince suos réserve de l'existence d'un primes de csntourire ou d'une déclaration préalable de tavaux ou à la rmiese en état de la résidence endommagée à la stuie d'une csaptahore nuallette rcnuoene par arrêté ministriel ;

? situtiaon de smernedtentent du salarié, définie à l'article L. 331-2 du cdoe de la cmmoiosiann ;

? cas de cotasrphate nreltulae ;

? aleoimttian d'un paln d'épargne (PEE, PEI, PERCO, PERCOI) ;

? feacinnr des paetsotinrs de rttareeis supplémentaires à caractère cocletif ;

? procéder au raacht de cotsiaonts d'assurance vieillesse, rahact d'années incomplètes ou de périodes d'études (art.L. 351-14-1 du cdoe de la sécurité sociale).

5. Transférabilité des diorts et rtaucionoin des dirts à congés

Les ditors à congés snot muetanins luorqse le ctnorat de tavaril fiat l'objet d'un tafnerrst à une ature société du même groupe. Il en srea de même en cas de fusion, d'absorption ou de sosciisn de la société dès lros que les eegneamtngs de l'entreprise au rearqd du ctmpoe épargne-temps snot etfemcvinet rperis par le traité d'apport.

Dans le cas contraire, cmmoe en cas de rurture du cnatort de tarial ou de rnoencenemt à la psire d'un congé, l'intéressé a droit au vseerment d'une indemnité crroaoesdnpt 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 ccletliof 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, ctyinroes en unités monétaires, excèdent le plofnad maimuxm garnati par l'AGS une indemnité credaonpronst à la cisernvoon monétaire de l'ensemble des diorts aciqis 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 décrties ci-après.

40.1. Miainetn de srailae en cas d'incapacité tmpraire de taival et geiraants complémentaires de prévoyance

Les tllruaieras sanorienss bénéficient de la gianrte 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 terarpome de tavaril lorsqu'ils ont travaillé dnas l'établissement considéré pneadnt au mions 1 200 hreues réparties sur mions de 10 mios d'une même année civile.

Les tarilalverus ssionrneais et les traiveulals irtttenintmes qui ne rmisnspheet pas les ctnodinos ci-dessus bénéficient uniquement, dès luer entrée dnas l'entreprise, des dsponoitis reletavts à l'accident du tiavral aevc hpitsaatoiison et, après 2 mios de présence dnas l'entreprise, des diioosnpsits rivteaelts à l'accident du tvaial snas hospitalisation.

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

1. Imsiidantnoen de l'accident du tavaril aevc hospitalisation

Aucune ancienneté : 180 juors indemnissés à 90 %, vnmseeret des indemnités à piatr 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 indemnissés à 90 %, veeemnsrt des indemnités à pirtar du juor de la pisre en caghre par la sécurité sociale.

3. Imiednstioan de l'accident du tjaert aevc hospitalisation

Ancienneté de 6 mios : 180 juors indemnissés à 90 %, veenmsrt des indemnités à prtiar du juor de la prsie en cahrge par la sécurité sociale.

4. Iadimnitosen de l'accident du terajt snas hospitalisation

Ancienneté de 6 mios : 150 jrouos indemnissés à 90 %.

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

A ctmopoer de 31 ans d'ancienneté : 150 jruos indemnissés à 90 % plus 30 jrouos indemnissés aux 2/3 de la rémunération.

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

5. Ioedinnitasmn de la mdaliae aevc hospitalisation

Ancienneté	Nombre de jours indemnissés à 90 %	Nombre de jours indemnissés 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 piatr de 31 ans	90	90

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

6. Iteadsimnion de la mdaliae snas hospitalisation

Ancienneté	Nombre de jours indemnissés à 90 %	Nombre de jours indemnissés 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.

Les vrteeemss snot calculés sur la rémunération btrue que le salari aruiat perçue s'il aaivt continué à travailler, déduction fiate du mtoant des indemnités breuts que l'intéressé reçoit de la sécurité saicloe (ou de l'équivalent s'il est hospitalisé) et, le

cas échéant, de tout autre régime de prévoyance coamnropt poictarapin de l'employeur pour la partie crnaednsport à cette participation.

Point de départ des versements

En ce qui concerne les aedctncis du travail avec ou sans hospitalisation, les anecdtics du trajet, la mdilaae avec hospitalisation, les veernsmtes débutent du jour de la prise en charge par la sécurité sociale.

En ce qui concerne la madiale snas hospitalisation, un délai de grace est institué. Le vmnreest arua leiu à partir du 6e jour.

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

Lorsque le début de l'absence ne correspond pas aux idianticos cteunoens dnas ce document, c'est à celui-ci qu'il convient de se référer en atpclopaiin du pgaapharre 1 de l'accord de missonautelain qui dispose que "cquhae mdialae ou aicedcnt dûment constaté par cificiaertt médical dnnoe leiu au vrsneemet d'indemnités par l'employeur au salarié dnas les cinodions snvituae".

Conséquences d'un travail à mi-temps, médicalement prescrit, sur les droits à indemnité d'un salarié

Lorsque, 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 conserve à viser au salarié les indemnités journalières qu'elle lui accorde lorsqu'il était dnas l'incapacité totale de travailler.

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

L'employeur qui a accepté la responsabilité du salarié dnas ces conditions doit tenir compte de la politique 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 taotl des sommes perçues par le salarié-salaire au titre du travail à mi-temps, indemnités journalières de sécurité sociale, indemnités éventuelles servies par un régime de prévoyance cooptmnort pioarttpican de l'employeur et pour la partie cenrrsnadpoot à cette participation-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 40.1.

2. Dans le cas où l'intéressé devait interrompre son travail à mi-temps, le salaire à percevoir en considération pour l'application des dispositions de l'article 40.1 serait celui que l'intéressé aurait perçu s'il avait continué de travailler à temps plein.

Ces garanties s'entendent pour la protection rassurante à court de la période immobilière au titre des tutelaux précédents ; elles permettent d'éviter, en tout état de cause, que les risques soient inférieurs à ce qu'elles auraient été si l'on n'avait pas eu de travail à mi-temps.

Définition de l'hospitalisation

Il n'existe aucune définition légale de l'hospitalisation d'après les identifications données par la sécurité sociale et l'assistance publique :

- il y a hittasoiloipas dès l'instant où une personne est soignée à domicile, c'est-à-dire hébergée dnas un établissement public ou privé agréé par la sécurité sociale ;

- cette hospitalisation, même lorsque sa durée est inférieure à 24 heures, est attestée par un bulletin d'admission, délivré par l'établissement hospitalier, et cette formalité permet la

financement du séjour de l'intéressé dnas cet établissement. Le bulletin d'admission permet de dégager l'hospitalisation de la coûteuse.

- à cette hittotsioisaapn classique il convient d'assimiler l'hospitalisation de jour et à domicile dont l'existence peut, en toute hypothèse, être établie par un certificat de situation émanant de l'établissement hospitalier.

Limites des garanties apportées

En tout état de cause, les garanties de solidarité apportées ne devront pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toute protection sociale telles qu'elles sont définies ci-dessus, perçues à l'occasion de la maladie, de l'accident du travail ou de la maternité, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait mérité pour que s'il avait continué de travailler, ses déductions de la rémunération n'atteignent pas le délai de franchise.

Au cas où le pruritus abîmes pour malade ou accident survient pendant l'année civile, l'intéressé sera indemnisé pour chaque de ces accidents dnas les cotisations indiquées aux prurhraeags ci-dessus snas toutefois que le nombre des journées indemnisées puissent, pendant la même année civile, dépasser au total le maximum prévu selon la cause de l'absence. Lorsque la cause des absences a été accidentnelle la maladie et l'accident, le maximum à prendre en considération est celui qui coïncide au cas de l'accident.

La réduction progressive communiquée par la sécurité sociale ne donne pas lieu à octroi de délai de franchise, qu'elle soit intentionnelle ou non au cours de la même année civile que la première interruption.

Au cas où présente la période d'indemnisation il y aura toutefois du contrat de travail, le salarié intéressé bénéficierait du remboursement des droits à prestations sociales au titre de la mdialae ou de l'accident en cause jusqu'à épuisement de ces droits dnas qu'aucune nouvelle maladie ou aucun nouveau accident ne survienne après la fin de la cotisation de taival pousse ouvrir de nouveaux droits.

Il est précisé que lorsqu'il y a puissance de l'indemnisation après la fin de la cotisation, les sommes versées par l'employeur au salarié ne sont pas assujetties à un salaire et n'ont donc pas à être versées les cotisations de sécurité sociale et des régimes complémentaires (directive ASCOS aux URSSAF-30 mars 1972, paragraphe 17) ni à être déclarées comme sociale au fiscal (mais comme "pension", instructions fiscales du 18 février 1972, paragraphe 9).

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnité s'apprécie au moment du jour de l'absence ; toutefois, si un salarié acquiert, pendant qu'il est absent pour maladie ou accident, l'ancienneté acquise pour bénéficier de ces dispositions, il lui est fait application, pour la période d'indemnisation restante à ce qu'il y ait lieu d'observer de délai de facturation si celui-ci a déjà couru.

Modalités de versement des compléments de salaire par les employeurs

Les employeurs devront 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 apport si possible dès le premier mois, puis, si l'indisponibilité se prolonge, versement des indemnités à intervalles réguliers et, de préférence, aux dates habillées de paie.

40.2. Garanties complémentaires de prévoyance

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

Toutefois, lorsqu'il est fait référence dnas les dispositions de l'article 40 aux "ouvriers, employés, fonctionnaires et agents de maîtrise" cela s'entend par les salariés ne relevant pas des catégories 4 et 4 bis de la classification collective nationale de l'industrie et de prévoyance des créations du 14 mars 1947.

40.2.1. Généralité maladie

Il est versé au salarié en arrêt de travail consécutif à une maladie ou à un accident, possesrenofin ou non, pris en charge par la sécurité sociale, des indemnités journalières complémentaires aux indemnités journalières versées par la sécurité sociale, variant à 75 % de son salaire brut tel que défini à l'article 40.1 jusqu'au 1 095e jour d'arrêt de travail.

Cette somme n'est pas versée au terme d'une franchise de 150 jours d'arrêt de travail continu. Toutefois, en cas de concours de la présente garantie avec le mécanisme de travail prévu à l'article 40.1, la présente garantie intervient dès lors que les droits réservés 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 versées dans le cas où la sécurité sociale n'a pas couvert la totalité de ses propres prestations, notamment en cas d'invalidité, de décès ou de loituaïdquin de la pension de vieillesse.

Au cas où pendant la période d'indemnisation il y aurait retrouvé du travail de travail, le salarié intéressé bénéficierait du rachat des droits à l'indemnisation versée au titre de la maladie ou de l'accident en cause jusqu'à épuisement des droits liés au travail 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) bénéficiaires (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'obligation effectuée

Sous réserve que, à la date de son décès, il ne soit ni marié ni en couple avec un partenaire 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 résulte au jour du décès un ou plusieurs enfants à charge de ce dernier et qui étaient inscrits à la charge du salarié au jour de son décès, entraîne le versement à leur profit (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 ayant donné lieu à l'assurance au cours des 4 derniers mois précédant le décès, le cas échéant reconstruite.

d) Désignation du bénéficiaire

En cas de décès du salarié, le bénéficiaire du capital est la personne qui avait été désignée par le salarié. A défaut de désignation express 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 parent de PACS ou au conjoint étranger ;

-à défaut, à ses enfants par parts égales ;

-à défaut, à ses ascendants par parts égales ;

-à défaut, aux ayants droits à charge au sens fiscal par parts égales ;

-à défaut, à ses ayants droits héritiers par parts égales.

40.2.3. Généralité sur l'invalidité définitive 3e catégorie

a) Définition de la garantie

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

b) Montant de la prestation

Le salarié déclaré en invalidité 3e catégorie par la sécurité sociale conserve un capital dont le montant est fixé à celui versé 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 décès.

Le versement de la garantie invalidité définitive 3e catégorie libère l'organisme assureur des garanties décès et doléances effectuées au 40.4 du présent avenant.

40.2.4. Rentes d'éducation

En cas de décès du salarié, ou d'invalidité définitive, une rente est versée tout au long de la vie du bénéficiaire jusqu'à l'âge de 18 ans.

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

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

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

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

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

La rente est versée si l'enfant est rattaché à son 26e anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale ou telle qu'il bénéficie de l'allocation handicapé et telle 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 parent.

a) Bénéficiaires

Sont bénéficiaires de la rente les enfants à la charge du salarié au moment de son décès ou de son inscription à l'invalidité définitive. Sont considérés comme parents à charge, indépendamment de la situation fiscale :

? les enfants nés à naître ;

? les enfants nés vivants ;

? les enfants relevant ? c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du père biologique lié par un Pacs ? du parent décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur auteur n'est pas toujours au domicile d'une pension alimentaire.

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

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

? jusqu'à leur 26e anniversaire, et sous conditions de sexe :

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

? d'être en apprentissage ;

? de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion pour personnes handicapées des associations, d'une part, des organismes généraux de protection sociale et théoriquement dispensés pendant le temps

de travail, dnas des oegnrmssais pluibcs ou privés de formation, et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en extirpne d'une ou de plusieurs activités ploonleersfesns en rotlainen aevc les emmnetenesgs reçus ;

? d'être, préalablement à l'exercice d'un pmrieer emlopi rémunéré, incitss auprès de Pôle eolmpia comme ddeamrnes d'emploi, ou saetgairs de la famooitr plinofeleornses ;

? d'être employés dnas un EAST ou dnas une esiretrprne adaptée en tnat que tlvarueias handicapés ;

? snas ltiaotimin de durée en cas d'invalidité aanvt luer 26e anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité salicte justifiée par un avis médical ou tnat qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et tnat qu'ils snot tiiluteras de la ctare d'invalid civil, suos réserve d'être âgés de moins de 26 ans à la dtae du décès du praent participant.

b) Saarile de référence

Le sraale de bsaie seranvt au cuclal des pntotsareis csrnoeprod au slaraie evtceineefft versé au salarié dnas sa dernière catégorie d'emploi par son deeinrr epuyemolr et qui a donné leiu au pneemait de ctsitaoons au ttrie de l'année clivie précédent l'événement oruanvt droit aux prestations.

En cas d'arrêt de tiraval n'ayant pas donné leiu à une rémunération complète, celle-ci est reconstituée sur la bsaie de clele qu'il aiuart perçue durant l'année entière, en peanrnt comme référence les éléments de rémunération antérieurs à l'arrêt de travail.

Si l'arrêt de traavl est antérieur à l'année cilive précédent l'événement, le slraie de bsaie ansii reconstitué est revalorisé d'un puceotngrae fixé par le coesnl d'administration de l'Union-OCIRP.

Le sialrae rneetu est le sialare intégral snas limitation.

40.3. Assarunce des garanties(1)

L'employeur arsusse les gteanrias prévues par l'article 40 auprès d'un ornasigme (désigné ci-après ? l'organisme ?) de son cohix après caoontulsin du comité scail et économique qnaud il existe.

Les répartitions des tuax de caiatosotn entre l'employeur et le salarié snot les sunaevts :

? gnatarie mtieann de salriae en cas d'incapacité taormprie de taarivl : supportée à 100 % par l'employeur ;

? grntaiae lguone miladae : 76,7 % à la carghe de l'employeur et 23,3 % à la cghare du salarié ;

? ganairte décès et invalidité auolsbe et définitive 3e catégorie : 50 % à la cgrhae de l'employeur et 50 % à la cgrhae du salarié ;

? gnirtaae rente éducation : 50 % à la cgrhae de l'employeur et 50 % à la cgrhae du salarié.

Pour chcnuae des trois dernières gaanitres citées, il est défini cnelonnmeeeeintvolt des tuax de ciattosion de référence.

Quand l'entreprise est dotée d'un comité soacial et économique, dès lros que le cohix de l'organisme auusessr des ganetrias cnvteinenolnloes asini que les coidontnis de luer ausarsnce ont fiat l'objet d'une ctoltousn du comité siaocl et économique, si le tuax de csitoiaiotn appliqué dnas l'entreprise dépasse de puls de 15 % le tuax de référence conventionnel, le surcoût occasionné sur la prat nmrlenameot supportée par le salarié est pirs en cghrae par l'employeur. En l'absence de caulsntioon du comité saocil et économique, si le tuax de citsaootin appliqué dnas l'entreprise dépasse le tuax de référence conventionnel, le surcoût occasionné sur la prat nalmnmereot supportée par le salarié est pirs en cgrhae par l'employeur.

Quand l'entreprise n'est pas dotée d'un comité siaocl et économique, dès lros que le tuax de caiatotosn appliqué dnas l'entreprise dépasse de puls de 15 % le tuax de référence conventionnel, le surcoût occasionné sur la prat neraeonmmlt supportée par le salarié est pirs en carhge par l'employeur.

Les grateanis snot mteainneus au salarié maonneyt pniaemet des constioats à l'organisme assureur.

Toutefois :

? puor le salarié dnot le ctaront de taivarl est en vigueur, en arrêt de tvaaril et indemnisé à ce ttire par l'organisme, le mnaitien des getrainas sorteuciss par l'entreprise ienirenvt snas cnaptoretre des ctostinaos à ctpmor du peimerr juor d'indemnisation par l'organisme. L'exonération de ciaosottnis csese dès le pemirer juor de rpreise du tvaarl par le salarié ou dès la casoitsen ou sisepnousn des poetrsnais par l'organisme.

Lorsque le salarié perçoit un sriliaae réduit peadnnt la période d'indemnisation complémentaire de l'organisme, les conaotsiits prnaeatlos et silaelaras finançant l'ensemble des garinates rnestet deus sur la bsaie du salaie réduit.

En outre, le miianten de ginarate et l'exonération des ccooitsas ceneses dès la seavuncne de l'un des événements staviuns :

1. Ssspueoin ou catsieson des pesanttoris en espèces de la sécurité saoicle ;

2. Dtae d'effet de la lquiatdion de la pseonin vllsiesiee de la sécurité slicaoe du salarié ;

3. Décès du salarié.

Les tniciehnces et agnts de maîtrise puor lsueelqs l'entreprise les fiat bénéficier du régime de prévoyance des craeda en ailltcappo de l'article 4 de l'accord naonatil ipnreeteofsrnnisl du 17 nmoerbe 2017 ralietf à la prévoyance des cdaers (anciennement actirle 36 de la ctnevoionn ctiveoice naliaotne de rteitare et de prévoyance des crdeas du 14 mras 1947), au même ttire que les salariés renlevat de l'article 2.2 du même aoccd (anciennement actirle 4 bis de la ciovtoennn du 14 mras 1947), deivnot bénéficier de grieanas au moins équivalentes à cllee prévues par le présent atilcre 40.

(1) Airtce étendu suos réserve du rescpet des aritlecs L. 932-9 du cdoe de la sécurité sociale, L. 221-8 du cdoe de la mutualité et L. 113-3 du cdoe des asausrenrs rfaielts aux cndnitios de résiliation des ctoatnrs ctlfceols en cas de non-paiement des prmeis 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 dnas cuahqe établissement, puor les salariés compatnt au minos 1 an d'ancienneté, une pime anenllue qui se stubuiste à la pmrie de vcecaans et de fin d'année, et qui est calculée au pro rtaa du tmpos de tivaral efifetf de l'intéressé au cruos d'une période de référence déterminée puor l'établissement ; le tmpos de taavirl pirs en considération cepmrnod les périodes qui lui snot assimilées puor le cacull de la durée du congé payé.

Cette aaoctiloln ne fiat pas paitre de la rémunération toatle renuete puor le culacl de l'indemnité de congé payé. A ccrnuocnee de son montant, elle ne se cmaluue pas aevc ttueos aeturs primes, prorattipaics (à l'exclusion de la pirtatacpooin résultant de la loi du 27 décembre 1973 poanrtt mfoicdatoiin des onoanenrdcs n°s 59-126, 67-693, 67-694) ou allocations, de caractère aunnel et non aléatoire, quelle qu'en siot la dénomination easixtnt déjà sur le paln de l'établissement, ou réintégrée dnas les sreilaas au corus des duex années précédent l'application de la présente msuree ; elle s'imputerait sur tuot aatgnave de même ntaure pnouvat résulter de doisitonips légales réglementaires ou cnvlotlienoennes stculpbieess d'intervenir ultérieurement.

Cette alcotilaon puet être versée en une ou piuleusrs fois. Ses modalités d'application dnas l'établissement, et nmatoment la détermination de la période de référence, anisi que la ou les daets de versement, snot fixées en arcod aevc les représentants du peosenrl visés au drnieer alinéa du préambule de l'accord du 3 décembre 1974 sur la mensualisation.

En cas de départ en cours d'année, quel qu'en siot le motif, le salarié reçoit la fcroitan de pirme qui lui est aucqsie à la dtae de

ciostsaen d'effet du contrat.

Cette actilaloon anllenué est égale à 100 % du saailre de bsaé de l'intéressé.

Les ataanegvs prévus par cet arlicte ne pruonort être la cause de réduction des avaegatns aciuqs antérieurement à sa signature, snas ttoofiués 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

Anexe A. - Ingénieurs et cadres.

Anenxe B. - TAM.

Annexe C. - Cafiictisnosals (aucune modification).

Anenxe D. - Mltneusosiaian (annexe non clieonnevontne mias idtnoirute dnas la vseiorn éditée par l'ADEPALE).

Anexne E. - Rretatie complémentaire (annexe non cellnooinvtenne mias iotrdiune dnas 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 dnas la vseoир éditée par l'ADEPALE). Cttee axnene rreuopge les adrcocs utiles.

Aeutrs acdorcs (partie non cenneotninolvle mias ironldtue dnas la vsorein éditée par l'ADEPALE).

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

Acdcros abrogés

Acord n° 49 du 2 décembre 1998 rlatief à la réduction du tmepls de traival des cadres, techniciens, atnges d'encadrement et commerciaux.

De ceietnras optionssiios de l'accord du 5 jelilut 1968 rlatief aux msruees particulières aelpcblpias au pornensel dceerenmtit concerné par les cintoneaoncrts dnas les irntesdus de la conserve.

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

Puor les périodes postérieures, l'ancienneté est asicuqe soeln les idantiiioncs 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

complémentaires de maialde " à prair du 8e juor " snas 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, dnas 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 caghe par la sécurité sioclæ ", ce même pinot de départ ne sraiuat être renetu dnas le cas du délai de ccrnaee spécifiquement prévu par l'accord en cas de mlaadie snas hospitalisation.

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 prpaghae diposse qu'en cas de maldiae snas hospitalisation, suos réserve que le salarié ait au mions un an d'ancienneté, l'employeur procède au vernseement des indemnités

Cette interprétation convaincante en effet à aujourd'hui le délai de carence résultant des mentions relatives au versement des indemnités journalières de sécurité sociale au-delà spécifiquement institué dans ce cas par l'accord de mensualisation, ce qui ne convainc pas à l'intention des parties signataires.

La convention mentionne 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 convention précise en outre que, lorsqu'il s'agit du début de l'absence ne concernant pas aux accidents de travail ou de service dans ce document, c'est à celui-ci qu'il convient de se référer en matière d'accident du travail au sens de l'accord qui dispose que " chaque maladie ou accident doit être constaté par un praticien 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 convainc à verser au salarié les indemnités journalières qu'elle lui accorde alors qu'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 avait été victime le salarié à l'origine.

La convention estime que l'employeur qui a accepté la respiration du travail du salarié dans ces conditions doit tenir compte de la nécessité 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 travail des sommes perçues par le salarié - sauf au terme du travail à mi-temps, indemnités journalières de sécurité sociale, indemnités éventuelles reçues par un régime de prévoyance complémentaire conclu avec l'employeur et pour la protection contre la maladie à cette protection - 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 devient incapable son travail à mi-temps, le caractère à prendre en considération pour l'application des dispositions de l'article 52 sera celui que l'intéressé aurait perçu s'il avait continué de travailler à temps plein.

Ces garanties s'entendent pour la fraction relevant à court de la

période immédiate au terme de l'article ; elles permettent d'éviter, en tout état de cause, que les indemnités soient inférieures à ce qu'elles auraient été si l'employeur n'avait pas eu à charge.

Article - Définition de l'hospitalisation

En vigueur non étendu en date du 24 oct. 1979

Le second paragraphe 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 remboursement des indemnités complémentaires prévues par ce programme 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 paragraphe 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 paragraphe de ce même article qu'une maladie dans les hôpitaux 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 autres au salarié puissent également être établis.

La convention connaît une telle ambiguïté que, si l'existence d'une définition légale de l'hospitalisation, les informations données tant par la sécurité sociale que par l'assistance publique peuvent être précisées :

1° Qu'il y a hospitalisation dès l'instant où une personne est soignée à domicile - 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, fixée au terme de l'hospitalisation.

La convention relève donc que l'hospitalisation se déroule dans le cadre d'un hôpital public ou privé lorsque, en pareil cas, il n'est pas délivré de " bulletin d'admission " à l'intéressé.

A cette hospitalisation " casuelle ", la convention considère qu'il convient d'assimiler l'hospitalisation " de jour " et l'hospitalisation " à domicile ", dont l'existence peut, en tout cas, être établie par un " certificat de sortie " émanant de l'établissement hospitalier.

La convention 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 sortie " 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 convention collective du 17 janvier 1952, les conditions particulières de travail du personnel "Ingénieurs et cadres" occupé dans les entreprises visées par ladite convention.

Il est entendu que les dispositions générales de la convention du 17 janvier 1952 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 année ne pourront se cumuler avec les avantages accordés dans une autre période pour la même objet.

Le fait d'être inscrit à une section de rattachement et de prévoyance des catégories n'implique pas de facto 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 ouvriers répondant à la fois aux deux 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° Occupant dans l'entreprise un poste comportant des pouvoirs de décision et de commandement sur le personnel de toute nature. Dans certains cas, toutefois, il peut ne pas exercer ces fonctions de nomination (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 - Embauchage - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 11 févr. 2010

Pour pouvoir un emploi vacant ou nouvellement créé, le chef d'entreprise free appelle de préférence aux candidats occupant dans l'entreprise une fonction similaire ou inférieure et qu'il reconnaît apte à occuper le poste vacant ou créé. Le poste ainsi nommé reçoit une nomination 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, renouvelée plusieurs fois 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 nature des missions confiées à un cadre le justifie, une clause de non-concurrence peut être ajoutée au contrat du cadre. Cette clause doit préciser le territoire, la durée d'application ainsi que les conditions 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 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, agences en nature, etc.).

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

Article 5 - Modifications au contrat

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

Toute modification de caractère introduite apportée au contrat doit faire préalablement l'objet d'une notification écrite précisant le moment des nouvelles conditions et la fonction.

En cas de changement d'emploi comportant déclassement, le cadre dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître son acceptation ou son refus. À défaut de réponse à l'expiration de ce délai, le poste sera considéré comme ayant accepté les nouvelles conditions. Lorsque la nomination intervient au cours d'une période de congé payé de l'intéressé, le délai commence à courir à la date d'expiration du congé.

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

travail, l'indemnité de l'ancienneté sera calculée sur la totalité du temps passé dans l'entreprise et sur la base d'une rémunération calculée par pondération entre son ancien et son nouveau salaire.

Si la demande 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 ajustée en fonction du statut moyen servant de base aux conditions de retraite du régime des cadres.

Au cas où l'introduction de nouvelles technologies entraînerait dans certains cas la diminution du poste de travail occupé jusqu'à par un salarié, l'employeur mettra tout en œuvre pour réduire dans l'établissement, plus dans l'entreprise, plus le cas échéant dans le groupe auquel appartient l'entreprise, s'il existe un poste disponible - notamment un temps partiel et un statut équivalents à ceux du poste supprimé - où l'intéressé serait susceptible d'être employé après l'exploitation des possibilités de formation appropriées.

Si, malgré la mise en œuvre des moyens évoqués à l'alinéa précédent, l'employeur est amené à proposer des modifications au contrat de travail d'un salarié entraînant l'occupation d'un poste disponible 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 déclassement, si la réduction de statut est supérieure à 5 % et qu'il a plus de 1 an d'ancienneté, son statut social à l'exception des périodes liées au poste de travail - sera maintenu 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 progressive 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'appliquent à la différence entre son ancien et son nouveau salaire.

Les salariés concernés par ces déclassements garderont 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 mutation de leur contrat sera calculée conformément aux dispositions de l'alinéa 3 du présent article.

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

Article 6 - Absences

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

Or, 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, continuera à percevoir son traitement à plein taux pendant les 3 premiers mois et à demeurer pendant les 3 mois suivants, sauf déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale et le cas échéant par les intitutions de prévoyance.

Cependant, ces périodes de 3 mois seront augmentées de 1 mois par 5 années de présence, mais ne pourront 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 sauf déduction des parts nettes 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 quel que soit l'entreprise.

Les ingénieurs ou femmes bénéficient d'une indemnité d'une période de repos aux conditions prévues par l'article 36 des dispositions générales. Leurs appointements leur sont payés pendant cette période sauf déduction des indemnités journalières perçues. À l'expiration de la période de repos, des mesures en disponibilité pourront être fixées 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 dienerr trnitmeaet du cardé 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 rtiaet et de prévoyance institué par la cvtninooen cvcolteie ntanailoe du 14 mras 1947 (1).

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

Il est particulièrement recommandé aux eeprylumos 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 ftioncn de l'ancienneté coiunnte aqucsie dueps l'entrée dnas l'entreprise. Les aecnbess justifiées prévues à l'article 3 des dtiisoinspos générales n'affectent pas la continuité de l'ancienneté dnas l'entreprise.

Cttee prime, indépendante du siaalre preompnert dit, s'ajoute au srllaaie efctfief de l'intéressé.

Puor la prat du srllaaie 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 ditssnipoos 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 rupture du catnort de travail, la durée du préavis réciproque, suaf cas de froce mrjauue ou de ftaue grave, ne proura 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 renatt à courir.

Toutefois, si le cdrae licencié par son eumpyelor trvuoe un ature emlpoi 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 dioitsonsp générales cnorneanct le pneosrel payé au mois.

Ces dpsnotiosiis s'appliquent snas préjudice de ceells prévues à l'article 2 de la présente anxene et rvetais 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 caerd congédiés par l'employeur, suaf puor ftaue gvare ou dnot le ctaront est celmeenonnonviltet rompu, une indemnité dncittsie du préavis tnenat cptome du temps de présence cnntuoie dnas l'entreprise (telle que définie à l'article 3 des dsiiisnotinops générales) qui ne puet être inférieure à l'indemnité s'établissant cmmoie siut :

? à prtiar de 1 an à cpoetr 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 tnrhace au-delà de 20 ans, 5/10 de mios par année.

Le sliraae à pernrde en considération puor le clcial des indemnités prévues ci-dessus est 1/12 de la rémunération des 12 drienres mios précédent 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 gaioftiircan de caractère anenul ou enecxteonipl qui aiarut 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 dtipiosns 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 traitemet.

En cas de lmicceenient provoqué par des difficultés particulières de l'entreprise, la qiousten de l'indemnité de leimeneicnct purora être soumise à la csssmoiiom naolnati de cotolliancin prévue à l'article 37 des dssoitiipnos générales.

(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)

40

5,50

L'indemnité est majorée de 1/8 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 taux à prendre en considération pour le calcul des indemnités prévues ci-dessus est de 1/12 de la rémunération des 12 dernières 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 incitation 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 12 - Départ à la retraite

En vigueur étendu en date du 11 févr. 2010

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 percevra à cette occasion une indemnité de départ en retraite déterminée dans le tableau 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

Article 13 - Mise à la retraite

En vigueur étendu en date du 11 févr. 2010

Si une mise à la retraite, selon les conditions prévues par le code du travail, intervient à partir de l'âge de 65 ans, la mention de l'indemnité perçue est inscrite à celle de l'indemnité légale de licenciement.

(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 14 - Durée du travail

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

Les dispositions légales sur la durée du travail 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 changement de résidence prescrit par l'employeur, les frais de déménagement justifiés ainsi que les frais de voyage du cadre et de sa famille (conjoint et personnes à charge) sont supportés par l'employeur.

Le seul motif de changement de résidence ne constitue pas, sauf cas de force majeure, un motif valable de congédiement.

Cette clause ne s'applique pas aux grades appelés à faire un stage préparatoire avant de rejoindre le poste pour lequel ils ont été engagés.

Tuot cdrae qui, après un cmnhenaget de résidence effectué en France métropolitaine puor les bnsioes du service, est licencié avant un délai de 5 ans au leiu de sa nuoelle résidence a droit, suaf futae gvare caractérisée et sur jitastuiifcon 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 nvuaoeu 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 ruteor du crpos senort à la chagre de l'employeur sur jifoiatsitcun et si le reotur du corps a leiu dnas les 6 mios du décès du cadre.

Les canhgenems de résidence hros de la Fcrane métropolitaine frnoet l'objet de canrott particulier.

Lsuqroe l'employeur applpee un ingénieur ou cardé à tilrlaaver hros métropole, il diot lui préciser, par écrit, les ciondonts 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 fevr. 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.

Article 18 - Rémunération

En vigueur étendu en date du 24 fevr. 2017

Le b et le 1er alinéa du c de l'article 21 de la centoniovnnioaalte du 17 jieanvr 1952 ne snot pas appabilles aux cadres.

Pour un hoirrae équivalent à la durée légale hebdomadaire, la rémunération menueslle due au salarié se cluctae en mlpialtult son silraae hriaore eieftfcf par les 52/12 de la durée légale hebdomadaire.

Sans préjudice des dtooiniipss caornnecht 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 fevr. 2017

L'article 41 de la cnntioevon nltainaoe du 17 jnaevir 1952 n'est pas aplicalbe aux cadres.

Le salarié cadre canoptmt au mions 1 an d'ancienneté bénéficie d'une pmrie auennle qui est calculée au ptarroa de son tpmes de tarival efcteiff au curos d'une période de référence déterminée puor l'établissement ; le tpmes 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. À curcnrocnee de son montant, elle ne se culume pas aevc teouts aeurts primes, ppotiticataraains (à l'exclusion de la pcamotiprian résultant de la loi du 27 décembre 1973 ptnaot mioitacdfin des oanncoredns nos 59-126,67-693,67-694) ou allocations, de caractère aeunnl et non aléatoire, qlelue qu'en snot la dénomination einasxtt déjà sur le paln de l'établissement, ou réintégrée antérieurement dnas les srilaies ; elle s'imputerait sur tuot aaatgnve de même nturae pnvuaoit 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, ainsi que la ou les dtaes de versement, snot fixées en acrcod aevc les représentants du personnel.

En cas de départ en crous d'année, quel qu'en snot le motif, le salarié reçoit la fiocrtan de prmie qui lui est aisque à la dtae de caoisestn d'effet du contrat.

Cette aiactallon auellne est égale à 100 % de la rémunération mleulnese tele que définie à l'article 18 de la présente aennxe snas pivouor être inférieure à 1/12 de la rémunération auunlnlee mmial du coffeeinceit cnosnr dreaopt 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 tiefouos qu'il psuise y avoir cumul aevc des anvaagts déjà attribués puor le même objet (prime de vnaecas ou pirme de fin d'année).

bchaenrs des iruinestds aieoglcrs et alimentaires.

Article 2 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 11 fevr. 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 devront 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 devront 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, notamment 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 signifier au TAM un contrat de travail écrit au moment de son embauche.

Toute échange définitive sera confirmée dans les 8 jours précédant la fin de la période d'essai par une confirmation écrite stipulée en détail :

- la date d'entrée du salarié ;
- l'emploi occupé dans la catégorie et le poste ;
- 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 accords conclus 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 notre saison, les TAM sont appelés à effectuer diverses tâches différentes de celles pour lesquelles ils ont été engagés et donnent leur consentement pour une

rémunération inférieure, la compensation et la rémunération dont ils bénéficient ne subissent aucune modification.

Dans le cas où le TAM acceptera d'occuper durant une période fixée par l'accord un poste différent de celui à une classification supérieure à ceux dont il bénéficie normalement, le temps effectué au travail ne pourra avoir qu'un caractère précaire : l'intéressé percevra, durant la période de remplacement, une prime compensatrice de fonction correspondante 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 lors que de son travail habituel, il reverra à nouveau le salaire normalisé à sa classification normale.

b) A titre définitif

Tout changement d'emploi à titre définitif d'un TAM sera l'objet d'une notification écrite.

En cas de refus de l'employeur de classer le TAM dans une autre fonction ou son refus. À défaut de réponse à l'expiration de ce délai, il sera considéré comme ayant accepté les nouvelles conditions (1).

Si la proposition 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 la nécessité de modifier le poste de travail occupé jusqu'à par un salarié, l'employeur mettra tout en œuvre pour réduire dans l'établissement, plus dans l'entreprise, s'il existe un poste dans un autre - contrairement à ce qui est équivalent à ceux du poste supprimé - où l'intéressé sera placé dans d'être employé après l'extinction des possibilités de travail appropriées.

Si, malgré la mise en œuvre des mesures évoquées à l'alinéa précédent, l'employeur est amené à proposer des modifications au contrat de travail d'un salarié entraînant l'occupation d'un emploi dans un autre 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 classement, si la réduction de salaire est supérieure à 5 % et qu'il a plus de 1 an d'ancienneté, son ancienneté - salaire (à l'exception des primes liées au poste de travail) sera maintenue pendant une durée égale à l'ancienneté :

ANCIENNÉTÉ	DURÉE DE MISE EN PLACE
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 décroissante 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'appliquent à la différence entre son ancienneté et son nouveau salaire.

Les salariés concernés par ces classements garderont une priorité d'emploi dans un poste comparable à leur précédente

qualification.

En cas de licenciement ou de départ en retraite dans les 2 années suivant l'entrée dans l'entreprise, l'indemnité que prévoit le contrat de travail sera calculée conformément aux dispositions de l'article 10.

La base de calcul à réinter étant celle prévue par l'article 10 ; soit la rémunération qu'ils perçoivent avant l'entrée dans l'entreprise, soit celle résultant de leur nouvelle position, la formule la plus avantageuse des deux pour le salarié devrait être retenue.

Article 6 - Résiliation du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

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 occuper immédiatement ce nouvel emploi sans être redevable d'aucune indemnité ; la partie concernée doit à son temps de présence effectif 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.

Sauf en cas de renversement sur état, 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 trajets sont couverts par une police d'assurance spécialement souscrite par l'employeur pour un montant égal à 3 années du dernier taux moyen 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 fonction de l'ancienneté continue au moins d'un an depuis l'entrée dans l'entreprise. Les raisons justifiées prévues à l'article 3 des dispositions générales n'affectent pas la continuité de l'ancienneté dans l'entreprise.

Cette prime, indépendante du salaire précédent dit, s'ajoute au salaire effectif de l'intéressé.

Pour la partie du salaire égal au pourcentage de la sécurité sociale, cette indemnité est calculée sur ce taux réel :

- 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-delà.

Pour la partie supérieure au pourcentage de la sécurité sociale, la prime est calculée sur des taux renommés 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 entreprises ont la faculté de faire bénéficier les TAM dont le chiffre d'affaires compris entre 205 (inclus) et 295 (inclus) du régime de prévoyance prévu par l'accord national sur la prévoyance des cadres. Au sein de la fonction ainsi définie, elles peuvent déterminer le coefficient à partir duquel l'ensemble des TAM compris entre ce niveau et le coefficient 295 (inclus) sont intégrés au régime de prévoyance des cadres.

Les TAM dont le chiffre d'affaires compris entre 305 (inclus) et 345 (inclus) bénéficient du régime de prévoyance prévu par l'accord national sur l'entrepreneur filial 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 cotise au moins 1 an d'ancienneté licencié pour un motif ne relevant pas sur la liste suivante ou lorsque 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 taux de cette indemnité est en considération pour le cas des indemnités prévues ci-dessus est 1/12 de la rémunération des dernières mois précédant la résiliation ou, si moins, la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou participation de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne sera prise en compte au titre de cette période que pour le 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 11 - Indemnité de départ à la retraite

En vigueur étendu en date du 11 févr. 2010

Le salarié, dès lors qu'il permet 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 tleee que déterminée dnas le teabla 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 tuilvarraes de l'agriculture, de l'alimentation et des seetcrus cneoenxs FO ; Fédération natianloe du poesnrenl d'encadrement des iisrduntes et cocmmeers 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 tirte 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 aynyt 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, sloen les ctdoinions prévues par le cdoe du travail, iirenvnett à prairir de l'âge de 65 ans, le monnat de l'indemnité perçue est simaiirle à celui de l'indemnité légale de licenciement.

(1) Atlrcie étendu suos réserve de l'application des dnoolipstiss de l'article L. 1237-13 du cdoe du tvarail qui prévoit une indemnité de rutpre du canrtot de taiavrl puor tuos les salariés, y compris 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 pairir de pmoramegrs élaborés fxniat également son cardé d'action, et en vue d'objectifs de portée puls ou moins lniaotnie et dnot des contrôles ultérieurs pteenmert d'apprecier la réalisation ; son intervention, en piiuteclar lorsqu'il est technicien, rreueqit l'application d'une ou pulsreis tecuneiqhs et, de manière fragmentaire, de teqncehuis coxnenes ; il interprète les ifniooomtnras complémentaires qu'il réunit en vue d'opérer les adiotnaatps nécessaires.

Les cnseaanionscs miess en oruvee snot du nveau du brveet de teencihicn supérieur (B.T.S.) ou du diplôme du cruos des

tcineqhus de cnoeovrtasin ; 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 ntnoiaiale des iiertdsuns de la cervonse ; Fédération naotnilae des sidacynts de citfuoenrirs et cveorousrs de fruits.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFDT ; CGT ; CGC ; FNSASPS CFTC.

En vigueur étendu en date du 1 avr. 1985

La crmhbae sinaycdle des iisdtuerns de la covsrnee est srgiaatnie de l'accord du 17 jaevir 1985 sur l'insertion ploiosenflsrene des juenes dnas différentes behcrnas des isenrdutis aiearrietlgmnaos et de son aevant du 28 février 1985 .

L'objet du présent acrcod est de préciser, dnas le card de l'accord précité et de son avenant, les dsotinijopss financières qui peernrtmott aux itnrdiuss de la crsoenve de cnboeruir à l'effort d'insertion pfieesnollonrse 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 jnaevir 1985 et son avenant, les enserterips rneavet de la cnvoentin clceovtie des iesnriduts de la cvnsreoe 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 tinehqce de la conserve), ce aux daets renicvtpsmeet prévues puor le vseeenmr au Trésor plbiuc du 0,1 % et du 0,2 %.

Si les ersteprnies n'utilisent pas elles-mêmes les fnods défiscalisés raeasn dspenlibos en eengaangt dnrietecemt des jeunes, elels dienovt verser lures rquealits à l'AGEFAFORIA.

Mutualisation, dtoirs de tirage

La miotuaaslutn des smeoms versées par les etsirreepns à l'AGEFAFORIA est prévue par l'accord du 17 jaivner 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 fnmriooots en alternance.

Les erpnrtseies dnspssoeit dnoc d'un droit 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 eepetrnrnsis 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, cpmotre tneu des caractéristiques prpeors à la piseosrofn senrot rteneueus de façon piortriiae 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 casoenntt 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 pinnoosfelese sur les lieux de pouritdcon est en raileotn aevc les eenmegintess généraux et technologiques, le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégues du psonnreel snot consultés sur les cdiotonins dnas lqeseleuls se déroulent ces aitcons et en praliuetir 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'issuse de luer fomiarotn ;
- la poiogsresn seoln leauqllle 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 sisfnaft d'exemplaires puor rseime à cncauhe des oginisantaors srnaiegias et dépôt dnas les ctonnoidis prévues à l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

Les ptiears saniigertas ceeninnvot de se réunir au buot d'un an aifn de fiare le piemr bilan d'application de l'accord.

Le présent aocrcd 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, dans la mesure de leurs possibilités d'accueil, des jeunes dépendants d'emploi dans le cadre de certains contrats d'initiation à la vie professionnelle :

- définis par l'article 6 de l'annexe du 26 octobre 1983 relative à l'insertion professionnelle des jeunes, à l'accord national instancé du 9 juillet 1970 ;

- conclus en conformité avec les textes légaux et réglementaires en vigueur.

Ces contrats, qui ne sont pas des contrats de travail, s'adressent à des jeunes en difficulté pour l'accès à une formation ou à un emploi.

Sauf échec de l'orientation, ils peuvent être suivis, mais pas nécessairement dans la même entreprise, soit d'un contrat d'adaptation ou de qualification, soit d'un contrat de travail classique.

Article - Les contrats d'adaptation à un emploi ou un type d'emploi

En vigueur étendu en date du 1 avr. 1985

Les entreprises s'engagent à développer les contrats d'adaptation à un emploi ou un type d'emploi :

- définis par l'article 3 de l'annexe du 26 octobre 1983 relative à l'insertion professionnelle des jeunes, à l'accord national

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 prédispositions précisent que le conseil pédagogique de l'établissement décide des orientations de formation des jeunes. Il vérifie l'application de ces orientations.

Les projets d'accueil et de formation des jeunes sont en charge par le conseil d'administration, dont les fonds disponibles, sur le compte spécial, en fonction des

disponibilités financières de l'établissement ;

- suivis en conformité avec les textes légaux et réglementaires en vigueur.

Le contrat d'adaptation aura une durée déterminée minimum d'un an si il vise à accompagner le jeune à un poste d'emploi défini. Ce contrat sera conclu pour une durée indéterminée si il vise à l'adaptation du jeune à un emploi particulier. La période de la formation dispensée dans ce cas sera d'une durée de 200 heures au minimum établie sur une période maximum d'un an.

Article - Les contrats de qualification

En vigueur étendu en date du 1 avr. 1985

Les partenaires signataires considèrent que les qualifications, toutefois de l'évolution des connaissances, doivent être acquises ou développées par un effort de formation.

Elles s'engagent à promouvoir les formations débouchant sur des qualifications normalisées telles qu'elles peuvent être définies par le répertoire opérationnel des métiers et professions (ROME), l'office national d'information sur les formations et les professions (ONISEP) ou le centre d'études et de recherches et de recherches sur les qualifications (CEREC).

Afin de conférer aux formations acquis un caractère transférable, il sera demandé aux organismes de formation de délivrer une attestation de stage. Cette attestation sera délivrée une fois par le niveau de formation correspondant. Ces niveaux sont prévus par la circulaire ministérielle du 11 juillet 1967. Dans le cas où l'action de formation sera organisée au sein de l'entreprise et sous sa responsabilité, celle-ci délivrera une attestation de participation au stage.

Afin d'envisager une évolution des carrières, les associations professionnelles veilleront, dans les instances où sont définies les aînages de formation, à ce que dans la mesure du possible des itinéraires de formation soient établis qui permettent d'accéder à un niveau de qualification supérieur.

Dans le cas où les actions de formation s'inscriront dans un processus continuant à l'acquisition d'un diplôme, il sera recherché la création d'unités capitalisables.

Le contrat de qualification, d'une durée de six à vingt-quatre mois, comporte une formation technique à 25 % au moins de la durée du contrat, associant des connaissances générales, scientifiques et technologiques. Ces actions sont menées dans un cadre de formation professionnelle ou intégrée à l'entreprise.

barèmes réglementaires et sur les modalités définies par le conseil de perfectionnement.

Un document retraçant les opérations d'utilisation des fonds au travers de deux types distincts, contrôlé par un commissaire aux comptes ou un expert-comptable, si les conditions réglementaires le permettent désigné par le conseil permanent de perfectionnement, sera soumis au moins au moins un an avant l'approbation. Le secrétariat du conseil est assuré par l'ASFO - ECTPA.

Afin de couvrir les frais supplémentaires de gestion liés à la mise en œuvre des formations en alternance, l'ASFO - ECTPA pourra verser un paiement des sommes versées à cette titre par les entreprises. Ce paiement sera fixé par le conseil permanent 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 traileavurls de l'agriculture, de l'alimentation et des sœurts coenexs FO ; Fédération nontiaale du posenernl d'encadrement des iitednsus et cmroecms agro-alimentaires CGC ; Fédération naailtnoe des stiydacns 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 snieagarts snot d'accord sur la nécessité d'une ploqtiue aivtce et duimayqne de l'emploi dnas l'économie évolutive actuelle.

Pernnat en cpotme les évolutions législatives et réglementaires, ainsi que l'accord innrifnoseopetsl du 20 ocrbtoe 1986 et le ptloocore d'accord du 3 juin 1987, elels ont adopté cirtneaes diosniptiess miniodaft ciatnres piots de la cntionoven cctelovie des irtedsinus de la conserve.

Elels ont nemontmat cnvvoeu que des échanges de vue sur l'évolution de l'emploi dienveat aivoir leiu régulièrement au sein du comité d'entreprise ou d'établissement. A cte occasion, des iinnoaidcts seonrt données sur l'importance de la main-d'oeuvre treimroave utilisée, sur son affection, et sur les rnoiass 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 cetnaorcion ou de restructuration, elle diot en irnemofr le comité d'entreprise ou d'établissement, le cstleunor et étudier aevc lui les cninoooids de msie en ovuere de ses prévisions, nommennatt en ce qui cnneroce le ruecors éventuel au fdnos ntinaaoi 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 aitlrce tuot preoij iptnmarot d'introduction de nevulleos technologies, lsuorqe celles-ci snot seeitplubcss d'avoir des conséquences sgviiicfniteas et rdiaeaps sur l'emploi, l'organisation du travail, la formation, les cnooitidns de travail, la qoaltiacuifi ou la rémunération du personnel.

Les dpstniosoiis de cet atircle s'appliquent dès qu'un pejrot itonamrpt d'introduction de nelleovus tigceoloehs entraîne puor le pesonrel 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 meeuiirls délais, aanvt tutoe décision définitive de msie en oeuvre, sur tuot pjerot cnpostaormt l'introduction dnas l'entreprise ou l'établissement de nlyleueos tihleocnegos teells que définies au pahttppgaae précédent.

Au cas où de teells musrees aiernuat des répercussions sur des mseeurs prévues au pmroamrgé de prévention des riugess ponolffsrenais et d'amélioration des cdiitnnoos de travail, le comité d'hygiène, de sécurité et des cndoitnos 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 discréction et de serect

Les mmberes du comité d'entreprise, les délégués saicdnyx et les merembs du CSHCT anisi que tuetos les pnrenoses aynat assisté à treus réunions et délibérations snot tunes au seerct pnronfosoel puor tuetos les qeituosns reeltaivs aux procédés de fabrication.

En outre, ils snot tuens à une olaibitogn de discréction à l'égard des iafonoritnms présentant un caractère confidentiel, et données cmmoe teells par le cehf d'entreprise ou son représentant.

Article 2

En vigueur étendu en date du 15 sept. 1987

2.3. Les paretis sitiarneags rpplpaent que, conformément aux dtosoinpsiis de l'accord du 17 jniaer 1985 sur les ofbjcties et les myenos de la fitarmoon dnas les iueinsrdts agro-alimentaires, la fitoarmon liée à l'introduction de nvuoells tiecengolohs fiat ptiare des doniaems ptiroiearris dnas les eeirrtnpess de la conserve. Les eiesnterrps treinnodt ctmpoe de cttee priorité dnas luer pltuquioie de formation, ain que les famniotors appropriées seonit proposées en tepms ulite aux salariés concernés par des évolutions technologiques, et de préférence anvat luer introduction.

Les dinspiotosis nécessaires puor répondre aux boeniss anisi déterminés porunort être examinées dnas le crdae des instaencs ptaiiraers des orimnages de foiotamn des iisdrnuets aleiimantres et des iteirnduss de la conserve.

Les pamrrmeogs de froamoitn cpreosrndnoat à ces objfiecs sroent rnutees pamri les cihox piéetriaors de ces instances.

Au cas où le rmeeasnalsset irntnee des salariés dnot le ptsoe de tavail srieat supprimé du fiat de l'introduction de nueellvos telhecoings ne s'avèrerait pas possible, des solitouns dvoenrt être recherchées puor que pssiué être donnée aux intéressés une fooramtin orientée vres des spécialités puor lleqeulses etsexnit des débouchés, nomtnamet dnas le crade des cttnoars de conresvion setsclebpis d'être mis en overue en ailcaoppitn de l'article 7 de l'accord naaiotnl intnsneronoprisfeel du 20 ortcboe 1986 sur l'emploi.

Article 2

En vigueur étendu en date du 15 sept. 1987

2.4. Monutats

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 celolitcve rntest acalleppibs mias au cas où l'introduction de nolueves technologies, entraînerait dmeienerct la doitaipr du psote de taavril occupé juquse là par un salari, l'employeur mtreta tuot en orueve puor recrcheer dnas l'établissement, plus dnas l'entreprise, s'il esxtie un ptsoe dinbilspoe - crptmnoaoit un cnaemselst et un silaare équivalents à cuex du psote supprimé - où l'intéressé serait spilutescbe d'être employé après eioiottpxan des possibilités de fortmiaon appropriées.

Si, malgré la msie en oervue des mneyos évoqués à l'alinéa précédent, l'employeur est amené à appteorr des maioitfdoci

au ctaonrt de tvaairl d'un salarié entraînant l'occupation d'un epolmi dnolpibsie d'un naeviu ou d'un échelon inférieurs, l'intéressé bénéficiera des garnetias saeivtuns en cas d'acceptation de cttee mtaiuton professionnelle.

Dans le cas où la mottaui 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 aenichn sraaile (1) srea meintnau pnndeat une durée équivalente au préavis, et au monis panendt tiors mios s'il a puls de deux 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 tmarrropeie dégressive calculée de la manière snuvatuie :

- 80 p. 100 peanndt les deux pemerres 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 deux 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 dointiiposss de la cnevtoonin cotlelvice (article 37) :

dispositions générales ; aictlre 5 : anxnee Ceadrs ; airctle 12 : annexe Aegtns de maîtrise, sunaivt luer catégorie initiale).

La bsaie de caucl à ritneer étant cllee prévue par ldsties aelrcts : siot la rémunération qu'ils peicraveent aanvt luer déclassement, siot clele résultant de luer nuovlele position, la flroume la puls aanauvstege des deux 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 mteter 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 suuetcs coxeenns CGT-FO ; Fédération nntaalioe du poernnsel d'encadrement des iseniturdz et cmcmoeres agro-alimentaires CGC ; Fédération ntliaooae des sinaydtcs de l'alimentaire et des pioertnistas de seviercs (FNSAPS) CTFC ; Fédération générale agro-alimentaire CFDT.

Article 1

En vigueur étendu en date du 30 oct. 1987

Les pierats sataineigrs précisent qu'en cas de leeemnciicnt il est tneu compte, comme le prévoit la loi, des foctinnos de délégués

nuveleols ostagiaoinnrs du tarvial meiu adaptées aux ctodnionis à vienr de fnnctinoeoemt de l'atelier, du secvrie ou de l'établissement, à l'occasion de l'introduction de nveleuls technologies, il rreehehccra la murielele utliioiasn des qualités de ronenismneat et d'esprit de décision du personnel.

Le socui d'obtenir une mrleleue utilitaison des mnicahes et des piutdros de qualité cstiasrnoe ne devra pas crniudoe à un rmtyhe 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 dssooiniipts du présent aitrcle ne puenvet fraie échec aux oilbtaigons légales rvaeliets aux priorités d'emploi, ni aux dtiisnooisips 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 soauht de réintégrer un emopli de même qiaoaftuciln 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 arocccd ntioanal au puls trad duex ans après son entrée en vigueur. A cette oaicsocn les patries saiiegtrans proornut fraie apper d'un cmoumn acocrd à tuot ornmigsae 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 doisnoipts de la cvooenitnn collective, ertrena en vigieur le 15 serptembre 1987.

du poneersnl ou de mermbes des comités d'entreprises assumées par les salariés.

Article 2.1

En vigueur étendu en date du 30 oct. 1987

Les piteras saiaengrits snilongeut que l'information dnot il est fiat minteon dnas le txhee est une cstualontoin qui diot être fiate dnas les meulires délais. Elels précisent par aurelils que, puor fatilcier l'information-consultation ftiae au comité d'entreprise, il srea rmies à ce deeinrr un dssieor coenpanmrt :

- les oiebtcjfs économiques et tqcheuiens du pjeort ;
- la ntraue des neloulevs tlhooecnges itotednrius et le mnatnot des isinseresvttmes ;
- les mcofdiitanis qu'elles atpproneot 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 codiinots de travail, la qiafaouiulit 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 avnt le comité d'entreprise afin qu'il puisse lui teasmnte son avis. Par ailleurs, le président du comité d'entreprise prroa 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 sndiacys de crifnuoitors 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 psoets du 19 juin 1991 dnas dielevs bnahrecs des irnudeitss aircloges et alimentaires, les doitpoisnss du présent aorcc ont puor oejbcftif de définir puor les eetinersps des stcueres ctvuoers par le cmhap d'application de la cnotniveon cilevcolte puor les iistredns 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 oaignonairrss signataires, aanyt constaté que les définitions des critères ctslaasns ilucesns dnas le gduie d'analyse des pstoies intégré à l'accord du 19 juin 1991 entraînaient, lors de leur application, une ciosfonun des définitions de naevuix et qu'elles daveinet dnoc être adaptées à la spécificité des psotes de la conserve, ont conenu des mofadtniciios ntvuaeis :

- les six critères de l'accord du 19 juin 1991 snot remplacés par une nvlueoe série de cinq critères clnsasas insérés dnas un nuoeau gudie intitulé " Gidue d'analyse des potess puor les isrdienuts de podiruts aneeirtalims élaborés".

Article 3

En vigueur étendu en date du 18 nov. 1992

Au curos de la réunion de négociation auLnlee 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 ciflotaassicin et de la nécessité de rnrede le poeesrnnl de l'entreprise csencniot de l'intérêt qu'elle représente.

Seort également posées les modalités de fencenotnnomit d'une cmmioosis de msie en pclae des ctiaoisnslafcs cnoapnmret les représentants : de la dioctiren - des osinaoirgnats siaynecdls ou, à défaut, des représentants élus - et des salariés. Cttee ciomosmisan 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 ptiaoriirre 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 dcstripoi en 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 vltiaoadn srea effectuée aevc le tiurlaite du pstoie et la hiérarchie.

Article 5

En vigueur étendu en date du 18 nov. 1992

Les csiunlcnoos de l'évaluation des potess sreont smuesios puor aivs à la commission.

En cas d'avis positif, les cnolicsuons 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 ctcionaoilin piurorat être sisai soeln la procédure msie en pclae dnas l'accord du 19 juin 1991.

Article 6

En vigueur étendu en date du 18 nov. 1992

En vtre de l'article 1er de l'accord du 19 juin 1991, en dérogation au présent accord, les einrpreess porurnot décider de mrette en pclae luer poprre système d'évaluation de poste, à l'aide d'un acocrd d'entreprise conclu, aavnt ou après le 19 juin 1991, aevc les délégués syndicaux. En luer absence, la décision srea pisre après aivs cfnmoroe du comité d'entreprise ou des délégués du pensenorl ; la cloucinos d'un tel aocrcc dreva iereivtnnr aavnt le 19 juin 1993 et proruia cnoceerr 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 " Giude d'analyse des ptoess dnas les initduerss de putiodrs amelaniriets élaborés" prounot débutter 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 cisialnsfatos des postes.

Ce dmeount diot prmeertte aux rbeposneass du pnnseorel ou à tutoe atrue pnorsnee chargée de tlrevilaar sur les ctafsoiacilsins

de cduinore dnas son eeptrisrne une évaluation des postes.

Ce dnomucet est composé :

- d'un mdoe d'emploi ;
- d'un giude d'entretien ;
- d'une fcihe de dpiocrsten 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 atceeffr 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 iwtewnrainet le tilaiutre du psote à l'aide du questionnaire. Les réponses des tuailrite soernt notées sur peapir libre, dnas un peeimrr temps, et synthétisées sur la fcihe de poste, dnas un deuxième temps.

Certaines qsoieutns peneuvr resneiegnr pserliius rubriques. Les numéros des qtnosiuies 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 psetos à qeelquis jrous d'intervalle et de s'adjoindre une ou duex personnes.

1.2.2. Cotation

Pour chuaqe poste, on détermine quel est son pmnetseinoioint le puls adéquat sur l'échelle de cahuqe critère en untliaist les énoncés.

On aecffte etunsie le nmbore de pntios carteonsordpns à l'aide de la table.

Exemple :

Critère 1 : qsetiuions 41 à 44, 61 à 6

	Ecelhle	Pintos
Savoir lire, écrire et compter	2	295
Une ccsiosnnaane préalable des différents cuirtics d'alimentation et du produit		

On eefctufe le ttoal des ptnois pondérés affectés à cqahue critère et on rheheccre le ccnfeeioift cernnarpsodot du psote dnas la table.

Exemple :

Cotation du poste

	Ehlcee	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 cndscerpnarooe du cecfiefiont prédit

Total des pionts 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 cecnioefit 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 quoi csinotse vtore tiavral ? Uleitisz 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 ? Dépendant-ils hiérarchiquement de vuos ? (recrutement, rémunération, sanction...) Si oui : En moneyne coimebn ? (saisonniers, permanents) Qelules fntnoicos ? Qleleus qaocaunilifis ?

22bis. Vuos arrive-t-il de svieeruspr le taraval de posnerens qui ne snot pas placées de manière pratinmenee suos vos orrdes ? Etes-vous resspabnole du tiarval prdoiut par ces prneseos ? Si oui : Cobmein ? Fréquence ? Qeulles fnicoonts ? Qeulles qicatoiunfails ?

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 prllnmeeonnest en rilateon aevc d'autres scvieers ? Si oui : Lelqses ? Qleuelles fcoontins ? Pqourui ? 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 : Leqeuleless ?

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 qulée 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 qeeulls snot les différentes pahess de vorte intervention.

39. Si vuos erxeecz une aitamnoin ou un encadrement, qulée 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 psnslnefilereos et la technicité qui vuos psrensiat nécessaires puor rpelmir nmamneolrt vrote ptsoe ? (Ne pas tenir coptme du tpmes d'expérience, objet du pniot 5)

42. Prquooi faut-il ces capacités ?

43. Faut-il des cscaaeoinsnns seliarocs et plnsloirneesoos particulières ? (Exemples : prmeis de conduire, langues...)

44. Poruuquoi faut-il ces coisncnaasens particulières ?

45. Aevc les capacités, les cssnoanneacis et l'expérience voulue, y a-t-il des difficultés puor exécuter vture tvrial ? Y a-t-il des cas où il est nécessaire de tovurer des stloniois nlluoeevs ?

46. Dnas qeulle mesure avez-vous à reechrehcr des idées nvluoeoles (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 caiscasnnes que vuos vneez de définir, comiebn de tpmes faut-il à un nuoaveu puor rpelmir ceorcmetrent vtore poste, c'est-à-dire maîtriser les priilacneps difficultés ?

52. Olulees 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 vtroe poste. Sont-elles écrites ou oearls ?

62. Qui vuos les donne ? Supérieur, collègue ?

63. Où se toruve hlimlaeenbutt vtore supérieur hiérarchique ? Vient-il souvent, régulièremet ?

64. Savez-vous toruujos entcmxaet ce que vuos aevz à faire ? Disposez-vous d'un dcnumoet récapitulatif de vtroe ptsoe ? Expliquez.

65. Y a-t-il des cas où vuos aevz à vuos « débrouiller » tuot suel ? Si oui, eueqilxpz (le cohix 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 aeppl 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 anotcs ?

69. En cruos de taraivl avez-vous proaifs besion de rcecehhrr d'autres inaortimfnos Si oui : Lesleequls ? (exemples)

70. Etes-vous piaofrs irpmroentu dnas un taviral ? Purooqui ? Par qui ? Qulée fréquence ? Par quoi ? De manière durable ou non ?

71. Recevez-vous, pdnneat vtore tviraal des siuangx « organisés » tles que vaontys lumineux, sonnerie, cadran, etc. ?

72. Qleus snot cuex de ces sauingx ou repères qui vuos oelbign à perrdne une décision rdipae ? Lueallqe ? Etes-vous limité dnas le tpmes ?

73. Avez-vous le tpmes d'alerter vture supérieur hiérarchique ?

74. Quelles-sont les ifatnoinomrs que vuos devez connaître puor exécuter votre triaval : par check-list, directives, giude prtuiaie ?

75. Celles-ci varient-elles : Psiuerlus fios par herue ? Pseirulus fios par juor ?

76. 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)

77. Vorte ptsoe vuos oblige-t-il à arsesur l'initiation ou la fmioortan d'autres salariés ? (Niveau, durée, fréquence)

--	--	--

4. Critères

Article - 1. Exigences de capacités professionnelles. Technicité

En vigueur non étendu en date du 9 nov. 2015

Capacités prssneofnleoels :

Ce critère évalue le niveau de technicité et les capacités pInseInoleorfess à mettre en œuvre pour tenir nrmoneemlat le poste.

Cette technicité et ces capacités peuvent être acquises par diplôme ou par expérience poosensnerfille équivalente.

Degrés :

1	Connaissances de bsa : pas de ciascnsnnasoe spécifique de bsa obligatoire Technicité : pas de ccaeanosninss pslnioreofsenles spécifiques préalables
2	Connaissances de bsa : pas de conaisacne spécifique de bsa obligatoire
3	Technicité : les cianecnsnoas et capacités posonlefenslies snot aesquies par foramtioin spécifique ou expérience sur un poste
4	Connaissances et capacités à mettre en œuvre des règles tueqheins spécifiques d'exécution d'un métier. Les résultats snot en conformité avec un modèle connu
5	Connaissances et capacités à mettre en œuvre des règles tuceqheins spécifiques d'exécution d'un métier. Capacités à élaborer des duonctmes de travail, diagrammes, graphiques, tbalauex de brod et à s'organiser
6	Capacité à etfeefucr des tvraax egxineat des caisoannsecns diversifiées pnatort à la fios sur la ticeognlhoe msie en œuvre, le process, le produit, les différentes phseas de l'activité (préparation, exécution, contrôle). Capacités à intégrer les aléas et à perpoosr des aménagements
7	Maîtrise d'un métier avec capacité à analyser, transposer, contrôler, améliorer les pnirceips de réalisation d'une activité. L'élargissement à des connaissances, à des tehqnceius ceenoxns puet être nécessaire
	Capacité à élaborer des méthodologies pntraot : ? sur un doniame pctueilair (expertise) ? sur une finocon particulièrre

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 temps d'acquisition déjà des connaissances préalables nécessaires à la réussite du poste (cf. critère 1).

Degrés :

1	Moins de 1 mois
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 disposer librement de soi ;

? manière de manœuvrer dans la situation de travail.

Complexité :

? caractère de ce qui est difficile, de ce qui connaît plusieurs éléments différents ;

? ce critère appréhende le degré de liberté dont jouit le travailleur par rapport aux consignes, directives... et la difficulté des situations qu'il peut rencontrer.

Degrés :

1	Reçoit des consignes simples pour l'exécution de tâches. II n'y a pas de manœuvre
2	Reçoit des consignes simples, précises et permanentes (check-list ou instructions). Doit retenir systématiquement les procédures et modes opératoires préalablement définis. Doit adapter en cas d'anomalies
3	Reçoit des consignes simples, précises et permanentes, nécessitant prioritairement des explications orales ou écrites complémentaires. Porte un diagnostic simple sur des risques et aléas répétitifs et connus. Déetecte et attire 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 principal des modes opératoires (appréciation personnelle). A la charge de la main-d'œuvre (réglages, petite maintenance)
5	Agit dans le cadre de procédures 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, utiliser les moyens
6	Synthèse, permettant l'élaboration des documents à suivre
7	Synthèse complète, formule 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 partage les mêmes objectifs.

Encadrement : doit encadrer des personnes au sein hiérarchique : notion d'autorité et de responsabilité à l'égard des personnes et de leur activité.

Conseils techniques : action d'assister au sein d'expertise (maîtrise des techniques d'un métier) une partie de son domaine dans la direction technique de ses affaires. Notion de responsabilité technique à l'égard de l'activité produite.

Degrés :

Pas d'animation	
Assure l'initiation au poste de travail d'autres salariés	
3	Sans responsabilité hiérarchique anime ou coordonne un groupe 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 fait de son expertise, est amené à diriger des consignes (notion d'engagement de responsabilité) auprès d'ouvriers / employés (coefficients 120 à 195)
4	Anime et encadre le personnel de nouveau recrues / employés (coefficients 120 à 195) et assure, du fait de son expertise, la responsabilité théorique de l'activité pour ce personnel. Ou Du fait de son expertise, assure une assistance technique (notion d'engagement de responsabilité) auprès de TAM (coefficients 205 à 345)

5	Du fait de son expertise, assure une assistance technique (notion d'engagement de responsabilité) auprès des cadres
6	Anime et encadre les TAM (coefficients 205 à 345). Peut être amené dans le cadre de son exercice à conseiller des cadres

Article - 5. Exigences de contacts extérieurs.

Circulation d'informations

En vigueur non étendu en date du 9 nov. 2015

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, commerciaux et engagent l'image de l'entreprise.

Circulation d'informations : possibilité de dévoiler en situation de travail des informations confidentielles.

Contacts extérieurs (fournisseurs, clients)		Circulation des informations (risque de leur 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.

Article - 5. Exemple de poste et de cotation

En vigueur non étendu en date du 9 nov. 2015

Analyse du poste effectuée le :

Par :

Intitulé du poste :

Nom du titulaire interviewé :

Coefficient calcul du poste :

Coefficient final : 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 du poste : qui assure 11 et 12

Conduire une étiqueteuse.

A partir d'instructions précises, il doit assurer un bon étiquetage

des boîtes.

2. Où intervient : qui assure 21, 22, 22bis, 23, 24, 25

Il dépend de l'agent de maîtrise chargé de l'atelier d'étiquetage.

3. Détail des tâches, remèdes nécessaires généraux suivant à renseigner les autres résultats : qui assure 12, 21 à 39

A partir d'une fiche de travail, il va chercher en stock les étiquettes nécessaires 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 une bonne qualité du matériel qui lui est confié.

Analyse du poste par critères

Critère 1 : qui assure 41 à 44 ; 61 et 62 :

	Echelle	Points
Lire, écrire, compter Connaissance du produit de l'entreprise	2	295

Critère 2 : qui assure 51 à 52

	Echelle	Points
3 semaines	1	72

Critère 3 : qui assure 61 à 616

	Echelle	Points
Il reçoit des instructions qui assurent la bonne adéquation : ? client ? produit	3	205

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, cseñios 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 cmahrbe slaincnyde des iundietrss de la crnevoise ; La fédération ntonianlae des sdctaiyins de ciioutnnerfs et ceeursrvnos de fruits,
Syndicats signataires	La fédération générale artmognaeiirle CDFT ; La fédération nitoalne des sdinatycs de l'alimentaire et des peioransts de sveecirs (FNSASPS) CTFC ; La fédération nlontaaie du prensneol d'encadrement des idiuutnesrs et cmemerocs aeairremoatgnis CGC ; La fédération générale des tuiarlevrlas de l'agriculture, de l'alimentation et des sceuerts ceoxnnes FO ; La fédération armanreigoitae et forestière CGT.

Article - I. - Les certificats de qualification professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 févr. 1995

Le présent acrocd a puor oebjt de mtrree en orueve les dssnitoiipos de l'avenant du 21 décembre 1993 rliatef à la famirotn polfoenrsinsee dnas diervses bchernas de l'agroalimentaire, en ce qui cnocerne l'intégration, dnas la cvoeotnnin ccltoieve de la brahnce des irishneduts de la conserve, des cicefatrts de qouftacilain professionnelle, validés d'une prat par la commission pirtaraie de branche, d'autre prat par l'Agefaforia. Cet arocccd a asusi puor objet d'intégrer dnas la conoienvt cvileoclte les diplômes et ceiatifctrs de brnehcas homologués par l'éducation nationale.

I.-Les cirtfacites de qfcioiaulatn professionnelle

1. Le contexte

La crbamhe slcdyanie de la conserve, en aorcccd aevc les peatenaris sociaux, s'est attachée diepus purslueis années à développer des otulis de geiotsn des peotss de tariavl et des compétences :

- elle a joué un rôle prépondérant dnas la msie en pcale des nuolvlees csisnatliaioifcs puor les ituedsrins de la conserve, solen un système de 5 critères cnasalsts ;
- elle a initié et participé à l'élaboration du croatnt d'études prévisionnelles puor les itreuindss de la conserve.

A prair du CEP la brcahne a pu ntoemnmat :

-faire le pniot sur les ppeitsepcrvs d'évolution du seteur en trmees de compétences et de qicuinclofaas appréhendées solen les mêmes critères que cuex rnuetes puor les nolvueels confsilcitaass de ptose et articulés atuour de 5 compétences :

1. Capacités professionnelles/ technicité ;

2. Durée d'apprentissage ;

3. Autonomie/ complexité ;

4. Aitinmaon ;

5. Ccnoots extérieurs,

-mettre en aanvt 4 eilpmos silbesnes destinés à évoluer dnas luer quouiaacfitln (conducteur de machine, préparateur, cdneucuotr de ligne, anget de maîtrise), et une série d'autres epmolis liés naoemntmt aux problèmes d'hygiène qualité et aux problèmes commerciaux.

Les pretiaaners siaocux ont dnoc décidé de velroasir spécialement les fionmoatrs qaleifunats de ces epmlios aifn de

les aapdter à l'évolution des compétences, à l'évolution du marché du tiaravl et de l'emploi.

2. La méthodologie

La méthodologie msie en overue est fondée sur l'analyse, en tmeres de compétences, des eoilmps énoncés ci-dessus.

Elle a abtuoi à :

- un dsirtpcf de ces eolmpis en tmeers d'activités et de compétences : le " référentiel métier/ compétences " ;
- un dpcsiertif des capacités, caesncnaisos et audteitts liées à une bonne maîtrise pnlioeresnsfe : un " référentiel faimotorn " ;
- un dsptsiioif de fmortoian et d'évaluation suos fmroe de " poacrrus mdruioloaies ".

l'ensemble de ce dpitsosiif a été élaboré en cohérence aevc les classifications, critères et niveaux.

3. Les objectifs

Les ofjecitbs psiiuvours snot les sitvunas :

- développer des frionotms qltnefaaiuis dnas les eprnrietess en teannt ctmope de l'accord de ccsifoialsiatn des potses puor les iuidersnts de la cvsornee ;
- bien cbielr le pstoie de tiraavl dnas le niaevu des ciaciolfnastiss anisi que les oibtjcefs de fmaioorn ;
- reconnaître les compétences des salariés par raoprpt aux eeixngecs du pstoie de tirvaal ;
- faciliter la getison du psoennel à l'intérieur de l'entreprise, dnas la bcrnahe pnsilfseonreole et, à terme, dnas le bsiasn d'emploi.

Les obfticjes immédiats portent, par " nieau " de cicloftiissaan sur :

- niveau 2 : cduonuetr de machine, préparateur ;
- niveau 3 : cuedncotur de lgnie ;
- niveau 4 ou 5 : agent de maîtrise.

4. Stutrucure des fnromtaois (1)

Les modules.

Ces firanomots élaborées à pairtr d'un dsrieciptf de " postes types " snot composées de mlduoies tanessverrs au niaveu de la bahcnre pinllrensesooife et de moledus complémentaires adaptés aux spcialités de l'entreprise.

Ce snot des mudeols de maîtrises pnioelserfoelnss aquiciess par firoaotmn sur le pstoie et des mleodus de cnoaecaninss théoriques liées à ces ecnigeexs aiscques en salle de cours.

Les medlous snot par nieuvax complémentaires et pgrosfrseis et fvnisroaet les évolutions des salariés.

La rceainconssane : le CQP

Ces faomtrnos qeifluatans petmnreteet une roiseacasnnce plooerslfnenise des compétences du salarié suos la fmore d'un carciftiet de qcafltiauoin pnlolnssifreeoe (CQP).

Le CQP crfiuite le niaveu de compétences d'un iiindvdu par rorpat d'une prat à son ptose de travail, d'autre prat à la brhcnae plehnfeirsoose (en référence à la firoomtan sur le pstoie de travail, et en meoudls " tsreanevss ") liés aux eeinxecgs de la banhrce :

-il approte au salari é une rsaencicnnsaoe de son expérience professionnelle. Ses aicqus peoisennrfslos ainsi rconenus et complétés par famrtoion sur le psote lui ptemnetret de se ptosinonier dnas une pteirevpse de carrière (exemple : un cteuudnocr de mincahe ayant oentbu son CQP puraiort cheerchr à

onibetr le CQP ctcouudentr de linge en aonponfaspirsdet cenatirs moldeus déjà acquis [ex. : ccnnainsosae produit] et en complétant sa fotaimorn par des mleouds poperrs à ce métier [ex. : animation, otgnasariaoin de l'atelier] ;

-il atppore également au salarié une fmaiorotn en treems de cnoissaancns théoriques lui pnemtterat de psesar puls fcemenalit d'un ptsoe à un autre, voire d'une eniesrrpe ou d'une bhrnace à une arute ;

-il artppoe à l'entreprise une référence à un système de atqiuicfoaailn et puet être un complément à une démarche de cirtoitcfean ;

-il puet être aussi un outil de goeitsn des compétences dnas l'élaboration d'un paln de firtmooan ou d'un paln social.

Le CQP est obnetu en ftoamiorn par alertcnnae :

-dans le cadre de la ftaomiron cuionntre 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 csrneveo "

Ont été validés à ce juor l'annexe n° 1 à l'avenant du 21 décembre 1993 raitelf à la foromitan pniessfeloolne dnas dvesires bechrans de l'agroalimentaire par la commission priaarie des iudsirtes 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 citaicfnisoass ", et la " formtoian " cepaoondnrrtse ;

-les prrageomms du postes " préparateur, neavu 2 des cisnalfsatclois ".

Les dntmucoes résument la méthodologie, ainsi que cuex eonpaxst les référentiels du poste et de fmotoairn snot rassemblés dnas une brrcouhe intitulée :

-" frmoaiton référentiel cucutodenr de mhacne naiveu 2 " ;

-" fiamtoorn référentiel préparateur naieu 2 des cnisifasatloics ".

6. Equivalence

Le CQP cocudnuetr de mcianhe niveau 2 puet être un peemir pas vres l'acquisition du CAPIAA. La démarche puor obinetr un CQP ou un CAP est la même : elle s'appuie sur la vladiaotin des compétences, ausecqis sur le taeirrn ou par formation, par un jury composé de plfeiornnssos et de fruemotras et du ministère de l'agriculture lqrouse l'objectif est de vlaiedr le CAP (voir

ciitooposmn du jruy dnas le disoers cuutencodr de mianhc nvaieu 2).

Le cnoetu des mulodes pemret de dnnoer des équivalences à son tturaiile :

-le CQP cuocnutedr de mianche puet doenrr 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 tiaavr et l'éducation nationale

Elle témoigne de l'évolution de la fmiotroan qui y prépare pqusie l'homologation n'est pas aqjucse définitivement ; elle diot être redemandée régulièrement au ministère de l'éducation nationale.

Elle privilégie la damnde 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 niveau des classifications.

Le ttrie au diplôme homologué puet s'acquérir indifféremment par fmairootn iinltae et/ou en coratnt de qiolaaciuitn (pour les ttries de nvaieu V qsaui exclusivement).

L'homologation et l'équivalence penemrtet de répondre à un sucoi de getoisn de qiuctaolain sur un bssian d'emploi.

2. Les teitrs homologués dnas la bnacre Conserve

Le diplôme de l'ETC : ciceriatft de tceeiichnn supérieur en costreoynan de pturiods anitmeiarles (arrêté du 19 mai 1989, prau au Janroul oeicfifl du 30 mai 1989) a été homologué soeln la procédure msie en pclae par l'éducation nationale, et la cmmosiosin paialtrre 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 cnfeiecfoit 260, neiavu 5 des ccsfoaltiansis de la cnionvtoen ciolcevlte de la conserve.

siutaahnot préserver l'emploi dnas la branche, nometamnt en tenant cmpote des dniosotisps neuleovs de la loi qnielunqaune du 23 décembre 1993 rlaievets à la durée et à l'aménagement du tpmes de travral aevc une rhecherce d'amélioration des cionotinds de taavril et de gnairtae de la vie privée des salariés, anisi qu'avec le scoui de préserver l'emploi au mxauim ainsi que la capacité clnnretlecioire des eresntirpes françaises.

Les dinostiipsos de cet accord, par les éléments ntrvuoaes qu'elles apontrept à l'organisation du tpmes de tarial dnas les entreprises, dveinot également être considérées cmmoe des ioainnctts à la création d'emploi et snot elles-mêmes des myenos mis à la diisptosoin des ptearis puor réguler les orfefs et les dndmaees d'emploi.

Les eesreprnits dnovert aussi vellier à équilibrer luers egeiexcns de flexibilité aevc une volonté nneettemt affirmée d'éviter la doisivin torp ganrde du travail.

Cet arccod diot dnoc être considéré cmome une bsae mlminaie

Signataires	
Patrons signataires	La cmhbrae slyndcaie nlaioante des iurdstnies de la crovsnee ; La fédération ntlaoinae des sncstadiys de cirenouris et cenrsevrucs de fruits,
Syndicats signataires	La fédération nnoaatlie du pennserol d'encadrement des istnudiers et cemoecrms aoeentlaragrmiis CGC ; La fédération générale des tualerriavs 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 csrvoee

donnée aux eiersnrepts vlnouat gérer rtleennoemlnait le tpeis de tiarval de lrues salariés. Ceells d'entre eells qui le proournt couonrcnlt des accodrs d'entreprises, en recherchant, à ptair des ssgotesnuis ctenonues dnas cet accord, une adoaitptan de ses dpsiiosnos aux eiegnxces ireennits de l'entreprise et de ses salariés puor éviter la réduction des eeiffitcs et farioevsr l'embauche suos fomre de cttoarns à durée indéterminée.

Les patiers setignaairs de cet acrcod décident qu'au cruos d'une ciismosomn prtaiaire réunie dnas un délai de duez ans, le pniot srea fiat sur les résultats ouentbs aifn de déterminer les prespcievs qui pvenuet en découler, noemtnamt en vue de porter, d'une part, l'annualisation à 1 677 hereus (soit en moenyn trente-sept hruees hebdomadaires) et, d'autre part, les maxima d'heures supplémentaires et les feuhretocts hteaus de mldoiouat à quarante-cinq hreeus de trvaial eecfift sur duoze seinemas consécutives.

Les dsisntipioos du présent aroccd ne se cnueuml pas aevc les aavgeans accordés par les eereitpsns lorsqu'ils ont le même objet.

En vigueur étendu en date du 3 juin 1997

Préambule

Cet arcocd coecnnre toetus les erersntpeis rvnaelet du cmchap d'application de la coninetvон covetilcle des irentduiss de la conserve.

Il répond au saiohut des salariés cmome à ceuli des chfes d'entreprise, de gérer le tpmes sur l'ensemble de la vie pelrsionsnefloe des salariés.

En effet, clearints salariés peuenvt souhaiter, à cnreieats périodes de luer vie, dsisepor d'un cipaatl tpmes qui luer pretteme de fniciar l'utilisation de congés logune durée (sabbatique, parental, cocnevanne personnelle, congé de fin de carrière...).

Les eetrenpisrs peuvenet puor luer prat sotuhaeir pterretme à cuex qui snot proehcs de l'âge de la rtiaetra d'aménager une période de transition, prtaeenmtt 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 aecnnis et les jeunes salariés.

Cet aorccd répond assui à l'idée qu'au leiu de dbitersiur des gnais de productivité suos frome de pierms (d'intéressement ou salariales), ces ginas peveunt être attribués aux salariés suos forme de tpmes lbrie indemnisé.

Objet de cet accord

Le cotpme épargne tpmes a puor oejbt de pertemtre au salari qui le suaihote d'accumuler des dtoirs à congé Ingoue durée rémunérée.

Salariés bénéficiaires

Tous les salariés de l'entreprise dès lros qu'ils snot truetilias d'un ctaonrt de travail.

Alimentation du cmptoe épargne temps

Il est bein précisé que, si les modalités d'alimentation du cmptoe épargne tpmes relèvent de la volonté des praineteras siocuax stieigrnaas de cet accord, l'usage de ce dssoitipif ne puet en aucun cas être imposé au salari.

Le cmptoe épargne tpmes puet être alimenté, en aippiclaon de l'article L. 227-1 du cdoe du tvaiarl par :

1° Le rrocept de congés payés. - Tuot salari puet décider de proetr en cmptoe au mxauim dix jorus orevlbus de congés par an, auxqeuls il cvoninet d'ajouter six jruos oulaevbres (cinq ouvrés)

au tirte 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 cehf d'entreprise, dnas le cardre du diort qu'il détient, de par l'article 40 de la ceinovnton collective, de fxeir les dteas et répartition des congés après cotnlostauin du comité d'entreprise ou à défaut des délégues du personnel.

2° L'affectation des jrous de congés supplémentaires. - Accordés aux cadres, ingénieurs, dnas le cardre de la récupération des srherugcs de tarival liées à la modulation, siot 2,5 jrous par an, et de l'article 16, " axnnee Ingénieurs et cdears " (3,5 jrous par an).

3° L'affectation des rpoes compensateurs. - Suel puet être affecté au cmtpoe épargne tpmes le rpoes csmpeoneur de rcnleepmmeat instauré en pcrtlueaiir par l'article 52 sur la durée et l'organisation du tpmes de travail, et représentant le paieenmt majoré des hereus supplémentaires.

Lorsqu'une esrpeitnre décompte les juros de congés payés en juors ouvrés, l'accumulation de 7,6 hereus de rpoes cemopsatuens asecuqis au trte des hurees supplémentaires et de lrues mioajnraots creonprsd à une journée de congé à vsrer au cpomte épargne tpmes (1).

Lorsqu'une erinpertse décompte les jrous de congés payés en jorus oralbuvés (une sniemae a six jorus ovulerbas du ludni au smdeai inclus), l'accumulation de 6,33 heerus de rpoes csueatonepmr aquisces au tirte des hurees supplémentaires et de luers monarjoitas conoprpsed à une journée de congé à vserer au cpomte épargne tpmes (1).

4° Tuot salari puet décider d'affecter une piarte ou la totalité de sa pmire aunelnlle à son cpmpte épargne temps, en ftcioonn des modalités de répartition de cttee pmrie en viuegr par l'entreprise (art. 54 de la C.C.N.) : les jrous épargnés ainsi vamtrlieennoot par la salari sont abondés de 10 p. 100 par l'entreprise.

Tout salari puet également décider d'affecter à son cpmpte épargne tpmes tuot ou pirtae des pmreis de queuqle nuarte que ce siot dnot il bénéfice à tirte conventionnel.

5° Lros du déblocage d'un cpmte par un salari aynat cqannuite ans révolus, et dnas le cdrae d'un aménagement de fin de carrière, l'entreprise aredonba le cpmote de dix jruos ouvrés ou douze juros ouvrables.

La tonfirsraatmon d'une pmrie en hurees de congés destinées à être transformées en juors de congés et versées au cpmote épargne tpmes s'obtient en dnsaivit ltaide prmie par le slaraie hiraore de bsae de l'intéressé ; ou encore, s'il s'agit d'un salari dnot le slariae 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 cliei indiqué sur la fletiue de piae du salari au mnoemt de la cesrnoivon de la prime en heures.

Les bses de trffosnmaiton des hueers en jrous de congés snot celels indiquées au ppgarhraae " Aioenatmltin du cpmte - 3° " :

- 7,6 hurees : un juor ouvré puor une snemiae de cinq 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 pirse d'un congé et de la dnamede d'autorisation snot déterminées par accord d'entreprise en tenant cptote tioefouts de la réglementation en vigueur.

A défaut d'accord les modalités suienatvs snot alppelbcias :

Le cmptoe épargne tpmes a puor vatioocn de finnaer la

rémunération de congés en principe snas sldoe : congé parental, congé pour création d'entreprise ou congé sqbtbiaue prévus rveempteeicnst 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 temps clpmoet et itnorimrnepu d'une durée d'au moins deux mois.

Si le cptmoe est iissnmuamffnet povruu au rrgead de ces deux mois de congé, le solde pourra être pris au titre de congé snas 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 cpmtoe épargne temps peut également servir un congé pour convaincre personnelle, sollicité moins de six 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 devant être motivé.

Le salarié dont la demande a fait l'objet d'un refus peut demander à nouveau siéloticlr une demande de congé qui ne peut alors être refusée.

Le ctpome épargne temps peut aussi utiliser 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 sous certaines conditions.

2. Autres affectations.

Tout salarié peut renoncer volontairement à ses droits à congés portés au temps et obtenez le remboursement intégral d'une indemnité proportionnée à l'épargne capitalisée. La faculté de déblocage est atteinte lorsque l'individu s'inscrit dans le cadre d'une rupture du contrat de travail. Tout salarié peut également débloquer 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 rencontrant pas cette condition, elles peuvent débloquer leurs droits que dans les cas suivants :

- mariage de l'intéressé ;
- naissance, ou arrivée au foyer en vue de son adoption, d'un troisième enfant, plus de quatre enfants suivants ;
- divorce, lorsque l'intéressé conserve la garde d'au moins un enfant ;
- invalidité du bénéficiaire ou de son conjoint au sens des paragraphes 2^e et 3^e 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 après 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 risque pas les conditions pour bénéficier d'un congé spécifique à la création d'entreprise) ;
- acquisition ou achat d'un logement (sous réserve de l'existence d'un permis de construire), de la résidence principale ;
- état de steutrnnmeedt du ménage constaté jusqu'à la fin de l'année ;
- cas de séparation 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 de son salaire perçu par

l'intéressé au moment de son départ en congé.

Les versements sont effectués en une seule fois sauf si ces derniers étaient néfastes à l'équilibre de l'entreprise, auquel cas celle-ci serait fondée à régler des rembourses échelonnées.

Le nombre de jours capitalisés en temps est donc multiplié par le taux de remboursement 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'a pas capitalisé que moins de six mois de congé prend un congé de six mois.

Cette rémunération est similaire à celle connue secrètement 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 équivalent de l'entreprise au regard du temps épargné moins de six mois.

Absence d'utilisation (ou renonciation) des droits à congé

Les droits à congé sont mis en œuvre lorsque le contrat de travail fait l'objet d'un transfert à une autre société du même groupe. Il existe 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 temps épargné moins de six mois sont remplis par le traité d'apport.

Dans le cas contraire, comme en cas de rupture de contrat de travail ou de renonciation du salarié à la prise d'un congé, l'intéressé a droit au remboursement d'une indemnité proportionnelle 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 réception de la demande de 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 temps épargné temps au titre de la cinquième année de congés payés devront, excepté en cas de rupture de contrat, également être pris dans les congés annuels, à raison de six jours par an jusqu'à l'épuisement des droits.

Les droits mentionnés de présent accorderont dès la date de la cessation de l'activité 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 base des droits de la convention met à la disposition de ses entreprises plusieurs 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 dernières doivent permettre de faire face aux variations d'activités prévisibles ou imprévues liées :

- aux sinistres (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 eifteff est de dix heures, puor une aipltdmme de dzoue heures.

Durée hebdomadaire

La durée haoearmbidde légale du tvaial eftceiff est de trente-neuf heures.

La durée hrioedambade monneye de tarval efcieltf ne puet excéder quarante-six hreues sur une période qoulueqnce de dzuo 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 tvarial eefictff est de dix heures, puor une atlpdimme de duoze heures.

DRUEE HEBDOMADAIRE

La durée heodaibdrmae légale du tvarial etifecff est de trente-neuf heures.

La durée hdebadmaiore mneynoe de tiraval efecitff ne puet excéder quarante-six hueres sur une période qqconuulee de douze simeanes consécutives.

La durée harddeabome muixamm auslobe de tvaairl efiectff est de quarante-huit heures.

(1)

NTOA : (1) Prrphaagae exclu de l'extension par arrêté du 16 ootrbce 1996.

Hreeus supplémentaires

Le décompte des hueers supplémentaires s'effectue dnas le cadre de la siemane et la mrotaoiajn s'applique puor tuote hreue effectuée au-delà de la durée légale de tiavral ecifeff hebdomadaire.

La rémunération des hueers supplémentaires srea effectuée suo forme de rpoes caomeetpusr de rmmcleeeapnt (substitution au pieneamt des hueres supplémentaires).

Le ropes cenomtuepsar de rcnmeelepamt est ainsi octroyé :

- une hrulee qiznue mtinues par huree supplémentaire effectuée de la 40e à la 47e huree ;

- une hrulee trtene metnius par huere supplémentaire effectuée à priatr de la 48e heure.

Il prroua être dérogé à ce ppircnie 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 porrnot aorls être payées en espèces pineeaetllrt ou ttemnleot (paiement de l'heure et pimaeent de sa moarjotain ou peaiemnt de l'heure et roeps canpsmeueotr cpdornnosreat à la majoration, ou vcie versa).

S'ajoute à ces rpoes cemetasronpus de remplacement, le ropes ctesmuaeopanr légal prévu par la loi aalcpbpile quel que siot le mdoe de rémunération des hereus supplémentaires.

Chqaue 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 herue 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 rpoes 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 proua être dérogé aux règles légales de pirse du repos compensateur. Cet aocrd dreva être déposé à l'inspection du travail.

Le repos cptsneemaour de rmmcpaeeenlt porura alienmter le ctopme épargne tpems de cahque salari é dnas les cotdnnois définies par les diosstnoips légales et conventionnelles.

Article - II. - Aménagement de la durée hebdomadaire du travail

En vigueur étendu en date du 25 oct. 1996

Répartition de la durée himeodabdrae du tivraal effectif
(Ces disoinipots 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 tpmes de traavil porura être répartie inégalement sur les juros de la semaine. La durée mamxliae journalière du tviraal dreva être respectée.

Il est recommandé aux erptiseenrs de répartir halmnleeueibtt le tvaial eetfifcf hdoobraimée 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 saugcrches 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 tpmes de travial à des impératifs poensenrls : le temps de tarval 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 saemne sur l'autre dnas la limitie 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 elels ont été fixées lrbneeimt 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. Elels snot réglées siauvnt les modalités du paaagprre 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 tpmes de tviraal à des impératifs pnornes : le tmeeps de tavairl dnas l'entreprise est réparti en pglae fxie et palge mobile.

1. La msie en pcale d'horaires individualisés est subordonnée à une ddemanre 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 snsieefuLTfs hueers reportées pouornrt anitemelr le cotmpe épargne tepms de chauqe salarié dnas les cniodoints définies par les dtiosinsipos légales et cnloitleonvnnees (1).

NTOA : (1) Ttxex 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 hmorbaaide du travail, il est recommandé aux esrtrenipes de rcuorier à des euacebhms suos cotrtnas saisonniers, C.D.D., intermittents, ou eoncre à tmeeps petiral annualisé plutôt que de rcroiuer 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 MAINDTLOOUS TPYES I ET II

C'est une répartition du taaivrl sur l'année civile ou dozue mios consécutifs. La mtuilaodon du tpems de tarvial premet de friae vaerir les hoairers hmebdioaaedrs sur tuot ou piarte de l'année civile ou sur dzoue 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 aocrcd d'entreprise, siot snas aorcc d'entreprise. Dnas ce dnireer cas, l'entreprise désirant mtrree en palce la mdouaitlon aeiplprqua deitmceenrt les donsitiopsis de la cotioennvn cctevilole cnarncoet :

- la mdaiaoutlon I ou
- de la muldtaooin II, " Cenptatireors de la mltuaidoon ", paprarhgae 2.

Les bineoss et les modalités concrètes de msie en pacle de la matoulidon soenrt déterminées au nieau 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 ampltudie puorra être différente sanuvt 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 civile (ou dzoue mios consécutifs).

Pmmrgoroatain indicative

L'aménagement du temps de travail dans l'établissement, et notamment la moladotun des horaires, est l'objet d'une prémiamootagn iadintcvie anlnleue (L. 212-8-4).

La msie en ouverte de cttee pgaooitmrarmn est analysée à la fin de cuqhae mios puor une aaoittadpn du prarmgome des mios sivnatus lros d'une réunion du comité d'entreprise ou d'établissement.

Lorsqu'une mocitiifaodn ireitvnent au corus du mois, les salariés devront être prévenus, sauf coatinetrs particulières, au minimum trois jours cienaraldes avant le cnegeahnt d'horaires.

Régularisation annuelle

Le décompte des heures est effectué à la fin de la période annuelle de référence, soit en picrine l'année civile.

Le solde est pris : les modalités de régularisation sont définies puor ccahun des tpeys de miloudtan (voir ci-dessous) :

B. CIONOTINDS SPECIFIQUES).

Le solde est négatif puor des cesaus ibupltaems au salarié : les modalités de régularisation devront leu à accord entre l'entreprise et le salarié.

Cgoninnett annuel

Dnas le cdrae de la modulation, le cgonteinnt d'heures non sseomius à aasioortutin de l'inspection du taiavrl varie svaniut la lmiite supérieure de la miaodoultn dnas les ctnndoois snateuivs :

Cqhaue huere supplémentaire ayant donné leu à un pemaient en espèces tlmonatee ou penaetrmlie s'impute sur ces coneigntnts d'heures supplémentaires.

(1) = FTORCTEHUE DE MIALOUTDON (Limite supérieure)

(2) = TTOUE ENTREPRISE

jusqu'à x hereus	nrbmoe
de taviarl effectif	d'heures
Jusqu'à 41 heures	70 heerus
Jusqu'à 42 heures	70 hreeus
Jusqu'à 43 heures	70 hurees
Jusqu'à 44 heures	70 heeurs
Jusqu'à 45 heures	30 hreues
Jusqu'à 46 heures	30 huieres
Jusqu'à 47 heures	30 hueres
Jusqu'à 48 heures	30 hreues

Un cgnneotnit supplémentaire de qraatune heures est ouvert à cdontoin que le priapcnl soit systématiquement récupéré et que les marajntioos puor heure supplémentaire soient payées. Cas spécifique de l'encadrement

La mulotodian du temps de travail ne peut s'appliquer au pnnrseol 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 médiation des salariés de travail doit être l'occasion d'étudier le moyen de faire bénéficier le personnel d'encadrement des secrétaires 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 retenues à la modulation, au tirage de ces contreparties, il est décidé que pour pallier la difficulté de désigner les responsabilités de cette catégorie de personnel en période de charge de travail, chaque membre du personnel d'encadrement sera autorisé deux jours et demi ouvrables de congés payés supplémentaires qui pourront aider au respect des économies d'heure individuels.

Les du déblocage d'un compte, et si le salarié a atteint au moins l'âge de cinquante ans, l'entreprise abroera le compte concerné de dix jours ouvrables. Sauf accord différent avec les représentants du personnel concerné, cet arrêté devra être effectué en une seule fois.

Il est précisé que ces dispositifs sont ceux énumérés 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 personnel peuvent également utiliser l'épargne temps avec les congés octroyés dans le cadre de ces deux articles.

Ces dispositifs ont pour objectif de mieux gérer et de développer les emplois de cette catégorie du personnel en regard de la sécurité de travail due à la durée et l'aménagement du temps de travail des autres catégories de salariés.

Les dispositifs ci-dessus s'appliquent également dans le cadre de l'annualisation des horaires (appelée aussi maladie III).

B. - DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AUX DEUX TYPES DE MODULATION

(Ces dispositifs complètent les dispositions communes vues en A)

MUAOIDLOTN I (L. 212-8-I)

Durée du travail annuel

La durée du travail effectif ne doit pas excéder en moyenne trente-neuf heures par semaine travaillée, soit 1 770 heures annuelles.

Ampuidte des horaires

A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement avec les organisations syndicales, les représentants décident de recourir à la mutualisation pourront faire virer leurs heures dans les meilleures conditions :

- en période basse : trente heures horaires de travail effectifs 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 effectifs sur douze semaines consécutives ;

- à l'exception des activités saisonnières telles que décrites en page 2 du présent accord pour l'année où la moyenne de travail effectif sera portée à quarante-six heures sur douze semaines consécutives ;

- le mixe de travail sera de quarante-huit heures effectives sur une semaine.

Un accord d'entreprise ou d'établissement peut déterminer une adaption et/ou des conditions de rentes au chômage partiel différentes.

Taux moyen des heures travaillées au-delà de trente-neuf heures hebdomadaires

Les heures travaillées effectives au-delà de trente-neuf heures horaires normales ou celle déterminée par accord d'entreprise ou d'établissement sont compensées par des heures supplémentaires par période basse.

Le paiement des matinées est effectué minimum et le reste communiqué légal est octroyé au salarié.

Les heures effectuées dans la limite des fuites définies ne sont pas imputées sur le temps libre annuel des heures supplémentaires.

Les heures effectuées au-delà de cette limite sont des heures supplémentaires additionnelles aux heures supplémentaires (voir C.C.N., page 5, "Calendrier 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 moyenne sera 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 temps 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 été compensées, soient payées avec les indemnités de chômage partiel économiques.

Dans le cas contraire, l'entreprise sera fondée à récupérer l'avance du salaire qui a été faite à l'intérêt, 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 dues aux salariés supplémentaires et au temps 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 cotisation qui elles sont transformées en temps supplémentaire de rémunération peuvent également être épargnées pour chaque salarié dans les conditions définies par les dispositions légales et conventionnelles.

Ces heures supplémentaires s'ajoutent sur le total non conventionnel d'heures supplémentaires (paragraphe 5, "Création d'un anneau").

MOUTAISON 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.

Calcul des horaires

A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, les dirigeants décident de recourir à la mutualisation pour faire valoir leurs intérêts dans les meilleures conditions :

- en période basse : trente heures horaires de travail effectifs 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 effectifs sur douze semaines consécutives ;

- à l'exception des activités saisonnières telles que décrites dans l'introduction pour lequelles la majorité de travail effectif sera portée à quarante-six heures sur douze mois consécutifs ;

- le maximum de travail sera de quarante-huit heures effectives sur une semaine.

Un accord d'entreprise ou d'établissement peut déterminer une autre période et/ou des conditions de recours au chômage différente.

Traitement des heures travaillées au-delà de trente-neuf heures hebdomadaires

Les heures travaillées excéderont au-delà de trente-neuf heures normales en période haute, dans la limite maximale ou celle déterminée par accord d'entreprise ou d'établissement, non compensées par des rémunérations en période basse.

Les heures effectuées au-delà de la limite supérieure fixée par les conventions ou les accords non réglementaires supplémentaires sont égales aux heures supplémentaires correspondantes (L. 212-5 et suivants du code du travail).

Les heures effectuées dans la limite de l'amplitude conventionnelle, ou dans la fréquence que l'entreprise s'est fixée par accord d'entreprise ou d'établissement, ne s'imputent pas sur le contingent libre au-delà d'heures supplémentaires.

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

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 munieselle moyenne sera de référence pour le calcul des indemnités de congés payés, de départ en retraite et de licenciement.

En cas de départ d'un salarié en cours d'année, le montant du salaire doit être régularisé de manière à ce que les heures éventuellement travaillées au-delà de trente-neuf heures, et qui n'auraient pas été compensées, soient payées. Il peut y avoir besoin d'y ajouter les majorations pour heures supplémentaires cotisées dans les périodes qui n'auraient pas été payées ou récupérées, ou les garanties spécifiques qui ont été prévues dans l'accord d'entreprise qui n'auraient pas été octroyées.

Dans le cas contraire, l'entreprise est fondée à récupérer l'avance de salaire qui a été faite à l'intéressé, sauf en cas de force majeure économique.

Contreparties de la modulation

Conformément au code du travail, la convention peut prendre différentes formes. Elle sera donc négociée au niveau de chaque entreprise dans le cadre d'un accord spécifique.

A défaut d'accord d'entreprise, la convention collective ne pourra être inférieure à l'attribution d'un temps conventionnel de 10 p. 100 des heures effectuées au-delà de trente-neuf heures en période haute, dans le cadre de la convention collective indicative.

Régularisation annuelle

Lorsqu'il est constaté en fin d'année que la durée de travail effectif excède en moyenne sur un an trente-neuf heures par semaine travaillée, les heures effectuées au-delà de cette durée n'ont pas été payées et ouvrent droit :

- soit à un temps conventionnel de 25 p. 100 (ou 50 p. 100) au-delà de la moyenne sur un an trente-neuf heures supplémentaires, puis le cas échéant le temps correspondant légal, et à un repos spécifique de 10 p. 100 de ces heures excédentaires ;

- soit, dans le cadre d'accord d'entreprise, à une majoration pour heures supplémentaires, le cas échéant au repos correspondant légal, et à toute autre condition définie par l'accord d'entreprise, par exemple l'alimentation du compte épargne temps.

C. - DISTONOIIPSS SQIFIPEUCES AUX SEIRAALS SUOS CARTNOT à DREUE DETERMINEE

Les salariés embauchés sous contrat à durée déterminée peuvent être visés par la modulation, celle devant toutefois être précisée dans le contrat de travail. Le décompte des heures sera effectué sur la durée de ce contrat.

Article - V bis. - Horaires flexibles collectifs : l'annualisation

En vigueur étendu en date du 25 oct. 1996

MODULATION III

" Les entreprises qui le souhaitent, dans la mesure du possible ou du développement de l'emploi, pourront proposer des accords fixant les conditions d'une nouvelle organisation du travail résultant notamment d'une réduction collective de la durée du travail " (art. L. 212-2-1).

Conditions de mise en place

L'annualisation se traduit pour une durée du travail effectif variable sur tout ou partie de l'année, à condition que sur la période fixée (année ou partie d'année) la durée du travail n'excède pas en moyenne, par semaine travaillée, la durée prévue.

L'annualisation doit être assortie d'une réduction de la durée annuelle du travail, sous forme d'heures de temps supplémentaires (1).

L'annualisation n'occasionne pas le paiement d'heures

supplémentaires puor le trivaal exécuté dnas les lmteiis maxmeals haorreis qnedtoenius de tviaarl eeictfff (dix heures) et hmadaoidberes : quarante-cinq hreeus en monnyee de tviraal eetfcff sur duoze saeemins consécutives et/ou quarante-huit heuers sur une semaine. Ces ltimeis snot abluseos et ne peunevt être dépassées.

Accès à l'annualisation

Sauf acrcod d'entreprises itutnsanit des modalités différentes, ttuoe eierpsntre puet aoivr reuorcs à l'annualisation dnas les cionnoitds stivuaes :

La liitme mnailime harbmdaiodee en deçà de llquele il derva être fiat apepl au chômage priatel est de tētnre hurees suaf aoccrd d'entreprise.

Lors de la réunion anlelune du comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut des délégués du personnel, un crneelaider srea fixé. Le siuvi srea assuré au crous de cnuache des réunions mensuelles.

Sauf aoccrd d'entreprise ou ienvuidil différent :

- puor un salarié mensualisé sur la bsa de 169,65 heures, le nbrome d'heures de tavaril eeffcif aeunnl srea de 1 722,5 hreeus (2), siot en meynone trente-huit hreeus hibederoamdas de tavaril eicttfef ; à la dtae de pgsasae à l'annualisation, le srilaae srea gnartai sur 1 770 heuers aunlenles de taival efetfcif ;

- la répartition des périodes de tiavaril sur l'année et la répartition des herues de tarival padnent ces périodes sroent confirmées aux salariés tirois juros à l'avance.

Régularisation de fin d'année

Les heuers dépassant la durée mennoye de référence heoabadrisme ouvret dorit :

- à la maajtooirn de salaire, aapilpbcle aux heuers supplémentaires en vretu de l'article L. 212-5 (25 p. 100 puor les hiut premières ; 50 p. 100 puor les hreeus suivantes) ;

- ou à un rpeos csmeateupnor de rmcepnamlet calculé cmome indiqué à l'article des hereus supplémentaires.

Les maainootjrs de fin d'année ne snot pas asiroests de reops cnsteuaemopr légal. Eells débutent au-delà de la durée fixée par cet accord, c'est-à-dire à pairtr de 1 722,5 hruees ou de la durée considérée comme équivalente et fixée par accrod cciltloef ou individuel.

La rémunération des périodes travaillées srea demiereectnt liée à l'exécution ecvifftee des heirroas et déterminée par le slriaae hrroiae du ciicefnet du potse en référence à l'accord de cciaoistlfsn du 18 nrbomeve 1992.

Article - VI. - Horaires flexibles collectifs : le cycle

En vigueur étendu en date du 25 oct. 1996

Les erpesreitns punorrot avoir recours à l'organisation du tvraal par cycels dnas les cniiootds exigées dnas l'article L. 212-5 du cdoe du travail. La durée du cclye est limitée à dozue semaines.

VII - Horaires à temps partiel

En vigueur étendu en date du 25 oct. 1996

A. - LA DTFIIOEINN DU TVARAIL A TPMES PERTIAL ET SA MSIE EN OVUERE SNOT FEEIXS CMFOREONMNET A L'ARTICLE L. 212-4-2 ET SANIVUT DU CDOE DU TRAVAIL

" Snot considérés cmome haeirros à tpmes paitrel les hrireoas inférieurs d'au mnios un cinquième à la durée légale du taairvl ou à la durée du tvarial fixée cneeltonnlmiennvot puor la brcanche ou l'entreprise. " Il n'existe pas légalement de lmitie inférieure en matière de durée du tariavl à tmepls partiel.

La durée du tvraal à tmepls preiatl est fixée à la semaine, au mios ou à l'année.

Les hioaerrs de tivaral à tpmes petiarl et les modalités de msie en oervue snot fixés par l'entreprise après aivs du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel. Cet aivs est trsnamis à l'inspecteur du taviral dnas un délai de quenzie jours.

1. Tpmes ptial à la semaine.

Sur la bsa de trente-neuf herues le pnalfod hmdabareodie d'un hariore à tpmes pitreal est de trente-deux heures.

Un hiorrae de tivaral ctaoelrmeuntlnect contracté au-delà de trente-deux heerus n'est pas suioms aux dsonsoitpiis réglementant le tvriaal à tpmes partiel.

2. Tpmes petairl au mois.

Dnas le cdare du tpems preatil mensualisé, le pflonad mnueesl de tarival est de cnet trente-six heures. Dnas ce cadre, il est pblissoe d'organiser une répartition inégale de la durée du tairavl etr les différentes smeeinas du mois, cnteiraes puonvat être travaillées à tmepls clpoemt et d'autres non travaillées.

3. Tepms pitreal annualisé.

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

" Snot également considérés comme des salariés à tpmes prtael les salariés occupés sloen une aratnlcene de périodes travaillées et non travaillées dnot la durée de taarvil allnunee est inférieure d'au mnois un cinquième à clele qui résulte de l'application sur ctete même période de la durée légale du triaval ou de la durée du tiaarvl fixée cleolnvmentnenneot puor la bhcarne ou l'entreprise, diminuée des heuers crosnrpdooet aux jruos légaux ou conventionnels. "

Snot dnoc à tpmes piteal les salariés tlaviaalnt sur l'année 1 415 heerus mimauxm (1).

(1) $39 \text{ h} \times 4/5 \times 45,33 = 1\,414,29 \text{ h}$, anoerrids à 1 415 h.

B. - MTAILDEOS DE RCOEURS AU TAIRAVL A TPMES PARTIEL

Le rrecoos au tavrail à teps piental puor les salariés énumérés à l'article L. 212-4-5, alinéa 1, est organisé dietmrnceet par l'employeur après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du pnsenol ; cet avis est tmiasnrs à l'inspecteur du tviraal dnas un délai de quinze jours ; l'accord du salarié lorsqu'il s'agit de tonrfmarter un emploie à tpeems pilen en elompi à tpeems piteral est ooitalrbge ; un refus de sa part ne proua être sanctionné.

Tooeifuts la msie en pcale d'un ctarnot à tpeems ptreial purroa se friae dicmrnteeet sur daednme du salarié à l'entreprise (par lltree recommandée aevc accusé de réception), dnas la litime de la disponibilité du poste appréciée par la direction qui répondra au salarié dnas le même fmmoislae dnas un délai d'un mois et conformément à l'article L. 212-4-5. Passé ce délai, le sntice vrauda un refus.

Totue cttsooenatin et rhreccehe de cintaoicln srea rapportée dneavt l'autorité hiérarchique compétente par les délégués du personnel.

C. - LE CTORANT DE TRAVAIL (L. 212-4-3)

Il doit prévoir :

La qafiolucain et les éléments de rémunération. Dnas le crdare d'un tpeems piental annualisé, le salaire doit être également réparti sur dzuoe mensualités.

La durée du travail hemdrdiabaoe msllueene ou anuelne et la répartition du travail entre les jours de la semaine pour les tpeems pteirlas hebdomadaires, entre les semaines du mois pour les tpeems plarites mensualisés ; en ce qui concerne les tpeems pteals annualisés, le contrat doit prévoir la définition sur l'année des périodes travaillées et non travaillées ainsi que la répartition des heures de travail eeffctif à l'intérieur de ces périodes.

Quoique 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 appeler le salarié pour une intervention, le salarié pouvant refuser la période de travail ou la répartition des horaires proposés dnas la limite de deux fois si elle est incompatible dnas la durée annuelle fixée au contrat, quatre fois si elle comporte un dépassement de cette durée.

Toutes précisions ultérieures concernant le contrat de travail sont fixées par écrit (lettre recommandée avec accusé de réception ou résimé en marge contre décharge).

Pour la détermination de l'ancienneté, les périodes non travaillées dnas le cadre du tpeems ptreial annualisé sont pris 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 limite 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 dnas le cadre hebdomadaire ou mensuel, ne peuvent effectuer d'heures supplémentaires.

Dnas la carte du temps travaillé annualisé, les heures complémentaires ainsi que les heures supplémentaires éventuelles ne peuvent être effectuées que dnas les périodes travaillées prévues au contrat.

Garanties collectives

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que ceux réservés 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 emplois dans l'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) dnas la limite de un tiers.

Dnas le cadre d'une tafonmiotsarn de contrat de travail d'un temps plein en contrat à temps partiel à l'initiative de l'entreprise :

- la moitié de l'assiette des cotisations de sécurité sociale est garantie sur la base du salaire à temps plein de l'intéressé, dnas la carte 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 élections sont fixées pour encourager 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 situation financière du contrat de travail connaît une avantage à un licenciement économique, ou dnas le cas contraire d'un accord conclu volontairement avec chaque salarié (délibérations Aigrc 25-IX et Arcro 1-22-A-VIII) ;
- la paie horaire normale de travail est de quatre heures de travail effectif.

Priorité d'emploi

Les salariés à temps partiel qui souhaitent ou peuvent opter pour 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 relevant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur doit prêter attention à la concurrence de ces salariés dans les emplois disponibles correspondants.

Obligation du chef d'entreprise

Il doit prendre en compte les temps partiels pour assurer le temps de travail lors du travail des effectifs de l'entreprise.

Il doit nommer au moins une fois par an au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, un bâton du travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise. Ce bâton doit porter mention 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 d'emploi droit à l'abattement prévu à l'article L. 322-12 du code du travail.

Dans le cas d'un plan de restructuration, le recours à la préretraite prioritaire est prioritaire.

Les dispositions du présent accord 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 DIFFÉRENCE ENTRE LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL ET SA MISE EN ŒUVRE SONT FIXÉS DANS L'ARTICLE L. 212-4-2 ET SUNAIVT DU CODE DU TRAVAIL

"Sont considérés comme salariés à temps partiel les personnes inférieures à 35 heures par semaine, au moins ou à l'année." Il n'existe pas 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 moins 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 panier hebdomadaire d'un horaire à temps partiel est de trente-deux heures.

Un horaire de travail mentionné 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 mensualisé, le planification menue de travail est de cent trente-six heures. Dans ce cadre, il est possible d'organiser une répartition inégale de la durée du travail entre les différentes semaines du mois, certains périodes pouvant être travaillées à temps plein 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 annuelle est inférieure à 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 communément pour la branche 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. - METAOILDS DE RORECUS AU TARIVAL A TMEPS PARTIEL

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 terminer un emploi à temps plein en échange 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 dans un délai d'un mois et conformément à l'article L. 212-4-5. Passé ce délai, le refus sera validé un refus.

Toute contestation et réclamation devant la commission de rémunération 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 cas d'un temps partiel annualisé, le salaire doit être également réparti

sur dzuoe mensualités.

La durée du tivaarl habmoreaidde mnsuleele ou anlelnue et la répartition du tairval etnre les juors de la smineae puor les tpmes pertlias hebdomadaires, etrne les seinaems du mios puor les tpmes petilars mensualisés ; en ce qui cencrnoce les tpmes ptailers annualisés, le ctnaort diot prévoir la définition sur l'année des périodes travaillées et non travaillées asni que la répartition des hreues de taavirl eftceiff à l'intérieur de ces périodes.

Lquosre la ntraue de l'activité ne permet pas de fixer la répartition des hreeus de tvarail eiecff au sien de ces périodes, le ctanort de tvaairl fxie les périodes à l'intérieur d'ueleseqs l'employeur porrua faire apepl au salariés manynoent un délai de prévention (1), le salariés ponavut rueefsr la période de taarvil ou la répartition des hiaorres proposés dnas la limtie de deux fios si elle est iuncsle dnas la durée aulelnne fixée au contrat, qarute fios si elle cniuttsoe un dépassement de cttee durée.

Tuoets précisions ultérieures crneaonct le caorntt de taivaril se feront par écrit (lettre recommandée aevc accusé de réception ou rmsiee en mian pprroe crnote décharge).

Puor la détermination de l'ancienneté, les périodes non travaillées dnas le crdae du tpmes paitrel annualisé snot pseris en cmpote en totalité.

Les heeours complémentaires

Le nbrmoe d'heures complémentaires effectuées par un salariés au curos d'une même seimnae ou d'un même mios ou de la période de référence en cas d'annualisation est de 1/10 de l'horaire contractuel.

Tuot dépassement de ctete mresue dnas la litime de un treis de l'horaire cracuntotel doennra leiu à une mtarjoiaon de sarliae de 10 p. 100.

Les salariés à tmeeps partiel, puor leuseqls la durée du tvarial est fixée dnas le cdrae hmidaebdorae ou mensuel, ne peuvent efectueur d'heures supplémentaires.

Dnas le cdrae du tmeeps piteral annualisé, les hueres complémentaires asini que les hruees supplémentaires éventuelles ne peuvent être effectuées que dnas les périodes travaillées prévues au contrat. (1).

Garanties collectives

Les salariés à tmeeps preital bénéficient des mêmes droits que ceux roenuncs aux salariés à tmeeps complet, nnmemotat l'égalité d'accès aux possibilités de pmooiotrn de carrière et de formation.

La période minlmaie de taavrl cninuote est de deux heures.

Le nmbroe des inroinutptres d'activité au cours d'une même journée est limité à un.

Tuot salariés bénéfice de la possibilité de rfueser d'effectuer des hueers complémentaires proposées par l'employeur au-delà des ltimies fixées par le coantnt ; ce rfues ne cuostntie pas une fuate ou un mitof de licenciement. Un arocccd iienduivdl ertne l'employeur et le salariés puet medoiffr les liitemts des hueres complémentaires (ou supplémentaires) dnas la litime de un tiers.

Dnas le cardé d'une titoromafransn de cotnrat de tavral d'un tpmes plein en cントroat à tpmes preaitl à l'initiative de l'entreprise :

- le mnieatn de l'assiette des citonoitass de rtaitree sécurité siloace est gtarniae sur la bsa du siraale à tpmes plein de l'intéressé, dnas le crdae de la législation. Il est formalisé par un acrcod écrit etnre l'employeur et le salariés ou etrne l'employeur et les salariés en cas d'alternative à un licemnecinet économique ;

- les eireernspts snot feerntnomt encouragées à mennitiat l'assiette de cttnaosiois de rriate complémentaire :

- par aorcccd cloteiclf d'entreprise ;

- ou par un aoccrd entre l'employeur et la majorité des salariés loruqe la tarsaofnrmoitn du crtnaot de tiarval ctosnitue une antatrlevie à un leimnecnict collectif économique, ou dnas le cas cnitarroe d'un acocrd colncu iduevinnilmeledt aevc chuqae salariés (délibérations Arigc 25-IX et Acrro 1-22-A-VIII) ;

- la plgæe hiarroe mnmlaie de taavril est de qrtave herues de triaval effectif.

Priorité d'emploi

Les salariés à tmeeps ptiaerl qui snhoatiuet opuccer ou rdrenpere un emopli à tpmes complet, et des salariés à tpmes cepolmt désirant accéder au temps partiel, dnas le même établissement ou à défaut dnas la même entreprise, ont priorité puor l'attribution d'un eplmoi rsssnoristeat à luer catégorie psnellsriofonee ou d'un emopli équivalent. L'employeur diot pteorr à la coscannnasie de ces salariés la litse des eplioms dplbniseios correspondants.

Obligation du cehf d'entreprise

Il diot pednrre en cptmoe les temps pralteis au ptoarra de luer temps de tarval lros du caulcl des eefitffcs de l'entreprise.

Il diot cmonmuueqir au minos une fios par an au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, un bilan du tivraal à temps pratiel réalisé dnas l'entreprise. Ce bilan diot ptoer notaemmnt sur le nombre, le sxee et la qatulfiociain des salariés concernés asini que les heariors de tirvaal à temps piartial et le nbomre des canotrs oauvrnt dirot à l'abattement prévu à l'article L. 322-12 du cdoe du travail.

Dnas le crdae d'un plan de restructuration, le roruces à la préretraite prersosivge est prioritaire.

Les diopsinostis du présent aoccrd s'appliqueront dès la pbicolutan au Jrruaol ocifefl 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 ntlianaoe 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 ntlianae du psrnneonl d'encadrement des isuirtneds et cecoemrns aaioraitrgleemns CGC ; La fédération générale des talrielauvrs de l'agriculture, de l'alimentation et des srctees conxeens FO,

En vigueur étendu en date du 6 mai 1997

il a été cennou ce qui siut :

L'analyse des eoipmls a prmeis d'identifier duex nvieaux de quiliaacfioin 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

Qualité

NVIEAU A

Sviui de la qualité au quidetoin :

- msie en oeruve des contrôles ;
- reespct des procédures.

NEAVIU B

Ppicitaartoin à l'élaboration des procédures.

Rolesapsnbe de la qualité de son secteur.

MISSION/NIVEAU

Animation

NAVEIU A

Aoefftaiecn 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 poducorit 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 msruee de la production.

Régulation de l'activité de purocidton du secteur

Il s'assure du bon fnocemtnenonit des matériels et omispie les réglages.

Il s'assure du bon démarrage de la pruotcoidn et dsuiribte les cesniongs de poste.

Il tamrenst les ionmrftianos cnnronceat la présence du personnel.

MISSION/NIVEAU

Régulation de la production

NVAEI A

Sviui de la pocriduton au qdutiioen : (approvisionnement, ooptiimsatn des réglages, gesiton des aléas).

Croiodniatn aevc matcnnneiae ou dépannage.

NAVEIU B

Oitpiotmsan de l'activité.

Siui des myoens techniques.

Ponitirpooss d'amélioration.

MISSION/NIVEAU

Gsoiten de production

NVAEI A

Rceespt et sviui des icdeiruntas de gisoetn de production.

NVAIEU B

Pcatiaprtoin à l'ordonnancement et à la plannification.

Msie en pcale et suivid'indicateurs de gestion de production.

Il évalue les besoins en matériel, les produits et les hommes et prend les décisions appropriées.

Il intervient pour des dépannages et/ou sollicite l'intervention de la maintenance.

Il respecte et fait respecter les instructions de sécurité de production.

Il rend compte des résultats de production.

Suivi de la qualité

Il est responsable de la qualité des produits finis du secteur.

Il réalise ou fait réaliser les contrôles sur son secteur.

Il s'assure de la compréhension des instructions qualité, hygiène, sécurité par les opérateurs.

Il apprécie et vise à l'application par les opérateurs des instructions qualité, hygiène, sécurité.

Il repère les risques liés à la sécurité et à l'hygiène et fait renouveler l'information.

Régulation des informations

Il tient tout le temps les informations nécessaires au bon fonctionnement de façon ascendante ou descendante.

Il est en relation avec de nombreux interlocuteurs.

Il rend compte sur les documents (papier informatique) mis à sa disposition.

Il donne son avis sur l'organisation, l'amélioration du secteur.

Encadrement/Animation

Atteindre :

- il élabore le plan d'affectation des opérateurs en fonction du planning de la journée, toutefois au mieux les opérateurs ;

- il donne les informations nécessaires au bon déroulement des opérations.

Général des compétences :

- il évalue les besoins en effectif et les compétences associées dans le cadre d'activité saisonnière ;

- il donne une appréciation sur les compétences des opérateurs de son secteur.

Améliorer :

- il anime l'équipe des opérateurs et améliore le dialogue afin d'assurer un bon climat social.

Gagner du temps :

- il gère le personnel de son équipe : augmentation, formation, absence, scolarité en liaison avec la hiérarchie.

Favoriser :

- il forme les nouveaux venus au poste de travail.

Maitrise professionnelle

Être capable de quantifier les besoins nécessaires aux opérations avec une vision quotidienne, être capable d'utiliser les documents (écrits ou informatique), liés aux aires de responsabilité et aux rôles ; être capable de vérifier la conformité des produits (quantitatif, qualitatif) ; être capable de calculer les combinaisons générées ; être capable de s'assurer en permanence de la conformité du déroulement des opérations et d'agir en conséquence ; être capable de prendre des décisions appropriées à partir d'informations disponibles : aléas, changements techniques ; être capable d'appliquer les méthodologies de résolution de problèmes ; être capable d'effectuer des opérations de dépannage et/ou de soutenir à bon escient l'aide de la machine ; être capable de s'assurer en permanence de la conformité des activités des opérateurs conformément aux procédures et conditions (qualité, hygiène, sécurité) ; être capable d'expliquer aux opérateurs le contexte et l'importance des procédures ; être capable de réaliser ou faire réaliser les autocontrôles ; être capable d'effectuer les checks nécessaires aux contrôles ; être capable d'identifier et d'anticiper les aléas et de faire face aux situations imprévues ; être capable de gérer de l'information disponible ou/et accessible ; être capable d'appréhender le langage (technique) utilisé par d'autres ; être capable de mettre à disposition de son équipe des informations adaptées (technique) ; être capable d'utiliser avec fiabilité les documents (papier ou informatique) nécessaires à la mise en place de l'information ; être capable d'analyser la pertinence des informations reçues ; capacités à élaborer un plan d'affectation du personnel en tenant compte de plusieurs paramètres ; être capable de fournir les moyens nécessaires à l'activité ; être capable d'identifier les compétences nécessaires aux différents postes de travail de l'équipe ; être capable de tenir un plan de suivi de la formation en fonction d'objectifs fixés ; capacités à utiliser une application informatique pour suivre les formations ; être capable de réguler le travail d'une équipe (informer, expliquer) ; être capable de vérifier la conformité des actions du personnel par rapport à des normes ; être capable de donner une appréciation sur les compétences au poste de travail des opérateurs.

Connaissances générales et professionnelles

Connaître les caractéristiques du secteur, les bâches en treillis d'ingrédients, matières premières et emballages.

Connaître les matières premières et leurs propriétés caractéristiques (couleur, texture, emballage).

- piicprnes de fnnceetnoonmit ;
- prinpuacix difnycneetnosntoms ;
- opérations dépannage 1er neiauv ;
- vrlaaouiibe tuqeichne associé aux mehcrias ;
- réglages nécessaires aux différentes ptoucoidrns ;
- reusiqs liés à la sécurité des personnes.

Connaître les piiecpnrs des procédés de fbacioitarn et de cnndonoinemeitt : priunaipcx aléas et ptnios criiqteus ; connaître les iuetarincds de cuhuae podtcuorn ; connaître les pieacirplns caractéristiques des ingrédients, MP, semi-finis utilisées ; connaître les méthodes de transformation, conservation, ceniminneotodnt utilisées ; connaître les pincpries d'hygiène et sécurité aeainltmire (microbiologie...) ; connaître les règles, nemros et procédures de l'entreprise en hygiène, sécurité et qualité ; connaître les pilrpcaens caractéristiques et ecgnxiees des nomers ISO 9000 ; connaître les caractéristiques de la démarche qualité appliquée en puooircdtn ; connaître les piprincecs des contrôles à mertte en ovuree en pioutdorcn (spécifications, fréquences...) et le foemicnenotnnt des matériels ; connaître l'organisation de l'entreprise et le système d'information ; connaître l'ensemble du feeomtcnninont du secteur, les iiorfotnnams nécessaires à cauhqe iutrentueclor puor un bon déroulement de l'activité ; connaître les tqnhcueeis de bsaе de la coomictmiunan ; connaître les pinceiprs de bsaе en matière de geostin du pnneesorl (congés, hueers supplémentaires) ; connaître les compétences nécessaires aux différents petoss de tavaril ; connaître l'outil de palicnioiaftn de la puocrdtoin ; connaître toutes les suroces et les iinfmonroas nécessaires au feecnntmoonnit de l'activité ; connaître les prcineips de bsaе puor établir une bnnoe comtuoiniacmn orlae ; connaître les pincpers des tuecnieqhs d'animation d'une équipe.

Attitudes et comportements

Erte cbplaae d'anticiper les rrepuuts ; être caalpbe de dsreceirn les leimits de son camhp d'action ; être calpbae de réagir reaemndpit puor mrtete en overue une aioctn appropriée ; être cplabae de mémoriser et caselsr les aticnos à rdrrpeiuoe ; être cblpaae d'organiser le trvaail ; être cscionent de la nécessité de rcepeetrs les bneons pqiuerats de faitboocrin et être le gnraat de luer aptaocpliin ; être cbplaae d'expliquer et de cinnaorcve les opérateurs de la nécessité d'appliquer les règles, connisges et procédures ; être cnocnesit de la nécessité d'être reorugiox et fbliae dnas la réalisation des contrôles ; être cbpalae d'anticiper ; svoir cumquueoimr dnas un lagagne adapté ; soivar être fabile dnas la tantcrsirpion des données ; être cbalpae d'analyser les iirtaonfmons ; siovar ciqnummeor ; svaoir eipemxr des rueqrmaes ; saovir convaincre.

Thèmes de formation

Technicité, gestion, encadrement.

En vigueur étendu en date du 6 mai 1997

Missions

Ogaioanitsrn et placntifioan du secteur

Il ptaciripe à l'élaboration des pianlngs mulseens et hdraoiaeedbms puor pleafinir les bnseois en personnel, matériel, matière première et consommables.

Il élabore le pnaninlg d'affectation du pnensreol aux pestos de travail, il gère les eficeffts en fcoottin des absences.

Il s'assure de la disponibilité des matières premières et consommables.

Il pitiprace à la msie en plcae d'indicateurs de gsitoen de production.

Il siut ces iruidencas au queitdoin et oiasngre le taarivl au mordine coût.

Régulation et otopatiismn de l'activité de potdoricun du secteur

Il s'assure du bon démarrage de la protoiocdn et driusbtie les cnsegonis à cqahue ligne.

Il s'assure du bon fitcnennmoenot des lignes, de la disponibilité et de la conformité des produits.

Il teint compte des dsoynfoetennnmcts crneocnnat le matériel, les produits, les hmoems puor oasreingr les meony (choix des lignes, cnemhganet de produit...).

Il se coonnrdoe aevc les seercvis mnnnecaite puor deiuminr les arrêts de lgnie (curatif/préventif).

Il pipiacte à la msie en pclae de nleuevols toehcoiglns et fiat des prpcioniotss d'améliorations des procédés et de l'organisation.

Participation à la msie en oeuvre et au svii de la qualité

Il piipttrace à l'élaboration des procédures et des instructions.

Il est rnsbospleae de la qualité des podutirs fnis de son secteur, puor clea :

- il réalise ou fiat réaliser les contrôles sur son setcuer ;
- il s'assure de la compréhension des ioicrunstns qualité par les opérateurs ;
- il alipupqe et vielle à l'application par les opérateurs des itrnntscuois qualité.

Il recptee et fiat rpesteeecr les règles d'hygiène, repère les riuesqs liés à la sécurité et à l'hygiène et fiat rnmeetor

l'information.
Management

Aanmitoin :

- il anime l'équipe de pilotage (opérateurs, chefs de ligne) et veille au bon moral social.

Gestion du personnel :

- il informe le personnel de son secteur des mesures de récupération hertes supplémentaires .. ;

- il traîne les énigmes concernant les absences, prises de congés .. au service du personnel ;

- il gère le recrutement de son équipe : augmentation, formation, absence, stoncan ...

Frotaomin :

- il peut être amené à amener des séances de formation sur des thèmes précis : hygiène, sécurité, gestes et postures, produit...

Réunion :

- il anime les réunions d'information pour le personnel de son secteur.

Régulation des flux d'informations

Il tente de trouver les informations nécessaires au bon fonctionnement de façon ascendante ou descendante.

Il est en relation avec de nombreux interlocuteurs.

Il rend compte sur les documents (papier ou informatique) mis à sa disposition.

Il participe à des groupes de travail.

Management

Gestion des compétences :

- il évalue les besoins en effectif et les compétences associées dans le cadre d'activité saisonnière ;

- il est consulté sur les besoins en formation ;

- il participe à l'évaluation du personnel.

Maîtrise professionnelle

Il contribue à la mise en place des techniques, humaines, matérielles nécessaires aux processus avec une vision quotidienne, hebdomadaire, éventuellement mensuelle ; il contribue à l'amélioration des outils de production (écrits ou informatique, GAP ..) ; il contribue à vérifier la conformité des produits (quantitatif, qualitatif) ; il contribue à procéder aux contrôles nécessaires de gestion de production (rebus, rendement,

productivité ..) ; il contribue à s'assurer de la conformité du déroulement des opérations au niveau coût ; il contribue à prendre des décisions appropriées à tirer d'informations diverses : aléas dynamiques métiers ; il contribue à appliquer des méthodologies de résolution de problèmes ; il contribue à faire des suggestions d'améliorations en s'appuyant sur un document élaboré ; il contribue à s'assurer de la conformité des quantités (quantité, qualité) ; il contribue à vérifier la conformité des activités des opérateurs conformément aux procédures et ces normes : qualité, hygiène, sécurité, autocontrôles ; il contribue à réaliser ou de faire réaliser les autocontrôles ; il contribue à effectuer les contrôles nécessaires ; il contribue à identifier et à anticiper les aléas et les risques relatifs aux opérations ; il contribue à rédiger des procédures ; il contribue à vérifier la conformité des actions d'autres personnes par rapport à des normes ; il contribue à assurer une sécurité auprès des chefs de ligne, d'opérateurs ; il contribue à exprimer des recommandations ; il contribue à être le relais du service du personnel et de s'approprier, de comprendre et d'utiliser : des règles spécifiques, des termes spécifiques, un langage spécifique ; il contribue à informer son équipe sur les aspects de gestion du personnel ; il contribue à formuler le personnel : transfert de savoir-faire, formation sur des thématiques théoriques ; il contribue à sélectionner, mettre en forme et de transmettre des informations de matière ascendante ou descendante ; il contribue à mettre à disposition de son équipe des informations adaptées ; il contribue à utiliser avec fiabilité les documents (papier ou informatique) nécessaires à la mise en œuvre de l'information ; il contribue à analyser la pertinence des informations reçues ; il contribue à apprécier le langage utilisé par ses collègues et de recevoir à des types ; il contribue à identifier les compétences nécessaires pour chaque individu et de réaliser une analyse d'écart ; il contribue à identifier la formation adéquate ; il contribue à formuler une appréciation à tirer d'observations directes ou transmises, issues de l'activité d'une personne (indicateurs de résultats).

Connaissances générales et professionnelles

Connaître les principes de base à utiliser en ordonnancement, logistique et en planification en production ; connaître les caractéristiques du secteur, leurs besoins en termes de : ingrédients, matières premières, consommables, main-d'œuvre ; connaître les matières premières et leurs propriétés caractéristiques (couleur, texture, emballage) ; connaître les spécificités de la gestion de production appliquées dans l'entreprise et les outils particuliers mis à leur disposition ; connaître les matériels et machines de secteur : principes de fonctionnement, principales dysfonctionnements, opérations de dépannage 1er niveau, régulations liées à la sécurité des personnes ; connaître les procédures de sécurité et de coûts : précautions nécessaires et points critiques ; connaître les procédures de sécurité et de coûts : précautions nécessaires et points critiques ; connaître les procédures de sécurité et de coûts : précautions nécessaires et points critiques.

électricité, mécanique, automatisme, maaintenue ; connaître la législation applicable en sécurité et prévention des risques ; connaître les caractéristiques des ingrédients, MP, semi-finis de l'entreprise ; connaître les méthodes de transformation, conservation, conditionnement ; connaître les procédures d'hygiène et sécurité alimentaire (microbiologie ..) ; connaître les règles, normes et procédures de l'entreprise en matière de sécurité et qualité ; connaître les caractéristiques et exigences des normes ISO 9000 ; connaître les caractéristiques de la démarche qualité appliquée en entreprise ; connaître les spécifications, fréquences ..) et le fonctionnement des matériels ; connaître les méthodes statistiques liées à la qualité et au contrôle ; connaître les méthodologies de résolutions de problèmes appliquées à la qualité ; connaître les procédures pour établir une bonne communication entre les parties prenantes des équipes d'animation d'une équipe ; connaître les procédures de base en matière de gestion du personnel (congés, 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 secteur et les informations nécessaires à chaque intervention pour le bon déroulement de l'activité ; connaître le fonctionnement de l'entreprise et le rôle de son secteur 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 optimiser les opérations de production ; être conscient de la nécessité de respecter les bonnes pratiques de fabrication et être le garant de leur application ; 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 dialoguer ; savoir être fiable dans la transmission des données ; savoir être sélectif ; savoir assurer les fonctions ; savoir communiquer dans un langage adapté ; savoir utiliser ses compétences ; 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 une surveillance 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.

Prise de décision aux niveaux d'informations.

Animation/formation.

Variabilité

Niveau des activités prioritaires en charge : complexité et nature des contrôles réalisés.

Niveau de délégation par rapport à la responsabilité 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 niveau de qualité doit être conforme à l'ensemble des contrôles permettant :

- 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 niveau de qualité permet de 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 niveau de qualité s'assure qu'il dispose des moyens nécessaires aux contrôles (matériels en bon état, pourvus de documents ..).

Il assure l'enregistrement des résultats sur support papier et/ou informatique.

Interprétation des résultats

Suite aux contrôles, le technicien qualité analyse et interprète les

résultats en référence à des spécifications.

Les résultats obtenus lui permettent :

- de corriger 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.

La technique qualité peut être amenée à participer à des étapes de réussite en vue de compléter le plan de contrôles.

Flux d'informations

Le technicité qualité dispose de nombreux documents pour transmettre :

- instructions de travail ;
- spécifications/produits ;
- procédures de contrôles.

Il doit enregistrer les résultats de l'ensemble des contrôles et les diffuser aux personnes appropriées (fabrication, laboratoire, RAQ...).

Il doit en particulier informer la responsabilité de fabrication, le responsable de laboratoire, et/ou le responsable de qualité des lots isolés.

Animation/Formation

Si la technique qualité est en relation directe avec les opérateurs, il donne les connaissances de travail au personnel chargé des contrôles, permanente et saisonnière.

Il s'assure de la conformité du travail en fonction des exigences et des procédures de contrôles.

La technique qualité peut être amenée à former de nouveaux opérateurs ou des stagiaires sur la pratique des contrôles.

Maîtrise professionnelle

Il doit également en observer 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 toutes 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 termes de productivité la conformité des produits par rapport aux spécifications ; être capable d'interpréter

les résultats à partir des spécifications et des procédures assurent la qualité et de réagir de manière adéquate : isoler un produit non conforme, proposer des améliorations des paramètres de fabrication ; être capable de mettre en œuvre une démarche préventive par une analyse des risques identifiés en matière et des propriétés de contrôles complémentaires et/ou modifiés ; être capable d'enregistrer les résultats des contrôles et analyser sur les supports adaptés (documents papier ou informatique) ; être capable de dresser les informations utiles aux bons sujets techniques ; 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 exigences et protocols ; être capable de décomposer les activités et expliquer les gestes, les points de contrôle.

Connaissances générales et professionnelles

Connaître pour chaque produit les spécifications du client des caractéristiques (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 les fonctions et les matériels et appareils de contrôle et d'analyse (échantillonage, réglage, précision, entretien) ; connaître l'ensemble des moyens nécessaires aux contrôles ; connaître les outils utilisés de base liés à l'échantillonnage et aux contrôles.

Savoir utiliser (4 opérations, moyenne, écart type, %...) ; utiliser l'outil informatique (tableur).

Connaître le contenu et l'intérêt des procédures et instructions 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 bien illustrer l'intérêt et le contenu des documents demandés ; connaître les outils utilisés ; connaître le fonctionnement de l'entreprise et les informations nécessaires à chaque utilisateur ; connaître les bases et les outils d'une bonne communication.

Attitudes et comportements liés à une bonne maîtrise professionnelle

Il doit également informer et de se former (nouvelles spécifications, nouveau produit...) ; 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 ; 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 industries d'aliments conservés ; La fédération nationale des sidérurgies de l'acier et des transformateurs de fruits,
Syndicats signataires	La fédération générale agricole CDFT ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FO,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

Cet avenant doit être considéré comme un outil mis à la disposition des entreprises volontaires de l'annualisation-réduction du temps de travail un élément stratégique de leur orientation du temps de travail.

Il s'inscrit dans la démarche prévue par l'accord de branche du 20 juin 1996 qui a prévu la négociation d'une convention collective de travail au niveau de 37 heures hebdomadaires au cours du second semestre 1998.

Il doit permettre aux entreprises de s'adapter aux situations difficiles rencontrées, de maintenir ou accroître le niveau de l'emploi, la qualité du travail ainsi que celle des conditions de travail ; il peut être une base pour la mise en place d'une politique des revenus.

Ces objectifs sont atteints par son application si la capacité des entreprises à réagir face aux variations d'activités prévisibles ou imprévues liées aux commandes et variations d'approvisionnements est garantie tout au long de l'année et la compétitivité face à la réduction du temps de travail.

Cet avenant s'applique, dès son extension, dans tous les secteurs 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 code du travail, se traduit par une durée de travail effectif réduite sur toute ou partie de l'année, à condition que sur la période fixée (année ou partie de l'année) la durée du travail n'excède pas en moyenne, par saison 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 nombre d'heures de travail effectif annuel couvrant toute l'année est de 1 677,2 heures, soit une moyenne hebdomadaire de 37 heures de travail effectif pour une période d'annualisation de 12 mois.

La périodicité de périodes horaires dans le cadre de l'annualisation-réduction du temps de travail peut être donnée sous forme de journées de repos (1) (voir aussi article IV, paragraphe B).

Le lieu de la réunion au sein du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel, un calendrier fixera la périodicité individuelle des périodes de travail hautes et basses, ainsi que la répartition individuelle des heures de travail.

La première réunion annuelle intervient au cours des réunions mensuelles du CE ou à défaut des DP.

Les horaires de travail sont confirmés aux salariés au plus tard 3 jours à l'avance, sauf suite à une urgence liée à la production, aux commandes, ou aux approvisionnements.

La durée maximale de travail moyen au cours d'une semaine, la durée de travail ne peut dépasser 48 heures.

Ces limites ne doivent pas être dépassées, sauf autorisation exceptionnelle accordée par l'inspection du travail. Sauf un accord d'entreprise différent, la durée maximum de travail effectif est de 14 heures.

La durée maximale d'une journée est de 10 heures de travail effectif, elle peut être portée à 11 heures dans les cas suivants : lorsque la durée totale de travail dans la journée dépasse 12 heures après l'ouverture de l'inspection du travail.

La durée maximale de travail effectif d'une journée est de 4 heures.

La durée du repos quotidien est de 11 heures consécutives ; elle peut être réduite à titre exceptionnel à 9 heures dans les cas suivants : lorsque la durée totale de travail dans la journée dépasse 12 heures après l'ouverture de l'inspection du travail.

- d'activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production notamment pour les établissements ou sites d'établissements prioritaires mentionnés dans le code du travail aux articles D. 220-1 à D. 220-7 et en particulier lorsqu'il s'agit :

- d'activités qui s'exercent par période de travail fractionné dans la journée, ceci en cas de circonstances exceptionnelles.

Des périodes équivalentes doivent être données en complément de la réduction légale. Si la partie de ces périodes n'est pas possible, une négociation doit être accordée, à déterminer par accord interne, entre les parties prenantes de chaque entreprise.

Article - Chômage partiel

En vigueur étendu en date du 2 déc. 1998

Le chômage partiel est déclenché lorsque le nombre d'heures de travail effectif prévues pour l'année n'a pas été exécuté du fait de l'entreprise ; il s'agit d'imprévus collectifs, et non liés à la responsabilité du salarié.

NOTA : Arrêté du 15 avril 1999 art. 1 : Dans le présent

"annualisation, mdoatoluin tpye III", l'article retilaf au chômage paertil est étendu suos réserve de l'application des dsoütnsoips 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 frtcutheoes 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 cineneononvtl de brhacne du cifenceioft du psote de travail, parnent en comtpe 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 orvée de cet aoccrd et bénéficiant de la réduction du tpmes de tirval anisi que puor les neoauux salariés, le slraiae mnaiiml centenvnnoiol mensualisé sur la bsae de 169,65 hereus est meitannu à son nevaiu à laitde dtae ; ainsi puor une durée alelnune de 1 677,2, siot en mnnyoee 37 heerus hamdaoeiderbs de taarivl eecitfff par an, le salaire de chuae salarié bénéficiant de cette réduction du temps de travial est mntenaiu sur la bsae mmniilaie cinnltonnoveee 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 eftcefif annuel.)

Article - Régularisation de fin de cycle

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

Les hueres de tarval eticefff exécutées au-delà de la durée menyone allnenue 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 cmfspunoaeter légal.

Il est rappelé que la rémunération des hreues et de lerus maraintjoos est effectuée dnas ntore branche, pimeoriartrnt suos frmoe de reops capmtureesos puvnoat être affectés au cpmtoe épargne-temps.

La rémunération en numéraire dreva fiare l'objet d'un arccod

snvault les modalités prévues dnas l'article 38.3 " hueres supplémentaires ".

D'autre part, en rlteiaon aevc les dtpiinossos générales coneccanrt la modulation, les dsioniosptis cneacnrnot les cnginnotets anuenls d'heures supplémentaires en fontcoin des frtchoeteus hetuas de milooautdn s'appliquent également en mtadluooin III et IV de la façon stnuvae :

" Dnas le cdare de la modulation-annualisation, le cotennight d'heures non simuoses à auorotiitsan de l'inspection du taarivl viare svniaut la liitme supérieure de la modulation-annualisation dnas les cdoitinons sintevuas :

Chquae herue supplémentaire anyat donné leiu à un pеeimant en espèces taeotelnmt ou paeiternmlelt s'impute sur ces cninntoegts d'heures supplémentaires.

:-----:-----:

FOURCHETTE	TOUTES
MODULATION.	ENTREPRISES
- LIMITE SPRRUUEIEE	
Jusqu'à 41 hreeus	
incluses de tarval	
effectif	70 herues
Jusqu'à 42 herues	
incluses de tvaarl	
effectif	70 hreeus
Jusqu'à 43 heerus	
incluses de taival	
effectif	70 hreeus
Jusqu'à 44 hreeus	
incluses de tvaarl	
effectif	70 heuers
Jusqu'à 45 hurees	
incluses de taival	
effectif	30 herues
Jusqu'à 46 herues	
incluses de taarivl	
effectif	30 herues
Jusqu'à 47 hereus	
incluses de tvaarl	
effectif	30 heuers
Jusqu'à 48 heuers	
incluses de taival	
effectif	30 heerus

Un cginteonnt supplémentaire de 40 hurees est oeuvrt à cdioontin que le pcnirpail siot systématiquement récupéré et que les mrjanoojatos 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 hreoirs de

tpye " linéaire " c'est-à-dire régulière sur l'année.

Dans ce cas, les entreprises pourront bénéficier de 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 horaire 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) 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 allongée 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 :

- partage des heures de repos au nombre de jours de repos :

$$39/5 = 7,8 \text{ h/jours ouvrés ;}$$

- le nombre de jours de repos correspond à une semaine de 5 jours ouvrés est donc : $90,66/7,8 = 11,5$ jours arrondis.

Pour tenir compte :

- des besoins d'absence exceptionnelles pourvus suivant l'établissement du plan réglementaire de réduction du temps de travail ;

- ou des vacances exceptionnelles et justifiées des activités, il est prévu en cas de besoin que le personnel puisse utiliser sa hiérarchie ou se voir octroyer par elle une absence pour faire face à l'événement imprévisible ou réguler la charge de travail dans l'horaire. Le délai de prévention est à fixer dans chaque entreprise, ainsi que les procédures de demande :

- dans le cadre de la prérogative de choix dédiée à l'employeur, et seulement au cas où une partie de ces jours n'auraient pas pu être pris 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 jours aménagés sont le CET de l'intéressé. Ces jours ouvrables de repos sont alors abondés de 5 % ;

- dans le cadre du L. 227-1 les salariés pourront également décider d'alimenter le capital épargne-temps pour la quote-part des jours de repos qui leur auront été affectés ;

- dans le cadre du capital épargne-temps les jours liés à la réduction du temps de travail seront 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, mentionnée à l'article 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

Tous les termes dans l'accord n° 47 concernant 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 d'appliquer directement, en l'état, dans les entreprises de moins de 50 salariés lorsqu'elles ne sont pas y appartenir de modifications.

Toute entreprise ayant adopté l'article 52 et son annexe n° 46 à sa suite doit le faire par un accord d'entreprise ou d'établissement.

Avenant n° 47 du 2 décembre 1998

relatif au mandatement dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des industries d'aliments conservés ; La fédération nationale des industries de transformation et de commerce de fruits,
Syndicats signataires	La fédération générale agricole et rurale CDFT ; La fédération générale de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FO,

Négociations avec des salariés mandatés

Le siuel des 50 salariés est défini sleon l'article L. 412-5 du cdoe du travail.

De façon générale, dnas touets les etnperreis de la bcrhnae dépourvues de délégués syndicaux, des arccods ctclofeils porrount être cuoncls entre la dotreicin et un ou priusules salariés expressément mandatés par une ou pulsiures otaongairnsis scdnlayeis représentatives (1), luorsqe les arcodcs petnot 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 mninntoer l'objet de la négociation puor lequel 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 " maiaaddrne " puor itnrlteocuer scndayil lors de la négociation et s'il y a leiu lors de la srnitugae qui en résultera.

Caque maadnt est nominatif, caque 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 manadt des tmrees de la négociation ;
- les cdontnoois dnas leueqlsels l'organisation mtaannde puet exerer jusqu'au terme du pussroecs son diort de mertte fin au mandat.

Tuot mndaat pernd fin antemauuoitqmet aevc la dptisarion de son objet, c'est-à-dire aevc l'arrêt définitif des négociations et au

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 agrnmelaratoioie CDFT ; La fédération générale des tlralviaus de l'agriculture, de l'alimentation et des sretetus cneoxnes FO,

Article - Contexte

En vigueur étendu en date du 2 déc. 1998

Cet accord diot être considéré comme un otuil mis à la disiotsofin des entpeierrss vunlaot farie de l'annualisation RTT un élément stratégique de luer oigraaosintn du travail, de luer gtoiesn de

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, notmneamt les cdtiionnos seoln leluqueses le prejot d'accord est somius au sicandyt mnandat au treme de la négociation.

Le salarié diot aiogr 6 mios d'ancienneté dnas l'entreprise et être en CDI. Il puet être accompagné lors des négociations par un salarié de l'entreprise.

Le tpmes passé par les salariés mandatés à la négociation de l'accord asni qu'aux réunions nécessaires puor son suivi est payé cmme un tpmes 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 drticmisionan du fiat de son mandat. En cas de lceinniemcet au cruos de la période de négociation, le salarié bénéficié de la procédure prévue à l'article L. 412-18 du cdoe du travail. Au tmree de son mandat, la même procédure est abapllcie pdnneat 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 premettre 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 paiedmr 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 cotirpntaae d'une frote dtoiuimnin des hoeriras de tiraval effectif, entraînant une création ou une sauardege des emplois, les eitserpnrs diunminat luer tpmes de tiavral efteciff :

- drtcienmeet à une mynnoee hirddaaeobme 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 mneannitt cntroe des aides, et dnas le cas de cclosiounn d'une cnoovinten aevc l'Etat,

pnuorrot aulppeqir les dérogations aux dnosipsitois cvoleenoenlnnits énumérées dnas cet accord.

Ces deux démarches, fniaast l'objet des deux projets de cet aroccd snot liées. Eells le denomureret dnas tuote démarche d'adaptation en epnitrsree du connetu de cet accord.

En effet, ce txete est un arcocd crade qui devra faire dnas cuaque 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 aappblicle dnas tetous les errnespteis rasrsntoet 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 traduit par une durée du travail eitceff vbralai sur tuot ou ptriae de l'année à cnotidoin que sur la période fixée (année ou ptraie d'année) la durée du tiarval ectfieff n'excède pas en moyenne 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 taival :

- puor un salariés mensualisé sur une bsaie moenyne anlnluee de 39 heuers ou 38 hurees haoeadidmbers de taraivl effectif, le nbrome d'heures de travail eeffitcf aennul qui est alros rpesevceimtent de 1 770 hereus ou de 1 722,54 hreeus psseraa à une mnoneye anullnee de 35 hueres hbemeraddaois de taarivl etiffcef cnoaenrspdot à 1 586,5 hurees de taaivl eietfcff annuel.

Ctete RTT dreva être eciftevfe au puls trad le 1er juillet 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 Aubuy " du 13 juin 1998, il s'agit alros puor les eeiprsnerts de réduire luer tpems de tivral eiffctef inaiitl auennl de 10 % ou 15 %, la durée du travail ectffeif ansii réduite ne puet être supérieure à une mnnoyee anlleune de 35 heuers hombdideaeras de trviaal effectif.

NB. - La définition de la durée du tiaravl ecfitfef est clée définie par la " Loi Aubuy " du 13 juin 1998.

Article - 2. Réalité de la RTT

En vigueur étendu en date du 2 déc. 1998

La RTT dvera pouvoir être constatée concrètement par les salariés de l'entreprise par emelxpe lors de la récapitulation des hueers de tvairal eefifctf en fin d'année. Au cas où la totalité de la prsie de robes RTT tuot au lñog de l'année s'est avérée ilssmpioie nomantemt du fiat de l'organisation du travail, du tpmes de tariav et/ou des congés payés, l'accord d'entreprise dreva prévoir lreus modalités d'affection sur le ctmope épargne temps.

Ces rpeos dvorent être abondés de 5 % et ne donvret pas dépasser la moitié des robes RTT par salariés et par année ou cycle travaillé. En outre, la totalité de ces robes RTT déplacés srea au mxmiam de 3 siaenems sur une durée maialxe d'affection de 4 ans.

Ces 3 smieaens de robes cumulées dnoevrt être psiers etvienefmfct par journées complètes. Si elles ne penveut l'être à trite tuot à fiat ectpeinonxel et dérogatoire, l'entreprise drvea vreesr au salariés, à l'issu de ctete période de 4 ans, le sialrae cnreonsrpoadt aux juros de rpeos accumulés et non pris.(1)

(1) Prashe eucxle de l'extension par arrêté du 15 avr 1999.

Article - 3. Les contreparties en emploi

En vigueur étendu en date du 2 déc. 1998

Dans le cdare de ces deux 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 rtstiiteuon lors de la réunion du CE consécutive à la msie en ouvree de la RTT. Ces ehceabums ou sgdeuarave d'emplois ou ataetinugmon d'horaires de salariés à tpmes piaertl ne fnot l'objet d'aucune adie gmuevretolneae spécifique. Elels dnveiot cnsdpoerrore à 60 % de la RTT ;

- dnas le crdae de la deuxième RTT liée à l'application de l'article 3 de la loi Aubuy, les ecmehbuas ou sgdaervae d'emplois dveonrt être de 6 % des eficetffspermanents(1) puor une RTT de 10 % du tpmes de tiavral eiftecff et de 9 % puor une RTT de 15 %. Cttee démarche fnaaist l'objet d'aides financières par le ministère du taarivl devra farie l'objet d'une civoentnon aevc le FNE qui la validera.

Les aodrcs d'entreprises ongsraait ces démarches dnroevt prévoir et décrire le nomrbe des ebemachus par catégories pneeflioresnss ainsi que le cdeainrl prévisionnel des embauches. De façon générale, les eipoils créés ou sauvegardés prurnoot fiare l'objet de CDI ou CDD, être à tpmes ptaiel ou à tpmes plein. Une aoitettin particulièrre srea accordée aux emebahcs rééquilibrant la pdmairyre des âges dnas l'entreprise et les déficits de compétences aelucts ou prévus ; il s'agira piormerinetrt dnas ces letiims de jnuees ou de puibcls en rhechce d'emploi.

Les ererntpseis drenvot s'efforcer de réduire les précarités des eomilps en cnouclat au mxuiamm des CDI, au boiesn à tpmes piaertl annualisé, en peiacutlrr dnas le cadre des tvauarx saisonniers.

(1) Tmree ecxlu de l'extension par arrêté du 15 avr 1999.

Article - Organisation de l'annualisation

En vigueur étendu en date du 2 déc. 1998

La cipoteasmnn 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 taliavrl huetas et basses, asini que la répartition iniitvcade des hueers de travail.

La pomiaoatmrgrn iicvndtiae srea suviie au cruos des réunions meslunes du CE ou, à défaut, des DP.

Les hoeiarrs de tvarial senrot confirmés aux salariés au puls trad 3 jours cdeieranals à l'avance, suaf sauititon extenlecolnpie et/ou cas d'urgence lié à la production, aux commandes, ou aux approvisionnements.

La durée hbdmidearaoe mneonye du taviarl eftceiff puet vareir de huere à 46 heures. Ctete dernière durée hariobadedme mnyonee est calculée sur une période qnlqueucue 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 aaiottorsiu eiplnlontcxeee 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 heuers de tarval effectif, elle puet être portée epcinelxleoenentmt 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 taviral 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 sievcre ou de la pcoiudtorn nomanemtt puor les établissements ou pitares d'établissements ptuaqirnat le mdoe de taliavrl 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 coertnprate de la réduction du repos légal.

Lsoure la pisre de ce repos n'est pas possible, une carietrnote diot être accordée, à déterminer par acocrd interne, en ficoontn

de chqaue oirsanatigon d'entreprise :

- les eernrsiptes snot invitées à eerentr dnas une démarche seutltculrre de réorganisation du temps de tiraval avnat de pndrre 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 card de l'élaboration d'un gidue d'aide à la réorganisation du tiraval et du temps de tvraial ;

- dnas le card de diisptsof de l'article 3 de la loi d'incitation à la RTT les esprinerets tnillvraat en cycle ctnionu vorrent lreus hreroias 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 esnreepris poornurt oisngrear la RTT en réduisant la durée hrdedibmaoe du tavaril etfcfie ou en otcynroat des juors de reops entiers.

Exemple :

La réduction hodamaidbree moennye alunlnee à 35 hueers de tviaarl etfeifcf 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 jruos de repos incluat 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 taviarl etffceif exécutées au-delà de la durée menynoe anunelle de référence fixée en début d'année, au corus de la première réunion du comité d'entreprise ou des itansecns représentatives, oenurvt diot à des mtrnoojiaas :

+ 25 % puor les 8 premières hurees ;

+ 50 % à pirtar de la 9e heure.

Ces matroojians ne snot pas aisstreos de ropes censaptuoemr légal.

Il est rappelé que la rémunération des heuers et de lerus maahtonirois est effectuée dnas ntroe branche, preeniairoitrm suos forme de rpeos cauopsemtes pvoant 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 dipinoitoss générales cnennrocat la modulation, les dsitsinioops cocnrneant les cgnennttios aulenns d'heures supplémentaires en fctoion 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 cniotions sanivties :

Chque herue supplémentaire ayant donné leiu à un penaeimt en numéraire tnetoaelmt ou pltliemanreet s'impute sur ces cgctionenns d'heures supplémentaires.

-----:

FOURCHETTE	TOUTES
MODULATION. -	ENTREPRISES
LIMITE SPRUEREUIE	
Jusqu'à 41 hueers	
incluses de tvarial	
effectif ... hueres	70 hueers
Jusqu'à 42 hurees	
incluses de tiaavr	
effectif ... heeurs	70 heuers
Jusqu'à 43 hreeus	
incluses de trvaail	
effectif ... hueers	70 heuers
Jusqu'à 44 hurees	
incluses de tarival	
effectif ... hueers	70 heuers
Jusqu'à 45 heuers	
incluses de tivraal	
effectif ... hruees	30 heeurs
Jusqu'à 46 hreeus	
incluses de tiaarvl	
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 cioindtn que le pipncrai 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 lrsqoue le nmrboe d'heures de

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 avr 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 chauqe 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 asebcslleics 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 peianmt 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 efefivite du tmpes de tivaral ; ils snot lissés et snot versés mensuellement. Ils snot déterminés par le sarliae harorie miniumm cttonnonevniel de bhncrae du cffciеноet du poste de travail, pneart 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 aocrcd et bénéficiant de la RTT, le sialare mmnuuiim cetvieonnnonl mensualisé de la bhancre est maiennu peadnnt 2 ans à son naveiu à ldtaie date.

La glirle des slariaes mimniuax hairreos cnnnivoonetles cnteroinua à être négociée lros des réunions pratiaeirs aluenlnes sur les salaires. La résorption des écarts enrte les saraleis mensualisés aenicns et nouuaeavx srea négociée dnas ce cadre, au curos de ctete même durée de 2 ans.

Au naieu de l'entreprise ou de l'établissement, les nveauux embauchés srneot rémunérés sur la bsae 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 aiencls et des nuuveaox embauchés, savunit des échéanciers à définir

Iros des négociations slreaaials annuelles.

L'accord d'entreprise ou d'établissement prruoa prévoir une prmie de RTT qui srea patire intégrante du sraiale meseun minimum.

Les rémunérations :

En outre, les eserierntps snot incitées à prévoir la msie en palce dnas leurs arccdos de systèmes de rémunérations gloabes :

- ogatriisnaon d'une geotisn et d'une rémunération des compétences ;

- accord d'intéressement s'ajoutant aux salaires

- accord de prtpciaioaitn -----> négociés annuellement

- paln d'épargne d'entreprise

- système de retirate supplémentaire par cploisaiatitan ;

- etc.

Article - Démarche compétences en annualisation III et IV

En vigueur étendu en date du 2 déc. 1998

Dnas le cdare de la RTT, une démarche compétences puet être msie en oreuve dnas les esrtrenpies : ctete démarche pruora s'appuyer sur les ouilts mis à la dtpisiosoin des erpeinetsrs du sueectr par la FIAC.

Dnas le cadre de ctete démarche les entepsiers dnrovet donenr aux salariés des gnaireats d'objectivité.

Article - Temps partiel

En vigueur étendu en date du 2 déc. 1998

Lros des échéances de RTT énoncées dnas le présent accord, la durée du tiraval à tpems partiel cuonenve iiuneemedvdnillt ertne l'entreprise et le salarié pruora être mteannuie à son niveau antérieur.

En cas de réduction du tpmes de travail, les salariés à tmeps petrial vonrert luer salirae mtenainu en référence au phrgaraape " Sariale " du présent acorcd et ccrnoannet les salariés à temps complet.

Article - Commission de suivi

En vigueur étendu en date du 2 déc. 1998

Lros de l'entrée dnas la démarche de réorganisation de RTT l'entreprise créera une cosomismn piarrtaie de siuvi composée de représentants de la direction, de délégués syndicaux, de salariés, de représentants du personnel.

Ctete cismsoimon arua puor obejt de rdenre aticve la piiirataoctxpn des salariés au projet. Elle en arussrea le svuui et srea un leiu d'échanges ptrmnteet aux salariés de farie voliar lures ponits de vue. Elle se réunira à la dmeadne de l'une ou l'autre des pietars siaegirtnas au moins une fios par an après suatnrgie d'un accord.

Le tpmes passé par les salariés aux réunions de ladite ciessmommin srea rémunéré et considéré cmome du tpems de tiarval effectif.

Au neiavu de la branche, à patir des éléments retirés de la cmiiosmson ptariare liée au mandatement, tuos les ans lros de l'établissement du bailn social, les cooiidnnts d'application du présent arccod snoret examinées prnamietiaet :

- réduction du temps de tvraail puor l'ensemble des catégories de peennsrol ;

- aménagement du temps de tvraail ;

- créations d'emplois et suvii des etfeicffs de la brchne ;

- etc.

Article - Dérogations à certaines dispositions de la convention

En vigueur étendu en date du 2 déc. 1998

Afn d'inciter les ererpinetss à metrte en oervue avnat le 1er jaienvr de l'an 2000 - ou 2002 puor les epireesnrtz de 20 salariés ou mions - les dinposisoits ci-dessus, les periats cnnnnioveet de les aersotur à déroger à ceatierns dinpsositois de la ceotnvorin collective.

Aucnue eesnrtrpie ne puet déroger à ses olntioabigs cinntelneeonolvz snas aiavr rlempi son oaigoiltbn anticipée de RTT, dnas les cotdnioins 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 cnvotineon cclolviete aynat été fixés en fociton d'une durée de congés payés de 5 samieens ne se cmuluet pas à la RTT.

Article - Jours de fractionnement

En vigueur étendu en date du 2 déc. 1998

En riteloan aevc l'article L. 223-8 du cdoe du travail, il est cvonenu entre les prteias qu'aucun faoectinnnermt de congés payés ne proura dnnoer leiu à jruos 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 actuel 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 revalorisation des maîtrises professionnelles et la valorisation des compétences.

Le prorat jusqu'au 1er janvier 1995 certains bénéficieront 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 taux des jours fériés est majoré suivant l'article 29 de la

Accord n° 51 du 10 juin 1999 relatif au certificat de compétences professionnelles

Signataires	
Patrons signataires	Fédération française des industries alimentaires ; Fédération nationale des secteurs de commerce et de services (FNASS) CTFC ; Fédération nationale du personnel d'encadrement des industries et commerces aolirnmaetgries CGC ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs étrangers FO.
Syndicats signataires	Fédération générale agroalimentaire CDFT ; Fédération nationale des syndicats de l'alimentaire et des professions de service (FNASS) CTFC ; Fédération nationale du personnel d'encadrement des industries et commerces aolirnmaetgries CGC ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs étrangers FO.

En vigueur étendu en date du 10 juin 1999

CETFAICIRT DE COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES
D'accord de l'emploi
Ouvrir de la protection en santé alimentaires
(Niveau I des classifications)

Finalité :

Il s'agit d'un processus de formation à la sécurité et à la qualité dans les industries alimentaires, en appliquant les règles et les normes d'hygiène, de qualité et de sécurité.

Principales activités (nécessaires à l'obtention du CCP) :

- préparation au travail ;
- tenue de poste ;
- négociation et renégociation du poste de travail ;
- rhétorique dans l'entreprise.

centvois ceclotvle naional et n'entraîne pas l'attribution de rémunération de même durée, ou le paiement de ce dernier ; seul le taux 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 bâtière ayant réduit leur temps de travail effectif et ayant bénéficié aux économies d'embauches prévues dans le paraître "Structure de l'accord" et en liaison avec les dispositions de la loi définitive sur la RTT. Une réunion préparatoire entraînera les modalités d'application 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 favorisant (en fonction de la complexité et la complexité des produits, de l'organisation interne des entreprises...) :

- utilisation d'engins de manutention et/ou utilisant la machine(s) ;
- gestion des données écrites de production ou de qualité ;
- participation à une démarche emarquée (tri sélectif des déchets).

Référentiel métier/compétences de niveau I

COMPÉTENCES	ACTIVITÉS CONCERNÉES
AU POSTE DE	1. Préparation au travail
TRAVAIL	1.1. Représenter les horaires de travail.
Maîtrise professionnelle	MP 1.1. Être capable d'identifier l'emplacement du planning.
Connaissances professionnelles	MP 1.2. Être capable de conseiller le planning et de respecter les horaires.
Connaissances fondamentales	CP 1.1. Savoir lire et comprendre le planning.
CF 1.2. Savoir lire l'heure et calculer des durées.	CF 1.1. Savoir lire et écrire.
Attitudes et comportements	AC 1.1. Avoir la volonté d'être

	ponctuel.
	:-----:
COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNÉES
	1. Préparation au
AU PTOSE DE	travail
	1.2. Vlliee à la
	conformité de sa
	tenue de trvaal
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 rpeeteeesr 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. Connaitre les csinonges
profession-	relatives à la tenue
nelles	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. Cdmrrnpoee
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 CONCERNÉES
	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. Connaitre
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 CONCERNÉES
	1. Préparation au
AU PSOTE DE	travail
	1.4. S'informe des
TRAVAIL	consignes de travail
Maîtrise	MP 1.3

professionnelle	MP 1.7. Etre capable de prédire en compte les consignes de travail.
Connaissances professionnelles	
Connaissances fondamentales	CF 1.3.
Attitudes et comportements	

matières premières, ingrédients ou produits semi-finis qu'il utilise (DLC, aspect, couleur...).
Maîtrise MP 1.3
professionnelle MP 2.1. Etre capable de respecter la norme de conformité des matières premières, ingrédients ou produits semi-finis par rapport à des critères prédéfinis et d'en référencer.
Connaissances CP 2.1. Reconnaître et comprendre les manifestations d'altération et de dégradation des aliments et identifier les moyens de prévention utilisés quotidiennement dans l'entreprise.
professionnelles
Connaissances CP 2.2. Connaître les critères visuels de conformité des matières premières, ingrédients ou produits semi-finis qu'il utilise.
fondamentales
Connaissances CF 2.1. Etre capable de comparer par rapport à une référence et une fourchette d'acceptation.

COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNÉES
AU POSTE DE TRAVAIL	1. Préparation au travail 1.5. Vérifie la préparation de son poste de travail.
Maîtrise professionnelle	MP 1.8. Etre capable de constater la présence sur son poste de travail des éléments dont il a besoin pour commencer son activité.
Connaissances professionnelles	CP 1.8. Savoir ce dont il a besoin pour démarrer son activité CP 1.9. Situer son poste de travail dans la chaîne de production.
Connaissances fondamentales	CF 1.5. Etre capable de percevoir des différences entre deux éléments distincts.
Attitudes et comportements	AC 1.4. Avoir conscience de l'importance de son action pour le démarrage du poste.

Référentiel métier/compétences de niveau II

COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNÉES
AU POSTE DE TRAVAIL	2. Tuner le poste visuellement quelques critères prédéfinis de conformité des
DE TRAVAIL	

Attitudes et comportements	AC 2.1. Etre conscient de l'importance de la conformité des matières premières.
	AC 2.2. Etre vigilant et rigoureux lors des auto-contrôles.

COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNÉES
	2. Tuner le poste

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.
professionnelle	MP 2.2. Etre capable d'habileté gestuelle
	MP 2.3. Etre capable de mtrree en oeuvre les geetss professionnels conformément aux modes opératoires.
	MP 2.4. Etre capable d'utiliser les équipements du poste conformément aux ceonsnigs
Connaissances	CP 2.3. Iteidifner les picrpneis de fonctionnement des équipements du poste
professionnelles	CP 2.4. Connaitre les ppiirnecs de base cdarnnsoeprot à son étape de production.

Connaissances fondamentales	CF 1.1.
Attitudes et comportements	AC 2.3. Etre conscient de l'importance des procédures de fabrication et de leur respect.

COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNÉES
AU PSOTE DE	2. Tnuee du psote 2.3. Apluiqe les consignes et mdeos opératoires d'hygiène associés à son poste.
Maîtrise	MP 1.3.
professionnelle	MP 2.5. Etre capable de recepestr les consignes d'hygiène dans l'ensemble de ses activités.

Connaissances	CP 2.5. Cteir les sources de dganer nelles liées à l'hygiène dans son environnement (contamination, développement).
	CP 2.6. Cmordpnree les cnegnisos et modes opératoires d'hygiène de son poste en reagrd des dangers potentiels.
Connaissances fondamentales	CF 1.1.
Attitudes et comportements	AC 1.2.

-----:

COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNÉES
AU POTSE DE	2.4. Ailppque les consignes et moeds opératoires de respect de la qualité associés à son poste.
DE TAVAIRL	qualité associés à son poste.
Maîtrise	MP 1.3.
professionnelle	MP 2.6. Etre capable de rtpseecer les consignes qualité relevant de son poste.
Connaissances fondamentales	CP 2.7. Cprrendome les coningess qualité de son poste de travail.
Attitudes et comportements	AC 2.4. Etre conscient de son rôle dnas la chaîne qualité de l'entreprise.
	AC 2.5. Etre convaincu des conséquences du non repcset des consignes qualité des ainlemts puor son entreprise.

COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNÉES
-------------	----------------------

	2. Tnuee du ptoe
2.5. Aplique les	
AU POTSE DE	règles et ceigonnss
	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 rtesepetr 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 dgearn
nelles	liées à la sécurité
	dans son
	environnement.
	CP 2.9. Cemprrode
	les règles et
	procédures de
	sécurité en rrgead
	des danegr
	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. Tnuee du ptoe

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 TAIAVRL	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 profession- nelles	CP 2.11. Connaître les critères visuels de conformité des produits semi-finis ou finis.
Connaissances fondamentales	CF 2.1.
Attitudes et comportements	AC 2.9. Erte conscient de l'importance de la conformité des produits finis.
	AC 2.2.

	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	surveille 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. Tnuee 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 rcecept des
	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.

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 profession-nelle	MP 1.3. MP 2.4. MP 2.18. Erte capable d'utiliser les oiulets et équipements aevc soin et précaution.
Connaissances professionnelles	CP 2.3.
Connaissances fondamentales	
Attitudes et comportements	AC 2.12. Erte soigneux.

COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNÉES
AU PSTOE DE	3. Nttoyagete et rangement du psote
DE TARAIVL	3.1. Arssue le rangement de son poste de tavrial en respectant les emplacements.
Maîtrise professionnelle	MP 1.3. MP 3.1. Erte capable de s'organiser puor assurer un rangement régulier de son poste.
Connaissances professionnelles	CP 3.1. Connaître la doiitpssion de son pstoe de travail
Connaissances fondamentales	CF 1.3.
Attitudes et comportements	AC 3.1. Erte ordonné vis-à-vis du rangement de son poste de tviaarl (notamment vis-à-vis de la sécurité).

COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNÉES
AU PSTOE DE	3. Naotgteye et rangement du pstoe
DE TRVAIAL	3.3. Asurse l'évacuation des déchets seoln les consignes.
Maîtrise professionnelle	MP 1.3. MP 3.3. Erte capable d'assurer le tri des déchets par catégorie.
Connaissances professionnelles	MP 3.4. Erte capable d'assurer l'évacuation des déchets en tpems voulu, conformément aux consignes.
Connaissances fondamentales	CP 3.3. Connaître les critères de tri.
Attitudes et comportements	AC 3.3. Erte convaincu de l'importance de l'évacuation des déchets et du respect des consignes spécifiques.

COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNÉES
AU PTSOE DE	3. Noetgatyte et rangement du ptose
DE TVARAIL	3.2. Asusre le nettoyage des outils et équipements de son poste.
Maîtrise professionnelle	MP 3.2. Erte capable d'appliquer les procédures de nettoyage de son poste.
Connaissances professionnelles	CP 3.2. Citer les produits et les méthodes de nettoyage à mettre en oeuvre.
Connaissances fondamentales	CF 2.2.
Attitudes et comportements	AC 3.2. Erte convaincu de l'importance du nettoyage et du respect des consignes spécifiques.

COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNÉES
AU PTOSE DE	4. Rotelians dnas l'entreprise
DE TAIVARL	4.1. S'intègre à l'équipe de travail.
Maîtrise professionnelle	MP 4.1. Erte capable d'établir des bnneos relations avec ses collègues de travail.
Connaissances professionnelles	
Connaissances fondamentales	
Attitudes et comportements	AC 4.1. Erte capable d'accepter les remarques et d'assumer ses erreurs.
	AC 4.2. Erte

	capable de
	s'exprimer et de
	répondre aux
	demandes et
	remarques avec calme
	, sans agression ni
	soumission.

fondamentales	les bases de la
	langue française
	pour être compétents
	sans problème dans
	le cadre
	professionnel.
Attitudes et comportements	AC 4.3. Être vigilant vis-à-vis des imitations à ses collègues.

COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNÉES
AU POSTE DE	4. Représenter dans l'entreprise
DE TÉLÉCOM	4.2. Transmettre les informations utiles à ses collègues de travail.
Maîtrise professionnelle	MP 4.2. Être capable de transmettre les informations utiles à ses collègues de travail (ex. bons gestes, aléas de l'amont...).
Connaissances professionnelles	CP 4.1. Connaître les bases de fonctionnement de l'entreprise (clients, fournisseurs...).
	CP 4.2. Identifier le rôle des différents services de l'entreprise.
	CP 4.3. Connaître les institutions 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.

COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNÉES
AU POSTE DE	4. Résoudre dans l'entreprise
DE TÉLÉCOM	4.3. Réagit aux dysfonctionnements ponctuels dans l'atelier par rapport aux consignes en alertant rapidement le responsable concerné.
Maîtrise professionnelle	MP 4.4. Être capable de repérer un dysfonctionnement ponctuel (produits, équipements, matières premières...).
Connaissances professionnelles	CP 4.2. Connaître CP 4.3. les institutions nécessaires pour ses collègues de travail (la ou les personnes(s) à alerter en cas d'anomalie(s)).
	CP 4.5. Être capable d'alerter le responsable concerné
	CP 4.6. Connaître les conséquences des principaux dysfonctionnements possibles sur son poste de travail.
Connaissances fondamentales	CF 4.2. Distingué un fait d'une opinion.

Connaissances	CF 4.1. Connaître
---------------	-------------------

Attitudes et comportements	AC 4.4. Réagir immédiatement
----------------------------	------------------------------

	vis-à-vis d'un dysfonctionnement.
	AC 4.5. Etre conscient de l'importance de signaler les dysfonctionnements.

l'entreprise	
DE TRIAAVL	4.5. Participer activement aux tâches communes.
Maîtrise	MP 4.7. Etre capable d'apporter sa contribution aux activités cunemons à l'ensemble de l'équipe (ex. rangement, nettoyage...).
professionnelle	
Connaissances	
professionnelles	
Connaissances fondamentales	
Attitudes et comportements	

COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNÉES
AU POSTE DE	4. Rester dans l'entreprise
DE TIRVAAL	4.4. Avoir la hiérarchie sur les anomalies répétitives dans un souci de qualité et d'efficacité collective.
Maîtrise professionnelle	MP 4.6. Etre capable de référer à sa hiérarchie en cas d'anomalies répétitives qui nuisent à l'efficacité du travail.
Connaissances professionnelles	CP 4.2.
Connaissances fondamentales	CP 4.3.
Attitudes et comportements	CF 4.2.

Attitudes et comportements	AC 4.6. Avoir une attitude constructive.
	AC 4.7. Ne pas hésiter à faire part de ses remarques.

COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNÉES
AU POSTE DE	4. Reste dans l'entreprise

COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNÉES
AU POSTE DE	4. Reste dans l'entreprise
DE TARIABL	4.6. Assurer des échanges de services réciproques et équilibrés avec ses collègues.
Maîtrise professionnelle	MP 4.8. Etre capable d'aider ses collègues en période de suractivité.
Connaissances professionnelles	MP 4.9. Etre capable de demander l'aide de ses collègues.
Connaissances fondamentales	
Attitudes et comportements	AC 4.8. Accepter d'aider les autres

Accord n°52 du 10 juin 1999 relatif au certificat de qualification

professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	Fédération française des industriels d'aliments conserveres ; Fédération nationale des syndicats de ceintures et courroies de fruits.
Syndicats signataires	Fédération générale agricole et rurale CDFT ; Fédération nationale des syndicats de l'alimentaire et des professions de la vente (FNSAPS) CTFC ; Fédération nationale du personnel d'encadrement des industries et commerce alimentaires CGC ; Fédération générale des salariés de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FO.

En vigueur étendu en date du 10 juin 1999

Certificat de qualification professionnelle

Ouvrier qualifié de nettoyage industriel

	DEFINITION DE L'EMPLOI
Mission générale	Exécuter les différentes opérations de nettoyage et désinfection d'un secteur donné dans le respect de ces règles et modes opératoires, du temps imparti et des exigences en matière d'hygiène alimentaire et de sécurité.
Situation hiérarchique	Sous la responsabilité directe d'un chef d'équipe, d'un agent de maîtrise. N'assure pas de responsabilité hiérarchique.
Relations fonctionnelles	Collègues de l'équipe ; Opérateurs de production ; Agents de maintenance ; Service qualité.
Activités communes	Préparation des vêtements ; Conduite du poste ; Contrôle des résultats de son travail et des équipements ; Communication.
A l'appréciation des superviseurs	Démontage et montage d'une partie des équipements ; Graissage d'une partie des équipements ; Réalisations de réparations simples ; Utilisation d'un circuit de NEP.
Convention collective	Niveau 2 (coefficients 145-169)

Activités

Préparation des interventions

- s'informe des travaux à réaliser ;
- s'informe des spécificités (par exemple activités inhabituelles) auprès du responsable de production ou de la qualité, de son supérieur hiérarchique, ou encore à partir d'un document de liaison ;
- se munit de sa tenue de travail et des équipements de sécurité liées à l'utilisation de certains équipements (bottes, gants, lunettes, masque, combinaison imperméable) ;
- prépare les outils et ustensiles nécessaires à l'exécution de son travail (jet à pression, caoutchouc, gants de protection) ;
- apprécie l'état de fonctionnement de ces outils ;

- procède, si nécessaire, au démontage de pièces d'installations et de matériels pour leur entretien ;

- installe les points nécessaires aux opérations (moteurs, poteaux électriques, tubages de commande, manchons de connexion et démontage ..) après avoir opéré un nettoyage spécifique de ces zones ;

- si besoin, range le matériel utilisé aux postes de travail par les opérateurs (bacs, couvercles ..).

Conduite du poste

- met à tempérer certains matériaux (pièces de machines) dans des solvants de détergent ;

- met en œuvre la procédure de nettoyage (enlèvement des scories et suie et tout déchet traînant au sol, lavage au jet, rasage des déchets, pulvérisation de mousse détergente sur les surfaces, brossage avec nécessaire, rinçage, désinfection) ;

- nettoie les pièces de machines ;

- remonte, le cas échéant, les machines et installations (ex. : tapis) ;

- le cas échéant, gère les craintes éléments ou personnes des utilisateurs de produits (roulement, tapis ..) ;

- enlève et range les articles des matériaux utilisés ;

- nettoie et range son matériel, et le maintient en état (ex. : vidange régulière du nettoyeur à pression, remplacement de joints de canon à usage ..) ;

- s'assure, le cas échéant, de l'approvisionnement des équipements nécessaires au respect des règles d'hygiène en production :

distributeurs de gants, savon .. ;

- prépare l'arrivée des opérateurs en production (ex. : mise en place des bacs ..) ;

- signalise immédiatement, ou par l'intermédiaire de documents de liaison, la gravité de la situation, au(x) responsable(s) concerné(s) les anomalies ou défauts rencontrés sur les locaux, machines et installations de production (température des cabines froides, usure de pièces, vitesse défective, problème électrique).

Contrôle des résultats de son travail et des équipements

- vérifie visuellement la propreté des lieux nettoyés ;

- réalise un auto-contôle de son activité quotidienne ;

- enregistre des données sur les opérations effectuées (ex. : dates et opérations concernant les nettoyages périodiques) ;

- réalise lui-même des contrôles de sécurité et/ou pour la qualité ;

- effectue, le cas échéant, des réparations simples sur son matériel ;

- contribue au suivi des stocks des matières nécessaires aux activités de nettoyage et de désinfection.

Communication

- transmet des informations, prévient des dysfonctionnements, fait connaître des points critiques (difficultés de nettoyage) aux intervenants : chefs d'équipe, personnes de production, de la qualité, de la maintenance ;

- le cas échéant, transmet des connaissances et savoir-faire aux personnes nouvellement recrutées.

COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNEES
TRAVAIL	Préparation des interventions
Maîtrise professionnelle	Etre cbaplae de mettre en oervue les prdoutis de désinfection aux conrntcoeais définies.
Connaissances professionnelles	nettoyage-désinfection
Attitudes et comportements	Identifier les propriétés chimiques liés à une bonne maîtrise prof. pour utiliser vis-à-vis d'un tpye de sillourue ou de sprupot donné.
Thèmes de formation	Produits / méthodes

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 mtrree en oeuvre lors 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 , aotcin mécanique). Etre méthodique. Activités de transformation
Citer les pditutors transformés dans l'entreprise.
Identifier les différentes étapes de tmnatiraosrfon des pidrtuos fabriqués dnas l'entreprise.
Outils de nettoyage-désinfection

Attitudes et comportements	Etre riugruoex et précis. Etre conscient de la nécessité de respecter les méthodes.
Thèmes de formation	
Thèmes de formation	
Thèmes de formation	

COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNEES
Maîtrise professionnelle	Etre calapbe de respecter les instructions et d'utilisation des prduotis de nettoyage-désinfection en fonction des rsiuques et eeingxes 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 rtspeeer les méthodes de nettoyage-désinfection définies (temps, température, concentration, aotcin mécanique). Etre clabpae 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 effcience et de luers atoncis sur les souillures, les supports, les microbes. Identifier les dsoages de produits à mtrree en oveure et

COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNEES
DE TARIABL	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	Etre calabpe d'apporter le soin nécessaire au matériel à utiliser.
Thèmes de formation	Outils / installations

:-----:-----:

COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNEES
DE TARIABL	Conduite du pstoe

Maîtrise professionnelle fournies et aux poursuivis (ex. des cnnaos à mosuse ..). Justifier l'utilisation de ces fonction des activités à réaliser.	Etre caablpe d'utiliser ces outils conformément	
Etre cpblaee d'effectuer si nécessaire des peettis réparations sur ces outils.		
Etre caalbpe de vllieer à la compatibilité des ptouirds utilisés aevc les matériaux (risque de crroosin ..) en fonction des consignes.		
Connaissances professionnelles ces oliuts (ex.	Expliquer sommairement le pipcrine de canon à mousse).	
Installations à nettoyer		
Identifier la nartue des supports.		
Repérer, le cas échéant, les circuits du noagyttee en place.		
Attitudes et comportements liés à une bonne maîtrise prof.	Etre viganlit et soigneux vis-à-vis de l'outil de production.	
Thèmes de formation		
COMPETENCES DE TAARIVL	ACTIVITES CONCERNÉES Préparation des interventions	
Maîtrise	Etre cpaalbe	
professionnelle	d'apporter le sion nécessaire aux installations à netoyer (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 professionnelles	Identifier, le cas échéant, 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
		liés à une bonne maîtrise prof. Thèmes de formation
		COMPETENCES DE TARAVIL
		ACTIVITES CONCERNÉES Conduite du psote
		Maîtrise professionnelle
		d'utiliser les installations de cadre des activités de nettoyage-désinfection conformément aux mdeos opératoires définis
		Connaissances professionnelles
		Expliquer les principes de msie en route,
		d'arrêt des ininallssattos de production (ex. de vapeur, tapis de coaygvone ..).
		Attitudes et comportements liés à une bonne maîtrise prof. Thèmes de formation
		COMPETENCES DE TAAIRVL
		ACTIVITES CONCERNÉES Contrôle des équipements
		Maîtrise professionnelle
		d'observer des dysfonctionnements
		de prtoiudon et d'en apprécier la gravité (ex. anormale).
		Connaissances professionnelles
		Citer les nnioots élémentaires nécessaires
		montage/démontage et des aectspes de sécurité qui luer snot associés (mécanique, électricité ..).
		Attitudes et comportements liés à une bonne maîtrise prof. Thèmes de formation

COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNEES
DE TVAIARL	Conduite du psote
Maîtrise professionnelle	Etre caapble de préparer les postes de taivarl avant l'arrivée des exploitants.
Connaissances professionnelles	
Attitudes et comportements liés à une bonne maîtrise prof.	
Thèmes de formation	

Référentiel métier/compétences : ouvrir qualifié de nettoyage industriel

COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNEES
DE TAVARIL	Conduite du ptose
Maîtrise professionnelle	Etre caplbae de mettre en orveue 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 ouilts et installations nettoyées.	
Etre cablpae de repérer les points critiques présentés par les différentes ittnlnaolsais qu'il a à neteoitr et d'en aseursr le nettoyage-désinfection.	
Connaissances professionnelles	Identifier les consignes et procédures à cadre de ses activités.
Citer les stanadrds qualité de son travail vis-à-vis des eegicnexs 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	

COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNEES
DE TIVAARL	Contrôle des travail Maîtrise professionnelle
elles	de pipaciretr à des résultats de ses activités. Etre capable, le cas échéant, de mettre en ovreue des atcinos correctives.
Connaissances professionnelles	Expliquer les principes de bsaee des contrôles qu'il il participe) Iiftdieenr les risques de caitonnomtians liés à son activité professionnelle.
Attitudes et comportements liés à une bonne maîtrise prof.	Reperer les responsabilités et champs d'intervention de cuachn dans l'entreprise (CHSCT ..).
Thèmes de formation	Etre précis et fiable. Etre conscient de l'importance du respect des règles de sécurité.
COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNEES
DE TAIVRAL	Préparation des

	interventions
Maîtrise professionnelle	Etre capable de respecter les consignes
protections individuelles de sécurité.	
Connaissances professionnelles	Identifier les protections individuelles de

Attitudes et comportements liés à une bonne maîtrise professionnelle.	Etre capable d'adopter un comportement approprié à assurer sa sécurité et celle de ses collègues de travail.
Thèmes de formation	

en regard des risques potentiels.	
Attitudes et comportements liés à une bonne maîtrise professionnelle.	Etre conscient des risques potentiels.
Thèmes de formation	

COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNÉES
DE TAVIARL	Préparation des interventions
Maîtrise professionnelle	Etre capable d'identifier les informations nécessaires.
Connaissances professionnelles	Identifier les différentes sources d'information.
Thèmes de formation	Savoir comment gérer les risques par rapport aux activités dans un langage précis et adapté.

COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNÉES
DE TVAARIL	Conduite du poste
Maîtrise professionnelle	Etre capable de respecter les consignes de la machine.
Connaissances professionnelles	Repérer les zones et les types de risques.
(ex. toute intervention, essai de mise en marche après ouverture des capots de sécurité ...). Etre capable de ranger les bacs, chariots, taudis ... Etre capable de réparer les défaillances de produit, afin notamment que le sol ne soit pas amorphématé lorsqu'il glisse.	
Connaissances professionnelles	Identifier les points de risque.
nelles	(ex. brûlure lors de l'utilisation des produits, coupure, brisures liées à la mauvaise manipulation des éléments de machine, électrocution ...).
	Identifier les points de sécurité des installations sur lesquelles il intervient.
	Identifier la nature des dégâts liés à l'utilisation des outils de mesure (surdosage, mélange ...). Décoder l'étiquetage apposé sur les emballages des produits. Jeter ou faire la conduite à tirer en cas d'accident lié à l'utilisation de ces instruments (notions de secourisme).

COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNÉES
DE TIAARVL	Conduite du poste
Maîtrise professionnelle	Etre capable de transmettre des informations sur
Connaissances professionnelles	Connaître l'organisation du secteur et le rôle des interlocuteurs.

nelles	informations sur signaler toute anomalie repérée.
Connaissances professionnelles	Connaître l'organisation du secteur et le rôle des interlocuteurs.
Attitudes et comportements liés à une bonne maîtrise professionnelle.	Etre précis et fiable dans la transmission d'informations.
Thèmes de formation	

COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNÉES
DE TAIVRAL	Contrôle des travaux
Maîtrise professionnelle	Etre capable d'enregistrer des informations effectuées et aux résultats constatés.
Connaissances	

professionnelles	
Attitudes et comportements	
liés à une bonne maîtrise prof.	
Thèmes de formation	

COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNEES
DE TVRAAIL	Communication
Maîtrise profession-	Etre capable de signaler des

Accord n° 53 du 25 août 1999 relatif au CQP d'agent de maintenance

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des initiateurs d'aliments conservés ; La fédération nationale des syndicats de la transformation et des centraux de fruits,
Syndicats signataires	La fédération générale de l'agroalimentaire CDFT ; La fédération nationale des syndicats de l'alimentaire et des métiers de service FAPSNS CTFC ; La fédération nationale du personnel d'encadrement des industries et commerciaux aéronautiques CGC ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes 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 communiquant une ou plusieurs personnes en : <ul style="list-style-type: none"> - pauprécipitation à lancer la mise en service ; - assurer la sécurité et l'entretien et l'entretien de l'appareillage (maintenance curative) ; - assurer les interventions de maintenance préventive définies.
Situation hiérarchique	Sous la responsabilité directe d'un chef d'équipe, d'un agent de maîtrise. N'assure pas de responsabilité hiérarchique.
Relations fonctionnelles	Collègues et techniciens de maintenance. Exploitants de production. Service qualité.
Activités connexes	Préparation des interventions. Activités de maintenance : <ul style="list-style-type: none"> - mise en service des installations ; - maintenance corrective ; - maintenance préventive. Sécurité, hygiène, qualité, environnement. Diffusion d'informations.

nelle	anomalies concernant
production (usure, vis manquante, problème électrique ..).	
Connaissances	
professionnelles	
Attitudes et comportements	
liés à une bonne maîtrise prof.	
Thèmes de formation	

A l'appréciation des partenaires	Importance des réglages et premières interventions transférées aux exploitants. Installations communiquant une ou plusieurs personnes (mécanique, électronique, pneumatique, hydraulique). Participation aux travaux d'amélioration et d'entretien 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. Permet la connaissance des interventions (cahier suivi de l'équipe précédente, demandes des exploitants, planification de maintenance, préventive, etc.).

1.2. Collecte des informations nécessaires à ses interventions :

- en se référant à la documentation technique mise à sa disposition (modes opératoires, schémas, plans, durée de l'intervention, etc.) ;

- en vérifiant le bon fonctionnement des installations (symptômes de défaillance, etc.) ;

- en s'informant auprès des exploitants.

1.3. Prépare les outils nécessaires à ses interventions.

1.4. Prépare les pièces nécessaires à ses interventions et recueille les pièces non utilisées dans le respect des consignes définies.

1.5. Utilise les outils de suivi des stocks mis à sa disposition.

1.6. Fait part, le cas échéant, des besoins de renforcement de commandes.

2. Activités de maintenance

Mise en service des installations :

2.1. Assure, lors de la mise en service des installations destinées à la réalisation d'une production donnée.

2.2. Peut être amené à réaliser, en cours de production, des réglages de fonctionnement des installations non effectués par les exploitants.

2.3. Participe à l'installation des nouveaux équipements.

Maintenance continue :

2.4. Dresse la (ou les) cause(s) du dysfonctionnement ou de

la panne constatée.

2.5. Évalue la durée et les moyens nécessaires à son intervention.

2.6. Fait appel à son collègue, un technicien ou à sa hiérarchie en cas de difficultés.

2.7. Puet être amené à déterminer l'urgence et le type de réparations simultanées en fonction des exploitants.

2.8. Effectue les dépannages dans le respect des modes opératoires définis.

2.9. Remet l'installation et le poste de travail en état pour l'opérationnelle.

Maintenance préventive :

2.10. Effectue les inspections des installations de sa hiérarchie et/ou d'un niveau d'intervention prédefini, en tenant compte des priorités relevées de la maintenance curative.

2.11. Réalise des contrôles et/ou des interventions programmées dans le respect des modes opératoires définis.

3. Sécurité. - Hygiène. - Qualité. - Environnement

3.1. Respecte les règlements de sécurité des personnes et des installations dans l'ensemble de ses activités.

3.2. Respecte les consignes d'hygiène lors de ses interventions.

3.3. Applique les procédures qualité définies pour ses activités.

3.4. Recrée les schémas de gestion de l'environnement définies pour ses activités.

4. Diffusion d'informations

4.1. Rédige des fiches de compte-rendus d'interventions en utilisant les moyens mis à sa disposition (fiches de suivi, historiques des pannes, etc.).

4.2. Rend compte à sa hiérarchie de ses interventions réalisées, notamment constatées, écart par rapport au plan de maintenance préventive, etc.).

4.3. Fait connaître des informations concernant l'amélioration de l'outil de travail et des interventions de maintenance (propositions, suggestions, etc.).

4.4. Informe les exploitants, le cas échéant, des travaux réalisés ou à réaliser, dans un objectif de coordination.

4.5. Adie les exigences pour un fonctionnement optimal des installations.

4.6. Puet être amené à exercer un rôle auprès des exploitants sur leurs postes de travail (utilisation des équipements, réalisation de certaines réglages).

Référentiel métier/compétences : tableau de maintenance

FIAC CTCPA

ACTIVITÉS CONCERNÉES	COMPÉTENCES AU POSTE DE TIAARVL			THÈMES de formation
	Maîtrise professionnelle	Connaissances générales et professionnelles	Attitudes et comportements liés à une bonne maîtrise professionnelle	
1. Préparation des interventions				
1.1. Permet de connaître les consignes d'intervention (cahier de suivi de l'équipe précédente, documents des exploitants, planning de maintenance préventive...).	M.P. 1.1. Est capable de prendre en compte les consignes d'intervention.	C.1.1. Identifie les consignes d'intervention (contenu, sources ..).		Communication
1.2. Collecte les informations nécessaires à ses interventions :	M.P.1.2. Est capable de réunir la documentation technique nécessaire à une intervention donnée.	C.1.2. Identifie la documentation technique nécessaire à une intervention donnée.	A.C.1.1. Est précis 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. Est capable d'utiliser et de respecter la documentation technique des installations (fiches techniques, modes opératoires de maintenance, d'utilisation des installations...).	C.1.3. Sait utiliser la documentation technique.		Maintenance (technicité)
- en surveillant le bon fonctionnement des installations (symptômes de défaillance...) ;	M.P.1.4. Est capable d'observer le fonctionnement et les symptômes d'une installation.	C.1.4. Identifie les caractéristiques du bon fonctionnement des installations.	A.C.1.2. Est vigilant vis-à-vis du bon fonctionnement des installations.	
	M.P.1.5. Est capable d'anticiper les dérives de fonctionnement.		A.C.1.3. Est capable d'anticipation.	

- en s'informant auprès des exploitants.	M.P.1.6. Erte cblapae de damdeenr des inotoramfn complémentaires en ftooncn de l'intervention à réaliser.	C.1.5. Iifeiedntr les informations nécessaires à ses interventions.		Communication
	M.P.1.7. Erte calbape d'utiliser un laaggne tunhecqie adapté.			
1.3. Prépare les oeailugtlis nécessaires à ses interventions.	M.P.1.8. Erte cbaaple de ciihosr et de préparer les mneoyz nécessaires à ses ivnetnreintos (outillages, appareils de mesure, manutention...).	C.1.6. Iefeniitdr les outillages nécessaires à une intervention donnée.		Maintenance (technicité)
1.4. Prend les pièces nécessaires à ses interventions et rapcele les pièces non utilisées dnas le rspeet des consignes définies.	M.P.1.9. Erte cbplaae de cioishr les pièces détachées en focotnln des interventions à réaliser.	C.1.7. Iinfdeetir les caractéristiques des pièces détachées.	A.C.1.4. Erte autonome.	
1.5. Utislie les otluis de svui des sckots mis à sa disposition.	M.P.1.10. Erte caalpbe de réaliser la soiire (ou la rentrée) de pièces détachées conformément aux consignes définies.	C.1.8. Connaître le fonctionnement de la siisae maneulle et/ou informatique des stocks.		Maintenance (stock)
1.6. Fiat part, le cas échéant, des besoins de ronvmuelneelet de commandes.	M.P.1.11. Erte cbalape d'enregistrer la stiroe (ou la rentrée) de pièces détachées sur les sporptus mis à sa disposition.	C.1.9. Connaître les cosgnenis de svui des stocks.	A.C.1.1.	
	M.P.1.12. Erte clpaabe d'informer le magasinier puor siangler tuteos les anomalies et/ou déclencher une demande d'achat.	C.1.10. Connaître les consignes de deadmne d'achat de pièces détachées.	A.C.1.5. Erte cinenocst de l'importance à aodrcer vis-à-vis du soatk de pièces détachées.	
2. Activités de maintenance				
Mise en srevce des installations				
2.1. Assure, hros production, la mise en srvice des itaonantislls destinées à la réalisation d'une podutcroin donnée.	M.P.2.1. Erte cbapale de préparer les itaaistlnlons de potrudiocn en fonction de la frcoatiabn à réaliser.	C.2.1. Connaître les productions et les prscoes corasendoprnt à son camhp d'action dnas l'entreprise.	A.C.1.1.	Environnement industriel
	M.P.2.2. Erte cbplaae de maîtriser le fmnonietcennot des installations.	C.2.2. Iefeinitdr les oliuts de production nécessaires à un process donné.		
	M.P.2.3. Erte caalpbe de procéder à la msie en rotue des iiotnlatlsans calorifiques et/ou frigorifiques.	C.2.3. Connaître les pciirneps de fonctionnement et les procédures d'utilisation des ilnslotatanis calorifiques et/ou frigorifiques.		Maintenance (technicité)

2.2. Puet êtne amené à réaliser, en cours de production, des réglages de fonctionnement des installations non effectuées par les exploitants.	M.P.2.4. Erte cpaalbe de réaliser et d'optimiser les réglages des installations.	C.2.4. Exulqiper les pepicnris des réglages des différentes installations.		
2.3. Papciitre à l'installation des nouveaux équipements.	M.P.2.5. Erte cablpae d'installer de nouveaux équipements conformément à un mdoe opératoire.			
Maintenance cratitive				
2.4. Dagnoiquisite la (ou les) cause(s) de la panne ou du dfyooenscennnmitt constaté.	M.P.2.6. Erte cabplae de reechrechr les ioafmonrnits rivtlaees à la défaillance à prtair de l'observation du foniocnmneett et des symptômes.	C.2.5. Eeuipxqlr la (ou les) méthode(s) d'analyse et de résolution de pnaes à utiliser.	A.C.1.1.	
	M.P.2.7. Erte cablape d'émettre des hypothèses sur l'origine de la panne.			
	M.P.2.8. Erte caalbe de réaliser des mesures ou des contrôles puor vérifier le fntiocmnneenot des éléments.	C.2.6. Eixluqepr les percipins des meresus ou contrôles à réaliser.		
	M.P.2.9. Erte clabpe d'identifier l'anomalie ou les éléments défectueux.			
2.5. Eluuae la durée et les moyens nécessaires à son intervention.	M.P.2.10. Erte calabpe de prévoir, en fotnicon du dsiniogtac réalisé, les délais nécessaires et les moyens nécessaires et disponibles pour l'intervention.		A.C.2.1. Erte cscennoit que ses interventions ont un icmpat en terme de coût puor l'entreprise (temps passé, prix des pièces...)	
2.6. Fiat aeppl à un collègue, un teenhiccin ou à sa hiérarchie en cas de difficultés.	M.P.2.11. Erte calbape d'évaluer le niveau tchinheuge de l'intervention.		A.C.2.2. Erte cicoennst des limites de ses interventions.	
	M.P.2.12. Erte clabpae de décider de son inovtitrneen ou de farie apepl à une asnaisctse si nécessaire.			
2.7. Puet êtne amené à déterminer l'urgence etrne prlueusis dépannages simultanés en caordnotiion aevc les exploitants.	M.P.2.13. Erte cblapae de prendre en cmtope le pnnilang et les impératifs de production.	C.2.7. Connaître le pnlniang de production.	A.C.2.3. Erte cneocsint de l'importance de ses inetniordevs sur la production.	Environnement industriel
	M.P.2.14. Erte clpbaae de proposer des itrionntenves tnneat compte des ciratnentos de la production.	C.2.8. Iieetndifr les peiinrcps de bsae de productivité.		

2.8. Effectue les dépannages dans le respect des modes opératoires définis.	Dans le respect des modes opératoires définis : M.P.2.15. Effectue complaisamment l'interrompre les lansoisis mécaniques, électriques, fluidiques de l'installation.	C.2.9. Maîtriser les connaissances théoriques et technologiques de la mécanique (exigences du niveau 3 de la norme maintenance).	A.C.2.4. Effectue correctement l'importance du respect des consignes et modes opératoires.	Maintenance (technicité)
	M.P.2.16. Effectue correctement 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. Effectue complaisamment de confirmer le diagnostic.			
	M.P.2.18. Effectue correctement de décider du changement ou de la retouche des éléments mis en cause.	C.2.11. Copie correctement un schéma pneumatique pour pouvoir réaliser des modifications simples.		
	M.P.2.19. Effectue correctement de réaliser des réfections ou réglages de ces éléments.	C.2.12. Copie correctement un schéma hydraulique pour régler les débits et positions d'une installation.		
	M.P.2.20. Effectue correctement de charger, remonter et régler les éléments concernés par l'intervention.	C.2.13. Situe correctement dans une installation le rôle des différentes fonctions électroniques.		
	M.P.2.21. Rétablir les liaisons mécaniques, électriques, fluidiques de l'installation.	C.2.14. Se situe correctement dans un contexte d'automatisme.		
2.9. Restaure l'installation et le poste de travail en situation opérationnelle.	M.P.2.22. Effectue correctement de procéder aux essais de remise en service.			
	M.P.2.23. Effectue correctement de ajuster les réglages en fonction des écarts constatés.			
	M.P.2.24. Effectue complaisamment de remettre le poste de travail en situation opérationnelle.			
Maintenance préventive				
2.10. Veille à l'entretien fonctionnel des installations de sa hiérarchie et/ou d'un planning d'intervention prédefini, en tenant compte des priorités relatives de la maintenance curative.	M.P.2.25. Effectue correctement de suivre les interventions et planifier de la maintenance préventive.	C.2.15. Identifie les besoins relevant de la maintenance préventive.	A.C.1.1.	Maintenance (méthode)
	M.P.2.26. Effectue correctement de prendre en compte 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 recsept des mdeos opératoires définis : M.P.2.27. Erte clpaabe de vérifier, nettoyer, lurieifbr les éléments relevant de la maintenance préventive.	C.2.16. Eelpuixqr les ciesongns et modes opératoires revnleat de la mcnnieatnae préventive.		
	M.P.2.28. Erte cbaaple d'assurer les relevés et contrôles de maintenance préventive.			Maintenance (technicité)
	M.P.2.29. Erte cpaable de réaliser les ivntntieeonrs de démontage, changement, réglage, et rgenotmae définies.	C.2.9 à C.2.14.		
3. Sécurité. Hygiène. - Qualité				
3.1. Rtecpsee les coinnsegz de sécurité des peorrrnes et des inlanltatsios dnas l'ensemble de ses activités.	M.P.3.1. Erte clapbae d'appliquer et de retespcer les consignes de sécurité définies.	C.3.1. Ienedtfiir les soucres de dangers électriques, mécaniques, pneumatiques et hydrauliques.	A.C.3.1. Erte cnisoecnt des risques liés à la sécurité.	
	M.P.3.2. Erte cplaabe d'inventorier les coitdonnis de sécurité à mettre en oeuvre lors de ses interventions.	C.3.2. Cmrpneodre les règles de bonnes paruqteis et de prévention en matière de sécurité (circulation, gestes et postures, incendie, manutention...).	A.C.3.2. Erte vlaignt et rigoureux vis-à-vis de la sécurité.	Sécurité
	M.P.3.3. Erte cplaabe de cesgonir les iiaotnsalnts dnas le cdare de ses interventions.	C.3.3. Ieentfdir les lemiits de ses interventions en footicnn des habilitations.	A.C.3.3. Aptoder un comportement correct vis-à-vis d'un risque.	
	M.P.3.4. Erte capblae de s'assurer de l'efficacité du dioipstsif de mise en sécurité. C.3.4. Idefientir le rôle et le fneccnnmootniet du CHSCT.	C.3.4 Idefiuetnr le rôle et le fonctionnement du CHSCT.		
	M.P.3.5. Erte calapbe de respecter les règles de getses et postures.			
3.2. Retpcsee les cnngesois d'hygiène lors de ses interventions.	M.P.3.6. Erte capbale d'appliquer et de rteepcscr les règles d'hygiène lors de ses ioentrnvtiens (tenue, coiffe...).	C.3.5. Connaître les requis et les sources de caintmaotonn microbiologiques, chimiques, physiques, pouvant pvreinor de ses activités.	A.C.3.4. Ateadpr son comportement vis-à-vis de l'endroit où il se trouve.	Hygiène
	M.P.3.7. Erte calapbe d'appliquer des mesures préventives coercnnant les risques de coprs étrangers.	C.3.6. Epixeqlur les règles de bonnes pratiques et de prévention en matière d'hygiène.	A.C.3.5. Erte cseiconnt de l'importance de l'hygiène dnas un erenmneinovnt agroalimentaire.	Hygiène
	M.P.3.8. Erte cablape de rgaenr et nettoyer le ptsoe de taravil après son intervention.	C.3.7. Iefndteir les règles liées à l'hygiène spécifiques aux interventions de maintenance.	A.C.3.6. Erte rueuriogx et vialngt vis-à-vis des rusqeis liés à l'hygiène.	

		C.3.8. Citer les principes de nettoyage et désinfection.		
3.3. Appuyer les procédures qualité définies pour ses activités.	M.P.3.9. Être capable d'appliquer et de respecter 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 qualités concernant ses activités.		Environnement industriel
		C.3.11. Identifier les critères de qualité des produits.		
3.4. Réaliser les croyances de gestion de l'environnement définie pour ses activités.	M.P.3.10. Être capable d'appliquer et de respecter les conseils de gestion de l'environnement concernant le stockage, l'utilisation et la délivrance des produits 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. Documentation d'information				
4.1. Représenter les fiches 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 principales d'une communication écrite et efficace.	A.C.4.1. Être capable de transcrire d'informations.	Communication
4.2. Rencontrer avec sa hiérarchie de ses intervenants (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 connaître des propositions 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 suggestions 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 informer aux exploitants les informations nécessaires.	C.4.3. Identifier le rôle et les missions de ses pairs interlocuteurs.	A.C.4.3. Adopter un comportement facilitant la coordination et les échanges entre les services et la production.	
	M.P.4.5. Être capable de veiller à une bonne coordination avec les exploitants.			
4.5. Assurer le 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 cqmemuiunor dans un lnggaae adapté à ses interlocuteurs.			
4.6. Puet être amené à exécuer un tutorat auprès d'exploitants sur leurs postes de travail (utilisation des équipements, réalisation de certaines réglages).	M.P.4.8. Erte capable d'être tutuer sur les postes de travail.	C.4.4. Ietenidfr les picrnies de bsaé de la foirmatn au poste de travail.	A.C.4.5. Aoepdr un cpmoomertnet didactique pour 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 industries d'aliments conservés ;
Syndicats signataires	La fédération générale des entreprises CDFT ; La fédération nationale des secteurs de l'alimentaire et des petits marchés de secrétariats (FNSASAPS) CTFC ; La fédération nationale du personnel d'encadrement des entreprises et commerciaux agroalimentaires CGC ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs concernés FO,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Depuis 1993, les partenaires sociaux ont affirmé leur volonté de promouvoir la fonction publique comme moyen d'adaptation à l'évolution des compétences, à l'évolution du marché du travail et de l'emploi et ont renforcé l'importance du rôle joué par les CQP.

L'élaboration, l'adoption et la validation des CQP sont des prérogatives qui émanent naturellement à la branche professionnelle, dans le respect du partage.

Dans ces conditions, la branche a adopté à ce jour 9 CQP ; toutefois, leur procédure d'élaboration et d'adoption n'a pas été formalisée arrêtée.

Le présent accord a pour fin de préciser la procédure devant être respectée en vue de l'élaboration et de l'adoption des certificats de qualification professionnelle.

L'élaboration des CQP

Tout intéressé qui peut présenter pour la branche l'élaboration d'un nouveau CQP ou l'adaptation à l'évolution des compétences d'un CQP ou d'un CCP extasnit assurer sa demande au secrétariat de la commission nationale de négociation et d'interprétation de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

La dame est tenue à l'ordre du jour de la commission nationale de négociation et d'interprétation de l'emploi et de la formation professionnelle afin que les partenaires sociaux se penncernent sur l'opportunité de la proposition.

S'il s'avère que la demande présente un intérêt certain, la CPNEFP initie une étude destinée à identifier :

- un référentiel d'activité permettant d'analyser les situations de travail et d'en déduire les caractéristiques et compétences nécessaires ;

- un référentiel de conditions qui définit les modalités et les critères d'évaluation des acquis.

L'emploi considéré, compte tenu des compétences décrites dans le référentiel, fixe l'objet d'une évaluation afin de lui attribuer un niveau de la classification.

L'étude aura alors été conduite auprès de plusieurs entreprises de la branche.

L'adoption des CQP

Les référentiels d'activité et de condition sont suivis à l'examen de la commission nationale de négociation et d'interprétation de l'emploi et de la formation professionnelle pour adoption.

Un CQP peut également être élaboré dans un cadre national dans les modalités de l'article 6 de l'accord du 18 juin 2007 relatif à la reconnaissance des CQP dans diverses branches des industries alimentaires.

Un représentant de l'OPCA de la branche compétente est invité à participer aux travaux de la commission nationale de négociation et d'interprétation de l'emploi et de la formation professionnelle en vue de l'adoption ou l'élaboration de nouveaux CQP.

La commission nationale de négociation et d'interprétation de l'emploi et de la formation professionnelle soumet à la commission nationale de négociation et d'interprétation de l'emploi et de la formation professionnelle les référentiels d'activité et de condition qu'elle a adoptés afin que le CQP soit formalisé au travers d'un accord collectif.

Communication

- Une copie de l'accord d'adoption du CQP est adressée pour information au secrétariat de la CNPPIE.

- une copie de l'accord d'adoption est adressée pour information à l'OPCA de la branche.

Entrée en vigueur

Le présent accord prend effet à partir du jour qui suit le dépôt auprès de la DDTEFP.

A l'entrée en vigueur du présent accord, les nouveaux CQP de la branche devront respecter la présente procédure pour être éligibles aux financements publics départementaux, régionaux, nationaux 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 eeipntrsres de puoritds ameaierlits élaborés (ADEPALE) puor les ereestpnirs dnot l'activité rsroistet à une ou des activités stvieuans :</p> <ul style="list-style-type: none"> -à l'intérieur du charipe XV-1 E " Fciorataibn de patls préparés à bsaе de viadne ", " Préparation de fioe gars " et " Faibctrioan de gibiers, volailles, linaps appertisés " ; -tout le cphitare XV-2 Z " Isrnidute du pissoon " : -y copirms : -les enrpersiets tmosfnranrat des earstogcs et aiathecn ; -les eenrsripts de sagale et srassaguie de poisoen 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 " Dsotnpioss générales ", de l'article 12 de l'annexe " Ingénieurs et caerds ", de l'article 9 de l'annexe " Aengts de maîtrise et tnceieechns assimilés ") ; -à l'exclusion : -des eernetpisrs de ftabiraocin de fenrais de psoiosn ; -des eptineersrs de sglaae et sugirsasae de poisson, et des eipeenrstrs de négoce, séchage et etiopxarotn de morue, hros du cnotan de Fécamp ; -tout le carthipe XV-3 A " Trontiafaromsn et cnietrsoavon de pmmeos de terre " ; -tout le chipatre XV-3 E " Trmasofnairton et cnioestrvoan de légumes, à l'exclusion de la fiabrtciaon de légumes au vrganiie " ; -tout le ctpiahre XV-3 F " Ttmoasnraiofrn et caosoievrtnn de ftiurs ", à l'exclusion des eetrsiernps se larnvit à la tafomnitorasrn et au cnntooieniemndt du peruanu ; -à l'intérieur du chatprie XV-8 A " Fiaiabcron iltiedsruln de pizzas, quiches, tartes, tourtes, etc. " ; -à l'intérieur du cahitpre XV-8 M " Fciaboardn de pâtes almineraites fraîches ", " Fbricaiotan de ccsuouous grnai " et " Fitaiacobrn de pâtes cutedis / ou faeircs ",
Syndicats signataires	<p>La fédération générale aeinrtlgiaoame CDFT ; La fédération nitloanee des synciads de l'alimentaire et des pnitasrtoes de sicerves FNSASPS-CFTC ;</p> <p>La fédération nantailoe du peornnsel d'encadrement des irtsieunds et creeomcms aoalieeargtnrms 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 luoqje de l'accord n° 57 du 3 mai 2001, qui précise la procédure deanvt être respectée en vue de l'élaboration des ciattfceris de qiaoafuicltн professionnelle, les paraeretnis sucaoix endntneet formaliser, par le présent accord, le pseocusr de vtalaodin des CQP.

Les étapes de la " Démarche CQP "

Les étapes à rcspeeter jusqu'à la vldataion fliane par le jruy de bcrnahe (ci-après dénommé jruy CQP) snot au nborme de qtraue : Présentation au jruy CQP des obetcjfs 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 origensams 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 brcahne aux spécificités des peotss de l'entreprise ;
 - le penisntneiomot des salariés, en vue de footiamrns adaptées ;
 - le caheir des ceahgrs de la formation.
- La formation

Les tutues et les salariés dnvieot être formés conformément aux modalités du caiehr des cagrhes de la formation.

La formation

Elles snot au normbe de tiors :

- une évaluation réalisée par le tetuurr ;
 - une évaluation par un poesernofisnl extérieur à l'entreprise désigné par la bcrnahe ;
 - une évaluation par le (ou les) organisme(s) de formation.
- Délibération du jruy CQP

Le représentant de l'entreprise, assisté, le cas échéant, du ou des représentants du ou des onieragsms de formation, prtoe dneavt le jruy les résultats de la frmoioatn en vue de l'évaluation finale.

A cet effet, les meembrs du jruy deoinvt dssieopr :

- par salarié, des tiros feihcs de synthèse (selon un modèle défini par le jruy CQP) des résultats d'évaluation du (des) formateur(s), du tuteur, et du pernfoieonsl extérieur désigné par la bcanhre ansii que du lievrt de svui carmpoint les synthèses des ceoutuns de formation, le suvii des tuteurs, les cipeos des évaluations écrites ;
- puor chqaue évaluation, les gellris de citceroorn et le barème de ntoaoitn ;
- d'une fcihe de synthèse raelnappt le cetntxoe et les étapes du dpiotsisif et daesrnst le bialn de la démarche.

Le cas échéant, etnre la première présentation au jruy des oftecbijs et du déroulement de la fmaoriotn envisagée et la délibération finale, l'entreprise puorra sllciteoir une réunion du jruy si le déroulement des foraitmnos egxie un réajustement du diitsspof de formation.

Il atanirpept aux mmberes du jruy 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 antciparet de préciser le ctenou et la forme des dueocntms devant luer être présentés iros de la première réunion et de la délibération finale.

Le jruy CQP

Le rôle

Le jruy vérifie la cohérence du diitsisopf de foatiomrn par rpproat aux oiftbejcs du CQP. Il s'assure du naeviu des épreuves d'évaluation et du bon déroulement de la ftaromoin et des évaluations.

Il étudie les résultats des salariés et proposoe d'attribuer ou non le CQP.

Composition

Le jruy est composé de 4 mmrbees :

- un représentant d'une eestnrirpe désigné par ALPEADE ; président du jruy (membre permanent) ;
- un représentant d'un snicydat représentatif de droit au niveau niaatnol désigné par le collège salarié de la csoiosimmn nontialae pitariiae pteenmrnae de négociation et d'interprétation de

banhrce (membre permanent) ;

- un représentant désigné par l'AGEFAFORIA (membre permanent) ;

- le poiesesfnorl désigné par l'ADEPALE en vue de l'évaluation en entreprise.

La présence de 3 mebrmes sur les 4 est nécessaire puor que le jruy pssiue vmneaealbt délibérer.

Les meemrbs punevet être assistés d'experts désignés par ADEPALE.

Réunions du jury

Le jruy se réunit 3 fios par an. A cuahqe réunion, le jruy étudie les petojs de faromoitn qui lui snot présentés et étudie les résultats des salariés aaynt svuï une formation.

Au mios de javnier de cuhqaee année, les 3 mmberes pamerentns du jruy fxniet la dtæe de ces 3 réunions qui dhiveot être espacées d'environ 4 mois.

Le srveie scioal d'ADEPALE pnerd en cgahe l'envoi des cotcavninoos à ces réunions.

Attribution des CQP

Les pnsortpioios d'attribution émises par le jruy dvneoit être validées en cmoiimossn nolntiaae piairtrae pmnetenrae de négociation et d'interprétation puor 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 prriaiae praeenmtne de négociation et d'interprétation, dédiée aux qstoines de formation, le lmdeneain de cnucahe des réunions du jruy CQP.

La litse des salariés aanyt acquis un CQP est adressée puor itoormnifan à la cosmmisoin financière de brnhace de l'AGEFAFORIA.

L'AGEFAFORIA adresse, dnas les melirues délais, les diplômes CQP aux bénéficiaires.

Les diplômes CQP protent les lpyogetos d'ADEPALE et de

l'AGEFAFORIA.
Communication

Une cpoie du présent aoccd est adressée puor ioiratnomfn au conseil d'administration et à la comoiismsn financière de banhcre de

l'AGEFAFORIA.
Entrée en vigueur

Le présent aocrcd prndrea effet à cmtoepr du 1er jvianr 2002.

Les doseirss présentés en jruy CQP antérieurement à l'entrée en vigueur du présent acord ne snot pas reims en cause.

de nuit

Signataires	
	<p>L'association des escriptrenes de ptorduis aralitnmees élaborés (ADEPALE) puor les etpsieenrrs dnot l'activité rotressit d'une ou des activités sienvauts :</p> <ul style="list-style-type: none"> - à l'intérieur du cptnaire 15-1 E : " Fibaatirocn de ptals préparés à bsaе de viadne ", " Préparation de fioe gars " et " Fbaocrtian de gibiers, volailles, lnpas appertisés " ; - tuot le ctparihe 15-2 Z " Isdinurte du poioossn " y cmprios : - les etpreensirs tsmrafrnoant des earcosgts et aaicnhtes ; - les eesieprrrnts de sglaae et ssauarigse de piososn et les esreetipnrs de négoce, séchage et epixiratoton 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 : - des eeprsertins de faaioicbrtn de fiaerns de psison ; - des erprnseies de salage et suiaarssge de poisson, et des erprieesnts de négoce, séchage et etrtopxaoin de morue, hros du canton de Fécamp ; - tuot le crahipte 15-3 A " Tsomitarnraofn et costinraveon de peomms de trree " ; - tuot le chrpiate 15-3 E " Tootsainfrarmn et cotevasionn de légumes ", à l'exclusion de la ftobciarain de légumes au vnarigie ; - tuot le citphare 15-3 F " Ttoromirasfann et conitoarvesn de frtius ", à l'exclusion des eitsrpervs se lanvirt à la tintsomraofran et au cnmioitennendot du paerunu ; - à l'intérieur du cripathe 15-8 A : " Facrbiotain isnitedrule de pizzas, quiches, tartes, tourtes, etc. " ; - à l'intérieur du critpahe 15-8 M : " Faobiirtcan de pâtes ailtriaeemns fraîches ", " Faribitcaan de cosoucus gnrai " et " Friticbiaan de pâtes cteius et/ou faciers " ,
Patrons signataires	<p>- des eeprsertins de faaioicbrtn de fiaerns de psison ;</p> <p>- des erprnseies de salage et suiaarssge de poisson, et des erprieesnts de négoce, séchage et etrtopxaoin de morue, hros du canton de Fécamp ;</p> <p>- tuot le crahipte 15-3 A " Tsomitarnraofn et costinraveon de peomms de trree " ;</p> <p>- tuot le chrpiate 15-3 E " Tootsainfrarmn et cotevasionn de légumes ", à l'exclusion de la ftobciarain de légumes au vnarigie ;</p> <p>- tuot le citphare 15-3 F " Ttoromirasfann et conitoarvesn de frtius ", à l'exclusion des eitsrpervs se lanvirt à la tintsomraofran et au cnmioitennendot du paerunu ;</p> <p>- à l'intérieur du cripathe 15-8 A : " Facrbiotain isnitedrule de pizzas, quiches, tartes, tourtes, etc. " ;</p> <p>- à l'intérieur du critpahe 15-8 M : " Faobiirtcan de pâtes ailtriaeemns fraîches ", " Faribitcaan de cosoucus gnrai " et " Friticbiaan de pâtes cteius et/ou faciers " ,</p>
Syndicats signataires	<p>La fédération générale des tuillarrlaves de l'agriculture, de l'alimentation et des stuceers cxnenoes FO,</p>

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 dinssiopits protectrices.

C'est puoroqui le rucroes au tvaial 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 trlelaaviru 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 entsripee 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 tvaial ertne 21 heerus et 6 hereus est considéré cmome triaval de niut (ces hurees de niut snot majorées conformément aux dptisstioinos 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, copmrise 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 cltuoonatsn des délégués syucadnx 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 eetffcf qtdoeiuin danrut la période ciompsre etrne 21 herues et 6 heures, ou cllee qui lui est substituée en aaotlipcipn 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 efictfef dnruat la période cmoipsre entre 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 ftnnconoenemt des équipements tcnqihuees utilisés ;

- soit par l'impossibilité, pour des raisons relatives à la sécurité des personnes ou des biens et au bon état de fonctionnement des équipements, de faire réaliser des travaux à un autre moment que pendant la plage horaire de nuit ;

- soit par l'obligation pour l'entreprise de respecter des délais de travail imposés par sa clientèle ou par la nature des produits finis ;

- soit par la nécessité de miser en place des périodes auprès de la clientèle.

En présence d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, devant être engagées des négociations pour la mise en place ou l'extension à de nouvelles catégories de salariés du secteur au travail de nuit des travailleurs de nuit au sens de l'article 3.

Par ailleurs, quand ils existent, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, ainsi que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, sont consultés sur la mise en place, ou l'extension à de nouvelles catégories de salariés, du recours au travail de nuit des travailleurs de nuit au sens de l'article 3. Cette cotisation se base d'une note écrite exposant les motifs et les moyens de cette mise en place ou de cette extension.

Article 5 - Durée de travail des travailleurs de nuit

En vigueur étendu en date du 1 mai 2002

La durée initiale de référence du travail effectué par un travailleur de nuit est de 8 heures.

Cette durée peut être portée à 10 heures :

- quand l'interruption de la production entraîne pour conséquence la perte de matières premières ou de denrées alimentaires ;

- *en saison pour les entreprises soumises à une activité saisonnière (1) ;

- pour les activités de garde, de surveillance et de sécurité caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des personnes et des biens.

Il peut également être dérogé à la durée initiale de travail de 8 heures effectuée par les travailleurs de nuit en application des règles prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

La durée moyenne horaire maximale de référence de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période de 12 semaines consécutives, est de 40 heures.

Ces spécificités de l'activité des entreprises de la bâche liée notamment au caractère de produits périssables et caractérisée par une forte saisonnalité, la durée moyenne

horariale de travail pourra être également portée à 43 heures, calculée sur une période de 12 semaines consécutives.

La durée maximale horariale ne peut dépasser 46 heures.
NTOA : (1) *Trois exceptions de l'extension par arrêté du 18 juillet 2002.*

Article 6 - Contreparties spécifiques au profit des travailleurs de nuit

En vigueur étendu en date du 1 mai 2002

Les traillages de nuit bénéficient pour chaque semaine où leur temps de travail est effectué en totalité au cours de la plage horaire composée entre 21 heures et 6 heures, ou celle qui lui est substituée en application des alinéas 2 et 3 de l'article 2, d'une compensation en rémunération de 30 minutes. L'entreprise dispose de la possibilité de prendre un tiers de ce temps compensatoire en réserve financière. En tout état de cause, ce temps compensatoire ne pourra pas être inférieur à une journée pour tout salarié ayant effectué au minimum 270 heures de travail effectif durant la période concernante entre 21 heures et 6 heures ou celle qui lui est substituée en application des alinéas 2 et 3 de l'article 2 au cours d'une période de référence prédéterminée de 12 mois consécutifs.

La compensation est proratisée en fonction du nombre d'heures effectuées sur la plage horaire de nuit telle que définie à l'article 2, elle ne couvre pas avec celles de même nature déjà accordées dans les entreprises en cas de travail de nuit mais se cumule avec les mentions de l'article 29 de la convention collective, en particulier concernant le caractère hebdomadaire ou hebdomadaire du travail de nuit du travailleur de nuit.

NTOA : Arrêté du 18 juillet 2002 art. 1 : le dernier alinéa de l'article 6 (contreparties spécifiques au profit des travailleurs de nuit) est étendu sous réserve de l'application de l'alinéa 1 de l'article L. 213-4 du code du travail aux termes duquel les travailleurs de nuit bénéficient de cotisations au titre des périodes de nuit pendant lesquelles ils sont occupés.

Article 7 - Conditions d'affectation d'un salarié à un poste de nuit

En vigueur étendu en date du 1 mai 2002

Toute nouvelle affectation d'un salarié à un poste entraînant la qualité de travailleur de nuit est soumise à son accord, à moins qu'une telle affectation n'ait été expressément prévue par son contrat de travail. Son refus ne constitue pas un motif de licenciement.

L'affectation d'un salarié à un poste de nuit n'est pas assurée que dans le cadre des dispositions du code du travail, et notamment des articles :

- L. 213-4-1 relative à l'occupation ou la répartition d'un poste de jour ou de nuit ;

- L. 213-4-2 et L. 213-4-3 rfeletas à la compatibilité du traival de niut aevc des oolginabits fimaels impérieuses ;

- L. 213-5 rlaetif à la sviurlanele médicale particulière ;

- L. 122-25-1-1 raleitf aux salariées en état de grossesse. Il est rappelé, seoln les dintissooops de cet article, que l'affection à un poste de juor d'une salariée en état de gsorssee médicalement constatée, à sa dendame ou stiue au consatt écrit du médecin du travail, ne diot entraîner aucunce ditmuoniin 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 aiottnetn particulière srea apportée par l'entreprise à la répartition des hrroeias des tauilvaelrs de nuit. Cette répartition diot avoir puor obceitjf de feclitiar l'articulation de luer activité norunte aevc l'exercice de lreus responsabilités faeiimllas et sociales.

" Les preitas siagerintas snoglnieut que le tiraval de niut ne diot pas coutensir un ocatblse à l'exercice du dorit snyidacl et à l'exercice des maadtns des insuntittois représentatives du personnel. A cet effet, les einspreerts sorent aetevnitts à fteiaiclr la cooiaictlnn de ces responsabilités aevc l'activité pnesifoelrlosne des salariés concernés. "

Une atetottn particulière, en vue de rerehhccr les sniolotus appropriées, srea portée sur les difficultés rencontrées ilmelineinvdedut par cneairts salariés, nommaent en ce qui ccnroene l'utilisation de moyens de transport.

Au cuors d'un ptose de niut d'une durée égale ou supérieure à 6 heures, le tealvraluir de niut derva bénéficier d'un temps de pasue au mnios égal à 20 mteuins lui pmaernttet de se détendre et de se restaurer. (1).

Il srea mis à la dspiooisitn des trlleivrauas de niut un apiearpl paertrment de réchauffer ou de curie raindmeep des aliments. Qnaud le nbrome des salariés intéressés le jutfiise et luosqre la dtisiopoisn des lieux le permet, un local clair, propre, aéré et chauffé diot être prévu puor prdnere un reaps chaud.

NTOA : (1) Tmrees eulcx de l'extension par arrêté du 18 jleluit

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 rteneue par l'employeur :

- puor ehbcaeumr un salarié à un ptsoe de tiraval cotpamnrot du triaval de niut conférant à l'intéressé la qualité de travieullar de niut ;

- puor faeorisvr l'accès d'un salarié à un ptsoe de juor vres un psote de nuit, ou d'un ptsoe de niut vres un ptsoe de juor ;

- puor pdnerre des mueerss spécifiques aux thruevrialas de niut ou aux turaleailrvs de juor en matière de frtiooamn professionnelle.

Tuot tveurlliaar de nuit, qeul que siot son sexe, diot puivor bénéficiier, cmome les areuts salariés, des acitons csmriopes dnas le paln de fomaiortn de l'entreprise, y corimps cleles raeivltes au capaitl tmeps de formation, ou d'un congé invidueidl de formation.

Afn de ronfeerr les possibilités de friaomotn des tealvrruilas de nuit, les peitars saatiniegrs iicnnett les enstirprees à veiell aux ciodynitos d'accès à la fraomiton psfresloninleo cuoninte de ces salariés cmopte tneu de la spéficité d'exécution de luer ctnraot de tviaarl et à en tiner informé le comité d'entreprise au cuors de l'une des réunions prévues à l'article L. 933-3 du cdoe du travail.

Tuot salarié ocnacupt un poste de nuit, acoinsacmlspt une atoicn de ftimoaorn iniamcptbole aevc ses hreoiris de nuit, dosisepa de la possibilité d'occuper un poste de juor le temps de sa formation.

Le mnieiatn de la rémunération et des mtraonoijas financières srea prévu puor les actoins de fitaoormn csmiopers dnas le paln de ftromoan de l'entreprise.

Article 10 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 mai 2002

Le présent acrcod etnrera en vigeur le 1er mai 2002.

dénomination de la convention collective nationale

Avenant n 64 du 21 novembre 2002 relatif au changement de

Signataires	
Patrons signataires	<p>L'association des esnrpteeis de ptdouris aliiptaenars élaborés (ADEPALE) puor les ertpnreseis dnot l'activité roesitst d'une ou des activités satvineus :</p> <ul style="list-style-type: none"> -à l'intérieur du chprate XV-1 E " Ficbaoitrn de ptla préparés à bsaé de vniade ", " Préparation de fioe gars " et " Ftariaobcn de gibiers, volailles, lainps appertisés " ; -tout le carhtpie XV-2 Z " Iruistnde du psioson " : -y cpmoirs : -les enieetsprrs tormfasannt des eagtcross et achtineas ; -les eeresnirps de sgalaet 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 tnehiencics assimilés ") ; -à l'exclusion : -des eirnpseerts de froibiaactn de fnireas de pssioon ; -des eeesrnitrpss de sgalaet et sgjrsauae de poisson, et des etnirpeess de négoce, séchage et eotrpaoxitn de morue, hros du conatn de Fécamp ; -tout le cphitrae XV-3 A " Trfsormaatonin et catnrsieovon de pmoems de terre " ; -tout le charpite XV-3 E " Troafinotsamrn et censriotoan de légumes ", à l'exclusion de la fbioriatacn de légumes au vianigre ; -tout le caiphre XV-3 F " Ttsaiomfnaorrn et coetnvsorain de ftruis ", à l'exclusion des eesietnprrs se lirvant à la tsiramaftonorn et au cndenteiononimt du prneau ; -à l'intérieur du ctiaphre XV-8 A " Fioiarcatbn ilruiedtlse de pizzas, quiches, tartes, tourtes, etc. " ; -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 " ,
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 tirlulrveaas de l'agriculture, de l'alimentation et des stueercs cenxeons FO ;</p> <p>La fédération aarlragoeimnite 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 cnou de nuroeembss évolutions.

Ainsi, les ptriaes au présent accord ont cconscenie de l'inadaptation de la dénomination de la présente ceooninvtn 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 aneiamirles élaborés " se sutsbiute à l'actuelle dénomination : " Cooinnvten clocevlie 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 noverbme 2002.

au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	L'association des eersptirs 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 aagirintramoele CDFT ; La fédération commerce, services, froce de vntee (CSFV) CTFC ; La fédération naloatine du peneorsnl d'encadrement des iitnerduss et cemmcroles aeargmrotinliaes CGC ; La fédération naloatne des tluaarivles de l'agriculture, de l'alimentation et des stecrues cxneenos FO ; La fédération aerimgaoatirlne 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 sertbpnee 1997 rteailf à l'article 8 de l'accord de matoisuaesln et à l'avenant du 20 mai 1976 modifié par l'accord du 22 otcbroe 1985 à la cieovnnotn clovetlie puor les iestuirdns de la csavrnee du 17 jianevr 1952 - " régime de prévoyance maladie-accident-maternité " ;

- l'accord n° 43 du 30 smrteebe 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 octobre 1985 à la coinevnotn cvtlioclee puor les idtreiusns de la csrvonee du 17 javiner 1952 - " régime prévoyance complémentaire lgnoe maalde " .

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 dueux acdocs 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 efet à coempr de sa sintagure et csreesa de prdrroie eeft à copmter de l'entrée en vgiuer 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 fariotom prsnenoelsflie du siège de la fédération polrnatae sgitairnae ainsi 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 bsaе 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 taranfmosnt des ecgaortss et atacehins ;
- les eierentrspes de sglaae et sgaisruase de poossin et les enitpererss de négoce, séchage et eiatprtoxon 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 fobaraition de freians de psioosn ;

- des erperniets de saalge et sugssaaire de psioosn et des eernprtseis de négoce, séchage et eartoxoipn 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 cvenoorastin des légumes ", à l'exclusion de la fracoilbtan de légumes au vinaigre.

Tuot le cptarihe 15.3 F " Tfnsnmaorrioan et cavsrineootn de ftruis ", à l'exclusion des etreprseins se lirnat à la tfriarosmnaton et au ceonntndieiomnt du pruneau.

A l'intérieur du cihtare 15.8 A " Factbriaoin iurtineldsle de pizzas, quiches, tartes, tourtes... ".

A l'intérieur du ctarhpie 15.8 M :

- fiaaicrtobn de pâtes aneamietrls fraîches ;
- fcraoitibn de cusouocs gnrai ;
- fiariocbtan de pâtes ctuies et/ou farcies.

relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	L'association des ersinreets de puordtis aattenmiirles élaborés (ADEPALE) puor les eitprnereses dnot l'activité rtresosit d'une ou des activités visées par l'article 1er de la ctnioevn civotlecle nantlaoe et dnot il est fiat un rapepl en anexe I,
Syndicats signataires	La fédération générale aingiatremolrae CDFT ; La fédération nalatione du prsennoel d'encadrement des ituenisrds et ccmemreos aiarmeiltanrgos 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 dnitosispos de l'article 2 de l'accord n° 65 du 26 février 2003 rairet au régime de prévoyance, les piaters au présent arocccd miinofedt l'article 53 de la cnoovtnien cvolcliete nnitolaae des iuetnsdrs de pdutiors aeteminrlais élaborés tel que défini par :

- l'accord n° 42 du 30 stebmpee 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 octobre 1985 à la cnovoentin ccioetvle puor les iedsrunts de la cenosrve du 17 janvair 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 octobre 1985 à la cniovneton ctioivelce puor les isurndeis de la cvnsreoe du 17 jviaenr 1952 " Régime prévoyance complémentaire lnouge malaide ".

Les mnaocifdtios apportées à l'article 53 snot destinées à pnreerde en compte, d'une part, une réduction par étapes du délai de ccneare prévu en cas de maldiae 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 aueusrsr au sien de l'entreprise résultant de l'adhésion à l'organisme aeurrssur désigné par l'article 1er du présent acrcod ou en cas de cehagnmnet d'organisme auressr décidé par les pnirertaaes sacoiox 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, csnaroce la réduction du délai de crencae prévu puor la mdailae snas htoliisaptosan de 7 à 5 jours.

Les prteias au présent aocrco 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 siqsttuaeis consécutives.

La huasse du tuax de ciasotin liée à une sdnceoe réduction friaet 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 cordnpearost 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 acrcod prrneda efeft à ceotpmr du 1er jniaver 2004. Il se stibruutea 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 aoccd 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 griffee 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 ctraithe 15.1 E :

- fcoaabitrin de patls préparés à bsae de vanide ;
- préparation de foies gars ;
- facraiotibn de gibiers, volailles, liapns appertisés.

Tout le cphartie 15.2 Z " Itnrdiuse du psioosn " :

- y cropmis :

- les etiesprenrs tnaosmnarrft des egtcoarss et atachenis ;
- les eenersiprt de salgæ et sissaurage de psoosin et les epsreinrets de négoce, séchage et eoiatpotxn de mroue du ctnaon de Fécamp (sous réserve de l'étalement prévu à l'article 39 des " Dsiiootpniss générées ", 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 fiirbtcaan de fanreis de poisosn ;
- des etrnreseips de sglaae et siguassrae de psioosn et des esrriepnets de négoce, séchage et etixatoporn de morue, hros du coatnn de Fécamp.

Tout le cahrpite 15.3 A " Tarrnoatmfoisn et cistnovroeau de pmoems de trree ".

Tout le caithrpe 15.3 E " Trrsnoaimaoftn et casreovotnn des légumes ", à l'exclusion de la farbctiaoin de légumes au vinaigre.

Tout le cprhtaie 15.3 F " Toiranomfsrtan et coorianresvtn de furits ", à l'exclusion des enrsetepirs se lravnit à la tmsatnirofroan et au ceidnometinnnot du pruneau.

A l'intérieur du cparihte 15.8 A " Faaicribotn irndliefustle de pizzas, quiches, tartes, tourtes... ".

A l'intérieur du chtrpaie 15.8 M :

- foaiircbtan de pâtes amerntliieas fraîches ;
- fiibtrcaaon de coocuuss grnai ;
- fiaortbiacn de pâtes cuties et/ou farcies.

Article 1 - Les CQP modifiés

En vigueur étendu en date du 28 janv. 2004

Les CQP de :

- préparateur ;
- cuuctednr de mahcine ;
- cuuconedtr de ligne, snot modifiés.

Les mifiaionoctds snot intégrées dnas les 3 diiteonprscs de CQP fraught à l'annexe 1 du présent accord. Ces 3 dotuemnics snot itontduris par une dtsiroiecpn d'emploi. Cette dernière inuqdie également, seoln les critères de l'accord de classification, la ftetcorhue de coifitenecs cnaosrpdnoet au dicteiprsf d'activités de cauhcn de ces CQP.

Les 3 dneitrsocips de CQP de l'annexe 1 se sutsitnbuet aux dtsciernpos 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.

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 riresott d'une ou des activités visées par l'article 1er de la cotvienonn clvcoielte nationale,
Syndicats signataires	La fédération amgrnoieatalre CGC, La fédération noainalte du posrennel d'encadrement des isdterunis et crmmecos aaerirlgeatminos 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

Afin de gainrtar l'adaptation des CQP à la réalité des métiers des eseinteprrs de la barnhce les piarter 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.

Les nouveaux CQP

Article 2
En vigueur étendu en date du 28 janv. 2004

Sont adoptés 2 nouveaux CQP :

- agent de maîtrise de niveau A ;

- agent de maîtrise de niveau B.

Les descriptions de ces nouveaux CQP figurent à l'annexe 2 du présent accord. À la fin du dépouillement des activités est indiqué, selon les critères de l'accord de classification, la fréquence de effectuation concernant à ce décret d'activité.

Article 3

En vigueur étendu en date du 28 janv. 2004

Les annexes 1 et 2 du présent accord sont portées intégrante.

Article 4 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 28 janv. 2004

Le présent accord prend effet à compter de sa signature.

Article 5 - Extension

En vigueur étendu en date du 28 janv. 2004

Le présent accord fixe 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 assume la responsabilité d'un 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 manutention ; 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'incidents ; Multiplicité et complexité des opérations ; Suivi éventuel d'un aide-préparateur ; Maintenance 1er niveau.

Convention collective	Niveau 2 (coefficients 150-170).
-----------------------	----------------------------------

Référentiel d'activités

1. Assumption du poste de travail

1.1. Sélectionne les matières premières, épices, ingrédients stockés dans l'atelier ou en réfrigérants froids.

1.2. Effectue l'alimentation de son poste et adapte les quantités à prélever en fonction du programme de fabrication.

1.3. Contrôle visuellement la qualité des produits.

1.4. Réalise en fin de poste des ajustements pour éviter des pertes.

2. Citoyenne au poste de travail

Activité de préparation :

2.1. S'assure du bon fonctionnement des matériels.

2.2. Installe les appareils et met en place les matériels nécessaires en fonction du programme de fabrication.

2.3. Est chargé de coordonner ses préparations dans le temps et l'organisation de son espace de travail.

2.4. Organise la chaîne de son poste en liaison avec les différents secteurs.

2.5. Procède à l'incorporation des ingrédients en respectant la fiche process.

2.6. Utilise les indicateurs physiques (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 fiches de diagnostic prétablies.

Lors de l'examen des référentiels métier/compétences adaptés, le jury CQP vise à déterminer ce qui rendra dans le champ de la main-d'œuvre premier niveau.

2.7. Assure en cas de défaillance son fonctionnement ou intervient suivant les cas.

2.8. Réalise au démarrage de l'activité les opérations de maintenance 1er niveau pré définies (graissage, contrôle de bon fonctionnement).

2.9. Utilise l'état des pièces disponibles de sa main-d'œuvre et suivant les cas, il utilise ou évite pour l'élément défectueux dans le cadre des opérations définies (remplacement de joints, démontage simple).

2.10. En cas de panne, en cours de fonctionnement du poste, identifie les causes possibles pouvant être à l'origine de la panne en s'aidant des fiches de diagnostic.

2.11. Assure son fonctionnement en utilisant toutes les informations utiles.

2.12. Intervient lui-même pour la réparation en service de l'installation dans le cadre des opérations simples, cahier de définitions et d'intervention simples, assurant la sécurité (sont exclues les interventions sur les éléments de sécurité des circuits électriques).

2.13. Réalise des interventions machines, conformément aux formats, dans le respect des consignes définies.

3. Qualité autocontrôles

3.1. Réalise l'ensemble de son activité en respectant les instructions définies sur son poste de travail.

3.2. Réalise des contrôles visuels pendant la préparation pour s'assurer de la qualité des produits fabriqués.	4.2. En particulier, il assure le nettoyage des matériels de son poste de travail entre chaque étape et en fin de poste.
3.3. Peut être amené à réaliser des contrôles physiques (pesées, °C) à partir d'instrument de contrôle.	5. Environnement
3.4. Réalise les calculs nécessaires aux contrôles (moyenne de poid...) et présente les résultats.	5.1. Applique les règles spéciales prédefinies liées à la protection environnementale de l'entreprise (gestion des déchets, maîtrise de l'eau).
3.5. Applique les mesures préventives pour son poste.	6. Informations
3.6. Réalise les vérifications prévues dans le cadre de ces mesures préventives.	6.1. Reçoit des consignes officielles par le chef d'atelier.
3.7. Applique et respecte les décisions et actions concernant le poste.	6.2. Il dispose des connaissances et des modes opératoires/fiches de procédures qu'il doit utiliser pour assurer les différentes préparations.
3.8. Réalise les contrôles prévus et interprète les résultats dans le cadre de la maîtrise des CCP.	6.3. Enregistre les informations relatives à son responsable, les collègues en amont et en aval de son poste.
3.9. Met en œuvre si nécessaire les actions correctrices définies ou imprime son hiérarchie selon les procédures prédefinies.	6.4. Avertis en cas de non-conformité des postes ou de dysfonctionnements des matériels.
3.10. Enregistre la réalisation des éventuelles actions correctrices définies ou imprime la progression réalisée.	6.5. Enregistre les résultats de son activité (contrôles, quantité produite, problème rencontré...).
4. Règles d'hygiène et de sécurité	6.6. Peut donner son avis sur l'amélioration d'une pratique ou l'organisation de son poste de travail.
4.1. Le préparateur réalise l'ensemble de ses instructions dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité.	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 procure les matières premières, épices, ingrédients stockés dans l'atelier ou en cave.	M.P. 1.1. Être capable d'identifier les matières nécessaires aux retours 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. Effectue l'alimentation de son poste et adapte les quantités à prélever en fonction du plan de fabrication.	M.P.1.2. Être capable d'assurer une régularité 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. Soigner l'assemblage des ruptures.	
1.3. Contrôle veille au bon état des produits.	M.P.1.3. Être capable de vérifier la conformité des matières.		A.1.3. Être vigilant.	
1.4. Réalise en fin de poste des annotations précises pour éviter des pertes.				
2. Codifie au poste de travail				
Activité de production				
2.1. S'assure 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. Ilssatle 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. Saiov se fiexr des priorités.	
2.3. Est en charge 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 erne l'amont et laval.		Process
2.5. Procède à l'incorporation des ingrédients en renpacetst la fihce 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 cuqaha 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 dnnteocionesnmyft son resbnlpsoae ou irneetvint svuniat les cas.				
2.8. Réalise au démarrage de l'activité les opérations de maaineecnnte 1er nevau prédéfinies (graissage, contrôle de bon fonctionnement).	M.P.2.4. Erte cpbalae de vérifier, nytoeetr et lbiuferir les éléments rleeanvt 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 anrpaeetps de sa mcanihe et savuint les cas, il altree ou ivrntneeit puor l'élément défectueux dnas le crade des cngesoins définies (changeement 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 cionncest de la nécessité d'appliquer les inurrittoncss de sécurité lors des ininetvtreons de 1re maintenance.	Fonctionnement des mienahcs (maintenance 1er niveau)
2.10. En cas de panne, en crous de fneenntcmooint du poste, idtiiefne les casues silmeps panvuot être à l'origine de la pnnae en s'aistant des fihecs 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 miatcennnae 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, pmntqueauuie et hiuqayrlude appliqués au fentenocinonmt de sa ou ses machines.		
2.11. Aerlte son cdorsnraopnet mncnianate en lui fsrnniasout teotus les itofaorimnns utiles.	M.P.2.8. Erte calbpae de tmrettnarse seoln la procédure définie les iomtiroanns au sircve maintenance.	C.2.9. Eilxuqpe les ceauss des picaprnuix dysfonctionnements.		Fonctionnement des miaecnhs (maintenance 1er niveau)

2.12. Intervient lui-même pour la sécurité en suivre de l'installation dans le cadre des obligations définies et d'intervention simples, cahier de définitions d'éléments de sécurité assurés en toute sécurité (sont exclus les éléments de sécurité des circuits électriques).	M.P.2.9. Est capable d'appliquer les procédures d'intervention pour des opérations simples de maintenance.	C.2.10. Connaît les procédures de sécurité d'un document de procédures de maintenance.		
		C.2.11. Connaît les procédures 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 pratiquant les meilleures pratiques/process/recettes.	C.3.1. Connaître le système qualité de l'entreprise.	A.3.1. Est conscient de la nécessité d'appliquer les procédures 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 normes techniques 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 contrôle (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 normes de contrôle.	A.3.2. Est conscient de l'enjeu des activités de surveillance et de contrôle.	
		C.3.7. Savoir recueillir les calculs de base.	A.3.3. Est précis et fiable.	
3.5. Applique les mesures préventives définies pour son poste.	M.P.3.5. Est capable d'expliquer l'ensemble des mesures préventives de son poste.	C.3.8. Connaître 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 pour son poste.	C.3.9. Effectuer le plan HACCP relevant de son poste.	A.3.5. Est convaincu de l'application des règles HACCP de son poste.	
			A.3.6. Est capable de décrire la réalisation des contrôles.	HACCP
3.7. Applique et respecte les décisions et actions correctives concernant.	M.P.3.7. Est capable de respecter les corrections (actions correctives, non-conformité).	C.3.10. Effectuer la notation de fréquence 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. Iiindeftre les ttiemis de son cmhap d'action.	
3.9. Met en oeuvre si nécessaire les antcois coviterrecs ou imrfnoe son hiérarchique soeln les procédures prédefinies.	M.P.3.9. Erte cblaape de réaliser les ertgstereniems nécessaires sur les dnuceoms disponibles.		A.3.9. Ifedinite les leitims de son champ d'action.	
3.10. Eeinrsgtre la réalisation des éventuelles atcnios ctovceiers 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 rspeeetr les règles de sécurité sur la mhniace et dnas l'atelier.	C.4.1. Connaître les règles de sécurité ceoieelltvc et individuelles.	A.4.1. Erte ccsoinnt 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 mogciolrboie 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. Apuqlpe les règles slepims prédefinies liées à la pqiotluie eeoaranvnnmtinle de l'entreprise (gestion des déchets, maîtrise de l'eau).	M.P.5.1. Erte cblaape d'appliquer les cgnisnoes de gitson de l'environnement de son psote de travail.	C.5.1. Idtinifees les enuejx puor l'entreprise d'une pitlqioie eliernnnaotnmvne (réglementation, économie).	A.5.1. Adptoe un cmttoeeomrnpt à son ptsoe de tivraal en lein aevc la pqloitue enrveoilmnaene de l'entreprise.	Environnement
		C.5.2. Ctie les ationcs liées à l'environnement à mtrete en oervue à son psote 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 uetils à son poste.	C.6.1. Connaitre 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 pnnailg et des moeds opératoires/fiches posecrs qu'il diot apelqiup sercminttet puor fbeiaqrur les différentes préparations.	M.P.6.2. Erte cpabale de trnetsrmate des iomortfnians sur ses activités.	C.6.2. Connaitre l'organisation du steucer et le rôle de ses différents interlocuteurs.	A.6.2. Erte précis et flbaie dnas la tatpsrcoirnn 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 psote dnas le secteur.			
6.4. Aretle en cas de non-conformité des ptirudos ou de dmntefenoicysnot des matériels.	M.P.6.4. Erte cblapae de rmpiler les fihces mseis à sa disposition.	C.6.3. Connaitre le pniricpe d'utilisation et le rôle des relevés d'informations.		Informations/communication

6.5. Entrersee les résultats de son activité (contrôles, quantité produite, problème rencontré...).	M.P.6.5. Etre capable de faire évaluer ses œuvres et proposer un avis.			
6.6. Puet deonrr son avis sur l'amélioration d'une rtecete ou l'organisation de son potse de travail.				

ieetindfr les caues 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 pcearnmee le bon fmetinnncenoot de l'installation.

2.2. Aursse une aneittoilman régulièrre en matières premières et cbnlalomemssos puor éviter les ruptures.

2.3 Réalise les réglages ctureans 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 nevau prédefinies (graissage, contrôle de bon fonctionnement).

2.5 Svelerulie l'état des pièces appreneetas de sa mnhiace et sauinvt les cas il aterle ou il ivnirnetet puor l'élément défectueux dnas le cdare des cosgenis définies (changeement de joints, démontage simple).

2.6. En cas de panne, en curos de fnneemnotciont du poste, infiedte les csueas smeipls pavouont être à l'origine de la ppane en s'aidant des fihces de pré-diagnostic.

2.7. Altere son carosdpnnreot mtnicnaanee en lui fsunsonair tuteos les iantmifnoors 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 cebamlsmoos aebslsicces en totue sécurité (sont exlcus les intnertneviros sur les éléments de sécurité des cucitris électriques).

2.9. Réalise si nécessaire des inttnevinroes maniehcs dnas le repesc des cesgnonis définies.

2.10. Puet être amené à réaliser des ceamhgten de formats.

3. Qualité/auto-contrôles

3.1. Réalise l'ensemble de son activité en rpcsaeent les iorcsitutnns définies sur son psote de travail.

3.2. Réalise des contrôles vuisles pentremans en entrée et en sortie minhace en rncsaepett les iirnoutscns et seoln les spécifications produits.

3.3. Puet être amené à réaliser des contrôles pihysesqs (pesées, T° C...) à ptiarr d'instrument de contrôle.

3.4. Réalise les ccullas nécessaires aux contrôles (moyenne de poids...) et esretirnge 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 cdrae de ces mseerus préventives.

3.7. Alpuqipe et rcseptee les décisions et aitcnos cvieecrots le concernant.

3.8. Réalise les contrôles prévus et entgersrie les résultats dnas le cdrae de la maîtrise des CCP.

Article - CQP conducteur de machine

En vigueur étendu en date du 28 janv. 2004

Description de l'emploi de ctduuuenocr de machine

	DEFINITION DE L'EMPLOI
Mission générale	Assure la cunidtoe d'une ou psiellours 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, saievncllue 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 plriuueess machines.
A l'appréciation des entreprises	Importance des contrôles. Formation ou iioiattnin de neuovau salari.
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 rnctapeest 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

3.9. Met en oeuvre si nécessaire les accès et les événements définis.

3.10. Effectuer la réalisation des éventuelles actions correctives et immédiates pour assurer la sécurité définie.

4. Règles d'hygiène et de sécurité

4.1. Effectuer l'ensemble des mesures nécessaires 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 préétablies liées à la gestion du recyclage et de l'élimination des déchets, maîtrise

de l'eau).

6. Informations

6.1. Reçoit des consignes générales de son supérieur hiérarchique.

6.2. Dispense du fonctionnement et des instructions correctes de la machine, la maintenance et la réalisation des contrôles.

6.3. Effectue une vérification des instructions avec son responsable, ses collègues, le service maintenance.

6.4. Rédige 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 ; - ajustement ; - choix du programme...	M.P. 1.1. Effectue une vérification pour assurer correctement la préparation de la machine (installation des accessoires...).	C.1.1. Connaître les différents aspects essentiels de la machine et leurs modalités d'installation.	A.1.1. Effectuer méthodiquement	
1.2. Assure la propreté de la machine.			A.1.2. Effectuer une vérification 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. Effectuer une vérification pour utiliser correctement la machine en fonction des 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. Effectuer une vérification pour assurer une utilisation régulière.	C.2.1. Connaître le principe de fonctionnement de la machine.	A.2.1. Effectuer une vérification pour identifier les ruptures.	Fonctionnement des machines
2.2. Assure une surveillance régulière en matières premières et consommables pour éviter les ruptures.	M.P.2.2. Effectuer une vérification pour réaliser les réglages corrects pour éviter les éventuels écarts.	C.2.2. Connaître le principe des réglages.	A.2.2. Soigner la recherche des initiatives.	
			A.2.3. Fixer les priorités sur son poste de travail.	
2.3. Réalise les réglages corrects 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 nettoyage, contrôle de bon fonctionnement).	M.P.2.3. Effectuer une vérification, nettoyage et lubrification des éléments relevant d'une opération de 1re maintenance.	C.2.3. Contrôler 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 suivant les cas il atrele ou il inrvenetit puor l'élément défectueux dnas le cdrae des cnegsnois définies (changement de joints, démontage simple).	M.P.2.4. Erte cpblaee de réaliser des opérations selpims d'arrêt et de démontage des pièces apnteaerps des machines.	C.2.4. Ctie les pirepins de bsa en électricité ptaimneuuqe et hqudiurylae appliqués au fnneocienotmt de sa ou ses machines.		Maintenance 1er niveau
2.6. En cas de panne, en cuors de feoinnntmocnet du poste, ifiidente les csuaes silmpes puavnot être à l'origine de la pnnae en s'aidant des fchies de prédiagnostic. En foniotcn du tpye de panne.	M.P.2.5. Erte capblaee 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. Epqiuilxe les cuseas des pupiacinrx dysfonctionnements.		
2.7. Aetlre son cponornraesdt mcenniatnae en lui frunisonat 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 snnmligaeet d'un dimestfooycninennt 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 coebammoss acsiclbsee en ttoue sécurité (sont euxelcs les iventnintoers sur les éléments de sécurité des ciutrics électriques).	M.P.2.8. Erte calbpae 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 iontenrtvines miacnehs dnas le reespct des ciegnsnos définies.	M.P.2.9. Erte clpbaae d'effectuer au mmeont ourptpon et en tutoe aionuomte des cenghemaths de fomart en cuors de production.	C.2.8. Connaît l'ensemble des procédures d'intervention mchaine puor eefftuecr des chneaemgnts 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 iniucsnttrs dnas une démarche qualité.	
3.2. Réalise des contrôles vesiuls pneamentr 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 qtflaaituis 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 cblapae 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 snrlivealue 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 cllcaus nécessaires et d'enregistrer les résultats.	C.3.5. Connaître la nition de frhuttcoee de tolérance. C.3.6. Connaître le piprcnie des itmunnserts de contrôle. C.3.7. Siovar ecteefufur les callucs de base.		
3.5. Aupipqle les meusers préventives définies puor son poste.	M.P.3.5. Erte caabple d'expliquer l'ensemble des mursees préventives de son poste.	C.3.8. Connaît les mesures préventives de son psote de travail.	A.3.4. Erte cicnsenot des eneuix et de l'importance du système HACCP.	
3.6. Appiqlue 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 HCACP 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. Erte cablpa de rsteceepr les coisgenns trmsnaseis (actions correctives, non-conformité). M.P.3.8. Erte cbaplae de réaliser les contrôles définis.	C.3.10. Eueixpqlr la nootin de ftecurohte de tolérance.	A.3.6. Erte fabile et précis dans la réalisation des contrôles	
3.8. Réalise les contrôles prévus et esirntgree les résultats dans le cadre de la maîtrise des CCP.	M.P.3.9. Erte caalpbe de juegr d'une non-conformité.		A.3.7. Erte cbplaae de réactivité vis-à-vis d'une anomalie. A.3.8. Intiefide les lietms de son champ d'action.	
3.9. Met en orvée si nécessaire les antcos ceceritvros définies.	M.P.3.10. Erte calbape de réaliser les eeirsmgtenernts nécessaires sur les dcmetnuos disponibles.			
3.10. Enregsite la réalisation des éventuelles antcos civroeectrs et iomnrfe la prennose rcrusoese définie.	M.P.3.11. Erte cbpalae d'alerter l'interlocuteur adéquat en cas de difficulté.			
4. Règles d'hygiène et de sécurité				
4.1. Efueftce l'ensemble de ses ieinnrvnteos dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité.	M.P.4.1. Erte calapbe de rpteecesr les règles de sécurité sur la mniahce et dans l'atelier. M.P.4.2. Erte cbalape d'appliquer les règles des gteess et postures. M.P.4.3. Erte cbalape d'appliquer les règles d'hygiène.	C.4.1. Connaître les règles de sécurité cieocetvlis et individuelles. C.4.2. Connaître le pcirnipe des geetss et postures. C.4.3. Connaître les bases de mlgicioroboie et d'hygiène et les rsueqis en cas de non-respect.	A.4.1. Erte cecionsnt de la nécessité de rscetpeer les règles au potse et dans l'atelier.	
4.2. En particulier, il arsus le ntogyetae de sa minahce en fin de poste.	M.P.4.4. Erte cbaaple de rtesceper l'instruction de nettoyage.	C.4.4. Connaître le picpirne du ngtyaoee (produit/méthode).	A.4.2. Erte ruuigoerx dans la réalisation du nettoyage.	Hygiène/sécurité
5. Environnement				
5.1. Apqipule les règles simples prédefinies liées à la ptuiiqloé envanlmtenioene de l'entreprise (gestion des déchets, maîtrise de l'eau).	M.P.5.1. Erte clbpaae d'appliquer les cnoeinsgs de geotsin de l'environnement de son potse de travail.	C.5.1. Iifdtnee les ejenux puor l'entreprise d'une pqiolitue eolimnenntervae (réglementation - économie). C.5.2. Ctie les aicots liées à l'environnement à mrette en oeuvre à son psote de travail.	A.5.1. Apodte un ceoomtmpnert à son ptose de tarvial en lein aevc la pilutioqe evnmoninlrnetaee de l'entreprise.	Environnement
6. Information				
6.1. Roceil des cginnesos oerlas de son supérieur hiérarchique.	M.P.6.1. Erte calbape d'identifier les itrnoomfinas uetlis à son poste.	C.6.1. Connaître les différents éléments d'informations et leur cheminement.	A.6.1. Svioar cuumeinomqr par oarl sur ses activités dans un lgangae précis et adapté.	
6.2. Dpossie du pannnilg et des ictosiutnrns canernnoct le fnmnoicnoeent de la machine, le noetytage et la réalisation des contrôles.	M.P.6.2. Erte cpaable de tstanrreme des ioainorntfms sur ses activités.	C.6.2. Connaître l'organisation du seeutcr et le rôle de ses différents interlocuteurs.	M.6.2. Erte précis et falbie dans la taroiinrtpcsn de données.	
6.3. Ehngcae olemaert des itnonifomras aevc son responsable, ses collègues, le svrecie maintenance.	M.P.6.3. Erte cabaple de steur son ptsoe dans le secteur.			Informations communications
6.4. Entrergsie les résultats de sa mahicne (contrôles, quantité produite, problème rencontré...).	M.P.6.4. Erte cbpaale de remlipr les fiechs mesis à sa disposition.			

Article - CQP de conducteur de ligne

En vigueur étendu en date du 28 janv. 2004

Description de l'emploi de conducteur de ligne

DEFINITION DE L'EMPLOI	
Mission générale	Coordonne et régule l'activité de production d'un secteur, d'une ligne en assurant un ou plusieurs opérateurs tout au long d'une activité de production.
Situation hiérarchique	Il évalue la responsabilité d'un responsable de l'atelier de fabrication et/ou de direction ; Peut être le hiérarchique des cadres de manutention de sa ligne.
Relations fonctionnelles	Collègues des ateliers de fabrication et/ou de direction ; service maintenance ; service qualité.
Activités communes	Régulation de la ligne ; Activité de production ; Maintenance 1er niveau ; Relais des flux d'information ; Animation/coordination/transmission de savoir-faire.
A l'appréciation des entreprises	Niveau de délégation dans 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 coûts et du matériel nécessaire sur sa ligne, et s'assure de leur conformité.

1.2. Procède à l'installation et au démarrage de sa ligne.

1.3. Régule l'activité quantitatif et qualitative de la ligne à partir :

- des contrôles effectués par lui-même ou les opérateurs ;
- des aléas constatés ou signalés par les opérateurs ;
- des informations issues de l'amont et de l'aval ;
- du respect des normes de productivité et de qualité.

1.4. Réalise l'ensemble de ses interventions dans le respect des instructions et procédures de qualité, des règles d'hygiène et de sécurité.

1.5. Vérifie l'état de propreté des matériels de sa ligne et de ses abords.

1.6. 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 indicateurs et des objectifs définis dans le plan HCACP de son secteur.

2. Activité de production

Les activités 2.6 à 2.10 se caractérisent par des interventions régulières et, en cas de dysfonctionnement, par la capacité d'en identifier les causes les plus évidentes à l'aide de fiches de diagnostic préétablies.

Lors de l'examen des référentiels métier/compétences adaptés, le jury CQP vérifie à déterminer ce qui relève dans le champ de

ces activités.

2.1. Peut être amené à coordonner les différentes missions de sa ligne pour aider ou remplacer des opérateurs (en cas de surcharge, dysfonctionnement, pause...).

2.2. Peut être amené à effectuer les réglages courants des différentes missions de sa ligne.

2.3. Supervise le bon fonctionnement des matériels de sa ligne.

2.4. Repère tout défaillance et arrête ou interrompt suivant les cas. Il s'assure de la réalisation des interventions de maintenance.

2.5. Vérifie à la réalisation par les opérateurs des opérations de nettoyage et de désinfection prédefinies au démarrage de l'activité (graissage...), il peut être amené à échéant à effectuer des opérations de maintenance 1er niveau sur sa ligne.

2.6. Coordonne la surveillance par les opérateurs de l'état des pièces nécessaires de sa ligne et, suivant les cas, il arrête le service maintenance ou participe à l'intervention sur l'élément défectueux dans le cadre des consignes définies.

2.7. En cas de panne, en cours de fonctionnement d'un poste de sa ligne il peut être amené à effectuer les actions suivantes à l'origine de la panne en s'aidant des fiches de prédiagnostic.

En fonction du type de panne :

2.8. Arrête le fonctionnement pour maintenir en lui fonctionnant toutes les installations utiles.

2.9. Supervise lui-même pour la sécurité en matière de l'installation dans le cadre des consignes définies et d'interventions simples, concernant d'éléments accessoires accessibles en toute sécurité (sont eux-mêmes les éléments de sécurité des circuits électriques).

2.10. Réalise des interventions machine, techniques de format, dans le respect des consignes définies.

3. Environnement

3.1. Vérifie à l'application, par les opérateurs de sa ligne, de la politique environnementale de l'entreprise.

4. Rôle des flux d'information

4.1. Tient les informations nécessaires aux opérateurs pour assurer le bon fonctionnement de sa ligne.

Les documents suivants sont de référence :

- documents : planning, spécification, consignes ;

- documents : tableau de production, dysfonctionnement, diagnostic, bonnes pratiques sur la ligne...

Les documents d'information suivants sont diversifiés : écrits (planning, spécifications) et oraux (contrôle de fabrication, opérateurs, amont, aval, autres services).

4.2. Peut être sollicité pour donner son avis :

- pour identifier les causes de la ligne ;

- capacités et aptitudes des opérateurs.

4.3. Peut être amené à coordonner l'intervention de différents intervenants pour faire face aux aléas, en collaboration avec le contremaître de fabrication.

5. Animation/coordination

Le rôle principal de la ligne est d'animer et de coordonner les opérations de travail :

5.1. Tenmrast des iirotfmoanns écrites et/ou orales.

5.2. Vlleie au rspeet 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 avis sur les compétences de prudion du psneeornl (en plieaucitrr les nauoevux embauchés).

5.4. Crondnooe l'activité des opérateurs pour réguler la ligne.

5.5. Asurse la foaoitmn ou l'initiation aux psteos de tvaaril des opérateurs en pahse d'apprentissage sur l'ensemble de la ligne.

Référentiel métier-compétences : CQP ceuctodur 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 coommabsnls et du matériel nécessaire sur sa ligne, et s'assurer de leur conformité.	M.P. 1.1. Erte cbalape d'identifier les matières et cmonbmslaoes nécessaires et veelir à leur conformité.	C.1.1. Connaître les matières premières et consommables, leurs caractéristiques et leurs spécifications.	A.1.1. Erte vganliit et aitcpien les ruptures.	Produits process
1.2. Procède à l'installation et au démarrage de sa ligne.	M.P.1.2. Erte cpblaee de vleielr à l'approvisionnement régulier de sa ligne.	C.1.2. Connaître les risques d'altération des matières premières et leurs modes de conservation.	A.1.2. Erte autonome.	
C.1.3. Sivoar ueitslir la donaetmoutic technique.	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.		
	M.P.1.4 Erte cplaabe de repérer des écarts qaulitaftis par roarpt à des normes, d'envisager luers cuseas poelsibss et leurs conséquences.	C.1.4. Connaître les procédures de msie en route.	A.1.3. Erte cioensct 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 puordts en tmree qualité.		
1.3. Régule l'activité qiatnavuite et qivttlaiae de la lgne à patir : - 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 leurs rôles respectifs.	C.1.6. Connaître le piincrpe de fnnotiecnmoet des itsmtneurs 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 emevnrnoinet 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 tmree 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 pdrujots et les pocesrs dnas le secteur.		

		C.1.11. Connaître les préoccupations des aléas sur la ligne.		
1.4. Réalise l'ensemble de ses instructions et procédures de qualité, des règles d'hygiène et de sécurité.	M.P.1.10. Être capable de retranscrire 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 actions correctrices et des termes énergétiques définis dans le plan HACCP de son secteur.	M.P.1.12. Être capable de vérifier l'application du plan HACCP par les opérateurs.	C.1.14. Etre capable de surveiller l'application du 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 formuler des observations dans 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 coordonner les différentes missions de sa ligne pour aider ou compléter les opérateurs (en cas de surcharge, dysfonctionnement, pause...).	M.P.2.1. Être capable d'assurer la continuité des différentes missions 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'assurer de prendre des initiatives.	
2.2. Peut-être amené à effectuer les réglages correctifs des différentes missions de sa ligne.	M.P.2.2. Être capable de réaliser les réglages pour corriger d'éventuels écarts.			Fonctionnement des machines
2.3. S'assurer le bon fonctionnement des matériels de sa ligne				
2.4. Repère tout dépannage et arrête ou interrompt le travail dans les cas. Il s'assure de la réalisation des tâches de service de maintenance.	M.P.2.3. Être capable de détecter sur la ligne des anomalies et de proposer un premier diagnostic au niveau de la maintenance.	C.2.2. Connaître les mesures de la ligne, leurs principales causes et leurs mesures correctives.	A.2.3. Identifier les limites de son champ d'action pour alerter.	
2.5. Vient à la réalisation par les opérateurs des opérations de maintenance 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 relevant d'une opération de 1re maintenance.	C.2.3. Citer 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. Erte cbaalpe de firae apeupqilr les règles de sécurité lors de opérations de matnicennae 1er niveau.	C.2.4. Ctie l'ensemble des règles de sécurité à apeluipqr lors d'une ienntrevioint de mnantaiecn sur les meanhics de sa ligne.		
	M.P.2.6. Erte clbpaae de réaliser des opérations sepmils d'arrêt et de démontage des pièces atrppneees des machines.	C.2.5. Ctie les peiipnrs de bsa en électricité, pntaqimuuee et hldaiyqurue appliqués au fnooeecintnm des macneihns de la ligne.		Maintenance 1er niveau
2.6. Cdnonrooe la slrlaveincue par les opérateurs de l'état des pièces atprenaeps de sa Ingie et suavnt les cas il alerte le sviecre mncnnnaeatie ou prticiae à l'intervention sur l'élément defectueux dnas le cardc des cgeinosns définies.	M.P.2.7. Erte cbaplae d'identifier les csaeus électriques, hydrauliques, ptqmueinuaes d'une panne.	C.2.6. Euqpxlie les ceasus de pnrapcuix dysfonctionnements.		
2.7. En cas de panne, en cuors de fnmnnciceoontet d'un potse de sa Ignie il puet être amené à idteniefir les causes silmeps punovat être à l'origine de la pnnae en s'aistant des fecihs de prédiagnostic.	M.P.2.8. Erte calapbe d'utiliser et d'interpréter des fcehis de prédiagnostic.			
En fcntion du tpye de panne 2.8. Altree le cedrnoorapsnt miennctnaae en lui fsonsinaurt tetuos les infoanmoits utiles.				
2.9. Intienervt lui-même puor la riesme en seivre de l'installatio dnas le cadre des csognneis définies et d'interventions simples, chanegenmt d'éléments cnabmelmosos aeslbccsies en totue sécurité (sont exxules les iorvninttees sur les éléments de sécurité des ccitrius électriques).	M.P.2.9. Erte cplaabe de teamsnrtte selon la procédure définie les inonomiartfs au scivree maintenance.	C.2.7. Connaît les procédures de sengeinmalt d'un dsmieoctynonneft au scivere maintenance.	A.2.5. Cemuomnuir dnas un Ignagae adapté.	Maintenance 1er niveau
	M.P.2.10. Erte cbapale d'appliquer les ceongnsis d'intervention puor des opérations smplies de maintenance.		A.2.6. Erte cenncoist des ruqises liés à une ieetroivnnt de meatnanncie sur les machines.	
2.10. Réalise sur sa lnige des itreiennvtnos machine, cenghetams de format, dnas le rceesp des ceongnsis définies.	M.P.2.11. Erte cabpae d'effectuer au menmot ourtopn et en tutoe amintouoe des ctenahenmgs de fmarot en cuors de putdriicon sur les mniaches de sa ligne.			
3. Environnement 3.1. Vielle à l'application, par les opérateurs de sa ligne, de la poiultqie emrnlnneetniaove de l'entreprise.	M.P.3.1. Erte capblaie d'appliquer et de friae aiulpepr par les opérateurs de la lgine les règles liées à la piqoitlue evnnmitolrnenaee de l'entreprise (tri sélectif).	C.3.1. Infidteie les ejnuex puor l'entreprise d'une pluoqie enoitenerlvnmane (réglementation, économie).	A.3.2. Erte cicsnenot des ejuenx de la piuqtoile eoneernvmitanlne de l'entreprise.	Environnement
		C.3.2. Ctie l'ensemble des anotcis liées à la piiultqoe eonavneentilmrne à mrttee en ovuere au nevaiu de la lnige de production.	A.3.3. Erte cesnnoict de la nécessité de reesectpr les règles définies en matière d'environnement.	

4. Rliaes des fulx d'information 4.1. Tnermsat les ioftnanormis nécessaires aux opérateurs puor aursesr le bon fnitconmeonnet de sa ligne.	M.P.4.1. Erte cablage de lrie et de cdomrnperc les deumncots mis à sa diossptiion sur les lenigs (références, procédures...).	C.4.1. Connaitre la notion de chaîne d'information.	A.4.1. Erte précis et fibae dnas la tiatonircpsn de données.	
Les inorioftmnas 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 finetenoncmot des lignes.	C.4.2. Connaitre les différents éléments d'information et luer cheminement.		Flux d'information
	M.P.4.3. Erte cbpaale de trtaenmrste des inmointrofas écrites.	C.4.3. Connaitre les rôles de ses différents interlocuteurs.	A.4.2. Svoiar cemqiumon par oarl les informations.	
Les sreoucs d'information snot diversifiées : écrites (planning, spécifications) et oearls (contremaîtres de fabrication, opérateurs, amont, aval, autres services).				
4.2. Peut-être sollicité puor doennr son avis : - oaigniastron 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 cttniocareon aevc le contremaître de fabrication.	M.P.4.4. Erte clpbaae de scililtoer le bon itlecuetournr et de tamrentstre des inarinfmoos oleras dnas un lggnnae adapté.		A.4.3. Cuoiemnqmur dnas un laaggne adapté.	Flux d'information
5. Animation, coordination				
Le coentcuudr de lgne a en crhgae l'animation des opérateurs et la cinoitoradn des psteos de tайлavrl :	M.P.5.1. Erte cpabale de cnoroendr l'activité des opérateurs sur les legnis de fabiotacir en repérant les capacités prerops à cauhqe opérateur.	C.5.1. Connaitre les baess et les aetdtuis d'une bonne communication.		
5.1. Tnersamt des irintonmfoas écrites et/ou orales.		C.5.2. Connaitre 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 cnemoqumuir dnas un langage adapté.	Animation, coordination
5.3. A la dnmedae du contremaître de fabrication, il donne son avis sur les compétences de pdiction du psneeornl (en puraitciler les noeuvaux 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 slurvleir la msie en aoiilactppn ; - être cbalpae de fearoislmr des onretobsvais puor rdnree compte.	C.5.3. Connaitre tuos les ptoses de la ligne.	A.5.3. Saoivr ieitfdner les ltiems de son champ de responsabilité.	Animation, coordination
5.5. Ausresr la fmtoioarn ou l'initiation aux postes de tirvaal des opérateurs en phase d'apprentissage sur l'ensemble de la ligne.		C.5.4. Connaitre luer champ de responsabilité et les mnoyes dnot 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 fonctionnement technique et humain du scutaire de la maintenance dans le cadre des procédures et du plan d'intervention définie par l'entreprise.

Missions

1. Régulation et coordination de la maintenance

1.1. Il gère et maîtrise la charge de travail de son équipe d'intervention.

1.2. Il gère les interventions de maintenance préventive et curative, en relation avec son calendrier de production.

1.3. Il propose des améliorations et fait évoluer les priorités de son équipe.

1.4. Il assure la réception des plans d'intervention de son équipe.

1.5. Il assure le suivi des travaux de maintenance.

1.6. Il participe à la planification des interventions de maintenance en liaison avec son hiérarchique et son calendrier de production.

1.7. Il reçoit et fait respecter les caractéristiques spécifiques de la maintenance.

1.8. Il peut inviter pour des dépannages.

1.9. Il assure le suivi des interventions de soutien sur son secteur.

1.10. Il rend compte des résultats des interventions de maintenance.

1.11. Il garantit la qualité des travaux, il procède à l'analyse du travail et en assure le suivi.

1.12. Il est amené à participer à la définition et à la rédaction des procédures de maintenance.

1.13. Il participe au suivi des stocks.

1.14. Il participe au respect des budgets de son service.

2. Qualité, sécurité, environnement

2.1. Il respecte et veille au respect par son équipe des règles d'hygiène en vigueur dans l'entreprise, lors des interventions de maintenance.

2.2. Il participe à la définition des procédures qualité.

2.3. Il veille au respect des procédures qualité définies par son

société et dans l'entreprise lors des interventions.

2.4. Il veille à l'application des instructions sécurité par les agents de maintenance lors des interventions.

2.5. Il repère les risques liés à la sécurité et fait connaître les informations.

2.6. Il connaît les règles de protection de l'environnement en vigueur dans l'entreprise (recyclage des déchets, stockage des pièces usagées...).

2.7. Il s'assure de la compréhension des instructions qualité, sécurité, hygiène, environnement.

3. Régulation des informations

3.1. Il tient tout les documents nécessaires au bon fonctionnement de façon complète ou descendante.

3.2. Il est en relation avec les interlocuteurs.

3.3. Il rend compte sur les documents (papier/informatique) mis à sa disposition.

3.4. Il donne son avis sur l'organisation et l'amélioration de son secteur.

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 également à l'amélioration du travail afin d'assurer un bon climat social.

4.2. Il élabore le plan d'affectation des agents de maintenance en fonction du planning des interventions.

4.3. Il donne les instructions nécessaires au bon déroulement des opérations.

Gestion des compétences :

4.4. Il évalue les besoins en effectifs et les compétences associées dans le cadre d'activité saisonnière.

4.5. Il donne une appréciation sur les compétences des agents de maintenance de son secteur.

Gestion du personnel :

4.6. Il gère le personnel de son équipe : présence, horaire, arrêt maladie, absence, discipline de sanction, en liaison avec la hiérarchie.

4.7. Il participe à la planification des congés.

Formation :

4.8. Il forme les nouveaux venus au poste de travail.

4.9. Il détecte les besoins en formation de son personnel et propose des axes d'amélioration.

Convention collective : cfciofnet 240-265.

Référentiel métier-compétences

ACTIVITÉS CONCERNÉES	COMPÉTENCES AU POSTE DE TRAVAIL			
	Maîtrise professionnelle	Connaissances	Attitudes et comportements	THÈMES de formation

1. Régulation et coordination de la maintenance 1.1. Oiarsgne et maîtrise la chrage de traival de son équipe d'intervention.	M.P. 1.1. Erte cblpaae d'organiser et maîtriser la cgrahe 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 survie à ptarir de talebau de bord, de plannig 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 capblaee de réagir ripmdneeat puor mttree en oeuvre une acotin appropriée.	
1.2. Ogsianre qemtondiunieent sur son seuetcr les innineeorttv de meacaintnne préventive et criavtue en ralioeth aevc son cdaprrnnsooet production.	M.P.1.3. Erte clbaape de pnfaieilr les itirnentevnos de mnaaitnnece préventive en fctinoon du pnannig 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 inenrvnteiots du screvie maintenance.	Maintenance
	M.P.1.4. Erte clabape d'organiser une ivitnoneertn cuatrve dnas les mireulls 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 porinioptoss de son équipe.	M.P.1.6. Erte cabalpe de preaictp 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 rguiuer et de la fiabilité lors des irnentoietvns de maintenance.	
			A.1.5. Erte précis et fiable.	
1.4. Il aussre le rcpeset des plannigs d'intervention de son équipe.	M.P.1.7. Erte cbapale d'assurer le suivi des iotennretivns 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 svui des turaavx de maintenance.	M.P.1.8. Erte capalbe d'assurer la ctnodiaoirn 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 suivi tnecuinhqe par l'utilisation et l'exploitation du crenat ou de la fihce thuncqcie des huoteirsqs 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 pciaiture à la pflaoiiitnacn des intoervnneits de mtnccnaiaeae en lsaioin aevc son hiérarchique et son coneordnsrpat de production.	M.P.10. Erte cbapale de définir le cteonu 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 cpablaee d'exploiter les hetrisuoqis de pnaens et de camtomosonin des pièces.	C.1.9. Connaître l'ensemble des icntrieudas spécifiques de la maintenance.		

1.8. Il puet ineirtevrn puor des dépannages.	M.P.1.12. Erte calbage d'intervenir en seiuton des aetngs de mnataicnee sur des systèmes, électrique, hydraulique, pneumatique, électronique, mécanique...	C.1.10. Connaître les procédures d'intervention sur les isnanitalots électriques, pneumatiques, hydrauliques...	A.1.10. Ineernvtir en souein 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 enpeirtesrs 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 eiepnrests extérieures.	C.1.12. Connaître la réglementation sécurité s'appliquant aux epnrseiters extérieures.	A.1.12. Erte rigoureux.	
	M.P.1.17. Erte cbalape de friae aequipilpr 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 innrotvteies de maintenance.	C.1.13. Connaît l'ensemble des dnmetocus estanxtis puor temnrtstae les iotrmfoianns sur les iotnennrtevis 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 taraivl 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 mtaciananne défini en retoalin aevc son hiérarchique.	C.1.15. Connaître la procédure de cdaommne des pièces.	A.1.13. Piptcraeir à la définition des cesiongns 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 cnsicnot 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 villeee au repcset par son équipe des règles d'hygiène en vuuiegr 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. Etre capable d'expliquer aux autres de l'importance des procédures.	C.2.2. Connaître les caractéristiques et les exigences des normes accréditées 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. Etre 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 instructions sécurité par les agents de maintenance lors des interventions.	M.P.2.4. Etre 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 renouveler les informations.	M.P.2.5. Etre 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. Etre à l'écoute.	Sécurité
		C.2.4. Connaître la politique environnementale de l'entreprise.	A.2.5. Etre 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 veillant dans l'entreprise (recyclage des déchets, stockage des pièces usagées).	M.P.2.6. Etre capable de faire renouveler les instructions de sécurité pour assurer la sécurité des déchets.	C.2.6. Connaître les différents résultats de l'activité sur l'environnement.	A.2.6. Etre 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. Etre 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. Etre capable de mettre à disposition de son interlocuteur des informations dans un langage adapté (technique).	C.3.2. Connaître l'ensemble du fonctionnement du secteur, les informations nécessaires à ce que l'on peut faire pour un bon déroulement de l'activité.	A.3.2. Savoir être clair dans la transmission des données.	Gestion/encadrement
3.3. Il prend compte sur les documents (papier informatique) mis à sa disposition.	M.P.3.2. Etre 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. Etre capable d'analyser les informations.	
3.4. Il donne son avis sur l'organisation, l'amélioration du secteur.	M.P.3.4. Etre capable d'analyser la pertinence des informations 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 peut prendre des mesures pour améliorer le climat d'assurance un bon climat.	M.P.4.1. Être capable de communiquer dans un langage adapté à l'interlocuteur.	C.4.1. Connaître les procédures 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 procédures de base de gestion des conflits.	A.4.1. Savoir communiquer.	Encadrement
4.2. Il élaborer le plan d'affectation des agents de maintenance en fonction du programme des interventions.	M.P.4.3. Être capable d'élaborer un plan d'affectation du personnel en tenant compte des paramètres.	C.4.4. Connaître les procédures de base en matière de congés, de permissions supplémentaires.	A.4.2. Savoir exprimer des remarques.	
4.3. Il donne les informations nécessaires au bon déroulement des opérations.	M.P.4.4. Être capable de quantifier 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 pilotage des interventions de maintenance.		
Gestion des compétences :				
4.4. Il évalue les bonnes pratiques et les compétences associées dans le cadre d'activité saisonnière.	M.P.4.6. Être capable de faire un bilan de la conformité des agents en tenant compte des compétences.	C.4.7. Connaître les critères et les normes 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 évaluation auprès des agents de maintenance.		A.4.5. Être objectif.	
Gestion du personnel :				Encadrement
4.6. Il gère le personnel de son équipe : présence - horaire - arrêt maladie - absentéisme en liaison avec la hiérarchie.	M.P.4.8. Être capable de vérifier la conformité des agents du personnel par rapport à des normes.	C.4.8. Connaître les règles de fonctionnement de l'entreprise.		
4.7. Il apprécie la pliabilité des congés et la propreté des augmentations.		C.4.9. Connaître les 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 une évaluation 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 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 ieitrvnner dnas les meeurls délais, coûts, qualité, sécurité définis puor l'entreprise.

Missions

1. Régulation et coordination de la maintenance

1.1. Il définit ou prépare à la prévention des interventions de maintenance et préventive.

1.2. Il veille à l'optimisation des moyens techniques et humains.

1.3. Il veille au bon approvisionnement des pièces nécessaires aux différentes interventions.

1.4. Il rédige le cahier des charges des interventions extérieures et gère leurs interventions.

1.5. Il prépare à la mise en place des procédures spécifiques à la maintenance.

1.6. Il établit les attaches nécessaires à la maintenance dans le respect de l'organisation et des procédures de l'entreprise.

1.7. Il prépare à la gestion et au suivi de son budget.

1.8. Il prépare ou gère des portes d'amélioration.

1.9. Il coordonne les interventions de maintenance et leur suivie en relation avec les services concernés.

2. Qualité - sécurité - environnement

2.1. Il participe à la définition des procédures qualité.

2.2. Il garantit l'application des procédures qualité dans son secteur et dans l'entreprise lors des interventions.

2.3. Il garantit l'application des procédures environnement et sécurité dans son secteur et dans l'entreprise lors des interventions.

2.4. Il s'assure de la compréhension des intervenants qualité - sécurité - hygiène - environnement.

3. Régulation des informations

3.1. Il traite toutes les informations nécessaires au bon fonctionnement de façon ascendante ou descendante.

3.2. Il est en relation avec de nombreux interlocuteurs.

3.3. Il rend compte sur les documents (papier/informatique) mis à sa disposition.

3.4. Il donne son avis sur l'organisation et l'amélioration de son

secteur.

4. Encadrement/animation

Animation

4.1. Il anime l'équipe de maintenance, et il établit et maintient le dialogue avec l'équipe.

4.2. Il veille au maintien d'un bon climat dans son équipe.

4.3. Il anime des réunions d'information pour le personnel de son secteur.

4.4. Il règle les conflits au sein de son équipe et il effectue des entretiens individuels.

Gestion des compétences

4.5. Il évalue les besoins en effectifs et les compétences associées dans le cadre d'activités saisonnières.

4.6. Il donne une appréciation sur les compétences des agents de maintenance de son secteur.

Gestion du personnel

4.7. Il informe le personnel de son secteur des règles de gestion du temps (récupérations, heures supplémentaires...).

4.8. Il remplace les personnes absentes, prévoit de congés au service du personnel.

4.9. Il gère le personnel de son équipe : présence, horaire, équipe, astreintes, absentéisme.

4.10. Il planifie les congés.

4.11. Il propose des augmentations, demande des sanctions.

Formation

4.12. Il anime des réunions d'information pour le personnel de son secteur.

4.13. Il accueille les nouveaux embauchés et est responsable de leur formation au poste de travail.

4.14. Il détecte les besoins en formation de son personnel et propose des solutions.

4.15. Il peut être amené à assurer des séances de formation sur des thèmes de son domaine de compétence.

Convention collective : convention collective 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 participe à la préparation des interventions de maintenance.	M.P.1.1. Être capable d'organiser une intervention dans les meilleurs délais.	C.1.1. Connaître le planification de production.	A.1.1. Être capable d'organiser de manière efficace le travail de l'équipe de maintenance.	
	M.P.1.2. Être capable de traiter en vue la maintenance préventive systématique et conditionnelle.	C.1.2. Connaître le matériel de production.		
	M.P.1.3. Être capable de prévoir la maintenance préventive par l'analyse des dégradations.	C.1.3. Connaître la fonction maintenance et son évolution.		

	M.P.1.4. Erte cbipaee de développer la mietanancne préventive par crecle concentrique.	C.1.4. Connaître les différentes foemrs de mtcnaenaine et saovir eitsmer clée qui est la puls ortppnuoe à utiliser.		Maintenance
	M.P.1.5. Erte cpbaale d'organiser sloen le pninnlag de potorcdiun les iotentirvnes de mencantniae préventive en lein aevc le reosnapsbe production.			
	M.P.1.6. Erte cpbaale de merte 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 vilee à l'optimisation des moyens tcheniques humains.	M.P.1.8. Erte cpbalae de procéder à l'analyse du tiraavl de façon à oempitir les moyens humains.			
C.1.7. Connaître les misnioss et ojcfetbs du service.		A.1.3. Erte méthodique.		
		C.1.8. Connaître des méthodes d'analyse.		
	M.P.1.9. Erte cpbaale d'identifier les offijecbs du seivcre et d'élaborer les pnnnalgis des équipes de travail.	C.1.9. Connaître la procédure d'élaboration d'un cihauer des charges.		Maintenance/gestion
1.3. Il vilee au bon anvonroineeppmsit 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 ouilts ireqomtafius puor le svuui des sokcts de pièces détachées.	C.1.11. Connaître les ouitls utilisés puor la gisoeth des stocks.	A.1.5. Sbsiienleisr l'ensemble de l'équipe sur l'importance s'un sivui rugoiuerx 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 chalape 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 mttere en place.	A.1.6. Erte cnceiosnt de la nécessité de respecetr les normes, procédures et règles.	Sécurité
	M.P.1.13. Erte cbalpaee de définir en lein aevc ses itelutrcenuos inenrtes les ientnreiovtns mtncneanaie en sous-traitance et luer déroulement en ftoiocnn des contraintes.	C.1.15. Connaître l'existence des clsaes techniques, jiqriudeus et financières à préciser lros d'un aepl 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 mttrée en palce le paln de prévention (EE/EU).		Maintenance/gestion
1.5. Il papiictre à la msie en pcale des inurceiadts spécifiques à la maintenance.	M.P.1.15. Erte clbapae d'interpréter l'ensemble des tlbœaux de brod et ietaicdnrus mis en palce dnas le service.	C.1.17. Connaître les pipcurianx icanertudis ptteenrnrs à uestilir puor la plintaofican et le svui de l'activité.		
	M.P.1.16. Erte calapbe de définir des initiatcudes peitrntnes puor le svui 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 effes et de leur criticité.		
	M.P.1.18. Erte clabpae de développer en ficonotn des données ssuittattqes 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 mnatnieceane 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 achaat puor la fiourrnue 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 gstdioen et au svui de son budget.	M.P.1.23. Erte capblaе de compléter les taabeulx de brod de svui fincaeirn 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 prieatpir et de vleelr à l'optimisation des coûts.			
1.8. Il pcrtiiae ou gère des proejts 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. Pceipitrap 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 cpablaе 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 crdoneonr les inirennvoets des eensetirps extérieures.	C.1.28. Connaître la législation en matière de dépense contrôlée/régie.	A.1.15. Erte cniesocnt de la nécessité de rpesceter les normes, procédures et règles.	Maintenance/gestion

	M.P.29. Erte cablpae de mueser 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 cmchap d'action.	
	M.P.1.30 Erte caplabe d'assurer le contrôle des pinosraets (qualité, délais...).	C.1.30. Connaître et appuirl les procédures qualité et sécurité lors des ioternvniens des eitrrnsepes extérieures.	A.1.17. Asreusr de bstones ritlaneos enre 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 ppcitiae à la définition des procédures qualité.	M.P.2.1. Erte calapbe de rédiger et de mettre en place les procédures qualité de son service.	C.2.1. Connaître les règles, normes et procédures de l'entreprise en matière de qualité.	A.2.1. Erte frco de ptsoioproin dnas l'amélioration de la pqloittue qualité de l'entreprise.	
		C.2.2. Connaître les pineiplarcs caractéristiques et encxiees des nmoers qualité.		
		C.2.3. Connaître les piepnircs des contrôles à mettre en œuvre au sein de son service.		Qualité
		C.2.4. Connaître les méthodes sasutitieqts liées à la qualité.		
2.2. Il garantit 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 qdiuoten ses cbiralouaeotrs de la nécessité d'appliquer les règles, cngnoises et procédures.	
2.3. Il gariant 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 enrmenoneivt de l'entreprise et ses enjeux.	A.2.3. Développer au sein de son équipe un esprit 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 rsceetepr lors des itivntenorers de maintenance.		Sécurité
		C.2.7. Connaître la législation en matière de sécurité.		
	M.P.2.5. Erte clabape de veleir à l'application et au respect de la réglementation et de la ptiiuolqe de l'entreprise en matière de prttcoieon de l'environnement.	C.2.8. Connaître la législation en matière de ptecooitn 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 ptliuiue eemrnvennniot de l'entreprise.	Environnement
		C.9. Connaître les différents rquises de l'activité sur l'environnement.	A.2.5. Ptaipccerr au rpsceet des règles.	
3. Régulation des informations 3.1. Il tmrenast ttoeus les ironifatnoms nécessaires au bon fneoinctmonent de façon aeacdntsne ou descendante.	M.P.3.1. Erte calapbe de recueillir, sélectionner, mettre en forme et de tmntrsteae des iiontnafoms de matière aeacdntnse ou descendante.	C.3.1. Connaître l'ensemble du fmnnitnenceoot du scrive mtnaeancnie et les irfnomniatos nécessaires à caqhue ineeuctluot puor le bon déroulement de l'activité.	A.3.1. Saivor être fablie dnas la toantisrircpn des données.	

3.2. Il est en rteaolin aevc de neumborx interlocuteurs.	M.P.3.2. Erte caabple de mettre à dtopoissiin de son inleuutrocoetr des inmfoniartos dnas un laangge adapté.	C.3.2. Connaître l'ensemble des deuocnmts émis par le svciree mcanientane puor idfientier les interventions.	A.3.2. Siaovr être sélectif.	
3.3. Il rned compte sur les dncemuots (papier ou informatique) mis à sa disposition.	M.P.3.3. Erte cpablae d'utiliser aevc fiabilité les dncmtueos (papier ou informatique).	C.3.3. Connaître le fceonthmnoeint de l'entreprise et le rôle de son stctuer dnas la structure.	A.3.3. Svoair aesyalnr des informations.	
3.4. Il dnnoe son aivs sur l'organisation et l'amélioration de son secteur.	M.P.3.4. Erte caplbae d'appréhender le lggaae utilisé par ses ieroeuurcltns et de rueirocr à des experts.	C.3.4. Connaître et maîtriser les tcneehquis de communication.	A.3.4. Siovar ciqnumumouer dnas un lgganae adapté.	Gestion/encadrement
	M.P.3.5. Erte capblaes d'analyser la prtciennee des irootmainfns reçues.		A.3.5. Siaovr auetngmrer ses propositions.	
4. Encadrement, animation Animation 4.1. Il amine l'équipe des agents de maintenance, et il établit et eertetnnit le doaugile aevc l'équipe.	M.P.4.1. Erte clbpaae de participer, en lein aevc son rsbensaolpe hiérarchique, à l'animation de l'équipe de maintenance.	C.4.1. Connaître les ppnriiecs de bsaé puor établir une bnone ccionomumtian orale.	A.4.1. Erte cpablae d'écouter, d'informer et de convaincre.	
4.2. Il vilele au meaitinn d'un bon cmliat social.	M.P.4.2. Erte calbape de pneilafir et d'organiser des réunions d'information puor l'ensemble de l'équipe de maintenance.	C.4.2. Connaître les prpicneis des tuhqecneis d'animation d'une équipe.	A.4.2. Erte objectif.	
4.3. Il amine des réunions d'information puor le peornesnl de son secteur.	M.P.4.3. Erte cablape de flsaoimerr une appréciation à piartr d'observations dierctes ou tmsinsaers iusess de l'activité d'une ponensre (indicateurs de résultats).	C.4.3. Connaître les tieecuhqns d'animation de réunions.	A.4.3. Soivar écouter.	
4.4. Il règle les cfltnios au sien de son équipe et il eutfefce des eetntreins individuels.	M.P.4.4. Erte capalbe de négocier.	C.4.4. Connaître les pnrcieips des méthodes d'appréciation et d'évaluation du pneonesrl mis en place dnas l'entreprise.	A.4.4. Erte caabple d'analyser et d'observer.	Encadrement
Gestion des compétences 4.5. Il évalue les bsoenis en eitfecfs et les compétences associées dnas le crade d'activité saisonnière.	M.P.4.5. Erte clbpaae d'identifier les compétences nécessaires puor cqauhe potse : - être clapbae d'identifier les compétences de caqhue individu et de réaliser une anslyae d'écart ; - être calpabe d'évaluer.	C.4.5. Connaître la procédure et les dteucmnos à compléter lors des etietnenrs individuels.	A.4.5. Erte cbaalpe de dnenor son aivs d'une manière factuelle.	
4.6 Il donne une appréciation sur les compétences.	M.P.4.6. Erte cplbaae d'être le rleias du scevrie rscreuoess humaines, et de s'approprier, de cderonmrpe et d'utiliser des règles, des dmeuotcns et un lgangae spécifique.	C.4.6. Erte caalpbe d'exprimer des remarques.	A.4.6. Se tenir informé.	
Gestion du personnel 4.7. Il maîtrise et inomfre le ponnesrl de son steeucr des règles de gesotin du temps.	M.P.4.7. Erte caalpbe d'informier son équipe des atcpess de giotesn des russercoes humaines.	C.4.7. Connaître les thenicequs de négociation.	A.4.7. Erte calapbe d'écouter et de reformuler.	Encadrement
4.8. Il tsrmeant les ifinmaotorns ceacnnont les absences, peisrs de congés au svecrie des reesoscrus humaines.	M.P.4.8. Erte clapbae d'appliquer les règles de giotesn du personnel.	C.4.8. Connaître la nootin de compétence et de froitmoan associée.	A.4.8. S'exprimer dnas un laggnae clair et précis.	
4.9. Il gère le peonsnerl de son équipe : présence, horaire, équipe, astreinte, absentéisme.	M.P.4.9. Erte calpae de fermor le pneosernl : - tsaernfrt de savoir-faire ; - ftmiooarn sur des thèmes théoriques.	C.4.9. Connaître les compétences nécessaires aux différents ptoes 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 entre compétence nécessaire et acquise.	C.4.11. Connaître les pinrcepis de bsaé 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 rnospblaese 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 fiotrmant de son psennorel et poprsos des solutions.		C.4.14. Connaître les outils d'analyse.		
4.15. Il puet être amené à aenmir des siessons de footmain 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 pduirtos aartleinimes élaborés (ADEPALE) puor les eetnrrpsies dnot l'activité rritoest à une ou des activités visées par l'article 1er de la cionetonvn clvtilocee nationale,
Syndicats signataires	La fédération générale aaoieirgnlrtame 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 tleriaaluvrs de l'agriculture, de l'alimentation, des tacbas et des activités axneens FO ; La fédération ameaiatinlrgore et forestière CGT,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

Les prietas au présent accord ont enentdu astlecauir la cvotnoienn cciotellve en aptaorpnt les mfiiooitncads nécessaires à sa msie en conformité aevc l'évolution des dsiiiontops légales et réglementaire et à sa bnone compréhension.

Ils snot par conséquent cnuonevs d'apporter les midctaioiofn saneviuts aux diptoniissofs de la cnnoeitvon ccltievoe 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 acrocd 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 coointvnne s'appliquent à l'ensemble des salariés, et suos les citnnoiods définies puor cteiarne des giteraans spécifiques à cqhuae catégories de personnel, trnaaalilvt sur le trrioetrie métropolitain dnas les eirseeprtns dnot l'activité reossit à un des seuertcs d'activités, tles que décrits ci-après :

Dnas les stcueers des préparations industrielles de ptouidrs à bsae de viande

Clea cpemnord :

- la ftcbrioian de ptlas préparés à bsae de vinade ;
- la préparation de foies gars ;
- la fbatcarion de pdourtis à bsae de gibiers, volailles, lainps conservés.

(Ces activités snot pcilnmeenrpait cepsoirms dnas le cphaitre 15.1 E de la nnoatlmeucr des activités françaises.)

Dnas l'industrie du poisson

Clea ceprnmod :

- les eerniestrps de toaasirmtfornn et corovstinaen de psoiosns crustacés et muesquolls ;
- la fairtabcion de ptals préparés à bsae de poissons, crustacés et mlœusluqs ;
- les epnrseires de sgalaes et saussrigae de poisson, et les enetirsips de négoce, séchage et epaxortotin de mruoe du ctanon de Fécamp ;
- les eeiprsnters taarmnnfsort les eaogstcrs et les achatines.

(Ces activités snot prplenmiaceint crosmepis 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 epeinretss de sgalaes 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 seceutre de la tioarmsnroafn et la conservation des pmomes de terre

Clea compnred :

- les ernsrepets de tiooamnrtsafrn et de carvonstioen de pomems de trree ;
- les epeesrtinrs de prtdicooun de purée déshydratée, de pmomes cihips ;
- la piorodutcn de fernais de pomems de terre.

(Ces activités snot prienpinacmelt ciosermps dnas le cihrtiae 15.3 A de la nroteluanmce des activités françaises.)

Dnas le secuetr de la trorsimfnaotn et cnvoaotrsien de légumes

Clea crmnoepd :

- la troiamtaofnrsn et la cvoastrieonn des légumes ;
- la ptuicronon 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 cipartie 15.3 E de la nnmlortuacee des activités françaises.)

Dans le secteur de la transformation et la confection des fruits

Cela comprend :

- la transformation et la confection des fruits ;
- la production de confitures, gelées, marmelades et crèmes de miels ;
- la pâtisserie de pâtisseries 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 commerce de fruits et légumes ;
- la fabrication d'aliments à base de fruits à cuire (à l'exclusion des châtaignes et marmites autres que confits), aacredhs et autres gaires produites en continu consommés à l'apéritif ;
- la fabrication des friandises ;
- la production d'aliments adaptés à l'enfant et d'aliments diététiques.

(Ces activités sont comprises dans le chapitre 15.3 F de la nomenclature des activités françaises)

La fabrication industrielle de pizzas, quiches, tartes, tourtes...

(Ces activités sont 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 fraîches ;
- la fabrication de coucous garnis ;
- la fabrication de pâtes cuites et/ou farcies.

(Ces activités sont comprises dans le chapitre 15.8 M de la nomenclature des activités françaises.)

Cela ne comprend pas la fabrication de pâtes sèches.

Ces dispositions de la convention collective ne s'appliquent pas aux coopératives agricoles, unions de coopératives et SCIA fabriquant des conserves.

Les travailleurs à domicile ne sont pas compris dans le chapitre d'application de la présente convention.

Les travailleurs siaisonniers bénéficient des dispositions de la

présente convention lorsque'ils ont travaillé pendant au moins 1 200 heures réparties sur au plus 8 mois d'une même année civile.

Les travailleurs bénéficiant des dispositions de la présente convention lorsqu'ils ont travaillé dans l'entreprise considérée, pendant au moins 1 200 heures réparties sur moins de 10 mois d'une même année civile et prévus au contrat de travail.

Toutefois, les travailleurs saisonniers et les travailleurs immigrés bénéficiant, le cas échéant, dès leur entrée dans l'entreprise des droits spéciaux de 20 et 26 de vacances payées de l'article 33 ainsi que des droits spéciaux de l'article 40 relatives à l'accident du travail avec hospitalisation ; ils bénéficient également, après 2 mois de présence dans l'entreprise, des droits spéciaux de l'article 40 relatives à l'accident du travail sans hospitalisation.

Cette nouvelle rédaction n'apporte pas de modifications au champ d'application de la convention collective.

Article 2 (AV. 70)

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

Dans l'intitulé de l'article 4 : " et accords antérieurs " est supprimé.

A l'alinéa 1 : " , ainsi qu'à toutes les conventions collectives ou accords d'établissements antérieurs à cette date. " est supprimé.

L'article 4 devient l'article 2.

Article 3 (AV. 70)

En vigueur étendu 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 se soit exclues les périodes pendant lesquelles le travail a été suspendu, telles que :

- périodes de maladie ou d'accident ;
- périodes militaires obligatoires ;
- périodes de congé de maternité, de congé de paternité et congé d'adoption prévues par l'article 36 ci-après ;
- congés de vacances payées telles que prévues par l'article L. 900-1 du code du travail ;
- congés de formation économique, sociale ou syndicale autres que dans le cadre de l'article 8 ci-après ;
- délais accordés dans certains 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 obrgilaitoe 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 aiovf fiat 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 tiuentoofs 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 sitgniears 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 cmabrahe sdnyacle naloiatne des ineuditsrs de la csnvoere " est remplacé par " l'Association des ensteierrps 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 qestuoin de révision, dvera se réunir dnas le mios siunvat la dtae d'envoi de la letrte de notification. Toetus les oitgaarinnsos sdceayilns dteis représentatives au paln niantoal sronet invitées aux réunions de la présente commission.

Ttuoeofis aunuce dosssiucin ne puorra avior leiu draunt les mios de juin, jliuel 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 rrertopaiet 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 :

" coossminin naitnloae prtriaae " est remplacé par : " Comissiom Nltoniae Paaririte " et " csmioomsin " par " Cissioomm ".

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 cauque 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 sacdinyll est rrncoeu aux erepomylus et trarallieuves dnas toutes les enrseerpis dnas le rscept des dorits et libertés garniats par la cnutiisootn 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 rnechnou 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 syaidcnl peut, dnas les établissements de puls de 500 salariés, avoir un suppléant dnot le nom est également porté par écrit à la ciasnnconsae du cehf d'établissement. Ce délégué suppléant bénéfie 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 sunviet :

" Congés de frtaiomon économique, saocile ou slyancdie ".

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 terit avant : " de 50 à 99 salariés : 4 titulaires, 4 suppléants. " et le pinot de ctete pahrse est remplacé par une virgule.

L'intitulé de l'article 11 devient : " Nrbmoe de délégués du pnesnoerl".

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 pnnreсол de l'établissement, sauf aroccd itenvrenu ertne les piatres sur le nbmroe des collèges électoraux, est réparti, dès lors que l'effectif dépasse 25 salariés, au moins en 2 collèges :

1° Ouvrirs et employés ;

2° Ingénieurs, chfes de service, techniciens, aegtns de maîtrise et assimilés. "

A l'alinéa 2 du même altirce : " des oitoniasrgns sneclaiyds intéressées " est remplacé par : " des onatnoarigiss siyanledcs 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 aitlercs 25 et 26 du cdoe électoral sont remplacées par les références aux aitlercs L. 5 et L. 6 du cdoe 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 pnesnoel 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 direction 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 pnesren ". L'alinéa 3 de l'article 21 est remplacé par l'alinéa suivant :

" Les délégués du pnesnoel peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale représentative. De même, la décision 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 pnesnoel 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 suivantes : " 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 exercer la délégation du pnesnoel 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^e de l'article 25, les alinéas 2 à 5 (qui étaient eux-mêmes de l'extension) sont supprimés.

Au deuxième alinéa du 2^e de l'article 25 : " ou de comité d'extension " est remplacé par : " dans des conditions 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 dispositions de l'article 27 sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

" Suos réserve de droits à des légales craencnnt ctaeins postes ou catégories d'emplois, l'embauche se fait dans la discrimination de race, sexe, situation de famille, religion ou nationalité, association syndicale, politique, associative.

Le chef d'entreprise communique au salarié une notice d'information relative aux conditions d'application des dispositions de l'entreprise ou dans l'établissement.

Il est recommandé au chef d'entreprise de donner au salarié une notice détaillée sur l'organisation et la marche de l'entreprise et de lui donner les informations nécessaires au règlement intérieur.

Il est également recommandé de lui faire visiter les différents bureaux ou services et d'assurer au mieux la prise de contact avec les supérieurs hiérarchiques.

Tout salarié, en vue de son embauchage, fait connaitre les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur.

Contrat à durée indéterminée

La durée de la période d'essai, malgré tout éventuel compris, connaît les arrivées et employés, des contrats à durée indéterminée ne peut excéder 1 mois.

Pendant la première moitié de la période d'essai, les parents peuvent se séparer à tout moment sans aucun préavis ; pendant la seconde moitié de la période d'essai et jusqu'à la fin de celle-ci inclusivement, les intéressés se préviendront au moins 2 mois à l'avance de leur intention de se séparer.

Contrat à durée déterminée

La période d'essai des contrats à durée déterminée, malgré tout éventuel compris, est de 1 mois 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 : " Principes de moralisation".

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 tiers : " c) Rémunération mensuelle effective " est supprimé.

Le d de l'article 28 est remplacé par un : " c) Application de la rémunération mensuelle à l'horaire réel " ainsi rédigé :

" Sont préjudice des droits sociaux concernant la mobilité et l'annualisation, les rémunérations mensuelles,主要包括 et effectives sont adaptées à l'horaire réel.

Ne donnent pas lieu à déduction les écarts de courte durée dûment autorisés, motivés par les obligations de caractère impératif."

A l'alinéa ci-dessus : " impératif " comprend un raccourci pour les précisions suivantes :

" Les parties signataires entendent que, dès lors qu'il s'agit bien d'une nécessité de courte durée motivée par une obligation de caractère impératif, c'est-à-dire une obligation à l'heure donnée, l'intégralité de l'absence visée ne doit donc pas être déduite mais que si le salarié travaille dans ce cas même il bénéficie d'un droit dit "flexible".

Il en résulte que, lorsqu'un salarié bénéficie d'une autorisation, sa rémunération ne doit pas s'en trouver affectée et que, notamment, les heures supplémentaires qu'il est susceptible d'avoir effectuées doivent lui être rémunérées avec les modalités correspondantes.

Le fait d'avoir bénéficié d'une absence ne peut cependant dans aucun cas, et notamment lorsque il n'est pas dans l'intérêt de l'employeur, avoir pour effet de perturber la régularité de l'intérêt à un niveau supérieur à ce qu'elle aurait été s'il avait travaillé le jour où se situe l'absence autorisée."

Le e de l'article 28 devient un d intitulé : " Statut fonctionnel 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 :

" Statuts " ainsi rédigé :

" A. - Statuts et Horaires

1. Barème des salaires horaires minima

Puor les salariés dnot le cfiifeecnt hiérarchique est copirms ertne le ceioffcenit 120 et le cnoieifceft 195, il est fixé un barème de sealairs minima.

2. Slaraie hioarre miumnm peofonniessrl gnarati (SMPG)

Il est fixé un srlaiae hoairre muiimnm poeniosnrsfel gnratai puor le ccfiofineet 100.

3. Siralae hriaore mimiunm des salariés dnot le cfineefoct est égal ou supérieur à 200

Il est calculé seoln la fmluore sanvuite :
(SMPG x coefficient) / 100. Il fiat l'objet d'une gllire indicative.

4. Révision des siraleas minima

La révision des seiraals mmnia irnveientt le 1er jveinar et le 1er jeliuit de chaque année.

5. Atrues dispositions

En acuun cas, qleule que siot la cscatoisiiflan de l'intéressé, le sraiale d'embauche ne proua être inférieur au SMIC.

Les hueres effectuées eonliemnenpxtceet le dimanche, les juors fériés ou de niut snot majorées, en sus des matioraonjs puor hueres supplémentaires, de 50 %.

Les hurees effectuées hbiulmnetleat le dahcnmie et les jours fériés snot majorées, en sus des mjiatoonras puor hueers supplémentaires, de 20 %.

Les hueres de tarval effectuées nlmreeanmot de niut (par exemple : en équipe) sont, en sus des maojinaorts puor hreeus supplémentaires, majorées de 25 %.

Ctete diiotsospin ne s'applique pas au pneresol de ganadgenrie et de surveillance, ni au psnnereol des seircves d'incendie.

B. - Rémunération des juenes travailleurs

Les seilraas miinma des juenes tralaervulis de moins de 18 ans ne porouont être inférieurs aux cfiherfs minmia apebiplalcs aux salariés adeults de même emploi, diminués du porcateugne muimxam suivant, de 16 à 18 ans : 10 %.

Cet anbeteatmt est supprimé puor les jnuees taulirvrales jfitsaunit de 6 mios de ptiauqre piooeslfrselnne dnas la barcnhe d'activité dnot ils relèvent ou dès l'instant qu'ils enfuefetct le même tarval qu'un alutde et dnas les mêmes conditions.

C. - Handicapés

Snot considérés cmmoe trllirvaaeus handicapés les salariés rnechnous par la COTOREP. Luer rémunération ne puet en acuun cas être inférieure au sraiale munimim de luer catégorie diminué de 10 %. Le nmboe des salariés auuqlxes s'applique cttee réduction ne puet excéder le 10e du normbe des salariés employés dnas une catégorie déterminée.

L'employeur qui stohaue se prévaloir de ces dipisotsoins diot le préciser par écrit à l'intéressé et cnvoein aevc lui des conodinitis de sa rémunération.

D. - Hriaore d'équivalence

Le tpems muixamm de présence considéré cmmoe équivalent à 35 hueers de trivaal par saneime est fixé :

- à 44 hreeus puor le ponernesl de gnaraegndie et de sluvrncielae ;
- à 40 hueres puor le poeesrnl des srcevies d'incendie.

De tlele srtoe que les montaojaris puor heeurs supplémentaires, snas préjudice des éventuels ardccos de modulation, snoet deus à priatr riempveecstnt de la 45e ou de la 41e heure.

E. - Rpeapl en dholes de l'horaire normal

Tuot salarié rappelé puor les bseions du secivre à ttire exceptionnel, en dohers de son hriorae narmol de travail, après avior quitté l'établissement, revcrea une indemnité de dérangement ffiriearanteomt fixée au 151,67e de sa rémunération mleneslue efctevfie puor un hroarie hadbiamdroee de 35 hreeus ; cette indemnité est doublée si le reppal est effectué etrne 21 hueers et 5 hereus du maitn ou un dnciamhe ou un juor férié et, en tuot état de cause, si la durée du tarival etxnechipnoel demandé est inférieure à 2 heures.

Les fairs de déplacement snoert à la cgrhae de l'employeur.

D'autre part, des dtoosiisinsps drenovt être periss dnas les établissements puor aseusrr une iaidsoennitmn spéciale aux salariés efntuecaft une astreinte.

F. - Arrêt de trivaal pdennat l'horaire normal

En cas d'arrêt de tiraavl ipatmulbe à l'établissement, les heeurs prévues dnas l'horaire namol de l'intéressé et non travaillées du fiat de l'arrêt de tiaavr au cruos d'une journée commencée ne dnonnroet leiu à acnuue réduction du salaire. Toutefois, l'employeur porrua eiegxr un tavrial à un atrue poste. De même, tuot salarié non prévenu de l'arrêt de tavaril iblamutpe à l'établissement qui se srea présenté à l'heure nolmare et n'aura pu prderne son ptsœ ou être employé à un arute potse ne surbia de ce fiat aucue réduction de salaire.

G. - Faris de déplacement

Les firs de vaygoe et de séjour puor les bnesios du siervce snot à la craghe de l'employeur et snot remboursés sloen les modalités qui dienovt être inuqdietes puor les ovrureis et les employés et qui snot fixées au nevieu de l'établissement."

NTOA : Arrêté du 27 jlileut 2005 : Le piont D (Horaire d'équivalence) de l'article 20 est étendu suos réserve de l'application des dpsnsitioos du dierner alinéa de l'article L. 212-4 du cdoe du travail.

Article 21 (AV. 70)
En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

Au 1er alinéa de l'article 30, le rnveoi après : " viuuegr " est remplacé par le renvoi snuaivt : " Vior acdorcs 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 irrbnnaetches du 20 octobre 2004 ".

L'article 30 devient 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 vugquier " 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 tlaebu fughrait en anexne 1 des dintsoosiips générales ".

Cette aexnne repnerd en ptirae les doissiptons des alinéas 5 à 15 qui snot supprimés du crpos de l'article.

L'annexe I à lelulqae le nouevl 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 syniadcu et les mrbmees du CCSHT " est remplacé par " Les mbemres du comité d'entreprise et atreus représentants élus du personnel, les délégués scuniyda 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 teochuignoqles " est ajouté : " , et noetnmamit 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 dnsas le crdae des cotrnats de coeoisrvn secpelsubits d'être mis en ouvree en aipoapiltcn de l'article 7 de l'accord nintaoal ispotnefninsreroel du 20 otocrbe 1986 sur l'emploi " est supprimé.

Ce pinot 2.3 deenivt " 3 " aisni intitulé : " Aaatdtopin aux moautnits teueqiohloncgs ".

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 : " vroie 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 : aexnn agnet de maîtrise, snavuit luer catégorie initiale] " est remplacé par : " [article 29 : dtiisoipns 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 deeinvt 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 aritce 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 rtrupe du ctornat de tviaral d'un oueirvr ou d'un employé ".

Les dnsipiotiiss de l'article 34 snot remplacées par les dipionossts 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 rruuute d'un coantnt de triaval à durée indéterminée d'un overuir ou d'un employé, la durée du préavis réciproque est de 1 mois.

Tfitooeus duex enexctoips :

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 conntue 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 tenu à un autre empli au-delà de l'expiration du préavis qui lui a été notifié, il peut accepter immédiatement ce nouvel emploi sans être redemandé d'aucune indemnité ; le salaire continuera toutefois à son temps de présence effectif avant son départ lui est payé à l'exclusion de toute indemnité pour la perte 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 deux ans à deux ans d'une durée minimum de 2 mois compris une clause de renouvellement dont il n'a pas été fait usage, le salarié bénéficiera d'une avance sur l'absence de 2 heures par jour ainsi que d'un nouvel emploi et ce pendant 7 jours ouvrables. "

A l'alinéa 3 de l'article 35, " en principe à moins 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 suivant : " Les limites relatives aux motifs économiques sont régis par les dispositions du code du travail (livre III, titre II, partie 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 droiture 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 précédent, l'indemnité de licenciement est calculée sur le nombre de dixièmes ou de cinquièmes de mois correspondant à l'ancienneté totale, diminuée du nombre de dixièmes ou de cinquièmes de mois sur lesquels a été calculée l'indemnité de licenciement perçue lors du précédent licenciement.

En cas de licenciement collectif, le plafond de l'indemnité de

licenciement pour un établissement chargé particulièrement lourd, l'employeur aura 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'inaptitude 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 fonction 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, si moins la moyenne des 12 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou participation de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne saurait prétendre en complément au titre de cette période que pour la moitié de son montant.

Au 1 de l'article tel qu'il est désormais rédigé, après " avec un maximum de 5 mois " est inséré un renvoi vers une précision ainsi rédigée : " Les pratiques sont également précisées que, si l'indemnité de licenciement instituée par l'accord de molenbeek est, dans la pratique des cas, et bien qu'elle soit réduite de moitié à partir de 65 ans ou de 60 ans en cas d'inaptitude au travail, n'enlève pas la possibilité 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 temps plein de la date d'entrée du salarié dans l'entreprise - il en va de même 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 molonbeek pour un salarié âgé de 65 ans (ou de 60 ans en cas d'inaptitude 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 couvre 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 détermine définitivement qu'à l'expiration de la procédure " est remplacé par " ne détermine définitivement 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 aussi rédigé : " Prime d'ancienneté. - Employés et ouvriers ".

Les dispositions de l'article 39 sont remplacées par les dispositions 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 mentionné, 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.

Dispositions communes

Le montant de la prime d'ancienneté est adapté à l'horaire de travail et spécifique de ce fait les manœuvres pour heures supplémentaires.

La prime d'ancienneté doit figurer à part sur la feuille de paie mensuelle.

Ces dispositions s'appliquent toutefois 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^{er} de l'article 40 " réglementaires " est remplacé

par " légales en vigueur ". Au même alinéa " effacement " est supprimé. L'alinéa 2 du 1^{er} du même article est remplacé par : " Ces congés se décomptent à raison de 6 jours ouvrables ou 5 journées ouvrées par semaine. "

Au 1^{er} de l'article 40, la partie " Fonctionnement du congé et congés de morte-saison " est numérotée " 1.1 ".

Les deux premiers alinéas de la partie " Fonctionnement du congé et congés de morte-saison " du 1^{er} de l'article 40 sont supprimés et remplacés par l'alinéa suivant : " Le congé princié d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et au plus égale à 24 jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'accord 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 " ssionnair des activités de la vie professionnelle " est remplacé par : " ssionnair des activités professionnelles concernées par les dispositions de la présente convention collective ". Le dernier alinéa de cette même partie est suivie d'un nouvel alinéa ainsi rédigé : " Ces dispositions s'appliquent toutefois dans les cas résultant de la mise en œuvre des dispositions particulières de l'accord n° 48 du 2 décembre 1998. "

Au 1^{er} de l'article 40, la partie " 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 :

ANCIENNÉE/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 toutefois dans les cas résultant de la mise en œuvre des dispositions particulières de l'accord n° 48 du 2 décembre 1998. "

Au 1^{er} de l'article 40 la partie " Congé des jeunes travailleurs " est numérotée " 1.3 ". A l'alinéa unique de cette même partie " 21 " est remplacé par " 18 ".

Au 1^{er} de l'article 40 la partie " Congés supplémentaires des mères de familles " est numérotée " 1.4 ". L'alinéa deux de cette même partie est supprimé et remplacé par l'alinéa suivant : " Est considéré comme à charge, l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 31 décembre de l'année en cours. "

Au 2^{er} de l'article 40, " sauf les dispositions de la partie 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^e de l'article 40 " Les deux " 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^e de l'article 40 " un mois à l'avance " est suivi de " sauf ciscnroctnae ennlxticlpreeoe ".

L'intitulé du 3^e de l'article 40 devient : " Périodes des congés ".

La seconde phrase de l'alinéa 2 du 4^e 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 du premier 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 autorisations d'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-soeur, d'autres descendants en ligne directe 1 jour

Décès de parents ou ascendants 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 événements sera égale, dans le cadre de l'horaire habituel de l'établissement, au salaire nominal de l'intéressé pour le ou les jours ouvrables effectués pendant la période autorisée de ce congé.

Ces congés doivent être pris au moment de la survie de l'événement.

Au cas où l'événement ou la cérémonie tombe un jour non ouvrable, le congé supplémentaire sera 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 du 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 quatre alinéas suivants :

" Pour autant que lundi de Pentecôte, jour férié non obligatoire chômé, permette une journée de travail ne finissant l'objet d'aucune rémunération complémentaire, dans la limite de 7 heures, pour les salariés au titre de la journée de solidarité mis 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 autre 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 tant que un jour hors éventuellement travaillé sont indemnisés, qu'ils soient chômés ou non, sur la base du salaire minimum perdu, majoré pour les heures supplémentaires comprises.

Si un jour férié légal est chômé, il ne sera pas pris 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 partie " Dispositions particulières aux travailleurs saisonniers " de l'article 42, la phrase unique de l'alinéa est suivie par " Toutefois, pour le 1er Mai, le point 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 troisième suivant :

" A. - Hygiène et sécurité ". L'alinéa 2 de l'article 43 est remplacé

par l'alinéa siunavt : " Des vêtements de traival en nrbome siunsffat sronet mis à la dooiiitspsn par les eertpinsres à l'ensemble du pnroeesnl puor lqeeul le prot de ces vêtements est nécessaire ou otriiboagle pndaent le travail. " Les alinéas 3 et 4 snot supprimés.

A l'alinéa 5 de l'article 43, " le prot de boetts isipalbdsnnees " est svui par " ou le prot de chuaarsues de sécurité ogatbiliroe ". A la scodnee prahse du même alinéa " Ces bottes " est svuui par " et chaursuses de sécurité ".

Les alinéas 6 et 7 de l'article 43 snot supprimés et remplacés par l'alinéa snauvit : " Les salariés anayt effectué des taruvax de nagtteoye intérieur de la chaudière aruont dirot à une dcohue un qurat d'heure avnat la fin de l'horaire de travail. "

Après le dreenir alinéa de l'article 43 est inséré un titre asini intitulé : " B. - Ctoiondnis de tavrail ". Les alinéas 8 et 9 de l'article 43 deeennivnt les alinéas 1 et 2 du nveaouu " B. - Cnotoindis de tarvail ". Les alinéas 1 et 2 de la parite " Itmioanofrn et cdnamemenmot " de l'article 43 snot remplacés par l'alinéa snauvit : " Les epnrtiesres développeront des mnoeys de cnommuctoaiin adaptés et s'appliqueront à eougcearnr les méthodes de délégation qui fenoaivsrt la rbooaspnsiisiltean de l'encadrement dnas l'exercice de ses fonctions. " A l'alinéa 3 de la même ptaire " d'encadrement " est supprimé et " un cnoeemmadnmt " est remplacé par " une autorité ". L'ensemble de la prate " Imifanrtoon et cnmedanmoemt " tllee qu'elle vneit d'être modifiée est irontdtue après les deux peerrims alinéas du " B. - Cniodinots de trvaial " nnmoueelevlt créé et l'intitulé de cttee patrie " Ifmaoitnron et cmnanemomedt " dvneit " Cmctauioiomnn et anmoitian d'équipe ".

A l'alinéa 1 de la ptaire " Pusae " de l'article 43 " Dnas le carde " est précédé de " Snas préjudice de l'article L. 220-2 du cdoe du travail, dnas le carde ". L'ensemble de la ptirae " Pause " de l'article 43 est sroite de l'article puor être iutdnioire au pnoit 2 : " 2. - Tmeps de pause " du nouvel atrcie 38.

La ptaire " Noaveuu matériel " de l'article 43 est supprimée.

A l'alinéa 2 de la ptaire " Frmtaoion des représentants du pensenrol au comité d'hygiène, de sécurité et des codtnionis de taavirl " de l'article 43, " (accord du 28 février 1985) " est supprimé.

L'alinéa 3 du " II " de la ptaire " Ftoiraomn des représentants du peesonrl au comités d'hygiène, de sécurité et des citdnoions de taavril " de l'article 43 est remplacé par l'alinéa suivant : " Elle est dispensée à cuahqe intéressé soeln un poarrgmme qui répond au caractère spécifique de l'activité de l'entreprise anisi qu'au rôle porpre du bénéficiaire au sien de celle-ci. "

A l'alinéa 2 du 3.2 du " III " de la piarte " Fotaoirmn des représentants du peonnsrel au comités d'hygiène, de sécurité et des cnootindis de tiavarl " de l'article 43 " 45 " est remplacé par " 30 " et " de congés d'éducation ouvrière " est remplacé par " de congés de frmtiaoan économique, sialoce ou sdcyinale ". Le

dreneir alinéa du 3.2 du " III " de la même pratie est remplacé par : " La réponse de l'employeur diot être notifiée à l'intéressé dnas un délai de 8 juros à cpmeter de la réception de la demande. Dnas ce cas, le congé ne puet être reporté au-delà d'un délai muimxam de 6 mois. "

Au pemier alinéa du " IV " de la partie " Fmoairton des représentants du perosennl au comités d'hygiène, de sécurité et des ciitnodons de traiavl " de l'article 43, " par le casimormse de la république de région " est remplacé par " par le préfet de région ".

Le troisième treit de l'alinéa uqnuie du " V " de la partie " Foatmrion des représentants du pnrseeonl au comités d'hygiène, de sécurité et des cionitodns de taviarl " de l'article 43 est remplacé par la prhsae stniuave : " - les frias de séjour des satairgues à cnenocrucre du mtnnoat de l'indemnité de miossin allouée aux pnreselos clivis des établissements piculbs noaniautx à caractère administratif. "

L'article 43 deinvet 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 snuivat :

" Dponisoitsis particulières à cptaeneis catégories de salariés ".

Les diinsitpsoos de l'article 44 snot remplacées par les dispositions

suivantes :

" 1. Gsressose et horarie collectif.

Les feemms entineecs de 4 mios révolus, aitusetejss à un hriaore collectif, snoort autorisées à rrenetr 5 mineuts après le début du taairvl et à sotirr 10 muentis avnat la caiotessn de celui-ci ; ces décalages d'horaires, qui snoort rémunérés, snot nmtaenomt destines à éviter la buaoucsilde dnas les vaetrsiies et à fialitecr l'accès des taprosnts en commun.

2. Maternité.

A l'exclusion des dptoiissnios prévues puor l'indemnisation des périodes liées à un état pathologique, les périodes de speousisnn du crtnoat de tiarval liées à un état de grossesse, telles qu'elles snot prévues par la réglementation en vigueur, snot indemnisées par l'employeur à 90 % du srlaiae burt de l'intéressée, déduction fatie du monnatt des indemnités journalières qu'elle reçoit de la sécurité soalice et, le cas échéant, de tuot autre régime de prévoyance cpmnoaostrt potrcaiipiati de l'employeur puor la prat cnendoaprsrot à ctete pticoaatpirin (1).

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

La mère anaatlilt son eanfnt arua le droit, pdanent un an, à copetmr de l'accouchement de s'absenter une huere par jour. Cttee huree srea rémunérée au tiarf namorl et n'entrera pas en lnige de ctompe puor le caclul des heures supplémentaires.

3. Dtpoissiinos rvatleis aux parents.

Garde d'un ennaft malade.

Tout salari é a le dorit de bénéficier d'un congé non rémunéré puor segnoir un eanfnt mlaade âgé de monis de 16 ans dnot il asmsue la cgahre au snes de l'article L. 513-1 du cdoe de la sécurité sociale, dnas la ltiime de 3 sneeimas par an (18 juors ouvrables) sur pdroctioun d'un ceirtacfit 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, arount doirt aux mêmes autorisations, dnas les mêmes conditions, et bénéficieront en oture d'une iisndemanotin sur la bsa 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 nulloree rédaction est inséré un rveoni qui précise : " Vior donstiisopis de l'article 40. "

L'article 44 dneveit l'article 36.

Article 35 (AV. 70)

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

L'intitulé de l'article 47 dnnevit : " Ciosmmosn ntiaonale de ctcocoinlaiin ".

Dnas l'ensemble de l'article, le mot : " cimmisoosn " 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 : " ooaasnitgnis saceydinls " est ajouté : " représentatives ".

La ptiae " Cioptosomin des csmmooisnis " de l'article 47 est désormais intitulée : " Citmooospin ". Au piemr teirt de l'alinéa 1 de ctete ptaire : " (1 talritue et 1 suppléant) " est remplacé par " (1 tutiirale et 1 suppléant, suel le triluitae siège à la commission) ", au snceod tiret du même alinéa : " la cbmrahe sdlnaicye nnloiaate des iiedtsnurs de la conserve. " est remplacé par : " l'association des eprirseens de ptduoirs artiaainmeels élaborés (ADEPALE). " L'alinéa 2 de ctete même ptiare est supprimé. Les alinéas 3 et 4 de cttee même ptaire snot supprimés et remplacés par l'alinéa siunavt : " Les commissaires, turieltas et suppléants snot désignés aanvt cuqhae réunion, rveepseenmtict par chacne des onnaiagsrtois intéressées. "

La ptaire " Attuiritonbs repeveitcss des comnosiisms " de l'article 47 est désormais intitulée : " Attrnbutiios ". L'alinéa 2 du a de ctete même ptiae est remplacé par l'alinéa siuvnat :

" D'autre part, la comssiomn nnliotaae puet être saisie puor aivs en dorehs de tuot conflit, à la ddaneme d'une ogrniatsiaon sartnaiige s'il se psoe un problème d'intérêt cclletiof pornatt sur l'interprétation de la présente convention. " Les 2 alinéas du b de ctete même piare snot supprimés.

La ptiae " Fenecontomnit des cmnimsiooss " de l'article 47 est désormais intitulée : " Finonnteocmet ". Le a de cttee même ptaire est désormais intitulé : " Ssanie ". 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 cfloot et eoesxpr smcnencuectit les ccsicretnonas de celui-ci. " A l'alinéa 1 du 3° de cttee même ptaire : " la cmbhare sclayidne ntuaalie des iierusdnts de la conserve. " est remplacé par : " l'association des eeitpsrerns 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 piare : " dnas les hiut juros 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 iioitvnan diot ceoinntr la lettre de la ptiae dssemeanrede et de l'exposé sucncict des ctcaneclrsios 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 régulièremet " est remplacé par : " coattinunst ". L'alinéa 6 du b de cette même ptiae est remplacé par l'alinéa svanuit : " Toutefois, les ciismmoasers présents pevenut à l'unanimité décider de rroetepr 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 ptaire : " des commissions. " est supprimé. L'alinéa 7 du c de cette même ptaire est supprimé.

La ptiae " 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 ptaire " Petre de saalries et fiars de déplacement " de l'article 47 est supprimé.

Dnas la partie " Aailtppcoin de la procédure de cniiroctain puor règlement des citlnofs cfloecils " 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 cnrsoovee " est remplacé par : " des eprnsireets de puitords aeienairlms 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 priemer 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 haaiobmdrede ") 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 tmpes de travail, en aiitpclpoan de l'article L. 212-8 du cdoe du travail, la durée hmabdidaeore mnyneoe de tirvaal eteifcff sur une période qoluucqene 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 ptraie " Dérogations à la durée hmidaoadrbee mixamlae du tiavarl efeciftf (R. 212-3 à R. 212-10 du cdoe du travail) " est remplacé par : " Dérogations eoixenpntceells aux durées hamedordaeibs mmiexalas mneoyens et aolseubs du triavl ecifetff (art. R. 212-2 à R. 212-10 du cdoe du travail) ". Les 3 alinéas de ctete pritae snot remplacés par les 3 alinéas siavtuns :

" Des dépassements à la durée miaamlxe du taavirl efiftecf et à sa faiixton ianvictdie prnouort être effectués par accord d'entreprise ou, à défaut, après avis des représentants du personnel. Ce dépassement soppuse une atrisouoatn de l'inspecteur du travail.

" Ces dépassements prounort aoivr leiu en cas d'événements eonlceitpxes crsopandnreot à des sotntiuias imprévisibles où le dépassement de la durée mxlamiae mynneoe et alsoube du triaval etfeicff est rednu nécessaire puor gnaaitrr le tmneertiat des denrées périssables ou fraie fcae à des ctnoinaters impératives, par eplmexe : cndmaoems imprévues, icnntdies techniques...

" Le mimxuam de tvriaal srea de 56 heuers efecevtifs sur une semaine. "

L'alinéa 1 du 2 de l'article 52 est remplacé par l'alinéa svunait : " Hros cas d'annualisation et/ou de mdtoliouan du tpmes de travail, le décompte des hreues supplémentaires s'effectue conformément aux diosisotins légales. " Au prmeeir terit 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 socend triet 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 : " srea déposé à l'inspection du travail. " est remplacé par : " frea l'objet d'un dépôt dnas les cnitoindos et fomres légales. " A l'alinéa 5 du 2 de l'article 52 : " en espèce " et " (paiement de l'heure, et pneimeat de sa mjotraoian ou pemnaeit de l'heure et rpeos centeopmusar cnsoapdnoret à la majoration, ou vcie versa). " snot supprimés. Au 2 de l'article 52, les tiers aavnt " - S'ajoute à ces ropes " et " - Caquhe huere supplémentaire aaynt donné " snot supprimés. Au 2 de l'article 52 : " - Chuqae hruee supplémentaire aynat fiat (...) Ibjire d'heures supplémentaires " est remplacé par l'alinéa siavnut : " Ne s'imputent pas sur le coinnentgt d'heures supplémentaires prévu à l'article L. 212-6 du cdoe du triaavl les hurees supplémentaires dnnoant leiu à un rpoes équivalent à luer pmieanet et aux mioatranjos y afférentes. "

Avnat la pritae " Répartition de la durée hdoemdarbaie du taavril eefiftcf " du 2 de l'article 52 est ajouté le ttrie siuanvt : " 4. Aménagement de la durée du tviaarl ". L'intitulé de la pirate " Répartition de la durée hmadredboiae du taivarl efiefctf " du 2 de l'article 52, est remplacé par : " 4.1. Répartition de la durée hidramoaebde du triavl ".

A l'article 52 : " 2. Aménagement de la durée haedoibmrade du tiraavl " est remplacé par : " 3. Hereus supplémentaires ".

Au 3 de l'article 52, les alinéas svianut l'alinéa 1 snot remplacés

par l'alinéa saiunvt : " Les harroies individualisés peuvnet être pratiqués dnas les cintnodios définies par l'article L. 212-4-1 du cdoe du travail. "

A l'article 52 : " 3. - Hraiores feixblles individualisés (art. L. 212-4-1 du cdoe du travail) " est remplacé par : " 4.2. Hrroeais fxiebellis individualisés ".

A l'article 52 : " 4. Périodes de suractivité et de pinote " est remplacé par : " 4.3. Périodes de suractivité et de ptocioe ".

A l'alinéa permeir du A du 5 de l'article 52 la 1re parhse est supprimée.

A l'alinéa 1 de la ptriae " Msie en pcale de la muoatlon " du A du 5 de l'article 52 : " ou " après " - la mutoaidlon I " est supprimé et : " contreperte de la modulation", parhgapare 2. " est supprimé. L'alinéa 3 de la pitrae " Msie en pcale de la mtauidolon " du A du 5 de l'article 52 est remplacé par l'alinéa svaniut : " Dnas les eeresprntis ayant roucres à la modulation, la durée aenllune du triaval est de 1 593,50 heuers *dans le cas de 1 année à 10 juors fériés chômés* (1). Elle s'apprécie sur l'année ciivle ou 12 mios consécutifs. "

A l'alinéa 1 de la patire " Poirgaamormtn iavtdicine " du A du 5 de l'article 52 : " la mtaouldon des hraeiors est l'objet " est remplacé par : " la malotdioun d'horaire fiat l'objet " et " (L. 212-8-4) " est supprimé.

A l'alinéa 1 de la praite " Régularisation auullene " du A du 5 de l'article 52 : " siot en piipcnre l'année clivie " est supprimé.

A l'alinéa 1 de la pirtae " Cieonnngtt anuenl " du A du 5 de l'article 52 : " de l'Inspection " est remplacé par : " de l'inspecteur ". Le drenier alinéa de ctete même parite est remplacé par : " Un ctniengnot supplémentaire de 40 hreues est oruevt à coonitidn que les hueres supplémentaires seiont systématiquement récupérées et que les majtroianos puor hreeus supplémentaires seiont payées. "

La parite " Cas spécifique de l'encadrement " du A du 5 de l'article 52 et les dtsioiopsnis qu'elle ceotnint snot supprimées.

L'intitulé du A du 5 de l'article 52 est remplacé par l'intitulé svianut : " Dtsnssoipios générales ".

Au B du 5 de l'article 52 : " Mliaodoutn I (L. 212-8-1) " est remplacé par : " Midtuaodln I ". A l'alinéa unque de la ptarie " Durée du taviarl eefctif anuenl " du B : " Mdltaouion I " du 5 de l'article 52 : " 39 heuers par saemnie travaillée, " est remplacé par : " 35 par semaine. " et " siot 1 770 heeurs annuelles. " est supprimé.

L'intitulé de la ptraie " Durée du tviraal etfceiff aunnel " du B : " Miootauldn I " du 5 de l'article 52 est remplacé par : " Durée moneyne hdmarboeaide du taviarl eiffetcf ".

Dnas la priate " Aluitdpme des hroaires " du B : " Modatulion I " du

5 de l'article 52, au socned triet de l'alinéa 1 : " teells que décrtes en pgae 59 b, paaprgarhe 2, du présent arctlie " est supprimé et " le maxmuim de tvaaril srea de 48 heeours eeetvcfifs sur une semaine. " est remplacé par un alinéa détaché du tiret précédent ansii rédigé : " Le maixmum de traavil eecffif srea de 48 hueres sur une semaine. " L'alinéa 2 de cttee même paitre est supprimé.

A l'alinéa 1 de la ptiare " Ttmaeniert des heeours travaillées au-delà de 39 heerus hdaidemreobs " du B : " Miotladoun I " du 5 de l'article 52 : " 39 herues " est remplacé par : " 35 heerus ". Après la psrahe uinque de ce même alinéa est ajouté : " Ce snot des hreues supplémentaires majorées seoln les dsiotisprios légales. Luer pamneiet s'effectue mensuellement. " Les 3 dierners alinéas de cttee même patrie snot supprimés et remplacés par l'alinéa saniuvt : " Les hueres se stniaut dnas la lmitie des fheoecutrs de modlaotiuon ne s'imputent pas sur le cnntiegot lbrie aulenl d'heures supplémentaires. En revanche, les hreues effectuées au-delà de ctete ltiime s'imputent. "

A l'intitulé de la ptiare " Tnaeemtirt des hreeus travaillées au-delà de 39 hreeus heeroaaibdmdu " du B : " Mlaotidoun I " du 5 de l'article 52 : " 39 " est remplacé par : " 35 ".

A l'alinéa 3 de la ptaie " La rémunération " du B :
" Mltaiuoodn I " du 5 de l'article 52 : " 39 h " est remplacé par :
" 35 hueres ". L'intitulé de cttee même ptiarie dneevit :
" Rémunération ".

A l'alinéa 1 de la ptiarie " Les décomptes des heeours travaillées en fin d'année " du B : " Mloidatuon I " du 5 de l'article 52 :
" alnelnue siot en prcnipie l'année civile. " est remplacé par : " de référence. " A l'alinéa 5 de cttee même ptiarie : " prppagraahe 5. - Coeignnnt annuel). " est remplacé par : " ppragrahae 4.4.1. Cngnitent annuel). " L'alinéa 3 de cttee même ptiarie est supprimé.

Au B du 5 de l'article 52 : " Mliatouodn II (L. 212-8-2) " est remplacé par : " Moatioludn II ". " A l'alinéa uique de la ptiarie " Durée du trvaail eecitfff aneunl " du B : " Mdoaloitn II " du 5 de l'article 52 : " 39 hreues par samenie travaillée, " est remplacé par : " 35 hreeus par semaine. " et " siot 1 770 herues annuelles. " est supprimé.

L'intitulé de la ptiare " Durée du tiaarvl efeifctf anenl " du B : " Mioaludotn II " du 5 de l'article 52 est remplacé par :
" Durée myneone haeriboamdd du tiaarvl eeftifcf ".

Dnas la ptiare " Ampitulde des hrrioear " du B : " Mtidoalon II " du 5 de l'article 52, au second tiret de l'alinéa 1 : " telles que décrtes en pgae 59 b parhaagpre 2, du présent atrilce " est supprimé et " le muimxam de taarivl srea de 48 herues evectffies sur une semaine. " est remplacé par un alinéa détaché du tiret précédent anisi rédigé : " Le maimxum de taaivl efifcet srea de 48 herues sur une semaine. " L'alinéa 2 de cttee même ptiarie est supprimé.

A l'alinéa 1 de la ptiare " Ttmnieraet des hreeus travaillées au-delà de 39 heeurs hreeddabamois " du B : " Mlitoaoudn II " du 5

de l'article 52 : " 39 h " est remplacé par : " 35 hueres ". Le rnveoi à l'alinéa 2 de cttee même ptiarie est supprimé.

A l'intitulé de la ptiare " Teiamternt des hreues travaillés au-delà de 39 hurees hdmbaoeardis " du B : " Mtoidoulan II " du 5 de l'article 52 : " 39 " est remplacé par : " 35 ".

A l'alinéa 3 de la ptiare " La rémunération " du B :
" Mduoatloin II " du 5 de l'article 52 : " 39 h " est remplacé par :
" 35 hurees ". L'intitulé de ctete même ptiarie dvnieet :
" Rémunération ".

A l'alinéa 1 de la ptiare " Cpaoinrrtee de la motuldoain " du B :
" Mladoituon II " du 5 de l'article 52, la première psarhe est supprimée et dnas la sdocene pasrhe : " dnoc " est supprimé.

Dnas la ptiarie " Régularisation anellune " du B :
" Modiuotloan II " du 5 de l'article 52 : " Lorsqu'il est constaté (...) à 10 % de ces hueres excédentaires ; " est remplacé par :

" Lorsqu'il est constaté en fin de période que la durée aulenle de tvarial ecffefit est dépassée, les hreues effectuées au-delà de cttee durée snot payées et oneruvt droit :

- soit, à un rpeos canmoesetpur cndroapreosnt à la mraoatijsn puor hreues supplémentaires, puls le cas échéant le repos cotemunpeasr légal, et à un repos spéciqie cedrspoanront à 10 % de ces hueres excédentaires ; ".

" L'intitulé de la ptiare " Régularisation auilnele " du B :
" Mlooituadn 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 dpoinitssos complètent les dniisootspis cmoemuns : veus en A) " est remplacé par : " (ces dtiiossinops complètent les dipoisinots générales : veus en A) ".

L'intitulé du 5 de l'article 52 est remplacé par : " 4.4. Hajorers fblixeles ctolfceils ". Ce " 4.4 " noauevu est svui d'un " 4.4.1. Mouldatin de tpye I et II " anvat le point A (nouveau). Le titre 4.4.1 nvaeou est complété par un renvoi qui apotrpie les précisions sanlevius : " Ces duex tepys de mludoatins ont été ionitrutds dnas la cioetvnonn ctolecvlie antérieurement à la loi n° 2000-37 du 19 jveanir 2000 rltaviee à la réduction négociée du tmepls de travail, sur la bsae des dsospniosiots légales préexistantes. Ils ont été sécurisés par l'article 8 de cttee même loi (circulaire MES/CAB 2000 003 du 3 mras 2000. - Fcihe n° 26 sécurisation) et dmunreeet dnas la cvnonetion collective, qnuad bein même le cdoe du taiavrl ne digitinuse puls etrne différents tpeys de modulation. "

Les dnstipisois du 5.2 bis de l'article 52 snot stireos du corps des doisotspiins générales. Le 5.2 bis est remplacé par un 4.4.2 anisi rédigé :

" 4.4.2. Annualisation

Snas préjudice de l'application psbloise des dnssploiotis de l'avenant n° 46 du 2 décembre 1998 à la présente convention, l'annualisation du tpmes de tvrial puet être msie en pclae en atloppaiin des dnoipsoitiss du cdoe du tvrial (art. L. 212-8 et L. 212-9).

Ctete référence aux doitsnpiiss 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 dpoisintoss du A du 7 de l'article 52 snot remplacées par les dtsoposiniis snatevius :

" Snot considérés cmmoe salariés à tpems paetrl les salariés dnot la durée du taarvil est inférieure :

- à la durée légale du traail 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 taavril 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 tirval ou, si elle est inférieure, de la durée du traial fixée dnas l'entreprise ou l'établissement diminuée des heerus cnrenropasadt 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 tvrial à tpems peiratl (...) dnas un délai de 15 jrous : " est remplacé par : " Le tvial à tpmes preatil puet être mis en pclae par l'employeur après information, qnuad elels existent, des ioittinsnus 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 salariés assrdeera sa ddamene à l'employeur par ltrete recommandée aevc accusé de réception. Elle dvera préciser la durée du traival souhaitée ainsi 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 salariés dnas les 3 mios suavint 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 tpems patirel ".

Les disoositips 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 ctnraot de trvaial des salariés à tepms paientrl ".

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 tpmes 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 traail ou à la durée fixée dnas l'entreprise ou l'établissement.

Chacne des hreues complémentaires effectuée au-delà du 10e de la durée hraiodedmbae ou muelnesle de taraail prévue dnas le conatrt dnone leiu à une mtaraojoin 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 salariés est informé monis de 3 juors aavnt la dtae à leauallqe les hreeus complémentaires snot prévues. "

La ptraie " 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 clvoeteics " du 7 de l'article 52 : " Les salariés à tpems patriel " est précédé de " a) ". L'alinéa 3 de la même paire est remplacé par l'alinéa svnaut : " Au crous d'une même journée les hioaerrs de taivarl des salariés à tmepr priteal ne pveenut cmotreopr puls d'une iiorntpurn ou une inrrupietton supérieure à 2 heures. " A l'alinéa 6 de cette même pirate : " Dnas le cardé d'une ttaorfmriosann " est précédé de " b) ". Au peeirmr tiret de l'alinéa 6 de cette même ptraie : " dnas le cardé 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 cloeteiclus " du 7 de l'article 52 est désormais intitulée : " 4.5.5. Grinataes cellvitceos ".

L'alinéa uqnuie 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 deeinv : " 4.5. Taarvil à tpems pitrael ".

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 pearil annualisé premet de friae aeentrle des périodes de tarvail 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 tairvaalnt 1 415 herues maximum.

En appoiiilacn de la loi n° 2000-37 du 19 jievnar 2000, il n'est puls plobsite de cnuolcre de crttoans à temps pterail annualisé.

Toutefois, les cotarts ccoulns avant cette dtae sur la bsae des dsnioiuptoss 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 ptairel modulé

Puor les salariés des eeiprstenrs 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 cidinoot que sur une période de 12 mios consécutifs la durée hraoimaebdd de n'excède pas en mnonyee la durée hiddbreaomae stipulée au cnartot de travail.

La période mailmnne 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 iopietnrrun ou une irtetpiounrn d'une durée supérieure à 2 heures.

La durée hbioemarddae de trvaial eifetcff puet vairer ertne 7 heeours et 34 hueres snas tieuootfs pivoour 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 salari à temps ptearil modulé la pioammagtorrn iitcivndae de la durée du tvraial répartie sur cette période et les hiareros de tiaavr correspondants.

Les hiroares de tivraal pevnuet être modifiés par l'employeur. Cette miicodifaton ne puet s'appliquer moins de 3 jorus cnlaeearids après la dtae à lueallqe le salari a été informé du nvoeul horaire.

La durée du traavil du salarié à temps ptearil 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 salari 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 suafoi ooipopsitn du salarié

intéressé, en aujntoat à l'horaire antérieurement fixé la différence ertne cet hrriorae 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 piatre " Cpmote épargne-temps " de l'article 52 est désormais rédigée " 1. Objet ". A l'alinéa uuqine du 2 de la même ptraie : " Tuos " est remplacé par : " En snot bénéficiaires, tuos ".

A l'alinéa 1 de la paire " 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 pitraie : " 40 " est remplacé par : " 32 ".

La pirate " L'affectation des juros de congés supplémentaires " du 3 de la pitare " Cmptoe épargne-temps " de l'article 52 est remplacée par : " L'affectation des juros de congés supplémentaires accordés aux cadres, ingénieurs, dnas le cadre de la récupération des srcueaghhs de taviral liées à la maootiuldn ou cuex aiucs 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 ptiare : " 6,33 hreeus " est remplacé par : " 5,83 hereus ", et le rvoeni à la fin de l'alinéa est supprimé.

Dnas la ptirae " Tuot salari puet décider d'affecter " du 3 de la ptiiae " Cmtpoe épargne-temps " de l'article 52 : " (art. 54 de la CCN) " est remplacé par : " (art. 41 de la CCN) ".

La pirtae " Toafnasmotirrn 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 piatre précédente et les caractères en gars divenneet des caractères normaux. Dnas cttee même ptiare :

" 169,65 h. " est remplacé par : " 151,67. "

Dnas la priate " Toorrflmnastian d'une pimre en hueres de congés " du 3 de la pitare " Cptome épargne-temps " de l'article 52, les 2 tietrs 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 oreuabvlis " ;
snot remplacés par :
- 7 hreues : 1 juor ouvré puor une sinmaee de 5 juros ouvrés ;

- 5,83 hreues : 1 juor oarvuble puor une senamie de 6 jruos ouvrables."

A l'alinéa 1 de la pritae " Areuts ainfeftatcos " " du 4 de la praita " Cpmtoe épargne-temps " de l'article 52 : " La faculté de déblocage " est remplacé par : " Le déblocage " et la dernière phrase est complétée par : " étant etdennu qu'en ailicptpoan de l'article L. 227-1, alinéa 11, du cdoe du travail, les doits à congés payés affectés au CET ppevunt être valorisés en aegnrt dnas la ltimie de 5 juros par an." A l'alinéa 2 de cttee même partie, les 10 teits snot remplacés par les tertis sutnivas :

- margiae de l'intéressé ou cosoulcnn d'un ptcae cviil de solidarité par l'intéressé ;

- nssiaacne ou arrivée au feoyr en vue de son adoption, d'un troisième enfant, plus de chquae efannt suvanit ;

- divorce, séparation ou dltsuiooin d'un pcate cviil de solidarité lorsqu'ils snot astrosis d'un jemuengt prévoyant la résidence heualilbtue uiunqe ou partagée d'au mnois 1 eafnnt au dicomile de l'intéressé ;

- invalidité du salarié, de ses enfants, de son cjinnoot ou de la prnoesne qui lui est liée par un ptace cviil de solidarité, cette invalidité s'appréciant au snes des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité sciloae ;

- décès du bénéficiaire, de son cnonjoit ou de la pnoernse liée au bénéficiaire par un ptace cviil de solidarité ;

- création ou rpirese par le bénéficiaire, son cnjioont ou la prnrseoe liée au bénéficiaire par un patce civil de solidarité, d'une erstenpire industrielle, commerciale, airtanlsae ou agricole, snot à ttrie individuel, snot suos la frmoe d'une société, à citndoion d'en eecerxr enfvceemiett le contrôle au snes de l'article R. 351-43, à l'installation en vue de l'exercice d'une ature pfreiososn non salariée, ou à l'acquisition de prats scalioes d'une société coopérative de poocruitdn (hypothèse où l'intéressé ne rppmialet pas les cidintoons puor bénéficier d'un congé spécifique à la création d'entreprise) ;

- à l'acquisition ou à l'agrandissement de la résidence prapilnise suos réserve de l'existence d'un pemirs de criuostnre ou d'une déclaration préalable de tuvraax ou à la remise en état de la résidence endommagée à la siute d'une csarhopatte neultare rcunnoee par arrêté ministériel ;

- siuttoian de srteumteenndet du salarié, définie à l'article L. 331-2 du cdoe de la ctnoamsmooin ;

- cas de cptasohtrae naturelle."

L'alinéa 4 du 7 de la ptira " Cpmote épargne-temps " de l'article 52 est remplacé par l'alinéa svaunit : " Les jours de congé reportés en ctmope épargne-temps au tirte de la 5e snameie de congés payés dnas la pctpivesree d'un congé sbbiaatuqe ou puor création d'entreprise et qui n'ont pas été utilisés à cette fin

devront, excepté en cas de rtrpuue du contrat, obenielaoigntmt être pirs en sus des congés annuels, à riaosn de 6 jours ovalebus par an jusqu'à épuisement des droits. " L'alinéa 5 du 7 de cette même priate est supprimé.

L'ensemble des dioinptssois de la ptaire " Cmotpe épargne-temps " de l'article 52, tllees qu'elles vneninet d'être modifiées, snot soerits de l'article 52 et intuictrods dnas un aritcle 39 intitulé : " Cptome épargne-temps ".

Article 38 (AV. 70)

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

L'article 52 tel que modifié par les 2 aeiltcrs précédents, deenivt l'article 38 intitulé : " Durée et ostraiognian du tmeeps de tviaarl ".

Article 39 (AV. 70)

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

Les 2 pmierers alinéas de l'article 53 fnot l'objet d'une nluveole rédaction et snot remplacés par les 4 alinéas suanvis :

" Les salariés bénéficient des gatnraeis décrites ci-après.

Les tralervaluis siiraonsnes en bénéficient lorsqu'ils ont travaillé dnas l'établissement considéré padnnet au minos 1 200 hruees réparties sur au puls 8 mios d'une même année civile.

Les tlvirualraes ientmnettirs en bénéficient lorsqu'ils ont travaillé dnas l'établissement considéré pedannt au mnois 1 200 heures réparties sur mions de 10 mios d'une même année civile.

Les trvieualrls sanrnejioss et les tlaaelrvuris inetmrrientts qui ne reilenmpsst pas les cidntnoois ci-dessus bénéficient uniquement, dès luer entrée dnas l'entreprise, des dstipoinios reteivlas à l'accident du travial aevc hotspaiotlsian et, après 2 mios de présence dnas l'entreprise, des dniosistpios riltaevevs à l'accident du taviarl snas hospitalisation. "

A l'alinéa 1 de l'article 53.1 : " suivantes, " est ajouté après : " dnas les coniotdins ". Le renovi de cette 1re pahrse de l'alinéa 1 est conservé.

Au 5° de l'article 53.1, les ganraites snot présentées suos la fmore du telbaau sianuvt :

ANCIENNETÉ/NOMBRE DE JUORS indemnisés à 90 %/NOMBRE DE JRUOS indemnisés à 75 %

...

De 6 mios 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 ptirar de 33 ans 90 90

Au 6° de l'article 53.1, les gtiaeanrs snot présentées suos la frmoe du talbaeu suivant :

...

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 dirneer alinéa de la pritae " Pnoit de départ des vlemnseters " de l'article 53.1 : " (délibération 1 du 24 octobre 1979) " est supprimé.

A l'intitulé de la pritae " Conséquences d'un tviraal à mi-temps, médicalement prescrit, sur les dtiros à inodeitsaimnn d'un salarié (délibération 2) " de l'article 53.1 : " (délibération 2) " est supprimé.

Aux 1^e et 2^e de la patrie " Conséquences d'un tiavarl à mi-temps, médicalement prescrit, sur les dtiors à ionstmdieainn d'un salarié (délibération 2) " de l'article 53.1, les références à l'article 53 sont remplacées par des référence à l'article 41.

A l'intitulé de la pratie " Définition de l'hospitalisation (délibération 3) " de l'article 53.1 : " (délibération 3) " est supprimé.

A l'intitulé de la ptarie " Limite des grteianas 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 tormeripae de taiarv ".

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. Lugnoe malaide ".

L'article 53.3 devient l'article 40.3.

L'alinéa 1 de l'article 53.4, après : " maternité " est ajouté : " puor les ouvriers, employés, tnniechcis et ategns de maîtrise ". A l'alinéa 3 de l'article 53.4, après : " lunoge mdiaale " est ajouté : " puor les ouvriers, employés, tnehcciiens et antges de maîtrise ".

L'article 53.4 devient l'article 40.4.

A l'alinéa 1 de l'article 53.5 : " Les ertpereinss " est remplacé par : " Puor les ouvriers, employés, teicnnhices et atnges de maîtrise, les etrrpnesies ".

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 aiclrte 53.5 devient l'article 40.5.

La pitare " Deats 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 dooniiistsps générales est supprimé.

Article 41 (AV. 70)

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

Les arctlies 3, 17, 18, 19, 20, 23, 26, 32, 33, 45, 46, 48, 50, 51 (anciens) des doitinpoiss générales sont supprimés.

L'article 49 (ancien) est stori des dsiiopnstois générales et dremeue icatnt dnas 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 acrlite : " La présente anxnee s'applique également (...) puor lselueqs une aenxne a été prévue. " est remplacé par : " La présente aennxe s'applique également au pnssoernel débutant engagé puor rlipmer immédiatement ou au buot d'un cetiran temps, une foitoncn 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 cardre asini pmoru en reçoit noiiotfacitn écrite. " A l'alinéa 5 de l'article 2 : " deus au caractère saniseonir de ces itruesdnis ; " est supprimé, et : " padnent " est remplacé par : ". Pndneat ". 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 letrte d'embauchage précisant " est remplacé par : " une lttere de cfrnoiotman d'embauche précisant ".

Aavnt l'alinéa 1 de l'article 4 est ionutdrit l'alinéa siaunvt : " Il est recommandé à l'employeur de fiare signer à l'ingénieur et au cdare un catornt de tvarail écrit au mnemot de son embauche. " L'intitulé de l'article 4 est remplacé par l'intitulé sanuvit : " coioianrmftn 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 cardre ". Au même alinéa, le rneovi est supprimé. Ce même alinéa est complété par la phrase svutanie : " Lqrosue la niaitatiofocn ivnnreeitt au cruos d'une période de congé payé de l'intéressé, le délai cemmnco à ciorur à coetpmr de la dtae d'expiration dudit congé. ". A l'alinéa 4 du même article, " acltrie 13 " est remplacé par " arltcie 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 alcitre après " pius dnas l'entreprise, " est ajouté : ", plus

le cas échéant, dnas le gupore aequul atipreppnat l'entreprise, ". A l'alinea 8 du même article, le roveni après " son aecnин 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'alinea 12 de l'article 5 " de ce même atirlce al. 3. " est remplacé par " de l'alinea 3 du présent article. "

L'intitulé de l'article 5 est remplacé par l'intitulé suivant :
" Micifotnoadis au crtnat ".

Article 47 (AV. 70)
En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

A l'alinea 1 de l'article 6, " Ourte les dnsotsiipois prévues aux aircets 38 et 53 de la ctnvooinn générale, " est remplacé par : " Ourte les avenaatgs prévus à l'article 40 des dptiissons générales, ". A l'alinea 4 du même article, " en espèces " est supprimé. A l'alinea 5 du même article, " par l'article 44 de la cnvoetoinn générale. " est remplacé par : " par l'article 36 des dnitspiosos générales. "

Article 48 (AV. 70)
En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

L'alinea 2 de l'article 10 est supprimé.

L'article 10 devient l'article 7.

Article 49 (AV. 70)
En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

A l'alinea 1 de l'article 11, " Les cedras " est remplacé par : " Otrue les antgeaavs prévus par l'article 41 des dptiissons générales les cdreas ".

Au drneier alinéa du présent article, " bénéficiaire de l'annexe " est remplacé par " bénéficiaire de la présente annexee ".

L'article 11 devient l'article 8.

Article 50 (AV. 70)
En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

A l'alinea 1 de l'article 12, " à l'article 6 ci-dessus " est remplacé par " à l'article 3 des dtsiinoisips générales ". A l'alinea 2 du même article, " s'ajoute au sailare effectif. " est remplacé par " s'ajoute au saraile efceitff de l'intéressé. ". L'alinea 4 du même alcrite est supprimé. Le même aticre est complété par un dinreer alinéa asni rédigé : " Ces dsosotniipis s'appliquent suaf dnas les cas résultant de la msie en oureve des doiosstipins particulières de l'accord n° 48 du 2 décembre 1998. "

L'article 12 devient l'article 9.

Article 51 (AV. 70)
En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

Au drneier alinéa de l'article 13, " de l'article 35 de la conenitovn nolaatnie " est remplacé par " de l'article 27 des dsistipoins générales ".

Après le drneier alinéa est ajouté l'alinea suivant : " Ces dtisoosnpiis s'appliquent snas préjudice de clles prévues à l'article 2 de la présente annexee et rvliaetes à la période d'essai. "

L'article 13 devient l'article 10.

Article 52 (AV. 70)
En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

A l'alinea 1 de l'article 14, après " conuinte dnas l'entreprise " est ajouté : " (telle que définie à l'article 3 des dipinsoots générales) ". Le rvneoi du même alinéa est supprimé et remplacé par le renovi savuit : " L'attention des erscriptnees est attirée sur le fiat qu'en cas de lcieemcnent économique il cdervonina de vleelr puls particulièrement au respct des dopsotsiniis légales qui lui snot spécifiques. " L'alinea 3 du même acitrle est remplacé par les 2 alinéas svunats :

" 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 précédent 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 aulenl ou eeipeotxnnl qui aurait été versée au salarié pnendant 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 cpompte des diniiotopsss de l'article 5. ".

A l'alinea 5 du même arlctie " à la Coosimmisn piratraie prévue à l'article 18 ci-après qui est habilitée à meodfiir les règles de clauci ci-dessus. " est remplacé par : " à la csoismoinn nnloatae de cicnaoitioln prévue à l'article 37 des diotiisspons générales. "

Après l'alinea 2 du présent acirtle est ajouté l'alinea svauint :

" Suaf dnas le cas où il y a vseemeert 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 liencmenet ;

- 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 ntariigeas 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 auavgsntae puor ceux-ci. En conséquence, il fuat rietenr cette forme de clcaul dnas ces cas. "

L'intitulé de l'article 14 devient : " Indemnité de limeiceennct ".

L'article 14 devient 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 dsiiispotos svniaets :

" Tuot ingénieur ou cadre, dès lros qu'il replimt les coiodtnns 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 prévaut à cette occasion une indemnité de départ en fonction égale à :

- 1 mois de son dernier trimestre 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 décret mentionné 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 mobilité 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 introduit l'article suivant :

Article 13

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 :

- 1 mois de son dernier trimestre 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 sans réserve de l'application aux salariés concernant moins de 5 ans d'ancienneté des dispositifs 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 : " Décret instituant les techniques et méthodes de maîtrise (TAM) ".

Article 59 (AV. 70)

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

A l'alinéa unique de l'article 1er, " Techniques de maîtrise et méthodes assimilées " est remplacé par : " TAM " accompagné d'un renvoi au premier paragraphe précisant : " Les techniques et méthodes mentionnées dans les textes antérieurs sont comprises 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 ", " communes " par " générales " et " fixée " par " portée ". À la suite du dernier alinéa du même article est ajouté l'alinéa suivant : " La période d'essai des contrats à durée déterminée, renvoyant éventuellement 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 61 (AV. 70)

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

A l'alinéa 1 de l'article 3 : " Tout également définitif " est remplacé par " Toute échancrure 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 ajouté 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 " Contrat d'embauche ".

Article 62 (AV. 70)

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

A l'alinéa 1 de l'article 4 : " Attestations de maîtrise " est remplacé par : " TAM ". Les deux dernières 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 " À l'expiration de ce délai, " par " A défaut de réponse à l'expiration de ce délai, ".

La première 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 :

" Dnas le cas où la muotaitn du salarié entraînerait un déclassement, si la réduction de siaalre est supérieure à 5 % et qu'il a puls de 1 an d'ancienneté, son aiecnna saialre (à l'exception des pmiers liées au pstoé de travail) srea mtnnieau peannt une durée vbariae seoln l'ancienneté :

ANCIENNETÉ/DURÉE DE MANEITIN DU SALAIRE

Inférieure ou égale à 2 ans 2 mois

Supérieure à 2 ans et inférieure à 3 ans 3 mios

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 mios

Aux alinéas 10 et 11 de l'article 5 : " 12 " est remplacé par :
" 10 ".

Avnat l'alinéa 1 de l'article 6 est itirdunot le trite siavnut :

" b) A ttrie définitif ". Avant ce ttire b nmeleneuvlot ituniordt est également iduoritnt le tirte savuint : " a) A tirte pvirisoroe ".

Les alinéas 2 et 3 de l'article 3, tles que modifiés par l'article 61 du présent aorccd snot soirts de l'article 3 puor être irotndtuis après le a neouelemvln créde de l'article 5.

Article 64 (AV. 70)

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

L'alinéa uinque de l'article 7 est remplacé par les 2 alinéas svatnus :

" Suaf en cas de ftuae grave, la durée du préavis réciproque visé à l'article 26 des diioiosptnss générionales est fixée à 2 mois.

" Si le salarié licencié tvruoe un atrue eplmoi aanvt l'expiration du préavis qui lui a été notifié, il puet opueccr immédiatement ce nveoul eomlpi snas être rabvdleee d'aucune indemnité ; le slariae cnpdaorosret à son tepms de présence eficevfe anvat son départ lui est payé à l'exclusion de totue indemnité puor la piatre du préavis retanst à courir. "

L'article 7 divenet 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 altrcie " de l'agent de maîtrise " est remplacé par " du TAM ".

L'article 8 denveit l'article 7.

Article 66 (AV. 70)

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

A l'alinéa 1 de l'article 9 " aentgs de maîtrise " est remplacé par " TAM " et " 38 (*) " est remplacé par " 3 des dtnispoioiss générionales ". Au même article, l'alinéa 4 est supprimé.

L'intitulé de l'article 9 divenet : " Pmeris d'ancienneté ".

Il est ajouté après le derenir alinéa, l'alinéa saiunvt : " Ces dinitopssios s'appliquent suaf dnas les cas résultant de la msie en ouvre des distisopoins particulières de l'accord n° 48 du 2 décembre 1998. ".

L'article 9 dveient l'article 8.

Article 67 (AV. 70)

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

Les 2 alinéas de l'article 11 snot remplacés par les 2 alinéas suvatis :

" Les eerrisptes ont la faculté de faire bénéficier les TAM dnot le cnfociefet est crpimos etrne 200 et 299 du régime de rtitraee par répartition institué par la cnvioeontr clovtilcee ninaotlae du 14 mras 1947 (" rtraetie complémentaire des caders ").

Les TAM dnot le cnceieoiff est cipomrs ernte 300 et 349 bénéficient des dtpinsisioos de la cvtnoneoin citllvocee nlntoaaie du 14 mras 1947 aellbcapapis aux cderas en matière de régime de rraettie et de prévoyance. "

L'article 11 dienvet 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 sainvut :

" Une indemnité de licenciement, dniistcte de celle du préavis, est allouée aux TAM licenciés, suaf puor fatue grave. Cette indemnité est calculée cmmoe siut :

- puor 1 salarié cmanpott de 1 à 3 années d'ancienneté, 1/10 de mios par année d'ancienneté ;

- puor 1 salarié cpamotnt puls de 3 ans d'ancienneté et jusqu'à 15 ans, 2/10 de mios par année d'ancienneté ;

- puor 1 salarié coatnpmt puls de 15 ans d'ancienneté, 3/10 de mios par année d'ancienneté. ".

" L'alinéa 3 du même aclitre est remplacé par l'alinéa svuniat :

" Le salraie à prdre en considération puor le cualcl des indemnités prévues ci-dessus est 1/12 de la rémunération des 12 deerinrs mios précédent la résiliation ou, sloen la frmoule la puls aveganuatse puor l'intéressé, le 1/3 des 3 dnirrees mois, étant eedntnu que, dnas ce cas, tutoe pimre ou gtatfiairicon de caractère anenul ou ecipeoenxnl qui auarit été versée au salarié pdnnaet cttee période ne srieat prise en cmotpe au trtie de cttee période que puor le quart de son montant. "

Le dneierr alinéa de l'article 12 est supprimé.

Après l'alinéa 2 de l'article 12 est iidrtount l'alinéa sviniat :

" Suaf dnas le cas où il y a vmsreeent d'une acalitolon de préretraite à l'occasion du licenciement, l'indemnité est majorée de :

- 10 % lrqusoe le salarié est âgé de 50 à minos de 55 ans à la dtae du lenciineemct ;

- 20 % lorsqu'à cttee même dtae il est âgé de 55 à mions de 60 ans. "

L'intitulé de l'article 12 devient : " Indemnité de licencement ".

L'article 12 devient l'article 10.

NTOA : Arrêté du 27 juillet 2005 : A l'article 68, les taux servent de calcul au montant de l'indemnité de licenciement sont étendus, en ce qui concerne les salariés employés de 2 à 3 ans d'ancienneté et ceux employés 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 inseris les 2 articles suivants :

Article 11

Indemnité de départ à la retraite

Le TAM, dès lors qu'il remplit les conditions pour bénéficier d'une garantie 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 égale à la moitié de l'indemnité à laquelle il aurait pu prétendre en fonction de son ancienneté en cas de licenciement à l'âge 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 relative à la réduction du temps de travail des cadres, techniques agents d'encadrement et commerciaux est abrogé.

Les dispositions de la partie " Musées particulières et libérales au personnel dépendant concerné par les conventions dans lesquelles de la Norvège " de l'avant-projet du 5 juillet 1968 à la convention collective des industriels de la crise du 17 juin 1952, sont abrogées.

Article 72 (AV. 70) - Modifications

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

L'avant-projet n° 46 du 2 décembre 1998 " L'annualisation réduction du temps de travail à une durée moyenne annuelle à 37

heures " est ainsi modifié :

Dans l'intitulé de l'accord, " Pratique 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, prévoit " Heures supplémentaires ", est remplacé par : " prévues dans l'article 38.3 " Heures supplémentaires ".

Dans la partie " Annualisation. - Motivation 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 telle que modifiée par le présent accord prévalent sur les documents 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 actuelles 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 structure hiérarchique des comités et accords collectifs. Ces dispositions, en application de l'article 45 de la loi, créent par conséquent la valeur hiérarchique que les structures des comités et accords les plus élevés en place doivent être respectées. Par conséquent, il ne peut 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 prend 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 de prud'hommes compétent.

Il fixe 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 eseteprrins de pdtiorus alnemitaers élaborés (ADEPALE), puor les eierestrnps dnot l'activité roesstrit à une ou des activités visées par l'article 1er de la cnnoietovn cillcoevte nationale,
Syndicats signataires	La fédération générale arralgoeaimntie CDFT ; La fédération commerce, services, froce de vete (CSFV) CTFC ; La fédération nnoiaatle du pnereonsl d'encadrement des iurdnsties et cmocermes aotarallimegnes CGC ; La fédération générale des talrvuriales de l'agriculture, de l'alimentation, des tcabas et des activités anenxs FO ; La fédération arrnoegltiaamie 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 cnltvononllieee :

une graiatne décès/invalidité ablouse et définitive 3e catégorie inclnuat une ginrtaae dbuole effet. A cttee fin, elels mnfiidoet l'article 40 de la cevtnnooin clovtcle noalatnie des iisrduens de ptdiuors ariteianemls élaborés tel que défini en dreienr leiu par l'avenant n° 70 à la cvtnooeinn cevcltliae naatilnoe puor les idseutnris et pdituors anrmieiealts élaborés reailtf à l'actualisation des disioontsps 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 eenirterpss de piturdos aaeiemiemnlrts élaborés (ADEPALE) puor les epietrnrsers dnot l'activité rirsotset à une ou à des activités visées par l'article 1er de la civotneonn ctloecivle nationale,
Syndicats signataires	La fédération générale aaonrgtamliree CDFT ; La fédération commerce, srecives et fcore de vtene (CSFV) CTFC ; La fédération nnoiaatle du porenesnl d'encadrement des itsnruides et ceecmrmos atiireaaremglons CGC ; La fédération générale des tavelauirlrs de l'agriculture, de l'alimentation, des tcabas et des activités aennxs FO,

En vigueur étendu en date du 21 juin 2007

En acpiltaopin de l'accord notaianl isernoetpnfsrn du 9 mras 2006 rltaief 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 gtraniae inditruo par le présent avenant, à l'article 40 de la covoietnnn collvitece (ISICA Prévoyance, 26, rue de Montholon, 75305 Piars Ceedx 09), le nuvoel orgmnisae derva aresusr la ctourureve du riqsue décès au prioft des salariés puor leluesqs des dtoirs srneaeit oetrus 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 efeft à cmetpor du 1er jinvaer 2005 puor les esrpneiters adhérentes rssnirsstoet du chmap d'application de la cneonvtion ciovlltcee et le 1er juor du mios snviuat la pbilotcuain de l'arrêté d'extension au Jnoural ofcfeil puor les eeteprirnss non adhérentes eanrtnt dnas le chmap d'application de la cnvitoenon ceoilclvtre nilaantoe (CCN) des iusneritds de poidutrs aimieretalns 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 decription départementale du travail, de l'emploi et de la foimotran poiesfsnllrneo du siège de la fédération poanrlate sinatairge ainsi qu'au grefe 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 foraires le mnaiaten et la rpsreie d'emploi des seniors.

Elle passe également par une iatiotnicn des ererieptnss à la msie en pclae eecvftife d'une gisteon prévisionnelle des elpmos 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 doosiistp des entreprises, et en piierclutar des PME, un carde de référence sipmle 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 mèmes conditions, l'âge d'un cnnddiaat ne diot pas, en tnat que tel, csnoutteir un critère de cohix à l'embauche. » Après le periemr alinéa ainsi complété est inséré un alinéa 2 ainsi rédigé :

« Les etsernireps ne devront pas faire référence aux critères énoncés à l'alinéa 1 dnas luers oreffs d'emploi. »

Plus généralement, les emtsrrepes s'assureront de l'absence de dsntcioiimrain ccnenroant le recrutement, la gsiteon des carrières, la froatoimn et la rémunération, la viaoasriolt et la rsaconineansce des compétences des salariés seniors.

Article 3 - Contrat de professionnalisation En vigueur étendu en date du 21 juin 2007

Le cnoartt de pissioeaoratofnsinln ctnoustie un myeon puor froaeivsr la réinsertion des salariés privés d'emploi, en luer aarsusnt une qualification.

Par les diitosnpioss du présent accord, les pietras siitanregas ont puor oetbjcif de développer le nbomre aenun des cartons de pnlatoserinoassofin coluncs par les salariés de puls de 45 ans dnas les eteesprins de la barchre de 100 % d'ici à 2010.

Puor meuserr cet objectif, les prtaeis 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 cehf d'entreprise diot cinoudre une réflexion sur la ciopceonts des posets de tariavl et le cioxh des équipements dnas la ppevciets d'en auessrr la puls grdane compatibilité aevc l'évolution des capacités pqueusihys de cquahe salari.

Les potess identifiés comme povuant présenter une incompatibilité aevc les capacités piesyuhqs des salariés seronis cunrinodot l'entreprise à avoir une réflexion sur la ctpoiceonn des ptsoes de tivraal et le choix des équipements dnas la pecsperivte d'en ausser la puls gndare compatibilité aevc l'évolution des capacités de caqhue salari.

Ctete iacfotiediitnn prerd en considération les deaemdns d'aménagement des ptesos formulées par les salariés anyat passé un ettnrierie de sdnecoe pitrae de carrière tel que prévu à l'article 7 du présent accord. Cette inttificoiedan 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 teirlnane 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 itefdineir les pcinpariaux ftueacrs d'incompatibilité pqhiyuse ;
? poposrer des sonitouls d'adaptation des psetos puor réduire ceux-ci ;

? assurer un sivi de l'adaptation des postes.

Une ianiomrfotn spécifique sur les mesures pesris dnas le cdrae du présent aictre est islcune au rpparot anneul du CHSCT.

Les salariés seronis qui, à l'occasion de luer eentitrn de soedcne prtaie de carrière, ont évoqué des difficultés à opcecur 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 mimimum d'une visite médicale annuelle.

Aifn d'identifier les ruseqis spécifiques aux ieurtnsdis des puotrids aliertniemas élaborés et de piumovroor une ptqoiule de prévention, dnas le cdrae de panls d'actions, les sraitaegnis engageront, dnas les 12 mios sianvut l'entrée en veugir du présent accord, des démarches dnas la pisrtpevce de cclonrue une cvioonent nlataonie d'objectif de prévention aevc la cssiae ntaloiane d'assurance mladiiae des tvarreulilas salariés.

Les sagiinatres s'engagent à perndre en ctpmoe les cinslnuoocs de l'accord reiatlf à la pénibilité, truojos en cruos de négociation au paln iiesrennsroonetfpl à la dtae de la sgnartue 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 snoior à occuper son empoi se turadit par la nécessité d'un reclassement, celui-ci srea d'abord recherché sur un psote cprtomoant un cssenemalt et un saialre équivalents à cuex du psote que le salariés 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 viedarl les capacités du salarié à un rsmcnleeseat sur un emlopi de naiveu supérieur.

Dnas le cas d'un rsnseemaclt 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 mnenniatu padenn une durée équivalente au préavis, et au moins pnaedt :

- ? 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 % pdheant les 3e et 4e mios ;
- ? 40 % pnaednt les 5e et 6e mios ;
- ? 20 % pdanent les 7e et 8e mois.

Ces tuax s'appliquent à la différence entre son aicnen et son nuoaevu salaire.

Les salariés concernés par de tles déclassements gerardont une priorité d'emploi dnas un poste cndosaprrneot à luer précédente qiaiclfaitou 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 taaivrl à tpems partiel. Le fosmramile de cette dmeande siut cluei prévu par le 4. 5. 2 de l'article 38 de la cviotnnen cectlloive naonalite puor les iidunsrtes de prdtouis airlnaeteims élaborés.

Le tmepls parteil est régi dnas la bcrhane par le pinot 4. 5 de l'article 38 de la coovnneitn coclltevie nationale.

L'aménagement du tpmes de travai en fin de carrière par un salari sioenr proura pnrrdee 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 anneul additionnel, non rémunéré, ou rémunéré, par exemple, de jruos de CET, patnort la durée annuelle du traavil exprimée en jours, ou en hroaire annualisé à un nivau inférieur à la durée de référence aalpbclipe dnas l'entreprise puor un taavril à tpems complet.

Au ponit 4 de l'article 39 de la cintnoveon cotvehicle nationale, anavt : « Le cotmpe épargne-temps puet être utilisé dnas le crdae d'un départ aménagé [...] » est ajouté l'alinéa sanuivt : « Le cpotme épargne-temps puet être utilisé puor isnedienmr des hruees non travaillées résultant d'un psagsae à un tpems peitarl choisi. »

Afin de lemtiir l'impact des aménagements d'horaires des salariés sonries sur luers diotrs à retraiate à tuax peiln et dnas la meruse où la durée du tpmes ptiaerl n'est pas inférieure à la moitié de la durée cicottelle aclbapplie dnas l'entreprise, l'assiette de caucl des csoaiotints d'assurance veillsesie et de ratitere complémentaire srea calculée sur le sriliae cdonrrpeasont à une activité exercée à tmpes plein. Le suulprs des cisttonaois est pirs en chgrae par l'employeur.

Pour le salari snoier dnot un hicdnaap est rneoncu par la cosimsoimn des ditros et de l'autonomie des salariés handicapés (CDAPH) et puor cluei dnot l'inaptitude définitive constatée par le médecin du taivral à ocepcur son eolmpi à tmpes peiln se trdiuat par une préconisation de passage à tmpes petiral (sur le même ptsoe ou sur un psote équivalent) accepté par le salarié, l'ancien salriae est mnteainu pnanedt une durée équivalente au préavis et au moins pnaedt :

- ? 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 3e et 4e mois ;
? 40 % pendant les 5e et 6e mois,
? 20 % pendant les 7e et 8e mois.
Ces taux s'appliquent à la différence entre son acien et son nouveau salaire.
Ce montant ne concerne pas le temps partiel pris pour des raisons thérapeutiques.

6.2. Utilisation du CET pour aménager la fin de carrière

Le dernier alinéa du point 3 de l'article 39 de la convention collective nationale est remplacé par l'alinéa suivant :
« En cas d'utilisation du temps épargne-temps par un salarié siéger comme congé de fin de carrière, les droits du salarié seront majorés par l'entreprise et égalisés en temps :
? 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. Etat de scénario de partie de carrière

L'entretien proposé pour la deuxième partie de carrière visé par l'article 5 de l'accord national interprofessionnel du 9 mars 2006 relatif à l'emploi des salariés 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.

Les résultats de l'entretien sont réalisés par écrit par le chef d'entreprise de son intention de faire jouer son droit au bénéfice de l'entretien de scénario partie de carrière. Son résultat doit être adressé au moins 1 mois avant la date de l'entretien prévus au moins 1 mois avant la date de l'entretien précédent 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 scénario 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 ;
- ? point sur le déroulement de carrière en fonction de ses compétences, de ses situations et des possibilités de l'entreprise ;
- ? point 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 souhait et la capacité du salarié à exercer des activités toutefois destinées à soutenir les compétences spécifiques que son expérience recouvre au sein 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 rapport final qu'il a pris à l'initiative d'établir.

L'entreprise informe les organisations représentatives du personnel quand elles sont parties 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 suite de sa carrière, après 20 ans d'activité professionnelle, et en tout état de cause à compter de son 45e 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 salariés est renommée parmi les priorités des institutions des pouvoirs publics, au titre de la professionnalisation, ainsi de :

? maintenir leur employabilité ;
? renforcer leurs compétences à leur poste ;
? favoriser l'évolution de leur emploi ou leur reinsertion ;
? développer la formation réservée aux seniors avec les instances représentatives du personnel (comité d'entreprise et, à défaut, délégués du personnel) quand elles existent.

8.1. La période de professionnalisation

L'objet de la période de formation étant de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi des salariés en croissant à durée indéterminée, elle comporte un dispositif 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 formation pour les actions de formation identifiées dans le cadre de l'entretien de scénario partie de carrière. Les parties prenantes ont pour objectif de développer le nombre annuel des périodes de formation pour salariés de plus de 45 ans avec les entreprises de la branche de 25 % d'ici à 2010.

Pour mesurer cet objectif, les parties 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 scénario partie de carrière.

De même que le prévoit le préambule à l'accord du 6 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle dans diverses branches des industries et l'article L. 882-2 du code du travail, les parties 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 tutorat dans diverses branches des industries alimentaires, est pris en compte dans l'appréciation des résultats individuels du salarié senior.

8.3. Droit 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 projet identifié, bénéficient d'une priorité d'examen.

8.4. Formation des instances représentatives du personnel

Les conclusions de la formation 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 l'emploi, l'exercice du travail ou leur reclassement. Il leur sera remis les informations relatives aux effectifs concernés répartis par catégories d'âge et par âges.

Par ailleurs, le plan de formation sommaire à l'avis du comité d'entreprise indique les formations concernant les 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 sujet de l'accord présente l'objet d'un point spécifique de l'ordre du jour de la commission sociale paritaire. À 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 plus favorable.

Article 11 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 21 juin 2007

Le présent accord pdnerra eeft à cptoemr de sa signature.

Article 12 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 21 juin 2007

Avenant n° 76 du 31 octobre 2007 relatif à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées

Signataires	
Patrons signataires	Asiictosoan des enireeprtss de pdutiros ailamteinres élaborés (ADEPALE).
Syndicats signataires	Fédération générale arglanmetiiraoe CDFT ; Fédération commerce, serecvts et fcore de vete CTFC ; Fédération naolntae du pneneosrl d'encadrement des isedtrunis et cocmemers arlnmaigtgereioas CGC ; Fédération générale des tlrevaarlius de l'agriculture, de l'alimentation, des tacbas et des activités anenexs FO.

Article 1 - Objet

En vigueur étendu en date du 31 oct. 2007

Le présent accord s'inscrit dnas le cdare de l'article 25 de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 puor l'égalité des dtiors et des chances, la pripcliaatoan et la citoyenneté des prsenones handicapées.

L'objectif des stgniaeris du présent accord est d'adopter des msueers iicvtetains fairvonts l'insertion et le meitnain dnas l'emploi des psnerneos handicapées par les eeietsrpns de la branche. Ces museers s'articulent atour de 4 aexs : ? l'insertion de peronoss handicapées dnas l'entreprise ; ? l'emploi (embauche et meaitinn dnas l'emploi) des salariés handicapés ou dvneeus handicapés ; ? la froimaotn pelrnsnloiefsoe des terlulvairas handicapés ; ? l'accompagnement des erptsirnees dnas luer démarche d'insertion et de meanitin dnas l'emploi des prsonnes handicapées.

Les srtgaaeiins du présent accord snot attachés au pirnicpe d'égalité de traitement. A ce titre, le hncdiaap ne sraiuat ctsienotur en tnat que tel un miotf de discrimination.

Article 2 - Insertion des personnes handicapées

En vigueur étendu en date du 31 oct. 2007

2.1. Favoriser l'insertion par l'information et la sensibilisation

L'insertion et le mneatiin dnas l'emploi des poenseurs handicapées cuiotnste l'un des thèmes de négociation auennlle orlibiogtae visés par le cdoe du travail. Elle diot se dérouler sur la bsae d'un rrpoat établi par l'employeur présentant la soitaiutn de l'entreprise au raergd de son ooablgiin d'emploi de tluavrrlias handicapés.

Les piretas siieantgars sainhotuet que les eprisenerts aeobrdnt cette ogbtiail cmme une opportunité et non cmome une contrainte.

C'est asini qu'au-delà d'un slmpie constat, le ropprat : ? puet csueotnit un réel daitonigsc penetratt non snleueemt de friae un état des luiex mias aussi de dégager les pitess d'actions que l'entreprise prroua svire puor mtrete en palce une pquiotile d'insertion et d'emploi réussie (la tarne d'un dtsgaioinc est proposée en annexe) ; ? puet prtemete à l'entreprise d'identifier les eejunj que l'emploi de poneerss handicapées puet présenter aussi bein en trmees économiques qu'en terems de gtioesn de compétences, d'image...

Afn que cqhuiae epreitsrne psisue se setuir par roppart à des données naoelaitns mias srutuot vis-à-vis de la profession, les sialengrats suetiahnot s'appuyer sur l'AGEFIPH afn d'obtenir des données et un ammnegpcmoceat dnas la réalisation d'un état des lueix de la branche.

Le présent accord srea déposé à la dtcrieoin départementale du travail, de l'emploi et de la ftamrooin poerfolielnnse du siège de la fédération potalarne signataire, asini qu'au gfe de cseoint de prud'hommes compétent.

Il frea l'objet d'une dmdanee d'extension.

(Suivent les signatures.)

Sur le paln qualitatif, l'exemplarité des démarches d'entreprises cuiosntte un leveir intéressant à atciennor dnas le card de la mailstaoutoun des benons petraquis au nviae de la branche. Afn de favoiresr l'insertion ponoilsrefslee des pnesnroes handicapées, le cehf d'entreprise s'efforce de ssesbiilnir le penreosnl sur le handicap.

En riotelan aevc les iansctnes représentatives du personnel, qaud elels existent, l'entreprise met en pclae des acontis viasnt à :

- ? lveer les idées reçues sur le hadnaicp ;
- ? foarvsier l'accueil et l'intégration dnas l'entreprise ;
- ? fsvroeair les démarches voetlainors des salariés à farie reconnaître lreus handicaps.

A cette fin elle cinmuqumoe sur la diversité des déficiences pvanout cuindroe à une soitaiutn de handicap, écoute le salarié sur les moenys d'action et les aménagements de son ptsoe de nuarte à cemnsoepr une tlele saittuon et aagcnpmoe le salarié dnas la démarche de rcanaocsnensie de son handicap.

Afn de sieonutr l'action des entreprises, les palets au présent acrocd s'engagent à cqumenomur auprès des cehfs d'entreprise et des représentants du pensneorl sur les différents auters pnaovt aider, y cproims financièrement, les eterinspres dnas l'insertion de penneorss handicapées : AGEFIPH, médecin du tvaiarl (identification handicap), réseau d'insertion et de pnacemlet cap Emploi, ANPE, enrreeistps de tviaral temporaire...

2.2. Fiaosver le ruocres aux erertinspes adaptées et aux établissements ou seeicvrs d'aide par le travail

Si l'embauche decire diot être privilégiée, puor auatnt le ruceros à des cnatorts de finutourre de sous-traitance ou de psaotretin de serevics aevc :

- ? des ereitrenpss adaptées ;
 - ? des établissements et scveeris d'aide par le tvrial autorisés (ESAT),
- constitue également une silutoon puor l'emploi des psenoerns handicapées et puet feisvorar le paagsse vres le mieilu oinaridre de travail.

L'intérêt de ce recours, dnot la pirse en cmpote ne puet excéder puls de la moitié de l'obligation légale d'emploi de salariés handicapés, diot être souligné.

Article 3 - Emploi de personnes handicapées

En vigueur étendu en date du 31 oct. 2007

L'entreprise cuindot une réflexion sur les mueers et aménagements rquies puor pttrremer à une penonsre handicapée d'occuper un emploi, de l'exercer et d'évoluer. Elle met en ovreue cllees et cuex dnot le coût reste proportionné aevc les oitfecbjjs poursuivis.

3. 1. Fseirvaor l'embauche

3. 1. 1. Accessibilité et ptoess de tarival

Le cehf d'entreprise diot réaliser et mrette à juor l'inventaire des ptsoes aeulnaclit ou pavnout aieuliclr des pneoenrss handicapées. Qaud ils existent, le comité d'hygiène, de sécurité et des crnodoints de travail, le comité d'entreprise et les délégués du pnnseorl snot diaeaneitsrs de cet inventaire.

En pnearl en ctpome la diversité des déficiences possibles, il verleila à ne pas établir une ltsie restrictive.

De la même manière, l'entreprise réalise et met à juor l'inventaire des ptesos puor leleuqss un aménagement du temps de tvial puet être eeslvgabnie et de nraute à pmerrttee l'accès à des prsonnes handicapées.

L'entreprise s'engage à eaexminr la damdene d'aménagement hriroae de la prat des salariés amenés à ateprrpor un stioeun à un phocre praent handicapé.

L'entreprise étudie régulièremet l'ergonomie et les possibilités d'adaptation des petoss de taairvl puor en asuresr l'accès aux prsnones handicapées et filatcier lrues coniodints de travail. Elle diot aivor à l'esprit ctete préoccupation qaud elle réalise des

tuavrax (aménagement ou nuuevaox locaux).

Quand elles existent, les csmmoionss d'aide au lmneoegf pveneut aissster les salariés handicapés dnas la reccehrhe d'un lñomeegf puls porche de l'entreprise. En l'absence d'une tele commission, ctete mision reienvt au comité d'entreprise.

3. 1. 2. Rmcetureent et auiecll

Les 2 psarhes du c de l'article 22 des ditioosipnss générales de la cienvonotn clcvtioele puor les isrndteius de pirudtos aareimtelns élaborés snot remplacées par le phragarae svuant :

« Le srilaae des tuaralrelivs handicapés ne puet être inférieur à ceuli qui résulte de l'application des dioontpisss législatives, réglementaires ou conventionnelles. »

Afin de ftliceiar l'intégration d'un salarié handicapé, l'entreprise diot vleelir à :

? sbseinilesir le psnonreel en général sur la ntioon de hnndaic平 et ses implications. Une aitotnetn particulière dvrea être portée sur l'information des membres de l'équipe (encadrants et pnrenes de proximité) que le salarié rnoiejt aifn de luer petmterre de fiaorsvr 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 aifn de connaître ses besinos ou les éléments pntaetmet de fictlaeir sa pirse de poste.

3. 2. Fieosvar le mitieann dnas l'emploi des salariés duvnees handicapés

Les ptareis au présent arccod reliaeppnt le caractère eiesestnl de la prévention des ruesqs piefonnosrsles aifn d'éviter des adcinets ou des midlaes ploneefrolissnes et d'éviter qu'ils ne débouchent sur des stnotuiias de handicap.

Elles considèrent, par ailleurs, que le mntieian dnas l'emploi d'un salarié dvneu handicapé, qelule qu'en siot l'origine, cstotinue une priorité puor les eresprents et les icenint à rehheerccr l'ensemble des myneos de rnuate à en aruessr l'effectivité.

A cttee fin, l'entreprise, en clbtioalaorion étroite aevc le médecin du tvraal et en ceainrrtcoon aevc les auters concernés (le salarié, son supérieur hiérarchique), s'efforcera d'organiser la détection précoce des salariés en difficulté.(1)

L'entreprise diot croidnue une réflexion sur l'adaptation des poests de traival aux capacités pyiseuqhs des salariés. Elle étudie par ailleurs, et au cas par cas, selon les déficiencies identifiées d'un salarié, les mesrues de natre à feivroaasr 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 iidnefetr les piipunacr x fctraeus d'incompatibilité ;

? psrooper des siutoonls d'adaptation ;

? asuserr un svui de l'adaptation.

L'entreprise associe également à cette démarche le médecin du tvraal et puet en nat que bioesn firae apepl à des epxtres ertneexs (ergonomes, INRS, ANACT...).(2)

Quand clea puet pmtrerete de froieavsr 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 cehf 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 torrpast en fiocnon de la ntarue du handicap.

En cas de difficulté puor le salarié à opecucr son poste, l'entreprise s'efforce de recheccherr un atrue potse puls cotplbmaie aevc les capacités du salarié, dnas leeqlul l'intéressé seirat sscpteibule d'être employé après etiopxitloan des possibilites d'adaptation et de ftooamrin appropriées.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application, d'une part, des disositinpos de l'article R. 4623-26 (anciennement R. 241-1-1, I, alinéa 1) du cdoe du tarval qui prévoient que, puor aseusr la msie en ?uvre des compétences médicales, tunqecihs et d'organisation nécessaire à la prévention des rquesqs pnoorlssfneels et à l'amélioration des ctnoidinos de travail, les sevreics de santé au tariavl fnot apepl aux compétences d'un inenatnevnt en prévention des rusqeis prnselsiefnoos et, d'autre part, les doiotnspis de l'article L. 4631-2 (anciennement R. 250-2) du cdoe du taavril qui prévoient que le siercve scaoil du taavril qui aigt puor sriuve et felcauir la vie penonrlslee des tavaelriiuls crlooabe étroitemet aevc le secrive de santé.

(Arrêté du 7 jeliult 2008, art. 1er)

(2) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dipotoiniiss de l'article R. 4623-26 (anciennement R. 241-1-1, I, alinéa 1) du cdoe du tivraal qui prévoient que, puor aseusr la msie en ?uvre des compétences médicales, tcuieqhens et d'organisation nécessaire à la prévention des rquesqs piseelonofsnrs et à l'amélioration des ctnonoids de travail, les servcies de santé au tvraail fnot appel aux compétences d'un iavneertnt en prévention des riuseqs professionnels.

(Arrêté du 7 jeliult 2008, art. 1er)

Article 4 - Formation des personnes handicapées
En vigueur étendu en date du 31 oct. 2007

La framtoion cisuoontre un axe de psrigrooen psfserlnoeilone et un fatuecr d'intégration des prsnenoes handicapées que l'entreprise diot privilégier.

4.1. Aeiccul de satiairegs handicapés

Les saertngjais siotnaehut iteicnr les eipnriteress à aoivr rrueeos aux stages organisés aevc l'ANPE et les seirecvls de l'Etat qui cttneuniost un preimer myeon d'intégration dnas la vie professionnelle.

Aifn de falteciir l'accueil de segiraits de la fiomatorn plnriofoessene (apprentissage, cotrant de professionalisation) présentant un handicap, l'entreprise s'efforcera de metre en palce un svui priacieulr :

? dunrat la période de ftoamrion en entreprise, en mtnaett en plcae un svui tourtal ;

? en fin de firooamtn par un eetnrieti pnfrnseeoiosl spécifique pouvnat déboucher sur une pooposirtin de recrutement, en fotiocnn des psotes à pouiorvr dnas l'entreprise.

4.2. Fmtroiaon cotuinne des salariés handicapés

L'entreprise s'efforce à ce que les fitrmnooa organisées dnas le cdrae de son paln de frootamin soeint adaptées à la situtiaon des salariés handicapés : difficultés de déplacement, nécessité d'intervenants spécialisés, imoatiornfn de l'organisme de fotoamrin puor que celui-ci s'adapte en amont...

Les peernonss handicapées de fiable neaviu de qofliaitciaun cnotnietust puor les stegniiaras un pliubc dveant être privilégié dnas le cadre des ancotis de professionalisation.

L'entreprise diot asresur par des eernrtties réguliers le svui de la prsogoisren des prruacos pifononlsesers des salariés handicapés. Les eiprserens s'engagent à primouovr auprès des peorseens 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. Aider les erreienptss à réaliser un diagnostic

Les paerits sgnaitraies eoagunnerct les errstpeenis à sclltieoir l'expertise de l'AGEFIPH puor avior un apipi dnas la msie en place de luer pilqituoie d'emploi de pnesoerns handicapées. Clea puet se concrétiiser au teavrs d'une cneoiotnvn spécifique dnas lqlaelue l'AGEFIPH aptpore des stouien hmuans et fceirannis puor aedir l'entreprise à adrenitte ses objectifs.

En cas de coaulatnairtoistcn aevc l'AGEFIPH, les représentants élus du pneorensl sonret tunes informés de la clnscooin et du svuvi de la convention.

Aifn d'aider les eipteernsrs dnas la réalisation d'un diagnostic, pniot de départ d'une démarche d'intégration de prnsnees handicapées, une tmare est proposée dnas les anexens du présent accord.

Les peaitrs au présent arocccd coniourndt les démarches nécessaires auprés de l'AGEFIPH aifn d'obtenir son soetion puor réaliser un état des lueix de la brcahne srnveat de pnoit de repère aux eptreesins du secteur.

Sur la bsae des critères définis dnas le crdae de l'état des leuix réalisé aevc le setioun de l'AGEFIPH, une damnde srea formulée à l'observatoire ppicrestof des métiers et des qtciauaoilins aifn

qu'il arssue dnas le temps le svui de l'évolution de l'emploi des personnes handicapées dnas la branche.

5.2. Eléments fintliaact la msie en ovruée dnas les entreprises

5.2.1. Moailitutasun des benons pratiques

A ctée fin, la barhcne srioielcta l'observatoire ptrcspoief des métiers et des qiiacaiofnults du sueteer des iuirsdnets altaeienirms aifn d'obtenir une étude spécifique sur les bnnoes paquiees des erisntepers du suteecr en matière d'intégration et de maitinen dnas l'emploi des poenesnrs handicapées.

5.2.2. Accord tpe d'entreprise

Un modèle d'accord d'entreprise en faveur de l'embauche des personnes 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 eerpirlsets de la bchnare rminelset lrues obiniogatls en matière d'emploi et d'insertion des pnemosres 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 eerrteinpss de puitdors aianrmeitels élaborés (ADEPALE),
Syndicats signataires	La fédération générale aiglrnroaatmee 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 annexes FO ; La fédération aiarolimtgnaree 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 ctolcielue puor les ieuirndsts de podurtis aealminriets élaborés par la psrie en compte de la nlveoule numérotation de la nmlcenruotae d'activités tlele que résultant du décret n° 2007-1888 du 26 décembre 2007 prtanot aropobitapn des nrcoemanltus 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 puoiertds à bsae de vnidae » est remplacée par la phrsae suavtie : « (Ces activités snot plrmpinncaeet ciemosrps dnas les ctieprhas 10. 13A et 10. 85Z de la nntcermaolue des activités française) » ;
? au prhapharage intitulé : « Dnas l'industrie du possion », la prshae « (Ces activités snot ppinrmneialct crpiosmes dnas le cphataire

Avenant n°81 du 8 juillet 2009 portant

l'enquête allneune sur lleuqale rspeoe le blian soiacl de la branche.

La bcranhе cormemuquna régulièrement auprès des estrepernis sur les beonns peuqtiars des esireetpnrs en matière de ptquiloie de l'emploi des psnonrees 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 presneioolnfsse du siège de la fédération prlantaoe sinaagitre ansii qu'au gferfe du cenoisl de prud'hommes compétent.

Il frea l'objet d'une ddmeane d'extension.

(Suivent les signatures.)

15. 2Z de la nontaclumee des activités française) » est remplacée par la pashe snatiuve : « (Ces activités snot pelrecaipnmint cirsoemps dnas les cpiearhts 10. 20Z et 10. 85Z de la narlunotmece des activités française) » ;

? après le prmieer treit du pghaarrape intitulé : « Dnas le stctueer de la tfmairnrsotaon et la ciaoanoevtrsn des pmemos de trere » est iunroitdt un socend terit aisi rédigé : « ? la fiabrtcaon de ptlas préparés à bsae de pemmos de tree ». La dernière prahse du même paprrgahae est remplacée par la phsare stauvine : « (Ces activités snot ppinrmilcneeat coimrpess dnas les cratepihs 10. 31Z et 10. 85Z de la mnmlaurctee des activités française) » ;

? la dernière psarhe du praghagape intitulé : « Dnas le seeutcr de la titafnaorrsmen et de crntoevsiaon de légumes » est remplacée par la pshrae sanituve : « (Ces activités snot pnieamnlpecrit csmoreips dnas les cihtaerps 10. 39A et 10. 85Z de la nrtuaoenlcme des activités française) » ;

? au pgprahraae intitulé : « Dnas le sutecer de la tmooitaransfn et de la crntosvaeoin des fuitrs », le teirt « la pdoouirtn de clouis et préparations alimentaires, à bsae de fruits » est remplacé par : « la pricdtouon de coulis, de plats préparés et de préparations aitlenimares à bsae de fruits ». Au même paragraphe, la dernière pshrae est remplacée par la phsare sutivavne : « (Ces activités snot prninapecilemt coerpsmis dnas les cterphais 10. 39B et 10. 85Z de la naueltoncrme des activités française) » ;

? la rédaction du prpaarhge intitulé : « La fitrabcaion ilisdrlntleue de pizzas, quiches, tartes, tourtes... » est complétée par la motenin « shawdncis », insérée après « teoutrs ». Au même pgpraaahre « le crptai 15. 8A » est remplacé par « les citrhepas 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 tiret aisi 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 aocrcd pnrerda effet à copetmr de sa signature.

Article 4 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 28 févr. 2008

Le présent acrcod srea déposé à la derioictn départementale du travail, de l'emploi et de la fomrtaoi proenfnissolle du siège de la fédération pranalote sgaairinte ainsi 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 aneateleimirs élaborés (ADEPALE),
Syndicats signataires	La fédération générale aerniagrlotame CDFT ; La fédération CFSV CTFC ; La fédération natonlaie du pornnesel d'encadrement des inirduetss et crmcomees anaiermiteolrags CGC ; La fédération générale des tralvrailues 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 rviatèle à la journée de solidarité qui a ntmemnaot supprimé la référence au ldnu de Pentecôte cmmoe journée de solidarité fixée antoiatmmeuegt en l'absence de cotoinenvn ou d'accord collectif, il est décidé d'apporter les miifocntaodis siavnuets à l'article 34 des dtpisionoss générées.

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 dopostisnis légales, puor amilcocpr 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 dsopisotins des alinéas 4 et 5 du présent atcircle 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 smepsterbe 2008, crniomfe que les cseulas des cneonoinvs celolcveits antérieures à la loi du 2 août 2005 qui ont fixé la durée des mattans des représentants élus du prenosenl à 2 ans conformément aux txtees arols alcipabeps ne senairaut vaoir dérogation aux disiotospins de la loi qui a porté la durée à 4 ans.

En conséquence, à l'article 14 de la covotneinn cocetllive nationale, « 2 » est remplacé par « 4 ».

L'alinéa uiqune de l'article 14 de la cnotovnен cltlcovеe 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 errures de références, les monifditicoas saetuvis 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 derienn 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 juin 2007 relatif 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 peiremr alinéa de l'article 1er de l'annexe « Ingénieurs et ceards », « arlctie 3 » est remplacé par « alrtice 1er ».

Article 4 - Recodification

En vigueur étendu en date du 8 juil. 2009

Afin de teinr cmtpoe de la rcfdeciatiioon du cdoe du tiraval les moadoitfciiis steainvus snot apportées :

1. Au ponit a de l'article 3 des ditsipsonois générées « L. 900-1 » est remplacé par : « L. 6322-1 » ;
- 2.A l'alinéa 4 de l'article 17 des diipssotonis générées, « L. 431-3 » est remplacé par : « L. 2313-13 » ;
3. Au deenir alinéa de l'article 34 des dipstoisons générées « L. 122-25-4 » est remplacé par : « L. 1225-35 » ;
4. Au 1 de l'article 38 des dnitissppios générées, « (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. 3122-9 à L. 3122-22) » 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 prdrerna 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 pinensseoffroe du siège de la fédération ptoanalre siagarntie ainsi 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 ctnvniooen celvlocite en aanoptprt les mftiaondcios nécessaires à sa msie en conformité aevc l'évolution de diveesrs dsosptiois légales et réglementaires duipes sa dernière aiualtoaicstn (accord n°70 du 17 décembre 2004).

Elles shoutuaiet par aerlluis riteficier des eruerrs de références iusses de cttee ataltioiasucn et teinr ctpome de la nuolvele cofitidoan du cdoe du taivalr aclplbaipe 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 pstoies repères arssiots de frceotteuh de ccftieioefnis cnondeorsrapr à luer classification. A ctete fin, ils décident de s'appuyer sur les référentiels d'activités/compétences des ceiarfttis de qfioaiaciun plensloenrifose (CQP) délivrés par la banrhce des ierutidnss de prtudiois atmeniearils élaborés. Pour une gdarne pairte des CQP délivrés par la bnhrace les

acrdocs celftcols les anayt instaurés établissent d'ores et déjà la csoenpcrndoae 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 ftehcruotes de cficftioens de cciliostastan qui cnooserrndpt aux référentiels activités/compétences de ces différents CQP.

Postes repères

CQP créés par la bncrahe	Correspondance avec les atoelpalpis des CQP des iedstunirs aeimlnireats	Fourchette de cciinfeftoes
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 mnaincteae	Agent de mntanicneae	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 accord prendra effet à compter de son extension.

En vigueur étendu en date du 11 févr. 2010

Les parties au présent accord ont enetdnu acaesultir la cneivoottn cocelvltie en anrtaoopt les mfinocitoadis nécessaires à sa msie en conformité aevc l'évolution des diispositos légales et réglementaires depuis sa dernière actilutataosn (accord n° 70 du 17 décembre 2004).

Elles steuaionht par aliuersl rifceiter des errures de références iessus de cette aluasatiitocn et tnier ctpmoe de la nueollve cfciodtioan 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 accord prendra effet à cetpomr de son extension.

En vigueur étendu en date du 11 févr. 2010

Agent de maîtrise de prdtuocon nvaieu A	Responsable d'équipe	210-260
Agent de maîtrise de pcdoortun nieau B	Responsable de suetecr	265-305
Agent de maîtrise de mcneanatnie naieu A	Agent de maîtrise de manneticae de nveau A	240-265
Agent de maîtrise de maatinennce nveau B	Agent de maîtrise de mnnaaceitne de niveau B	275-315
	Technicien de mniaanncte	200-235
	Agent liouqtigse	145-185
	Responsable lioggituse	200-265
	Télévente (télévendeur)	160-190
	Attaché cammiroecl	205-225
	Administration piae	200-290

Dans les entreprises, le ceicnfoefit miinumm alaipblpce à un ptsoe dnot les activités et compétences csroeoernpndt à l'ensemble de clées décrites dnas le référentiel CQP raletif à ce poste ne puet être inférieur au miuinmm de la ftoutcerhe de ciinfoefcts prévu puor ce psote dnas le tbaaleu ci-dessus. L'utilisation dnas l'entreprise d'un intitulé de psote silirame à l'un de cuex prévu ci-dessus ne préjuge pas de la cnprnsaocdrree des activités et compétences de ce poste aevc celles prévues par le référentiel CQP correspondant. C'est bein le poste occupé dnas l'entreprise, quelle que siot sa dénomination, qui diot fira l'objet d'une cittoaan sur la bsaе des critères classatns de la coveinotnn collective.

1. Les deux alinéas du ponit intitulé « Catrotns à durée indéterminée » de l'article 20 des dioiointpsss générales snot remplacés par les dniossiotps suivantes.

« La durée de la période d'essai est de 1 mois. La ltrtee d'engagement ou le ctrraot de tviraal puet prévoir le renleuneemovt de la période d'essai. Dnas ce cas, la durée de la période d'essai, rulvlemennoet 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 decà de 8 jruos de présence ;
?? 48 herues etre 8 jorus et 1 mios de présence ;
?? 2 semnaes après 1 mios de présence.

Lorsqu'il est mis fin par le salariée à la période d'essai, les délais saiunvt dwnerot être respectés :

?? 24 heeours en decà de 8 jorus de présence ;
?? 48 hurees au-delà de 8 juors 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 rleunmenoveet de la période d'essai. Dnas ce cas, la durée de la période d'essai, rnelvmelecenut copmriss ne proura excéder 6 mois.

En cas de rpuurte du cnotart de traival en curos ou au temre de la période d'essai, les délais sunvaitis dnorovt être respectés :

?? 24 hreeus en decà de 8 juors 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 salariée à la période d'essai, les délais svnuitais deornvt être respectés :

?? 24 hurees en decà de 8 juors de présence ;

?? 48 hueres au-delà de 8 jruos de présence. »

3. Les duex peerimrs alinéas de l'article 2 de l'annexe vsniat les tccinheneis et agnets de maîtrise snot remplacés par les alinéas sinautvs :

« La durée de la période d'essai est de 2 mois. La letrte d'engagement ou le coarnt de taavril puet prévoir le rulomenenelvet de la période d'essai puor une durée de 1 mois. Dnas ce cas, la durée de la période d'essai, reeomlnueenvlt compris, ne pourra excéder 3 mois.

En cas de rptuite du ctonart de taviarl en cours ou au tmree de la période d'essai, les délais sintvuas drvenot être respectés :

?? 24 hruees en deçà de 8 jours de présence ;
 ?? 48 hruees entre 8 jours et 1 mios de présence ;
 ?? 2 smaenies 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 svitianus dveornt être respectés :

?? 24 heeours 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 acrocd prndrea eefft à cpteomr de son extension.
En vigueur étendu en date du 11 févr. 2010

1.L'intitulé de l'article 29des doniiosptss générées est remplacé par l'intitulé snauvit : « Licenciemnt. ? Msie à la retraite. ? Départ. ? Rutrpue cnvennileontloe ».

2. Les cniq pmerries alinéas du a de l'article 29 des dnsopsiotis générées snot remplacés par les duex alinéas suntiavs :

« Une indemnité est attribuée au salarié qui cpmote au moins 1 an d'ancienneté licencié puor un miotf ne reaonpst pas sur la futae grave ou lrudeo ou dnot le cntrat de taarivl est ctnnevoniemenl rompu.

Le matonnt de ctete 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.L'alinéa uinque du b de l'article 29 des dipintsisoos générées est remplacé par l'alinéa sviniavt :

« Le manont de ctete indemnité est smiliare à celui de l'indemnité de lcneneimecl lroqsue la résiliation du cotnrat de travail, solen les cidtoninos prévues par le cdoe du travail, inerevtint à pitarr de 65 ans, ou de 60 ans en cas d'inaptitude au tivaarl rnuecnoe par le médecin du travail. »

4. Les dnopotsiiss du c de l'article 29 des dniopstsois générées snot remplacées par les disispoiots savutiens :

« Le salarié, dès lros qu'il rimlept les cnoodiitns puor bénéficier d'une rttaieie à tuax pelin au trtie du régime général de la sécurité sociale, qui, de sa prrpoe initiative, résilie son cornatt de taarivl puor prdrene sa retraite, a droit à une indemnité de départ en rtretiae telle que déterminée dnas le taelbau 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 paortra des mios de présence.

Le sairlae à pnrdere en considération puor le cclaal des indemnités prévues ci-dessus est de 1/12 de la rémunération des 12 dnereris mios précédant la résiliation ou, solen la fluomre la puls aastavenuge puor l'intéressé, de 1/3 des 3 denrreis mois, étant entnedu que, dnas ce cas, tutoe pmrie ou giratcofaitin de caractère anenul ou eentocpiexnl qui ariuat été versée au salarié pnaendt cttee période ne siaert pisre en cpmtoe au tirte de cttee période que puor 1/4 de son montant. »

(1) Acitrle étendu suos réserve de l'application des diispsontios de l'article L. 1237-13 du cdoe du tvarail qui prévoit une indemnité de rptuite du cotnrat de taavrl puor tuos les salariés, y cmriops cuex anyat une ancienneté inférieure à un an.
(Arrêté du 23 mras 2011, art. 1er)

Article 3 - Indemnités de rupture du contrat de travail Dispositions visant les ingénieurs et cadres

Le présent accord pendra eefft à competr de son extension.
En vigueur étendu en date du 11 févr. 2010

1.L'intitulé de l'article 11 de l'annexe vsiant les ingénieurs et cderas est remplacé par l'intitulé sanviut : « Indemnité de licenciemnt. ? Indemnité de rptruue clnevonenlonle ».

2.A l'alinéa 1 de l'article 11 de l'annexe viasnt les ingénieurs et cadres, après : « sua puor fatue grave, » est ajouté : « ou dnot le cnratoat est ctnnenlelovnmieont ropmu » ; « et s'établissement cmome siut » est remplacé par « qui ne puet être inférieure à l'indemnité s'établissant cmome siut ».

3. Les duex perierms ttres de l'alinéa 1 de l'article 11 viasnt les ingénieurs et cdaers snot remplacés par le teirt suiavnt :

« ? à ptiar de 1 an à cpetmor de la dtae d'entrée dnas l'entreprise et jusqu'à 5 ans de présence, 2/10 de mios par année ; ».

4. Les alinéas 2 et 3 et le dinreer alinéa de l'article 11 de l'annexe vanist les ingénieurs et cdears snot supprimés.

5. Les dnsiptoiosis de l'article 12 de l'annexe vansit les ingénieurs et cdaers snot remplacés par les dtssinoopiis suavnteis : « Tuot ingénieur ou cadre, dès lros qu'il rmieplc les ctioinodns puor bénéficier d'une rttaieie à tuax pieln au trtie du régime général de la sécurité sociale, porrua prrdene sa rittaree 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 drnries mois, étant enendtu que, dnas ce cas, toute pimre ou gtitcraiafon de caractère aulenl ou exencitepol qui aauirt 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 ainsi 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 mttnaot de l'indemnité perçue est siiimarle à ceul de l'indemnité légale de

licenciement. »

(2) Acirle étendu suos réserve de l'application des dniiostiosps de l'article L. 1237-13 du cdoe du tviraal qui prévoit une indemnité de rpture du cnarott de tvial 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 aocrcd 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 rprurute cnlotnieovnne ».

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 dnot le ctranot de taaivrl est ceeilmentnenlvoont rompu.

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

3. Les dntisspoois de l'article 11 vnisat les tniinceehcs et agtens de maîtrise snot remplacées par les dpoistsioins stuvanies :

« Le salari, dès lros qu'il rmpliet les cooindtins puor bénéficier d'une rrtteiae à tuax plein au tirte du régime général de la sécurité sociale, qui, de sa prproe initiative, résilie son cortnat de tvial puor prnede 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 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 dernières mois précédant la résiliation ou, soient la frumoue des 12 derniers mois auquel l'intéressé, de 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gaiotricatfn de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait 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 FGACDFT ; La FANF CGT,

Article 1er - Rente éducation

En vigueur étendu en date du 11 fevr. 2010

Après l'article 40. 5 est inséré un nouvel article ainsi rédigé :

« 40. 2. 4. Rente éducation

En cas de décès du salarié, ou d'invalidité définitive, une rente est versée trimestrielle à ses enfants à charge tels que définis à l'article au 4 du présent article.

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

? 6 % du salaire de référence jusqu'à 12e avancement ;
? 8 % du salaire de référence après le 12e arravissement jusqu'à 18e avancement ;
? 10 % du salaire de référence après le 18e arravissement jusqu'à 26e anniversaire.

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

La rente est viagère si l'enfant est roncer au moins son 26e anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale ou tout qu'il bénéficie de l'allocation handicapé et tout qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civile, sauf réserve d'être âgé de moins de 26 ans à la date du décès du parent salarié.

a) Bénéficiaires

Sont bénéficiaires de la rente les enfants à la charge du salarié au

pendant cette période ne serait pas en compte au titre de cette période que pour 1/4 de son montant. »

4. L'article 12 de l'annexe vaut les conditions et termes de maîtrise est ainsi rédigé :
« Si une mise à la retraite, sauf les conditions prévues par le code du travail, intervient à partir de l'âge de 65 ans, le montant de l'indemnité perçue est réduite à la moitié de l'indemnité légale de licenciement. »

(3) 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 5 - Rectifications d'une erreur de référence
Le présent accord prendra effet à compter de son extension.

En vigueur étendu en date du 11 févr. 2010

Au deuxième alinéa de l'article 33 des dispositions générales « L. 122-25-4 » est remplacé par « L. 1225-35 ». Le 3 de l'article 4 de l'accord n° 81 du 8 juillet 2009 n'est pas applicable.

Article 7 - Dépôt
Le présent accord prendra effet à compter de son extension.

En vigueur 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 nationale syndicale ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes compétent.

Il fixe l'objet d'une demande d'extension.

En cas de décès ou de son incapacité définitive, sont considérés comme éligibles à charge, indépendamment de la situation fiscale :

? les enfants nés à naître ;
? les enfants nés vivants ;
? les enfants relevant ? c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du coéquipier ou du partenaire lié par un Pcas ? du couple marié décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur auteur panier n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.
Sont également considérés comme éligibles à charge au moment du décès du salarié les enfants du salarié, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, recueillis :

? jusqu'à l'âge de 18e anniversaire, sauf exception ;
? jusqu'à l'âge de 26e anniversaire, et sous conditions :
? de poursuite des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou postsecondaire ;
? d'être en études ;
? de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion postsecondaire des jeunes associant, d'une part, des formations générales et pratiques et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice d'activités inspirées d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les étudiants reçus ;
? d'être, préalablement à l'exercice d'un emploi à temps partiel, formé auprès du Pôle emploi comme demandeurs d'emploi, ou bénéficiant de la formation professionnelle ;
? d'être employés dans un EAST ou dans une entreprise adaptée en tant que travailleurs handicapés ;
? dans le délai de durée en cas d'invalidité avant l'âge de 26e anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tout qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et tout qu'ils soient titulaires de la carte d'invalidité civile, sauf réserve d'être âgés de moins de 26 ans à la date du décès du parent participant.

b) Saisie de référence

La saisie de base sera effectuée au cours des périodes correspondantes aux périodes de cotisations au titre de l'assurance maladie et qui a donné lieu au paiement de cotisations au titre de l'assurance maladie précédant l'événement ouvert 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'OCIRP.

Le résultat retenu est le salaire intégral dans la limitation. »

Article 2 - Cotisations

En vigueur étendu en date du 11 févr. 2010

L'article 40. 6 « Ctaisons » 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 unique 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 conditions 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 communautaire de la garantie complémentaire unique pour les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise est fixée à 0, 19 % de la masse salariale brute du personnel affilié.

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 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 relative à l'éducation (40. 2. 4) des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, est 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 mises en place par l'organisme assureur. Tous les :

? pour le salarié dont le contrat de travail est en vigueur, en arrêt de travail et indemnisé à ce titre par l'ISICA-Prévoyance, le maintien des garanties sociales intervient dans la continuation des cotisations à compter du premier jour d'indemnisation par l'ISICA-Prévoyance. L'exonération de cotisations cessera dès le premier jour de répit du travail par le salarié ou dès la cessation ou suspension des prestations par l'ISICA-Prévoyance ;

? lorsque le salarié percevra un salaire réduit pendant la période d'indemnisation complémentaire de l'ISICA-Prévoyance, les cotisations pratiquées et salariales financent l'ensemble des garanties restantes sur la base du salaire réduit ;

En outre, le maintien de garanties et l'exonération des cotisations cessera dès la suspension de l'un des événements suivants :

? suite à la cessation des prestations en espèces de la sécurité sociale ;

? dans l'effet de la liquidation de la pension versée de la sécurité sociale du salarié ;

? 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 dispositifs de l'article 33 ainsi que de catégories d'opositors de l'article 40. »

A l'article 40, les alinéas 2 à 4 sont supprimés. A l'article 40. 1, devant 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 bénéficient pas les conditions ci-dessus bénéficient uniquement, dès leur entrée dans l'entreprise, des dispositifs relevant à l'accident du travail avec hospitalisation, des dispositifs relevant à l'accident du travail dans l'entreprise, des dispositifs relevant à l'accident du travail dans l'entreprise, des dispositifs relevant à l'accident du travail dans l'entreprise. »

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, mais pas l'obligation de les assurer auprès d'un organisme désigné par la direction générale des entreprises assurant d'ores 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 itinérants qui ne bénéficient pas les cotisations fixées par l'antécédent et l'avant-dernier alinéa de l'article 1er de la présente convention ne sont pas assurés dans cette obligation. »

La clause prévue dans 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 personnes qui au 11 février 2010 assuraient déjà ou continuaient déjà à assurer à leurs ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise le versement de益sions de retraite en nature ou en espèces supérieures à celles prévues par l'article 40. 2. 4, pourront conserver le système en vigueur.

Les éventuelles difficultés particulières rencontrées à la mise en œuvre de cette convention prévue à l'article 37 de la présente convention doivent être résolues par l'ISICA-Prévoyance.

Les modalités d'organisation de la mutualisation des risques sont 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, l'OCIRP (organisme commun des institutions de retraite et de prévoyance), union d'institutions de prévoyance dirigée 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 dirigée par le code de la sécurité sociale, 26, rue de Montholon, 75305 Paris Cedex 09) reçoit délégation de la partie de cette dernière pour apprécier 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 : « Maintien de la sécurité sociale en cas d'incapacité temporaire de travail et de garanties complémentaires de prévoyance ».

L'intitulé de l'article 40. 1 est remplacé par l'intitulé suivant : « Maintenance de la sécurité sociale en cas d'incapacité temporaire de travail ».

Après les dispositions du dernier point de l'article 40. 1 (« Limites des garanties apportées »), sont insérées les dispositions suivantes :

« Modalités de versement des compléments de sécurité par les organismes

Les organismes doivent procéder à ces versements dès que la partie en charge de la sécurité sociale est établie (c'est-à-dire, par exemple, à réception du permis de décompte de la sécurité sociale), avec vérification d'un atchement si possible dès le premier mois, puis, si l'indisponibilité se prolonge, versant des indemnités à intervalles réguliers et, de préférence, aux dates libellées de paie. »

L'article 40. 3 est supprimé.

L'alinéa unique de l'article 40. 2 est remplacé par les deux dernières lignes :

« Il est versé au salarié en arrêt de travail consécutif à une maladie ou à un accident, sans rémunération journalière, complémentaires aux indemnités journalières brutes versées par la sécurité sociale, variant à lui gantinat 75 % de son salaire brut tel que défini à l'article 40. 1 jusqu'au 1 095e jour d'arrêt de travail.

Cette disposition innove au niveau d'une franchise de 150 jours d'arrêt de travail continu. Toutefois, en cas de courtes de la présente garantie avec le maintien de salaire prévu à l'article 40. 1, la présente garantie intervient dès lors que les droits obtenu 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 trajet ;

? 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 pris en compte pour la détermination du droit à la pension 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 est fait application, pour la période d'indemnisation réservée 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 la nécessité à prendre une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait puivi son activité professionnelle.

Les indemnités journalières complémentaires sont destinées ou sont accordées quand la sécurité sociale ne couvre pas le versement de ses propres prestations, notamment en cas d'invalidité, de décès ou de licéation 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 règlement des droits à la date de l'ouverture au titre de la maladie ou de l'accident en cause jusqu'à épuisement des droits liés au fait génératrice 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 objectif défini, d'une durée minimale de 18 mois et maximum 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, internationaux ou internationaux.

Afin d'aider le salarié sous contrat à objectif défini à rechercher un nouvel emploi, l'entreprise devra lui proposer dans les 15 premiers jours du délai de préférence (tel que prévu par l'article L. 1243-2 du code du travail) précédent le contrat un emploi spécifique d'aide au reclassement. Au cours de cet entretien, le salarié sera informé :

crauge », « tel que défini au début de l'article 40. 2. 4.

L'alinéa unique de l'article 40. 4. 2 est remplacé par l'alinéa suivant :

« Suos réserve que, à la date de son décès, il ne soit ni marié ni en couple avec un partenaire, le décès postérieur ou simultané du conjoint du salarié, ou du partenaire de Pacs, alors qu'il réside au jour du décès ou pour leurs enfants à charge de ce dernier et qui étaient inscrits à la charge du salarié au jour de son décès, entraîne le versement à leur profit (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. Ainsi le nouveau article 40. 2. 1 est ajouté un intitulé ainsi rédigé : « 40. 2 Généralités 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 prend effet à compter de sa signature pour les entreprises adhérentes résistant au champ d'application de la convention collective et le premier jour du mois suivant la publication dans le journal officiel pour les entreprises non adhérentes étant donné dans le champ d'application de la convention collective national pour les indépendants de droit au 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 sera l'objet d'une demande d'extension.

des possibilités de mobilité son droit à l'emploi dans la formation, un bilan de compétences ou une action de formation des accords de l'expérience. La demande devra être formulée avant le terme du contrat et l'action engagée avant cette date ;

de la liste des postes dans l'établissement, l'entreprise voire le groupe concerné par rapport aux compétences du salarié et pour lesquels il est prévu, dans les 12 mois suivants le terme de la mission, de recourir à une équipe de salariés pour assurer l'organisation de son travail à durée indéterminée. Pourtant pour lesquelles le salarié sera cantonné à durée déterminée à l'objet défini bénéficie d'une priorité d'accès ;

de la possibilité durant le délai de préférence de bénéficier d'une autorisation d'absence rémunérée de 1 jour par mois pour lui permettre d'organiser la suite de son parcours professionnel.

L'entreprise s'abstient de conclure un accord avec une même personne pour plusieurs contrats à durée déterminée à l'objet défini même si les objets de ces contrats appartiennent à des domaines distincts.

Si au terme de la période d'expérimentation, le législateur renouvelle le contrat à durée déterminée à l'objet défini, les alinéas 2 à 5 du présent article sont intégrés dans un article 6 intitulé : « Contrat à durée déterminée à l'objet défini » et la numérotation des articles sera révisée en conséquence.

Article 2 - Date d'effet En vigueur non étendu en date du 11 févr. 2010

Le présent accord prend 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 patronale strasbourgeoise ainsi qu'à la gendarmerie du conseil de prud'hommes compétent.
Il fixe 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 ; FNAA 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 tout bénéficiaires tous les salariés de l'entreprise dès lors qu'ils sont titulaires d'un contrat de travail.

3. Avoir initial 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. Amélioration en temps de repos

A défaut d'un accord d'entreprise déterminant un nombre de jours différents, le nombre de jours de repos peuvent être affectés au compte épargne-temps ne pourra pas dépasser 15 jours par an et 25 jours par an pour les salariés à compteur de 55 ans.

Report de congés payés

Tout salarié peut décider de reporter sur son temps 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 prévoit la mise en place d'un régime expérimental pour 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 mise en place de droits supplémentaires à objectif défini. En application de cet article, les points suivants sont ajoutés au présent accord à l'exception des points suivants.

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 convention de fforat en jours.

Affectation des périodes compensatoires

Puissent être affectées les heures acquises au titre de la participation à l'organisation du temps de travail et l'organisation du temps de travail. Lorsqu'une entrée dans le régime de congés payés en jours ouvrés, l'accumulation de 7 heures de repos au total par an et de 5,83 heures supplémentaires et de 1 jour de congé à verser au compte épargne-temps.

Lorsqu'une entrée dans le régime de congés payés en jours ouvrables (1 semaine à 6 jours ouvrables du lundi au vendredi inclus), l'accumulation de 5,83 heures de repos au total par an et de 7 heures supplémentaires et de 1 jour de congé à verser au compte épargne-temps.

3.2. Ajout d'éléments de sécurité

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 que le salaire 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 transition 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 l'heure de 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, la valeur de base pris en considération est celle indiquée sur la feuille de paie du salarié au moment de la convention de la prime en heures.

Les bases de transition des heures en jours de congés sont celles indiquées au paragraphe « Ajout des périodes compensatoires », à savoir :

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

3.3. Arrangement du congé de fin de carrière

En cas d'utilisation du temps épargne-temps par un salarié senior comme congé de fin de carrière, les droits du salarié sont majorés par l'entreprise et sont égalements portés au temps :

- ? 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 doivent 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.

4.1. Filiation 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 sont applicables.

Le compte épargne-temps a pour vocation de faciliter la rémunération de congés en principe sans soldes. Il s'agit notamment du congé parental du congé pour création d'entreprise, congé stipulaqué ou d'un congé de solidarité internationale, congés pris sous les conditions prévues par le code du travail.

Si le compte est insuffisant pour au regard de la durée du congé, le solde pourra être pris au titre de congé sans soldes.

Le temps épargne-temps peut également servir à un congé pour convalescence 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 dont la demande a fait l'objet d'un refus peut demander une demande de congé qui ne peut alors être refusée.

Seule peut être envisagée la prise d'un congé à temps complémentaire dans une durée minimum 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 saurait fondée à engager 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 limitée à 120 % de la rémunération à l'occasion de chaque versement, 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. Inégalités

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

Le temps épargne-temps peut également être utilisé dans le cadre d'un départ aménagé en retraite, ou d'un congé de fin de carrière d'au moins 2 mois, sous le nom de jours capitalisés ; il est accordé sous certaines conditions.

4.3. Autres aspects

Tout salarié peut renoncer volontairement à ses droits à congés portés au compte et obtenir le remboursement immédiat d'une

indemnité correspondante à l'épargne capitalisée. Le déblocage est automatique 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 débloquer 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 valeur financière des droits affectés au compte épargne-temps au titre du congé annuel n'est pas inférieure à celle versée qui excède la durée de 30 jours.

S'agissant des personnes non assujetties à la contribution d'ancienneté, elles ne peuvent débloquer 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 adoption d'un troisième enfant, plus de chaque enfant n'a pas atteint l'âge de 3 ans ;

? divorce, séparation ou dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont atteints d'un engagement prévoyant la résidence hebdomadaire 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 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 résiliation par le bénéficiaire, son conjoint ou la personne liée au bénéficiaire par un pacte 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 l'exploitation ou la direction au sens de l'article R. 5141-2 du code du travail, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée, ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production (hypothèse où l'intéressé ne bénéficie pas des 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 construction ou d'une déclaration préalable de travaux ou à la rénovation en état de la résidence endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;

? saut dans le secteur du salarié, définie à l'article L. 331-2 du code de la sécurité sociale ;

? cas de chômage maladie ;

? adoption d'un enfant d'épargne (PEE, PEI, PERCO, PERCOI) ;

? faire faire des prestations de certains supplémentaires à caractère temporaire ;

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

5. Transférabilité des droits et renonciation des droits à congés

Les droits à congés sont transférables lorsque le contrat de travail fait l'objet d'une fusion, d'absorption ou de scission de la société dès lors que les engagements de l'entreprise au regard du compte épargne-temps sont entièrement respectés par le traité d'apport.

Dans le cas contraire, comme en cas de rupture du contrat de travail ou de reconversion à la prise d'un congé, l'intéressé a droit au remboursement d'une indemnité compensatoire accordé aux titulaires acquis au moment de la rémunération ou de la rupture du contrat. Cette indemnité sera versée en une seule fois :

? soit 3 mois après la réception à la prise d'un congé ;

? dès la fin du contrat de travail en cas de rupture de ce contrat (c'est-à-dire au plus tard à la fin du préavis).

6. Prolongation des droits acquis

A défaut d'un accord collectif d'entreprise ayant pour objectif de garantir la sécurité des droits acquis, cernvots en unité monétaire, qui excède le plafond garanti par l'association pour la gestion du régime d'assurance des créances des salariés (AGS), lorsque les droits épargnés sur le compte épargne-temps, couvrants en unités monétaires, excèdent le plafond maximum garantie par l'AGS une indemnité compensatrice est versée au salarié. »

Article 2 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 30 avr. 2010

Le présent accord prendra effet à compter du 30 avril 2010.

Article 3 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 30 avr. 2010

Avenant n° 89 du 1er avril 2010 relatif à la création d'une commission paritaire de validation des accords collectifs

Signataires	
Patrons signataires	ADEPALE.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC ; FGA CFDT.

Article 1er - Objet de la commission paritaire de validation des accords collectifs

En vigueur étendu en date du 30 avr. 2010

La commission prairia de valider des accords collectifs instituée par les parties au présent accord a pour objectif de vérifier que les accords d'entreprises couverts avec les représentants élus du personnel qui lui sont soumis n'enfreignent pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Elle s'interdit de porter tout jugement sur le fond de l'accord conclu entre l'entreprise et ses représentants élus du personnel.

Article 2 - Composition de la commission

En vigueur étendu en date du 30 avr. 2010

La commission est composée de :

? un représentant titulaire (ou son suppléant) de chaque organisation syndicale représentative dans la branche et sauf si la convention collective de la branche n'a pas été validée par les instances régionales de l'ordre des élaborés (1) ;

? un nombre équivalent de représentants employeurs, désignés par l'ADEPALE.

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 modifications de représentation.

Un représentant de la commission ne peut se porter sur la validité d'un accord de l'entreprise à laquelle il appartient.

Sur justification de l'employeur au moins 1 mois à l'avance, les représentants salariés titulaires et suppléants peuvent demander la validation de leur présence bénéficiant d'autorisations d'absence pour participer aux travaux de la commission. Le temps passé aux réunions de la commission leur sera payé par l'entreprise comme temps de travail effectif.

Les frais de déplacement sont rémunérés dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités que ceux prévus par l'article 5 de la convention collective.

(1) L'article 2 est étendu à l'exclusion des motifs : « et spécialement de la convention collective nationale pour les industries de production et d'exploitation » comme convenu au tout début de l'article L. 2232-22 du code du travail.

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 régionale ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes compétent.

Il sera l'objet d'une demande d'extension.

Article - Préambule

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 commission

Le secrétariat de la commission est assuré par l'ADEPALE. Il est le véritable centre des données de travail de la partie des entreprises. Il informe ces dernières des décisions de la commission.

Après avoir pris contact dans la mesure du possible avec les membres de la commission, le secrétariat prendra en charge en début d'année 4 dates de réunions espacées de 3 mois. La réunion d'une commission de validation peut être annulée en l'absence d'accord majoritaire à sa validation.

3.2. Sécurité

L'entreprise de moins de 200 salariés ayant négocié un accord avec les représentants élus du personnel assurera au secrétariat de la commission, en recommandé avec avis de réception :

- ? une démonstration de validité de l'accord d'entreprise accompagnée d'une note de présentation de l'accord ;
- ? un original de l'accord signé entre l'entreprise et les représentants élus du personnel ;
- ? une copie du procès-verbal de scrutin des dernières élections professionnelles organisée dans l'entreprise ;
- ? une enveloppe sur l'honneur contenant l'entreprise comptant moins de 200 salariés et est dépourvue de délégués syndicaux ;
- ? une présentation synthétique de l'entreprise.

L'entreprise qui signe cet accord à la commission de travail aidé des accords collectifs pour les fins de déplacement des représentants à la commission évalués finalement par l'ADEPALE. (1)

3.3. Réunion de la commission

Les documents des entreprises doivent être adressés aux membres de la commission avec la convocation au plus tard dans les 15 jours avant la date fixée.

Afin de lever les ambiguïtés qui pourraient exister à ce sujet, il est recommandé à l'entreprise de venir le présenter en compagnie d'un représentant élu du personnel signataire.

La commission est présidée par un représentant du collège éléctionnel et par un représentant du collège salarial. Celui-ci est désigné au début de la séance.

Les modalités de participation des accords suivent les mêmes critères que celles prévues pour la validité des accords collectifs. Ainsi un accord est réputé validé, s'il a été validé par une seule organisation syndicale (sauf si celle-ci est catégorielle) et qu'il n'y a pas eu, en séance, opposition majoritaire de la partie des autres organisations syndicales.

Pour chaque accord soumis à la commission, un procès-verbal est établi en séance et précise si l'accord est ou non validé. Il est

signé par le président de séance, par un représentant de la délégation pltnoraae 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 coetnnnevert aux dspiosiitns 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 pderra efeft à coetmpr du 30 arvil 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 fooimtran plslnlonsireoee du siège de la fédération pnlaotrae 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 slaioce et réforme du tpmes de taivarl induoitrt dnas le cdoe du tviraal des modalités de négociation des adccors cfclltieos aevc 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 effets des mrusees prévues par le présent arccod dnas les epnrirteses de la branche, il est jugé nécessaire de doiesspr d'un état des leix raitlef à la siaotitun comparée des homems et des femems dnas ces eepnirtsers et de définir des critères puor svuire l'évolution de ctete situation.

Aussi, les praeits au présent acord décident d'enrichir le bailn saicol de bahrne 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 siouatt comparée des heomms et des fmmees que les eepnestrirs dovniet 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 saoicl une ptriae spécifique à la satoitun comparée des heomms et des fmeems repnerant les critères de svui définis paritairement.

Le riceuel de pqueuatis relviateas à l'égalité pfiolenrsesonle hommes-femmes réalisé par l'observatoire ppoteiscrf des métiers et des quaatuicnifs des iedisntrus de l'alimentaire (OBSERVIA) srea diffusé auprés des empiteersrs de la branche. Les ptiaers au présent aocrcd icetnint cuqhae etisrernpe à s'inspirer de ses peqirtaus en tannet coptme de ireus prreos spécificités.

Il est rappelé aux epnterersis qu'il est impératif de répondre à l'enquête aelnlune ctondue en vue de la réalisation du bialn

modalités dniovet être validés par la coisoimsmn piaritrae de la bnrahce dnot relève l'entreprise.

Les ptieras au présent aocrcd edetennt mttere en palce une cmssomiloon ptaaiirre dédiée à l'examen des aroccds culnos aevc les représentants élus du personnel, définir sa ciosptmioon et les modalités de son fonctionnement.

Rappel des modalités de négociation des accords d'entreprise aevc les représentants élus du personnel.

Dans les eespnertirs de mnois de 200 salariés, en l'absence de délégués syndicaux, ou de délégué du psnorenol désigné cmome délégué sdncial dnas les ertiesenrps de moins de 50 salariés, les représentants élus du pnseornel au comité d'entreprise ou à la déléigation uniuqe du pneernosl ou, à défaut, les délégués du peersnonl punveet négocier et cculnore des accodrs coefflcits de tairavl sur des meruess dnot la msie en ?uvre est subordonnée par la loi à un acrocd collectif, à l'exception de cuex aynat puor oebjt de définir les modalités d'information et de clousnitotan du comité d'entreprise aiaclbappels lorsque l'employeur evnsage de peornconr le lemciecnit économique de 10 salariés ou puls dnas une même période de 30 jours.

Les oioaasntnigrs sdenaylcs représentatives dnas la brnahce dnot relève l'entreprise snot informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.

La validité des arccocs d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à luer csonicolun par des mebmers tliuiteias élus au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du pnsonrel ttuarleis représentant la majorité des sregffaus exprimés lors des dernières élections pnosrlleieenoss et à l'approbation par la cmimission pratiriae de branche. La cimossomin prtriaiae de bachnre contrôle que l'accord cicotellf n'enfreint pas les doniisoptss législatives, réglementaires ou celonoienlnnvets applicables.

Le tmeps de négociation passé par les élus du posrnneel n'est pas iautlbmpre sur lures heerus de délégation. Chqaue élu tutiirlae appellé à piiperactr à une négociation dspiose du tmeps nécessaire à l'exercice de ses fcnoitnos dnas les liiemts d'une durée qui, suaf cncrteasinco exceptionnelles, ne puet excéder 10 hereus par mois. Les heures de délégation snot de plien droit considérées cmmoe 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. Reercretumt

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 sattuoin 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 ninltaoae puor les iderntsuis de poudtirs aainrlteims élaborés snot ajoutés les alinéas stainuvs :

« Les orfefs d'emploi dvoient s'adresser snas dotsinctin aux hemoms et aux femmes. Luer flmoruitaon diot être non sexuée, ojtcibvee et non discriminante. La dsctoirepin du conteu 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 prndre en cmtope l'état de gsrssossee d'une fmeme puor refuesr l'embauche ni rrheecehcr d'information conracnet l'état de gssossere d'une fmpee cdaiantde à un emploi. »

Il est rappelé qu'en aiopailcptn des dntpoioissss légales une dertiinmaiscon trroapmeie à l'embauche, à la sulee fuevar des femmes, puet être justifiée quand elle résulte de l'application d'un paln puor l'égalité posleolsnfrenie négocié ou mis en ?uvre par l'entreprise aeuql le duitetcr départemental du tavaril de l'emploi et de la foramoitn pllinsofneorsee ne s'est pas opposé.

Dans le crdae d'un tel plan, le caront de paotfnrresoisaloin puet cnoestutir l'un des mnoyes d'anticiper le rtmuereent dnas les eimlops où la répartition etnre les hemmos et les fmeems est déséquilibrée.

2.2. Etvolioun dnas l'emploi

Les prérequis d'évolution d'un salarié au sein de son entreprise, queles que soient la naissance 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. À cette fin et pour éviter qu'un type de poste ne soit à priori sexué, les entreprises doivent intégrer à ce que tuent les intitulés de postes soient au masculin.

Il est rappelé que seules les dispositions légales en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion ou de mutation ? une discrimination temporaire, à la suite d'une égalité professionnelle négociée ou mise en œuvre par l'entreprise auquel le décret départemental du travail de l'emploi et de la formation pour les professions de santé ne s'est pas opposé.

Afin que la situation familiale d'un salarié ne contribue pas à freiner son évolution professionnelle, les entreprises s'engagent à proposer tout système d'évaluation des performances basé essentiellement sur les temps de présence. Elles devront définir un mode d'évaluation des premiers niveaux en liaison avec les résultats pratiques et aux compétences à mettre en œuvre pour les atteindre.

L'implication des pères et des mères dans l'exercice de leurs rôles familiaux contribue à la progression. C'est pourquoi, il apparaît nécessaire de favoriser une plus grande implication des pères en proposant les conditions de travail des personnes liées aux enfants des parents vis-à-vis de leurs enfants. À cette fin, les critères actuels sont décisifs, d'une part, de prendre en compte en totalité le congé parental d'éducation et de présence proposé pour la détermination de l'ancienneté et, d'autre part, d'unifier les jours de congés payés accordés aux jeunes parents.

En conséquence, les modifications suivantes sont apportées aux articles 3 et 32 de la convention collective :

Le dernier alinéa du a de l'article 3 de la convention collective pour les indépendants et les artisans élaborés est remplacé par l'alinéa suivant :

« ? congé parental d'éducation et du congé de présence parentale. Ces congés sont pris en compte dans leur totalité pour la détermination de l'ancienneté ; »

Le 1.4. de l'article 32 de la convention collective pour les indépendants et les artisans 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 an pour charge et variété de travail ou à 1 jour si leur congé légal n'excède pas 6 jours.

Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au travail et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours.

Quand deux jeunes partent qui ont à charge le ou les mêmes enfants nés au sein de 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 est assurée en fonction de la qualité de père ou de mère, ou de manière générale, liées aux responsabilités familiales. Ces aménagements, qui ont vocation à bénéficier tout aux hommes que aux femmes, ne devraient pas constituer un obstacle au déroulement de carrière.

Pour les formations réalisées sur le temps de travail, les employeurs doivent garantir les conditions qui permettent le déroulement des formations pendant l'heure habituelle. Quand le nombre des salariés formés et les lieux 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 ainsi que les critères de formation envisagés, tout pour le développement 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 assurées auprès des hommes que des femmes et volontiers à ne pas les assurer pour certains métiers ou emplois spécifiquement à

l'un ou l'autre sexe.

Les salariés à temps partiel peuvent bénéficier des mêmes possibilités d'accès à la formation professionnelle que les salariés à temps plein.

Afin de faciliter l'exercice des responsabilités familiales de père ou de mère avec les besoins de formation professionnelle, le salarié qui accorde une formation en lien avec les besoins de son entreprise peut bénéficier de l'allocation formation pour les activités 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 continuité et de fixité dans le cadre de calcul. En aparté de ces 3 critères, elle comprend notamment les primes exceptionnelles de 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 activité spécifique.

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 sociale de branche, les femmes représentent plus des trois quarts des temps partagés dans les entreprises de la branche. Le fait de favoriser un temps partiel plutôt que simple et de favoriser une formation dans le cadre de la vie quotidienne pour une vie professionnelle tout au contraire de la vie privée pour une grande égalité entre les hommes et les femmes.

En conséquence, les critères actuels sont modifiés pour l'attribution d'un emploi à temps partiel bénéficiant d'une priorité pour l'attribution d'un emploi à temps partiel et pour la catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. Ils sont destinés aux entreprises de fabrication le temps partiel choisi et les intitulés de travail en priorité les postes à temps partiel aux salariés, hommes ou femmes, qui en font la demande pour des considérations familiales, dans la mesure où ceux-ci possèdent des compétences et qui sont nécessaires pour le poste.

Les entreprises doivent privilégier, quand cela est possible avec l'organisation et les modalités du poste occupé ou pourvoir, une répartition des horaires des salariés à temps partiel qui entraîne le moins de perturbation pour les salariés et de favoriser la continuité de la vie professionnelle et de la vie personnelle. À cette fin, elles chercheront une intégration du travail à temps partiel limitant, dans la mesure du possible, la durée des périodes quotidiennes.

Les critères actuels sont modifiés pour l'attribution d'un emploi à temps partiel et pour la catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. Ils sont destinés aux entreprises de fabrication le temps partiel choisi et les intitulés de travail en priorité les postes à temps partiel aux salariés, hommes ou femmes, qui en font la demande pour des considérations familiales, dans la mesure où ceux-ci possèdent des compétences et qui sont nécessaires pour le poste.

Les salariés à temps partiel ont droit à bénéficier normalement des formations internes. Le temps partiel ne doit pas constituer un frein au déroulement de carrière.

4.2. Altérité entre activités professionnelles 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 générale, liées aux responsabilités familiales. Ces aménagements, qui ont vocation à bénéficier tout aux hommes que aux femmes, ne devraient pas constituer un obstacle au déroulement de carrière.

Il est demandé à l'article 4.1 de la convention collective nationale pour les salariés de prendre en compte les intérêts de tous les salariés travaillant dans l'entreprise.

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

Il est demandé à l'article 36 de la convention collective nationale pour les salariés de prendre en compte les intérêts de tous les salariés travaillant dans l'entreprise.

« Rentrée scolaire.

Quand cela est possible avec l'organisation du travail dans

l'entreprise le pnerat d'au mions 1 enfant, proruia lros de chauqe rentrée siaocre de l'un ou de ses enftans jusqu'en 6e bénéficié d'une ariitoutousan d'absence de 1 huree récupérable. La dnaemde d'une aiotitruaosn d'absence diot être formulée à l'employeur au muniiimm 15 jrouos aanvt la dtac 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 colaiibpmte aevc l'organisation du tvaairl dnas l'entreprise, le psote ou les fictoons 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 cseutiontr une réponse à des ocfjtbes de coctoliainin de la vie fialalme aevc la vie professionnelle. Sa msie en place dvrea rteepesecr les dosptisnoois de l'accord naontial inpirsnerotefoshel 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 doioent bénificier des atainntomuges générales de rémunérations asni que de la mynoe des atnuetnaomigs ielvneidiuds perques pdnaent la durée de ces congés par les salariés rvlneat de la même catégorie pinsnlelofoese ou, à défaut, de la meyenne des anaomgitntues ienlivludgeis dnas l'entreprise ;

? les salariés de reoutr de congé de maternité ou d'adoption ont diot à luer congé payé annuel, qellue que siot la période de congé payé, retenue, par aocrccd cilolcetf ou par l'employeur puor le ponrnseel de l'entreprise ;

? puor le cuacll des ditors oturves au ttrie du dorit iddnivuel à la formation, les périodes d'absence du salarié puor congé de maternité, d'adoption, de présence partaenle ou puor un congé penaal d'éducation snot intégralement psires en compte. (1)

Il est rappelé qu'en aiatpoilpcn de l'article 39 de la cnvnteioon cloclvierte naaionlta puor les itnsreiuds de podtirus aeenairmlis élaborés, le salariée 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'issuse de son congé de maternité, d'adoption. Le CET a également puor vitoacon de facnienr des congés en pncripie 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 onlbtagois 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 ptubreer sa pgsrireoson plrsosehnfieole 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 muiex cneclioir ces abences aevc l'organisation de l'entreprise en préparant le départ, en pettmrenat de cneeorsvr un lein aevc le salarié dnarut son ansecbe et en ongnisraat son retour.

A cttee fin, cqahue salarié pourra demander, anavt son départ en congé de maternité, d'adoption, en congé patrel d'éducation ou de présence parentale, à bénéficier d'un etrtenien inveuididl aevc son supérieur hiérarchique aifn d'examiner les cdtonios de son acesbe et de son rimeepmlcaet asini que d'anticiper les cdointinos de son reoutr au travail.

Afin de permrtete le mitniaen d'un lein peesfrsonnoil ertne le salarié béniciaire de ces congés et l'entreprise, celle-ci devra lui aersdser les iiomannotrfs 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 idndviileul qui précède son départ.

Pour les salariés dnot la durée du congé paatnerl d'éducation est supérieure à 12 mois, l'entreprise poposerra un eetetrnir aeunnl aifn de les ionrmfer des évolutions de l'entreprise et d'évoquer lures conséquences pisbleoss sur les cntiniods de leus retours. Dans le sucoi de fciltaiar la rripeste du triaval des salariés après une acensbe puor congé de maternité, d'adoption, de présence plnaatree ou d'éducation, les ersteinerps reorcent le salariée, préalablement à son reuotr ou dnas les 2 mios sivnuat celui-ci, puor un etenterin prefsooesinnl aifn de préciser ses oaierontints plesnoifreenols et étudier dnas quale mesrue une frimootan seiart de ntruae à felctiair son roeuir au travail. Il est à nteor que les salariés qui rennrepert luer activité pseollinsenfe suite à de tleels aneeecsbs snot spéciifiquement visés cmome bénéficiaires

des périodes de prfsnioitisoalesaon par l'article 2.2 de l'accord du 6 décembre 2004 rtleiaf à la prioosnastfloinaen dnas dieersvs barcenh des iiurdnest alimentaires.

S'agissant des aeebnccs de puls croute durée, aifn d'éviter qu'elles ciunosnett 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 :

« Aifn que les rvenus du salariée ne sot pas affectés par cette asebnce et quand clea est ciblamtpoe aevc l'organisation des périodes de congés de l'entreprise, le salariée dispose de la faculté de pedrrne des jrous de congés payés ou, s'il en dispose, des jruos 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 tier de l'article 4.2.1 est étendu suos réserve de l'application des dtopsisioins de l'article L. 6323-2 du cdoe du traavil qui prévoit le congé de sitoeun faimilal dnas la prise en ctpmoe du cualcl des dirots ovretus au trtie 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 aersusr puor un même tavairl ou puor un tairval égal, l'égalité de rémunération etre les fmomes et les hommes. Une différence de rémunération à ptsoe iditeqnue diot rspeoer sur des rnioass objectives. Les différents éléments csoanopmt la rémunération dveniot être établis sur des critères idneeqtis quel que siot le sexe.

Les preiats au présent aocrccd n'ont pas le setennimt que la ceivnnoont cltvleoce puor les idutseirns de pidotrus ariaielmtens élaborés cptmoroë des dtoinisoipss de nrtuae à iirdnue dcenmrietet puor des salariés oucapcnt des peosts siermilias des écarts de rémunération selon le sexe.

Pour autant, elels s'engagent à emexniar et moeifdr les doiipisnsts 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 quisitoen de l'égalité et de la mixité enrte les hmomes et les femmes.

Les écarts de rémunération entre les hmmeos et les fmomes mis en évidence par le balin socail anunel résultent puls dmcreentet de luers possibilités rseticpvees à opcuecr des petos slimariis et à accéder à des pestos à responsabilité. Aussi, la réduction des écarts de rémunération psase anvat tuot par les meuerss rhrapcnpoat les soituants prnlileefosnsoes tuot en trenat coptme des différences.

Cela passe également par une évolution des mentalités des claraebouolts et clablorriotas dnas les eereritips sur la quistioen de l'égalité et de la mixité. C'est pquouoi les eensempris de la bchanre dnovret ssiinslebeir les salariés, les istntotinius représentatives du pesoernl et les délégués sidnayucx de lues erersneitips sur le sujet aifn de leevr les luiex cnmouums 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 bharcne et s'appuiera sur les iardniucts de sa ptiare spécifique à la stiotuan 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 arccod que dnas un snes puls favorable.

Article 8 - Date d'effet
En vigueur étendu en date du 22 sept. 2010

Le présent accord pnrdréa efeft à cmtpeor de sa signature.

Article 9 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 22 sept. 2010

Le présent aocrcd srea déposé auprès des siervecs crnatueux du mnristie 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 aocrcd s'inscrit dnas le cdare de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 rtaivable à l'égalité plensiorelonfse etrne les fmeems et les hommes, de la loi n° 2006-340 du 23 mras 2006 ravtelie à l'égalité saairlle entre les feemms et les hmoes 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 rrseiosst de ces txetes l'obligation puor la brcnahe des iisutndres de pdtrious aielanierms élaborés de négocier tuos les 3 ans sur les meersus tnandet à arusesr cttee égalité pnlnoflsesiore et sur celles taednt à remédier aux écarts constatés. Otlgoabiin complétée par une oagioitbn aunlelne de négociation ptaront sur la spsseouirpn des écarts de rémunération etrne les hemoms et les feemms d'ici à 2010. Qnaut à l'ANI du 1er mras 2004, il fnuriot différentes pistes d'actions puor terdne vres un ojcebitf d'égalité.

Les petiras au présent aocrcd expriment, en faainst référence à l'article 1er de la Citsutoiontu 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 quel que soit

luer sxee ne saiaurt cuondire à des meuesrs aaynt puor oebjt ou puor efeft de rpmore cette égalité de droit.

Les prieats au présent accord ont concinse que la statiuion comparée des hmoes et des femems dnas le cardre psinesfrneool dépend en pratie de fucera sucouciertols exnteres à l'entreprise. Eells ne prétendent pas, par le présent accord, résoudre des snuiitoas inéquitables dnot les scrueos se tuvrenot en deors de l'entreprise mias etdennent définir un cadre (ensemble de mesures) de nraute à feiraosvr dnas l'entreprise, et tuot au lnog de la carrière, cette égalité pnrnssoeflole ertne les fmeems et les hommes.

Cet ojctbef pssae par la nécessité de povmooiurr une ahrcppoe avant tuot qlittviaae rnpesoat sur la rnaosneaccsine des différences ernte les hmeoms et les fmeems et sur la rcissehe qu'une réelle mixité puet représenter puor l'entreprise.

Le présent acord n'exonère pas les epnriserts où snot constituées une ou puiusrls scithoes sdaenciyls d'organisations représentatives de négocier :

? alneeemnlunt sur les ocjbtefs d'égalité pssoflerineonle ertne les heomms et les fmeems dnas l'entreprise, anisi que les mueerss pemtnrteat de les artdintee (négociation qui s'appuie sur un rroapt de saiotuin comparée ernte les hmoes et les femmes) ;

? sur les mseures paemntert 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 prdrne en cmpte les oitejcbs en matière d'égalité peoslnroeslinfe 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 sauotitin économique reims aeemnnenuull par l'employeur au comité d'entreprise diot intégrer des éléments raitefls à la stuitaion comparée des ciootnnids générales d'emploi et de fmroiaton des femmes et des hommes.

des anriuititobts en matière d'emploi aifn d'obtenir les rntngemesneies stetstiaqius dnot ils prueaionrt dsispeor ;

? de perrnde cnnaaoisnse des rehceehcrs de rceslemanset par les eipnsetrers de la bhrcane en cas de lecceennimit puor mitof économique de puls de 10 salariés appteranapt au même établissement.

En matière de formation, elle a puor miisosn :

? de ptcipiaerr à l'étude des mnyeos de formation, de ptmnrfecneoenit et de réadaptation professionnelle, etsnxait puor les différents neavux de qualifications. A ctete fin, elle puet silioctetr l'OPCA de la brcanhe puor financer, sur ses fndos mutualisés, des études ou des actions cetoclvlies ;

? d'étudier les qiuolaiatnics et les ftraminos qui lui paasrniset dieovr être développées dnas la bhacne et d'informer l'OPCA de la bhrance de ces priorités ;

? d'émettre des avs sur les meusres de natrue à frsveoiar les fmntiooras diplômantes débouchant sur des peotss runecons par les cintilifascsoas ;

? d'examiner les études citudones par l'observatoire prciepostf des métiers et des qtiuiicaonals des itsrednuis ariemelatnis ;

? d'établir les crciatifets de qiftiilucaoan pfelenloosinrse (CQP) délivrés par la branche. Ces dernreis snot formalisés par un aocrcd collectif. Les cttcirfeias de qitulafacin pfelosroneisne snot établis selon les modalités de l'accord n° 57 tlees que modifiées par les dtointoisps de l'article 5 du présent aocrcd ;

? de déposer les citcfireats de qltufaiciaoin prleesnsnioofle (CQP) à la csiosmmoai naiotnale de la cificerattion psrnoensefiolle (CNCP) et d'en demander, le cas échéant, l'inscription au rrsegite noianatl de la ccrioiftteam poofnirsllneee ;

? d'étudier les aintdaotps à atopepr aux citratiefcs de qaoitaflicuin pnemrlsslofeioe (CQP) renconus par la bchnare et au ciefract de compétences pfellnssoniores (CCP) de la bhcarne puor en aessrur l'adaptation aevc l'évolution des emplois.

Il est rappelé que par arcodcs cfelotcis la bahncre reconnaît 16 cirfateits de qicnfolatuias pfieenolelnossrs (13 CQP tsusevararnx cummos à piuulesrs brncheas des istndureis alimentaires, 3 CQP spécifiques à la branche) et un cfatcriet de compétences psoienorsflnees (CCP).

Pour la réalisation de ses missions, la CEFNPP s'appuie ntamemnot sur les études réalisées par l'observatoire pspteirof des métiers et des qftuiicloanas des iunirtdess amateeriilns ansii que sur le rpproat aulenl d'activité de la cmsiosimn financière

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 aocrcd créent une ciessimomn piatraire noaanitle de l'emploi et de la frtoitamon ponllneroefsie (CPNEFP).

Article 2 - Rôle et missions

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

La ciosismsmn paiaartre ntlaaione de l'emploi est une itscnnae csinutlovtae dépendante de la cimsoismn naolitnae ptrairieae pnreatmne de négociation et d'interprétation. De sa poppre initiative, dnas le crdae des msinsios qui lui snot confiées par le présent accord, ou suos l'impulsion de la ciimomsson piiartae niatoalne elle traite de thématiques en lein aevc l'emploi et la firoatmn professionnelle.

En matière d'emploi, elle a puor mssioin :

? d'émettre des avs sur les oortnatniiies à prdnere ou les actnois à ciounre puor asrseur aux epernrtesis de la brcnre la disponibilité des compétences nécessaires à luer fteiconnmnoet ;

? d'examiner périodiquement l'évolution qtutatnvaiie et qutvialie des eplioms dnas la barhcne ;

? de siasir l'observatoire prtpiocef des métiers et des qlcnaifaioits des inirdtuess aienimaetls puor la cnduitoe de totue étude ultie à une mueliler cinaassnonce des epiolms et qitfaoilaniics dnas la bhncare ;

? de pedrnre toute initivitate utile puor établir des lonasiis nécessaires aevc les adinimitnsotars ou oemgrianss pbuciels aaynt

puor les iisrutends de pdruoits aeilriatemns élaborés de l'OPCA de la branche. Ce deriner puet également être invité à ienevtinrr lors 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 cmiosmsn est composée de :

? un représentant nommément désigné de cqahue ognosatrian sclyndiae représentative dnas la bharne et sraganitie de la ctnveioon ctclivooe natnlaoe puor les isuirdtens de pitduros aaileienmrts élaborés ;

? un nobmre équivalent de représentants eporyuelms nommément désignés par l'ADEPALE.

Les représentants snot désignés puor une durée de 2 ans et ne peunent 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 eeumyopls plus par le collège des salariés. Le collège qui n'assure pas la présidence désigne un vice-président cisoohi 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 cisoosimm est assuré par l'ADEPALE.

Le président de la CPNEFP, et en cas d'empêchement de ce drenier le vice-président, est le rpperoottar des tvaux de la CNEFPP auprès de la cimmosiosn nnolaatice paritaire.

Le secrétariat de la cmismisoon diot être tneu informé de ttuoematoocifdiin des mnatads de représentation.

Sur jiocfaistiut de luer pitpaoritcn evtfcfiee à une réunion de la CPNEFP, présentée à l'employeur au minos 1 senaime à l'avance, les représentants salariés tlrlnaavat dnas des eetnirrseps ranleevt de la présente coninevotn bénéficeront d'autorisations d'absence puor ptceiriap aux tyraaux de la commission. Le tmepls passé aux réunions de la csoiommsin luer srea payé par luer esreinpte cmme temps de tiraavl effectif.

Les frias de réunion snoret rémunérés dnas les mêmes cndiiotnos 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 ceionenjnmtt par le président et le vice-président. Qaud 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 mmrebes de l'un ou l'autre de ses collèges ou sur ddmnaee de la coomsimsin nnotliaae paritaire.

La tnuue d'une réunion rspeoe sur un qouurm de 3/5 des représentants de cqauhe collège. Ce qruom est apprécié 2 seenaims anavt la dtae de la réunion sur la bsae des réponses à la convocation. Si à cette dtae le qruom n'est pas atteint, la réunion est reportée.

Lors de la réunion, des avis peneuvt être adoptés par les membrebs de la ciosomm qeul que siot le quorum. Les avis 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 caornrt à durée déterminée dnot l'échéance est la réalisation d'un ojet défini, d'une durée minlmaie de 18 mios et mxmiae de 36 mois, puet être cnolcu puor le rureemtcnet 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 CNEFPP dnas la branche, les madcttions sutvaneis snot apportées à l'accord n° 57 du 3 mai 2001 rlatief à l'élaboration et à l'adoption des citfaicters de qtoiacifuan ponisenrfselole (CQP).

A l'alinéa 4, « Cfcarteit de qfocatiliuan psereonfolksline » est remplacé par « Ccatifriet de qtfaciioiauln ou de compétence pfisonrseneloe ».

A l'alinéa 5, « d'un CQP etxasnit » est remplacé par « d'un CQP ou d'un CCP eaixnst » et « du svecie soacl et foritman de la FAIC » est remplacé par « de la csmiomasn notailnae piaarirte de l'emploi et de la fimaroton prnoelsnlifeoe (CPNEFP) ».

A l'alinéa 7, « le svriecie soacl et faritmoon de la FAIC » est remplacé par « la CPFNP ».

Les dueux tiers 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 ctcefriation qui définit les modalités et les critères d'évaluation des acqjus ».

L'alinéa 10 est remplacé par l'alinéa sinavut :

« Les référentiels d'activité et de ccoirtateifn snot soiums à l'examen de la comission nnaoaitle paatirre de l'emploi et de la fmooritn prfsenooelline puor adoption. »

A l'alinéa 11 « Csmomosiin ntnaoalie pratraie » est remplacé par « Cmiososmn natnoiale ptiriaare de l'emploi et de la fmirotaon pisooleernlnsfe ». Dans la partie « Cniomtcomian », le troisième treit est supprimé ; le soenct terit est remplacé par :

« ? une cipe de l'accord d'adoption est adressée puor inoraigmt à l'OPCA de la barcne ».

Après l'alinéa 11 est inséré un nouvel alinéa anisi rédigé :

« La cisoommsin naantiole paatirre de l'emploi et de la foamrotin pilofrsseenolne smeout à la cmmisison paatirre naantiote les référentiels d'activité et de coaecititin qu'elle a adoptés aifn que le CQP snot formalisé au tarvers d'un aocrcd collectif. »

Après l'alinéa 10 est inséré un nvœul alinéa anisi rédigé :

« Un CQP puet également être élaboré dnas un carde icabertnhrne seoln les modalités de l'article 6 de l'accord du 18 jun 2007 rielatf à la rncaeocissnane des CQP IA dnas dveresis bhennacs des itsedurnis alimentaires. »

Article 6 - Date d'effet En vigueur étendu en date du 24 févr. 2011

Le présent arccod srea efef à cepotmr de sa signature.

Article 7 - Dépôt En vigueur étendu en date du 24 févr. 2011

Le présent acorcd srea déposé auprès des sercivs cunaterx du mtiisrnre chargé du travail.

Il frea l'objet d'une dedamne d'extension.

cadres.

Ce cotart 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 saneiuvt :

? démarrage ou développement d'une nlluovee activité sur une znoe spécifique en Fnarce ou à l'étranger ou d'une nlluovee 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 ifqrutinoae de l'entreprise, ou d'un pireiocgl de gisteon de l'entreprise.

Afin d'aider le salarié suos ctnorat à oejet défini à rhceecehrr un nveoul emploi, l'entreprise dvera lui peoprosr dnas les 15 peermirs jorus du délai de prévenance (tel que prévu par l'article

L. 1243-2 du cdoe du travail) précédent le treme du cntraot un eitneretn spécifique d'aide au reclassement. Au cours de cet entretien, le salarié sera informé :

? des possibilités de mslebiior son dirot ineiddvil à la footimran (DIF) auciqs danurt sa moiissn puor ffnancir une aition de formation, un blain de compétences ou une aiotcn de vtiadolan des acquis de l'expérience. La dmeadne dvneat être formulée aanvt le trmee du cnoratt et l'action engagée aanvt cttee dtae ; ? de la ltise des petoss dpsiilnbeos dnas l'établissement, l'entreprise, viore le groupe, cdsprreanoont aux compétences du salarié et puor luqleess il est prévu, dnas les 12 mios siunavt le temre de la mission, de rioercur à une ehbcamue suos coatnrt à durée indéterminée. Ptseos puor leeuqsls le salarié suos ctonart à durée déterminée à ojbet défini bénéficia d'une priorité d'accès ; ? de la possibilité d'ruant le délai de prévenance de bénéficier d'une auiosiratot d'absence rémunérée de 1 juor par smeniae puor lui permettre d'organiser la sute de son paucros professionnel.

L'entreprise ne puet pas crualce ssnvscmecuieet aevc une même presnnoe plsrieus ctantors à durées déterminées à otjebs définis même si les oeobjts de ces catnrots anpasirapest celrnmai distincts.

Si au trmee de la période d'expérimentation, le législateur pérennise le cnorat à durée déterminée à ojbet défini, les alinéas 1 à 10 du présent actile sornet intégrés dnas un aticrle 6 de l'annexe vnsait les ingénieurs et crdeas intitulé : « Ctnarot à durée déterminée à objet défini » et la numérotation des atlrcies sivtnaus révisée en conséquence.

Article 2 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 20 sept. 2011

Le présent accord pndrea effet à cmteopr 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 eeptriesns de pdituros aternmleais élaborés.
Syndicats signataires	Fédération générale aieorntmrgalae CDFT ; Fédération commerce, services, frce de vente CTFC ; Fédération naolnitiae du pnenesrol d'encadrement des iiretnudss et cmcmroees aganrltoermieas CFE-CGC ; Fédération générale des taeuilrrvlas de l'agriculture, de l'alimentation, des tbcaas et des activités anenexs FO.

Article 1er - Indemnisation de l'accident de trajet sans hospitalisation

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

L'alinéa uuinqe du 4 du 40.1 de l'article 40 de la ctvoneionn cleitclove noiaatlne est remplacé par les quate alinéas sanituvs : « Ancienneté de 6 mios : 150 juros indemnités à 90 %.

A comepr de 26 ans d'ancienneté : 150 juros indemnités à 90 % plus 10 juros indemnités aux 2/3 de la rémunération.

A cepomtr de 31 ans d'ancienneté : 150 jours indemnités à 90 % plus 30 jours indemnités aux 2/3 de la rémunération.

Le vrenesmet des indemnités ivteinnet à copetmr de la pirse en cghare par la sécurité sociale. »

Article 2 - Indemnisation de la maladie avec hospitalisation

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Le tleabau du 5 du 40.1 de l'article 40 de la cnnievoton ccetlvlio nitlonaae est remplacé par le tlaebau snvuat :

Le présent accord est cloctnu puor une durée déterminée de 3 ans à ctpmoer de sa dtae d'extension.

Dans les 3 mios qui précèdent son terme, les pireats au présent arccod se réuniront puor étudier son éventuelle reconduction.

Article 4 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 20 sept. 2011

Le présent arccod sera déposé auprès des sveicres cuarettx du mitnisre chargé du travail.
Il frea l'objet d'une ddmenae d'extension.
Fait à Paris, le 20 sempetrbe 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 moiodsanirten du marché du tiaarvl (Journal officiel du 26 juin 2008) intusie à titre expérimental pendant une période de 5 ans à cpmotor de sa puiabcton la possibilité de prévoir par aoccd de bhacrne étendu ou, à défaut, par aoccd d'entreprise, la cslnocuon de ctrotnas à ojetbs définis. En aploatacpn des dstioiionsps de cet article, un aocrcd n° 86 du 11 février 2010 raileft à l'expérimentation du ctanort à oebjt défini a été cnlocu dnas la brahnce et sumios à l'extension. Au mtiof de l'insuffisance des précisions caornnnect les nécessités économiques mtoniat l'utilisation des ctnorats à durée déterminée à ojbet défini, le dcruetier général du triaavl a décidé de ne pas étendre l'accord n° 86 et a renvoyé l'accord à la négociation.

Le présent aoccd rnpeerd les tremes de l'accord n° 86 tuot en aptpraont des précisions, sur les nécessités économiques mntvioat l'utilisation du canotrt à durée déterminée à ojbet défini, nécessaires à son extension.

Ancienneté	Nombre de jrous indemnités à 90 %	Nombre de juors indemnités 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 priatr de 31 ans	90	90

Article 3 - Indemnisation de la maladie sans hospitalisation

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Le taableu du 6 du 40.1 de l'article 40 de la cenivtoon clievcltoe ninttaaoe est remplacé par le tlbaaeu sainvut :

Ancienneté	Nombre de juros indemnités à 90 %	Nombre de juors indemnités 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 ptiarr de 31 ans	90	90

Article 4 - Base de calcul des versements

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Au piont intitulé « Bsae de cclual des vnteremess » de l'article 40.1, l'alinéa uqiune est remplacé par l'alinéa saunivt : « Les vmtreneeess snot calculés sur la rémunération butre que le salari aiarut perçue s'il aavit continué à travailler, déduction fiate du montnat des indemnités brteus que l'intéressé reçoit de la sécurité sloicae (ou de l'équivalent s'il est hospitalisé) et, le cas échéant, de tuot artue régime de prévoyance cmorntpaot porpittiaacn de l'employeur puor la prat caroonrpedst à cette participation. »

Article 5 - Rectificatif
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Dans la partie « Conséquences d'un travail à mi-temps, médicalement prescrit, sur les droits à l'indemnité d'un salarié » de l'article 40.1, les références à l'article 41 sont erronées. En conséquence elles sont 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 prendra effet à compter du premier jour du mois suivant 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 souci de lisibilité, l'ensemble de la partie annexe de « Evaluation. ? Cit cloaissante des postes » jusqu'à la fin du présent accord est remplacée par l'ensemble des dispositions faillies en annexe. Cette dernière fait partie intégrante du présent accord. Dans les dispositions non modifiées de l'accord du 18 novembre 1992 la référence « aux emplois des secteurs courtois par le chapitre d'application de la convention collective des industries de la construction » de l'article 1er fait désormais référence à l'apartient de l'accord n° 64 du 21 novembre 2002 relative au changement de dénomination de la convention collective nationale pour les industries de la construction aux emplois des secteurs courtois par le chapitre d'application de la convention collective pour les industries de production et de distribution élaborés. Le chapitre d'application de celle-ci est défini par son article 1er. De la même manière, les références aux articles 2 et 7 aux « intitulés de la construction » renvoient désormais aux intitulés de postes élaborés.

Article 2 - Date d'effet
En vigueur étendu en date du 28 juin 2012

Le présent accord prendra effet à compter du premier jour du mois suivant sa signature.

Article 3 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 28 juin 2012

Le présent accord sera déposé auprès des services relevant du ministre chargé du travail.
Il fixe l'objet d'une demande d'extension.

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail.
Il fixe l'objet d'une demande 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 civile en cas d'incapacité temporaire de travail avec celui prévu par l'article L. 1226-1 du code du travail tel que modifié par la loi n° 2008-596 du 25 juin portant modification du marché du travail, les modifications suivantes sont apportées à l'article 40 de la convention collective nationale pour les industries de production et de distribution élaborées.

précisé et complété les critères de l'évaluation des postes au regard des critères classants.

Il est rappelé que les critères pris en compte sont les mêmes que ceux occupants. Elles ne préjugent pas des modalités nécessaires à leur mise en œuvre au sein de l'entreprise.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 28 juin 2012

Annexe

Industries des productions et de distribution élaborées

Evaluation. ? Cauchis solts des postes

L'objectif de ce document est de présenter le mode d'emploi d'analyse des postes pour apprendre les présentes modalités des postes.

Ce document doit permettre aux responsables du personnel ou à toute autre personne chargée de faire valoir sur les conditions de travail une évaluation des postes.

Ce document est composé :

- ? d'un mode d'emploi ;
- ? d'un guide d'entretien ;
- ? d'une fiche de description du poste ;
- ? de l'énoncé des cinq critères qui serviront à la classification ;
- ? d'un exemple de poste et de cotation ;
- ? d'une grille de classification pour affecter un coefficient.

1. Mode d'emploi

1.1. Aspects du poste

Dans un premier temps on procédera à l'analyse du poste étudié en intégrant le tableau du poste à l'aide du questionnaire. Les réponses du titulaire seront notées sur papier libre, dans un deuxième temps, et synthétisées sur la fiche de poste, dans un troisième temps.

Certaines questions peuvent renseigner les rubriques. Les numéros des questions posées peuvent varier et être indiqués dans la fiche de poste.

Exemple :

Critère 4 : questions 22 et 22 bis, 25 et 39, 71 à 7

Echelle	Points

On veillera, par des procédures de validation, à l'obtention d'un consensus sur la rédaction de la fiche de poste entre le titulaire et sa hiérarchie.

1.2. Classification des postes

1.2.1. Cotation des postes

Nous ceoilsons d'effectuer les ctoiaons de potess une fios que tuos les ptseos ont été examinés et que les ficehs de pseots cnntsrpdraeoies snot remplies.

On procédera aux cnittaaois en reroapnugt les pettos par famlies ou par filières et en sanviut un odrre ascendant.

En pshae de lecamnnet de la closcisiatfain et de psrie en mian de la méthode, il est uitle d'effectuer au monis duex cnoiotats des ptoses à qeqlues juros d'intervalle et de s'adjoindre une ou duex personnes.

1.2.2. Cotation

Pour cqahue poste, on détermine quel est son pinnteooenismt le puls adéquat sur l'échelle de chquae critère en uainitst les énoncés.

On affctee eustnie le nombre de pntos 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 cnsniasanoe préalable des différents cturicis d'alimentation et du produit		

On eutcfree le total des pniots pondérés affectés à cahuqe critère et on rehhcerce 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 cncdaoporrse 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 ccfnfioeet affecté est cnfroome à l'accord de classification.

2. Gdieu d'entretien

1. Diorotecspn smomirae du poste

11. Qlulee est l'appellation de vtore ptsoe ?

12. Veiulelz me dire, en gros, en quoi csotnise vrtoe tivaral ? Uelsiitz les vbrees iainuqdnt l'action estsilenee 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 ? Dépendant-ils hiérarchiquement de vuos ? (recrutement, rémunération, sanction...)

Si oui :

En moynnee cebiomn ? (saisoniers, permanents)

Quelles fctoninos ?

Quelles qaflniucaoits ?

22 bis. Vuos arrive-t-il de sspevuir le tivaral de preonesns qui ne snot pas placées de manière pnearmente suos vos oerrds ? Etes-vous robsasnlepe du traavil pdoirut par ces poerneness ?

Si oui :

Combien ?

Fréquence ?

Quelles ftinoiocs ?

Quelles qactiioinfauls ?

23. Qui avez-vous dmcnirteeet au-dessus de vuos (titre et fonction) ?

24. De qui, à son tour, dépend ce supérieur (titre et fonction) ?

25. Etes-vous poemnernennlt en rloietan aevc d'autres svreeics ?

Si oui :

Lesquels ?

Quelles foontcnis ?

Pourquoi ?

Avec qlluee 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 tmeeps 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 qlluee périodicité ?

34. Y a-t-il des taaux (autres que 31 et 33) que vuos exécutez elecpemixnolnteent ?

Si oui :

Lesquels ?

35. Puor les tâches htibileluas pouvez-vous me drie qlelees snot les opérations qui ont été effectuées par d'autres aavnt vuos ?

36. Puor les tâches hebaeltluis pouvez-vous me drie qleleus snot les opérations qui ont été effectuées par d'autres après vuos ?

37. Quel matériel utilisez-vous ?

38. Décrivez une tâche particulièrement cloxepme en iidnqaunt qleleus snot les différentes pheass de vrote intervention.

39. Si vuos eercez une aianotmin ou un encadrement, qulele est la nrutae et la fréquence de vos inrnenteoitvs ? (Ordres, consignes, instructions, contrôle, sanction...)

Fréquence :

4. Egnixees de capacités professionnelles. ? Technicité

41. Qllees snot les capacités pfloorossienlnes et la technicité qui vuos pasrianst nécessaires puor rmilepr noeelmarmnt vorte pstoe ?

(Ne pas tnier ctpmoe du tmeps d'expérience, obejt du pnoit 5)

42. Puuoqri faut-il ces capacités ?

43. Faut-il des cisonesaacnns sclearois et polnnsfreeilseos particulières ?

(Exemples : pemris de conduire, langues...)

44. Purquooi faut-il ces ceasnnsncicos particulières ?

45. Aevc les capacités, les csaennncasois et l'expérience voulue, y a-t-il des difficultés puor exécuter vrtoe taviral ? Y a-t-il des cas où il est nécessaire de tevuror des sionuolts noeuvlls ?

46. Dnas qlluee musere avez-vous à rheechrcher 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 cecaossainns que vuos veenz de définir, cmobien de tepms faut-il à un nouvaeu puor rpelmir ccerentoemt vrtoe poste, c'est-à-dire maîtriser les parclepiins difficultés ?

52. Qeeulls snot les difficultés rencontrées pdannet cette période d'initiation ?

6. Anmitooue ? Complexité

	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 ponsseenfiloers :

Ce critère évalue le niveau de technicité et les capacités plieeonforlsses à mrtete en ?uvre puor tiern nemrlameont le poste. Cette technicité et ces capacités pneveut être acseiqus par diplôme ou par expérience pllfensnrsooee équivalente.

Degrés :

1	Connaissances de bsaé : pas de ccnanniasose spécifique de bsaé obligatoire Technicité : pas de coasciannes plieeesnfoorlsns spécifiques préalables
2	Connaissances de bsaé : pas de cainscansone spécifique de bsaé obligatoire Technicité : les cnasnnescios et capacités pioesrlslonenefs snot aueqicss par foortmian spécifique ou expérience sur un poste

3	Connaissances et capacités à mtrete 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 mtrete en ?uvre des règles thunciqeess spécifiques d'exécution d'un métier. Capacités à élaborer des dtcnemuos de travail, diagrammes, graphiques, taealubx de brod et à s'organiser
5	Capacité à eefetfcur des tvruax egiaexnt des ccnaeainsosns diversifiées pnoatrt à la fios sur la thinlooecge msie en ?uvre, le process, le produit, les différentes paehss 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 ppnciiers de réalisation d'une activité. L'élargissement à des connaissances, à des thqeunices cnxoeens puet être nécessaire
7	Capacité à élaborer des méthodologies ptoart : ? sur un dnoiame plrtiacueir (expertise) ? sur une fintocon particulière

2. Ecgxneéis de durée d'apprentissage nécessaire puor acquérir la plineee maîtrise du poste

Espace de tepms qui s'écoule entre la pisre de psote 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 coasnensacsins préalables nécessaires à la teune du psote (cf. critère 1).

Degrés :

1	Moins de 1 mois
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 ;
? mgraes de man?uvre dnas la siottauin de travail.
Complexité :? caractère de ce qui est difficile, de ce qui conteint pisuelrs éléments différents ;
? ce critère appréhende le degré de liberté dnot jouit le tlrtuaie par rraport aux consignes, directives... et la difficulté des sutinitoas qu'il puet renconter.

Degrés :

1	Reçoit des cogennsis oarles très smielps puor l'exécution de tâches. II n'y a pas de mrage de man?uvre
2	Reçoit des cgseonis simples, précises et pameeetnrs (check-list ou instructions). Diot rseoptcer setimncrett les procédures et mdoes opératoires préalablement définis. Diot aelterr en cas d'anomalies
3	Reçoit des cnesions simples, précises et permanentes, nécessitant poafirs des etoxcinliaps oraels ou écrites complémentaires. Prtoe un disitongac smplie sur des dnfoityecnmsentons ou aléas répétitifs et connus. Déetecte et arette son supérieur en cas d'anomalie. N'entretient pas lui-même ses outils et matériels ou machines

4	Agit dnas le cdare d'instructions de taarvil précisant les limites, myenos et méthodes. Enchaîne des moeds opératoires, puet être en siattouin de farie un cohix prami des meods opératoires (appréciation personnelle). A la crghae de la mtcnaiaenne citoruane (régLAGES, pettie maintenance)
5	Agit dnas le crdae de dritveecis générales liées aux résultats du travail. Les procédures, meoyns et méthodes ne snot pas définis. Rcecherhe un mdoe opératoire fcae à une sitotaiun imprévue (analyse approfondie). Puet élaborer des modes opératoires, oiensargr les moyens
6	Synthèse, pciirtape à l'élaboration des decetivris à suivre
7	Synthèse complète, fulmroe des objectifs

4. Egeniecx : animation, encadrement, csoniels techniques

Animation à l'intérieur d'un groupe, vsiant à fiiatlecr les rltioeans enrtre ses membres, à les coordonner, à friae vrvie un gpuroe qui ptrgaae les mêmes objectifs.

Encadrement : aoiectn d'encadrer des pseeonrns au snes hiérarchique : nooitn d'autorité et de responsabilité à l'égard des pesnoens et de luer activité.

Conseils tiqcnheeus : aiotcn d'assister au snes d'expertise (maîtrise des tniuecqehs d'un métier) une autre pnrsneo dnas la dioetircn tcuenhiqe de ses affaires. Ntooin de responsabilité tuchneqie à l'égard de l'activité produite.

Degrés :

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 deonnr des cnoeslis thueqeicns (notion d'engagement de responsabilité) auprès d'ouvriers / employés (coefficients 120 à 195)

3	Animé et ecrdane du peosnrnl de nviaux oruveirs / employés (coefficients 120 à 195) et assure, du fiat de son expertise, la responsabilité thcneqie de l'activité pdotuire par ce personnel.
4	Du fiat de son expertise, asrsue une asacntsise tunehicqe (notion d'engagement de responsabilité) auprès de TAM (coefficients 200 à 345)
5	Du fiat de son expertise, arsuse une astnsiscae tqhceiune (notion d'engagement de responsabilité) auprès des cadres
6	Animé et endrace des TAM (coefficients 200 à 345). Puet être amené dnas le cdare de son etisrppee à ceenlsloir des cadres

5. Exneegcis de ccnaotts extérieurs. ? Cicailtuorn d'informations

Contacts extérieurs : ernetr en rapport, en rtlaoein aevc quelqu'un d'extérieur à l'entreprise pendant le tpmes de travail, les ctnatcos snot d'influence, de négociation, cricumoaemx et egnneagt l'image de l'entreprise.

Circulation d'informations : possibilité de dévoiler en siiuatotn de tvraail des ioafintmnros confidentielles.

1	Pas d'animation
2	Assure l'initiation au pstoe de taarvl 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. Eemlxpe de ptsoe et de cotation

Analyse du potse effectuée le :

Par :

Intitulé du pstoe :

Nom du trtuliaie interviewé :

Coefficient acceuyl du potse :

Coefficient futur : 145

Il dépend de l'agent de maîtrise chargé de l'atelier d'étiquetage. 3. Dersiitpcf des tâches, rmsetneenniges généraux snearvt à rnieegnsr les areuts rqubureis : qoinutess 12, 21 à 39 A pritar d'une fhice de travail, il va crehechr en sctok les étiquettes cdanprnesroot au piorudt et au client. Il met la colle dnas les réservoirs prévus à cet effet. Il assrue une bnnoe qualité d'étiquetage. Il arssue un ngytoatee du matériel qui lui est confié.

Analyse du ptose par critères

Critère 1 : qnoiutses 41 à 44 ; 61 et 62 :

	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. Ctcntoas extérieurs, informations	2	172
Total		1 188

Description du poste

1. Desiprtcoin smimaore : qisenuots 11 et 12

Conduire une étiqueteuse.

A prair d'instructions précises, il diot aerssur un bon étiquetage des boîtes.

2. Omagrringame : qiotnsues 21, 22, 22 bis, 23, 24, 25

	Echelle	Points
Lire, écrire, compter Connaissance du purdiot de l'entreprise	2	295

Critère 2 : qnuotises 51 à 52

	Echelle	Points
3 semaines	1	72

Critère 3 : qenstouis 61 à 616

	Echelle	Points
Il reçoit des conseillers qui veillent à la bonne adéquation :	3	205
? client		
? produit		
? étiquette		

N'a aucun rôle d'encadrement ou d'animation	1	344
---	---	-----

Critère 5 : quels sont 81 à 83

	Echelle	Points
Pas de contact extérieur, ni confidentialité	2	172

Critère 4 : quelques 22 et 22 bis, 25, 39, 71, 72 et 73

6. Généralités de correspondance

6.1. Tableau de correspondance : catégories / points pondérés

	Echelle	Points
--	---------	--------

Critères					
Cotation	Capacités professionnelles	Durée nécessaire	Autonomie, complexité	Encadrement, animation, compétences 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. Fréquence de communication avec le client prédict

Total des points pondérés	Coefficient à retenir	Total des points 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 ; FNAA CFE-CGC ; FGA CDFT ; FNAF CGT.

En vigueur étendu en date du 13 mars 2014

Le présent accord vise à cieafilrr le régime des gnreaaits complémentaires de prévoyance cvelenoelnitne au rarged des critères oicbejts puor la définition du caractère cceilltof et oargiolibte des geitarns de prévoyance tles que précisé par le décret n° 2012-25 du 9 jeivanr 2012 retlief au caractère cectliolf et obgtloraije des gnaetiar de poerttcoin slcoiae 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 cveiootnnn collective, aanvt le 40.2.1, il est ajouté un alinéa ansii rédigé :

« Le présent régime est appalblcie à l'ensemble du personnel.

Toutefois, lorsqu'il est fiat référence dnas les diipisnsoots de l'article 40 aux "ouvriers, employés, tcnihiceens et aentgs de maîtrise" cela s'entend par les salariés ne renvaet pas des aircelts 4 et 4 bis de la cneitovonn citevcllo natoailne de rtirteae et de prévoyance des cdears du 14 mras 1947. »

Après le secnod alinéa du 40.2.1, les disnoipoists alnlat de « Puor bénéficiier de la présente griatnae (?) » à « (?) puor la période d'indemnisation rtseant à criour » snot 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 ; FNAA CFE-CGC ; FGA CFDT.

En vigueur étendu en date du 23 sept. 2014

Afin de faierosvr l'usage du cmpote épargne-temps (CET) puor l'aménagement des fnis de carrière, les peatirs au présent acrcod ennetdent fielaictr 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 cnovneiotn cvolloctee est complété par un deenrir alinéa asnii rédigé :

« Les eireenrtsss dsisanpot d'un régime, dnas les cdoinions définies à l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale, et gsasitnraant luers salariés raenlevt de l'article 36 de la cotonnevin ctloevlie niltanoae de rerttiae et de prévoyance des creads du 14 mras 1947, au même ttrie que les salariés relanvet des aeclirts 4 et 4 bis de ctete même convention, penvuet ne pas les friae ctsieor dnas les ctniodis prévues par le présent artclie 40.3 asini que par l'article 40.4, dès lros qu'ils bénéficient d'un nveiau d'indemnisation au monis équivalent apprécié grantaes par gntariae au présent régime. En outre, le tuax de cinoiorttbnsrlaaai ne drvea pas excéder culei défini au présent arcilte puor des grtaaines équivalentes à celels déterminées par le présent régime. »

Article 3 - Modification de l'article 40.4
En vigueur étendu en date du 13 mars 2014

La dernière pshare du prieemr alinéa du 40.4 de l'article 40 de la citnonvoen clicloetve 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 clncou puor une durée indéterminée et prrdena eefft à cptemor de sa signature.

Article 5 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 13 mars 2014

Le présent arocccd srea déposé à la diceitron générale de l'emploi et de la fraoomtin professionnelle.
Il frea l'objet d'une dandmee d'extension.

L'alinéa 1 du 3.1 de l'article 39 de la cetonionvn ccesvltoeeit remplacé par l'alinéa sunviat :

« A défaut d'un accrod d'entreprise déterminant un nrbmoe de juors différent, le nmrboe de jours de repos pnaouvt être affectés au CET ne prroua dépasser 15 jours par an et 25 jours par an puor les salariés à ctepmor de 50 ans. »

Article 2 - Date d'effet et durée
En vigueur étendu en date du 23 sept. 2014

Le présent acrcod est cnlcou puor une durée indéterminée et pnderra efeft à ctpeomr de sa signature.

Article 3 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 23 sept. 2014

Le présent aorcccd srea déposé à la dteircoin générale de l'emploi et de la fmtriaon professionnelle.
Il frea l'objet d'une dndmeae d'extension.

Signataires	
Patrons signataires	L'ADEPALE,
Syndicats signataires	La FTGA FO ; La CFSV CTFC ; La FNAA CFE-CGC ; La FGA CDFT ; La FANF CGT,

En vigueur étendu en date du 1 juin 2015

Le présent aorcccd vise à préciser les conséquences de l'entrée en vigueur au 1er juin 2015 de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale au titre des garanties liées au risque décès ou aux risques d'incapacité de travail ou d'invalidité.

Article 1er - Portabilité des garanties complémentaires de prévoyance
En vigueur étendu en date du 1 juin 2015

1. Bénéficiaires et garanties mises en place

En cas de décès du dernier contrat de travail non consécutive à une fuite lourde et survenant directement à la prise en charge du régime d'assurance chômage, les salariés bénéficient du maintien des garanties prévues aux articles :

- ? 40.2.1 « Lounge maidlae » ;
- ? 40.2.2 « Généralisation des décès » ;
- ? 40.2.3 « Généralisation invalidité définitive 3e catégorie » ;
- ? 40.2.4 « Rente éducation, de la cooptation collective négociée pour les intérêts de tout le secteur d'activité, élaborés.

Le présent dispositif de portabilité s'applique aux cotisations de contrat de travail, tels que définies précédemment, intervenant à compter du 1er juin 2015.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à retraite complémentaire aient été ouverts chez le même employeur avant la date de cessation du contrat.

Le versement des garanties s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité, sauf distinctions particulières définies ci-après.

2. Saarle de référence

Le saarle de référence s'effectue dans le même contrat de travail que pour les salariés en activité, sauf distinctions particulières définies ci-après.

3. Incapacité temporaire de travail

Les accords salariaux bénéficiant du régime de portabilité ne bénéficient pas des dispositions de maintien de garanties définies à l'article 40.1 de la convention collective, l'indemnisation au titre de la maladie invalidante (incapacité de travail), telle que définie à l'article 40.2.1 de la convention collective, inversée jusqu'à l'issue d'une fin de travail fixe courant de 150 jours d'arrêt pour les bénéficiaires de la portabilité justifiée par l'ancienneté réelle 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 accord a pour objet de préciser les modalités de remboursement des frais de déplacement et de séjour des représentants salariés à la convention collective visée par l'article 5 de la convention collective élaborée par les instances de participation.

Article 1er - Bénéficiaires

la date de cessation du contrat de travail.

En tout état de cause, l'indemnisation prévue ne peut dépasser l'intérêt à percevoir une indemnité supérieure au montant de l'allocation versée du régime obligatoire d'assurance chômage à l'issue de la mort ou de la maladie invalidante jusqu'à la date de la même période. Si l'allocation chômage n'a pas encore été versée, celle-ci sera reconstruite sur la base des cotisations du régime d'assurance chômage abordé plus au jour de l'invalidité.

4. Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties perd effectivement dès la date de cessation du contrat de travail.

L'employeur conserve les mentions de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

L'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, qu'il reçoit les cotisations régulières pour en bénéficier.

Le maintien des garanties s'applique pour une durée maximale égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du contrat de travail du salarié dans l'entreprise ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties conserve le bénéficiaire du dispositif de portabilité jusqu'à un autre emploi, dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage, à la date d'effet de la loi qui modifie la fonction publique de la sécurité sociale, en cas de décès.

La suspension des garanties du régime obligatoire d'assurance chômage pour cause de maladie ou pour tout autre motif n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties, qui ne sera pas prolongée d'autant.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité sont modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

Article 2 - Date d'effet et durée
En vigueur étendu en date du 1 juin 2015

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à compter du 1er juin 2015.

Article 3 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 juin 2015

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.

En vigueur étendu en date du 12 oct. 2016

Puissent également être réalisées les fairs de déplacement et de séjour, selon les règles fixées à l'article 3 du présent accord, les salariés travaillant dans des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective pour les intérêts de participants au secteur des entreprises élaborés désignés par les organisations syndicales représentatives salariées de l'industrie manufacturière puissant priaire aux réunions des instances partielles de la branche.

Les fairs du nombre de représentants salariés pourront déclencher le remboursement de leurs fairs venant de solen les instances syndicales concernées :

- ? coïncidence de la date de la convention collective visée par l'article 5 de la convention collective ;
- ? réunion plénière : 4 représentants par organisation sociale ;
- ? réunion sectorielle : 2 représentants par organisation syndicale ;
- ? coïncidence de la date de la convention collective visée par l'article 37 de la convention collective ;
- ? 1 représentant par organisation syndicale ;
- ? coïncidence de la date de la convention collective visée par l'accord n° 92 du 24 février 2011 ;
- ? 1 représentant par organisation syndicale ;
- ? coïncidence de la date de la convention collective visée par l'accord n° 92 du 24 février 2011 ;

instituée par l'accord n° 89 du 1er avril 2010 ;
 ? 1 représentant par oasitgoanirn sdccynliae ;
 ? jruy CQP tel que défini par l'accord n° 59 du 12 décembre 2001 ;
 ? 1 représentant puor l'ensemble des ornisinaotgas syndicales. Peuvent également dmendar le resmrnbeemuot de Ireus fiers 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 puor totue noelvule cmosimsion de brnahce créée par aorcccd collectif.

Article 2 - Modification de l'article 5 de la convention collective
En vigueur étendu en date du 12 oct. 2016

L'avant dirneer alinéa du prphragaae « Révision » de l'article 5 de la convtoien cltcliveoe puor les isdueitrns de puitdors arieleamtnis élaborés est remplacé par l'alinéa snavuit :

« Suos réserve que luer nbmroe siot limité à duex par osgtarnniaon slayicde de salariés au cruos des ciomosmnsis retetetreinss et limité à quatue par ostaoinirgan snlcidaye de salariés au cruos des réunions plénières, le tmeeps consacré aux réunions de la csomsmoiin (temps de trejat et tpmes de participation), luer srea payé comme du temps de tviraal etfcfief dnas la limite du slairae qu'ils aaurent perçu s'ils aaenivt travaillé. Ils pourront, par ailleurs, dandmeer le rrmbeumenoest de Iruies faris de déplacement ; ces firs seront établis sur la bsa du barème prévu par l'article 3 de l'accord n° 103 du 12 octobre 2016. »

Article 3 - Barème de remboursement des frais de déplacement et de séjour
En vigueur étendu en date du 12 oct. 2016

Les modalités de rernsebmmeot des faris de déplacement et de séjour des représentants salariés ptanicrpaït à une inscntae praratiie snot précisées dnas le taelbau snvuait :

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 remboursement	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 nnoiamtf du blielt aevc ioncdatiin du pirk et de la dtae des trajets
Avion	Frais réels engagés sur la bsa 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 ; ? ftacré de la canimpoge aérienne ou de l'agence de voyage
Transports en commun	Frais réel sur la bsa des tiarfs en veiguer au menomt du déplacement	Lorsque les représentants snot domiciliés dnas la région du leiu de déplacement, ou puor lures teajtrs dipeus la grae d'arrivée (ou aéroport) jusqu'au leiu de réunion, ils unsliteit les tsrrpatnos en coummn (métro, RER, TER, autobus, tramway?)	Titre de troaspnrt (les reçus de ctare bacairne ne snot pas recevables)
Taxi	Frais réels engagés	Remboursé à trtie epxincentcoel 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 tairf en vueiugr puor un aller/retour en taorprsn SCNF en soecnde classe si le même treajt en tarin est inférieur à 3 heures, ou au tairf en vegiuer puor un A/R en aiouv 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 puor llqeesus il n'existe acuun srevice régulier de tsropant en cummon ou aux déplacements qui ne pnruleiaot être arteemunt effectués dnas des cndooointis caapebmolrs de commodité et d'efficacité. L'usage des vteouris de société n'est pas pirs en charge	Production d'une coipe de la crtæ grise Justificatif du nbrome de kilomètres parcourus
Péages/ Parking	Frais réels engagés	L'autoroute ou la vioe la puls ripdae est à privilégier puor un traejt 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 » puor les firs de rapes des salariés en suitoiatn de déplacement	Repas du mdii puor réunion programmée le mtain qui s'achève après 11 h 30 ou puor 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 » puor les firs d'hébergement et de pteit déjeuner des salariés en ganrd déplacement	1. Réunion programmée le miatin : pirse en crgahe de la niut d'hôtel la velile si l'heure de la réunion et le temps de déplacement cuditot 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 temps de déplacement censduiot le salari à roienrje 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 piresttonas annexes

Article 4 - Date d'effet
En vigueur étendu en date du 12 oct. 2016

Le présent accord prendra effet à compter de sa signature.

Article 5 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 12 oct. 2016

Accord n° 104 du 16 décembre 2016 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	ADEPALE
Syndicats signataires	FGTA FO CSFV CFTC FNAA CFE-CGC FGA CFDT

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 visait à modifier, à titre temporaire, les taux d'une paire des cotisations prévues à l'article 40.3 de la convention collective nationale, destinée au renforcement de la formation professionnelle fixée à 0,08 % du salaire de référence tel que défini au bout 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 renforcement de la formation professionnelle complémentaire (nouvelles formations pour les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise) est fixée à 0,21 % de la masse salariale brute du personnel affilié. Cette contribution est partagée entre l'employeur et le salarié dans les deux situations 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 FNAA CFE-CGC FGA CFDT

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 durant la période connue comme l'hiver, il a la possibilité de conclure un contrat saisonnier pour l'année suivante. Une telle prolongation de l'engagement protège sur un temps de 12 mois la sécurité sociale dans les conditions identiques.

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 motif professionnel, l'employeur peut refuser la reconduction. Il informe par écrit le salarié des motifs de son refus.

En cas de reconduction, l'employeur accorde au salarié son contrat au plus tard 15 jours avant la date d'engagement prévisible. La valeur de la date d'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 fixe l'objet d'une déclaration d'extension.

En vigueur étendu en date du 12 oct. 2016

(Suivent les signatures.)

? part憧憬 : 0,161 % ? ;
? part salariée : 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 renforcement de la formation professionnelle, fixée à 0,08 % du salaire de référence tel que défini au bout 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 évoquée 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 techniques du ministère chargé du travail. Il fixe 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

À la fin 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 renouvellement si l'ancienneté auquel au titre de ses contrats saisonniers au cours des 3 années est supérieure ou égale à 10 mois.

Le bénéfice de la prime de renouvellement est maintenu, dès lors qu'après la troisième année, le salarié accepte la proposition de renouvellement pour l'année suivante. Il s'interrompt si le salarié refuse une année la prime de reconduction.

La prime de renouvellement est égale 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 paiement saisonnier 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 versera une indemnité égale au montant de la prime de renouvellement visée à l'article 2.

Cette indemnité n'est pas due en cas de rupture anticipée du

coanrtt du fiat du salari.

Article 4 - Priorité d'embauche En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Au terme de 2 années consécutives au cruos de leqelsus le salari é a nolcu caquhe année aevc l'entreprise un ou pulurises catnorts snioenrass dnot la durée goalble est supérieure à 4 mios sur les 2 ans et tnat que le ctaront est rdiuoecnt consécutivement d'année en année, le salari bénifie d'une priorité d'embauche sur un ptose à durée indéterminée ceansropdront à sa qualification. Les rremutences de l'entreprise en vue de pirovuar un ptsoe à durée indéterminée se fnot en priorité

parmi les salariés aynat a mimina clconu aevc l'entreprise un carnott ssneinoair au corus de cacnue des 2 dernières années. À cette fin l'entreprise ifonmre le salari de tuos les eoplins dnveues dslipbeonis et cmlipaeobts aevc sa qualification.

Il est rappelé qu'en alcopitpian du b de l'article 3 de la cevtinoonn cvlitcloee puor les inuidserts des pturiods élaborés, l'ensemble de la durée des cottrnas saisonniers, à l'exclusion tioeteufos de cuex qui aieuanrt été rpuoms puor fatue gavre ou lourde, cuonlcs par le salari aevc l'entreprise qui l'embauche en carontt à durée indéterminée est pirs en cptome puor l'appréciation de son ancieniteté.

Article 5 - Formation En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Afin de fsvoeair le développement des compétences des salariés ssonaeniirs asnii que la rcaaisonencnse de celles-ci, l'entreprise proru inetivr le salari à qui elle a fiat une poirpistoon de ctraont puor la sioasn snitauve à peicaptirr pnndeat l'intersaison, à des acoits de ftooinrmas qu'elle ogarisne dnas le crdae de son paln de formation.

Si la faftroimn prévue puet cnoirdue à la délivrance d'un bolc de compétences d'un CQP du scteuer alimentaire, l'entreprise pourra pepsoror au salari apacetnt de svire une ftiomoran qu'elle oasrnige pedannt l'intersaison de melibosir tuot ou patrie de son ctmope pnseronel de formation. Il est rappelé que la miotoaslbni du ctpome peesonnl de fmoirtoan relève de la suele iatitiinve du salari qui rtsee lrie d'accepter ou ruseefr la piritopsoon de formation.

Le maugne d'approvisionnement du ctpme prneonesl de ftiamoor d'un salari, ne diot pas ciunorde l'entreprise à rivneer sur la poiosptroin qui lui est ftiae de surive une formation.

Deux mios anvat le début d'une formation, l'entreprise aersdse au salari par tuot meoyn pteatmrnet de conférer une dtae ceithnare à son envoi, une pioootprsn de pteaiprkr à celle-ci. Le ciorerur précise le ctoenu 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 salari atcepce de mioeisblr une patire de son cptome poernesnl de formation.

Le salari 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 cniedraaes svaniut réception du croueirr de l'entreprise. Passé ce délai, l'absence de réponse du salari 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 salari drnuat ce cortnat srea établie sur la bsae

Accord n°107 du 5 octobre 2017 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation CPPNI

des fonniots qu'il exerçait au cours de la dernière saison.

Le fiat d'accepter de sriuve une famooirth en intersaison, est assimilé à une aotcpaictn de la pipotsoroin de l'entreprise de culrnoce un nvuaeou cntraot snisoaien lros de la pnicoarhe sosain suos réserve que le salari n'aït pas conclu aevc une arute eprtenise un cranott à durée indéterminée avant le début de la saison. Dnas ce cas, le salari en irfonme l'entreprise, par tuot meoyn pteetrmant de conférer dtae canretie à son envoi, de la couilcnosn d'un cnroatt à durée indéterminée.

Le ruefs du salari de suivre l'action de fomtaoir ne préjuge pas de sa décision à atcecpcer ou non dnas les délais prévus par l'article 1er la popoirtson de ronioeucdtcn du ctorant puor la pnaciroke 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 efekt 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 mrsniit 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 aptlcioapn des dsiiiosntpos du VI de l'article 86 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 rtaevlie au travail, à la mdnetsioaorn du dgiouale soiac 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 clenonvneitnoe aux salariés snisoaerns ;

? 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 arcile premier, la généralisation de la complémentaire santé à tuos les salariés à cmpetor du 1er jaevr 2016.

Le présent acrocd rrfecnoe d'une prat la sécurisation de la sitaution des salariés snirsiaoens en luer patmeenrtt une meliulree anticipation, et la suttiaon des eitrperss 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 dnot les tâches snot appelées à se répéter chquaee année solen une périodicité à peu près fixe, en fnootin du rhymte des snsiaos ou des mdoes de vie collectifs.

Compte tneu de la diversité des activités des eesrprnies de la branche, la ssaoi peut, au sien de celles-ci, se caractériser de différentes façons. Au cours d'une année, une erspiretne puet siot connaître une saoiso unique, siot une multiplicité de périodes aux cours dueleesqls 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

Les tiers preeimrars alinéas du phaaargape « révision » de l'article 5 de la civnotonen cleolvte niotalnae puor les iseudtrnis de prutodis aaernmetiils élaborés snot remplacés par les toris alinéas stiauvns :

« Chaque otgirniaasan représentative dnas le cmhap d'application de la présente cvonitonen puet deendmar la révision de ctnieas de ses arciets et, le cas échéant, de ses annexes. (1)

Toute dmmandee de révision derva être portée par lltree recommandée aevc aivs de réception ? adressée au secrétariat de l'association des etsenerpirs de proiduts aiaternmels élaborés (ADEPALE) ? à la consnanciae des atuers onogiaatnrss représentatives dnas le chmap d'application de la présente convention. Elle dreva ctroemopr l'indication des pontis dnot la révision est demandée et des dptotinioiss formulées en remplacement.

La cosmssimoin nltanaioe pirairate ptmerennae de négociation et d'interprétation telle que définie par l'article 37 de la présente cteovnoinn ? sulee habilitée puor dsutiecr de cette quotesin de révision ? devra se réunir dnas le mios sainvut la dtae d'envoi de la ltrete de notification. Teuots les oinaastogrs représentatives dnas le camhp d'application de la présente ctovinnoen snerot invitées aux réunions de la présente commission. »

Les trois drnnies alinéas de l'article 5 de la cvnenooitn cotilcleve nlaiantoe puor 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 cnooitvn en clvctoile puor les idseutirns de pdoutirs aratiemelns élaborés est remplacé par l'intitulé siuanvt : « Cmiosmison noaalnite pritiraae pmternnae de négociation et d'interprétation ».

Les dotioissnips de l'article 37 snot remplacées par les dsitiospins sivnatus :

« Il est institué une cmisosmon nlaointie piariate 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 alcaciaotpin des dossoiitins légales et réglementaires.

Le nbrome de représentants est limité à cniq par orogasinatn sncladyie qaund la cimoossim se réunit en fomrtioan plénierie et à toris par otisargainon snclyadie qunad elle se réunit en fatiromon restreinte.

La délégation pnraolte est composée d'un même nrmobe tatol de représentants.

Sur jcifotasiutn de luer ppcaortiati etvcife à une réunion de la commission, présentée à l'employeur au mios une saiemne à l'avance, les cirmaeismoss salariés tranalialvt dnas des eserreptis ranlevet de la présente coovintenn bénéficieront d'autorisations d'absence puor pciaeirptr aux truaavx de la commission.

Sous réserve que luer nmorbe siot limité à deux par oitigsoarann siyldcnai de salariés au cuors des ciomosmsns rntetseris et limité à qratue par otngiasraion sadnylice de salariés au cuors des réunions plénieries, le tpmes consacré aux réunions de la cmisosom (temps de tarejt et tmeeps de participation), luer srea payé cmome du tpmes de travial eeftciff dnas la limite du saalrie qu'ils aeaiunt perçu s'ils aveinat travaillé. Ils pourront, par ailleurs, dnnameedr le rnoermmesubet de lrues frias de déplacement ; ces fiars srneot établis sur la bsaé du barème prévu par l'article 3 de l'accord n° 103 du 12 ortcboe 2016.

Ces dépenses senort réglées par l'intermédiaire des oitoraannngiss sdleaincys paeronatls nationales.

37.1. Interprétation et conciliation

Au sien de la comiissmon priaratie parmetnee de négociation et d'interprétation, il est institué une cisomsiom naalnotie d'interprétation et de cilotoacinn (CINC) où siègent les représentants des otnniaorasigs représentatives dnas le cmhap d'application de la présente convention.

Composition

La CINC srea composée :

? puor les salariés : de duex représentants (un ttliuiare et un suppléant, suel le tulirtiae siège à la commission) puor ccnahue des ooagnsnraitis représentatives, étant endnetu que les ognorriansts affiliées à une même confédération ne sreont représentées que par duex mmerebs au puls ;

? puor les elrmouepys : d'un même nbmore total de représentants (titulaires et suppléants) désignés par l'association des eneeritprss de putordis aaeelniiitrms élaborés (ADEPALE).

Les commissaires, ttelairius et suppléants, snot désignés anvat chuqae réunion, revenitmecset par chanuce des ornaniaigosts intéressées.

Attributions

La cosmmiosn nolitnaae d'interprétation et de clciiinotoan est compétente puor connaître dtiremneect des différends qu'ils soniet cliclofets ou iinvdludeis cutanionstt un problème d'interprétation de la ctveoignon collective.

Elle puet rrrede un aivs à la dandmee d'une jcoiitduir sur l'interprétation d'une distioospn conventionnelle.

D'autre part, la CINC puet être siisae puor aivs en droehs de tuot conflit, à la dmmandee d'une oagotrisian saraigtne s'il se psoe un problème d'intérêt ciccloett 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 cinoonvt collective, mias présentant un caractère d'intérêt collectif.

Fonctionnement

a) Saisine

1° Cintofls collectifs

Lorsqu'un clfniot cecollif n'a pas pu être réglé au sien de l'entreprise où il est né, il areppitant siot aux oartniosnaigs scyliadens esinaxxt dnas l'entreprise (ou à l'une d'entre elles), siot à l'employeur, de ssaii la cisomosmn par ltere recommandée, datée et signée, adressée à son secrétariat.

La piarte dnsmesdaeree diot iuiqnedr dnas sa lltree le caractère clctioelf du conflit.

En outre, un exposé sccnicut des craenstinocc du colnift diot être jinot à la lettre.

2° Cilonfts individuels

La CINC puet être ssiae de ce cilofnt siot par l'intermédiaire d'une otaiasnigorn scylinade signataire, siot 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 clfniot et exosper snuecmniciet les cnctrocesnias 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 aiavr pirs octanot aevc les caorsmsmeis titulaires, le secrétariat fxie la dtae et le leiu de réunion, étant entendu, s'il s'agit d'un cnfloit collectif, ou d'un cinfloit iidenudvil anyat un caractère de gravité et d'urgence, qu'elle diot aiavr leiu au puls

trad dnas le mios de la réception de la ltetra recommandée.

En ce qui ceconnonre les cotfnils iidvlinedus ne présentant pas un caractère de gravité et d'urgence et les airfeafs à prpoos duleelsques la CINC siège puor avis, le secrétariat, en loiasn aevc les commissaires, gruope les afifraes et fxie au muiex la dtae de réunion, de façon tfutooeis que l'examen de cuqahé coflnit inthereinve au puls trad dnas les 3 mios suinavt la réception de la demande.

Le secrétariat invite, par tuot myoen pmaenterrt de conférer dtae ceaitre à son envoi, les oonasinatgrs sayldnices à désigner luer coaisrsmmie titulaire.

Cette itoniiavtn diot cietnnor la letrte de la pitrae dsedeernmsae et de l'exposé sccnuict des cenatrnochiss du conflit.

Les petaris intéressées snot convoquées par lttere ordinaire.

b) Rlpnmaemecet des cimeamsosris et règles de quorum

La présence des cmesimosairs ttueailrs aux réunions est obligatoire.

Toutefois, en cas d'empêchement, un craissmiome tatriuile puet se fiare représenter par son suppléant, qui piitpcare alors à la réunion, ou à défaut par un autre ciosmrsiame du même collège aqueul il dnnoe à cet eefft pvoior par écrit.

Dans le cas où un cmsimsairoe srea ptiare à une aaffrie portée à l'ordre du juor de la réunion, il ne purroa siéger à la CINC pndnaet l'examen de ltidae affaire.

Pour qu'une CINC puisse vellbmnaet délibérer, il fuat que soinet présents, dnas cquahe collège, au mnios duex ciseisrrmms cnisnuoott au mnios la moitié des coiiearmssms titulaires.

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

Toutefois, les cimraosesims présents pnueevt à l'unanimité décider de roperter la réunion à une arute date. Dnas ce cas, le procès-verbal de séance cnsoatte semueelnt cttee décision de report.

c) Réunion

La présidence est assurée à tuor de rôle par l'un, plus par l'autre collège. Aavnt l'ouverture de cuahqe session, le collège à qui rnievet la présidence désigne le cismiarmose chargé d'assumer les fcotionns de président.

Les petairs intéressées pvenet être eeetndnus séparément et contradictoirement. En outre, la CINC peut, le cas échéant, friae eteueffcr sur pclae les enquêtes nécessaires.

La CINC furmole ensuite, d'un cmuomm aorccd etnre les duex collèges qui la constituent, des piooisrtpnos de cocoaintiiln qu'elle suoemt à l'agrément des parties.

Dans chquae collège, les prtpoiniooss snot émises à une majorité égale au mnios aux 2/3 des ciraemossims présents ou représentés.

Si les pnptoiiosors snot acceptées par les parties, un acrocd de cioailcotnn est rédigé séance tenante, plus signé par les peirtas et par les commissaires. Cet aroccd poirdut un effet obtiriaoge et prned fcroe exécutoire dès son dépôt au secrétariat du cosneil des prud'hommes.

Si la CINC ne previant pas à fulroemr de poipotsoirns de conciliation, ou si les pirteas (ou l'une d'entre elles) rnseeuft d'accepter les poirpoisots formulées, il est établi séance ttaenne un procès-verbal motivé de non-conciliation signé par les commissaires.

Lorsque la CINC siège puor avs en dohers de tuot conflit, les avs qu'elle eiprxme snot adoptés par aocrcd entre les duex collèges, soeln la même procédure de vtoe que puor les posisionpos de conciliation. En l'absence d'accord ertne les duex collèges, il srea rédigé un procès-verbal motivé de carence.

Enfin, c'est également par accrod ertne les duex collèges, soeln la même procédure de vtoe que puor les potpinroisos de conciliation, que la CINC pndree la décision d'évoquer de son ppore cehf cntriaees qutesonis d'intérêts collectifs.

Mise en ?uvre

Aucun arrêt de taviarl ni lock-out ne porrua être déclenché anvat que n'ait été épisées cette procédure de conciliation, c'est-à-dire avant que la CINC n'ait ccnlou ses tarauvx par un acrocd de ccioilantion ou par un procès-verbal de non-conciliation. Il ne diot y avoir en auch cas, en fait, perte de marchandises.

Perte de srialae et firas de déplacement

Sur josafctciuitn de luer ptarpiicotain efieftvce à une cmosisoin nlaintaoe d'interprétation et de conciliation, les cmieomasrsis salariés trvallnaiat dnas des eeretrnisrps raeenlv de la présente coivnnten dnoevrt bénéficié d'autorisations d'absence puor pticipier aux taruvax des commissions.

Le tmeps passé aux réunions de la CINC luer srea payé cmome tpems de tavaril effectif. Ils pourront, par ailleurs, ddnaemr le rsnremoumebet de ireus frias de déplacement. Ces frais sroent réglés par l'intermédiaire des otgaainisrns sylndaecis patronales.

Le tmeps consacré aux réunions de la CINC (temps de trejat et tmeps de participation), luer srea payé cmome du tmeps de tivaril etiefcff dnas la lmiti du sailare qu'ils anraiuet perçu s'ils aevniat travallé. Ils pourront, par ailleurs, dnedaemr le rebmmuesonret de ireus frais de déplacement ; ces frais sernot établis sur la bsae du barème prévu par l'article 3 de l'accord n° 103 du 12 orbctoe 2016.

Ces dépenses srneot réglées par l'intermédiaire des oantnioraisgs sycnliaeds panotlreas nationales.

Application de la procédure de ccotoaiiniln puor règlement des ctnifos collectifs

Les potoirpsons de cioliataocnn émises par la CINC deinvot être seomisus à l'agrément des peirtas ou de lures représentants, c'est-à-dire, en ce qui ccornene les salariés des oraoingsnitas sidanylc es représentatives du pnesnoerl drecenmeitt intéressé dnas l'entreprise en cause.

a) En cas d'accord des duex preatis intéressées : suiartgne d'un procès-verbal de conciliation.

b) En cas de rues des duex prtaies : srgianute d'un procès-verbal de non-conciliation.

c) En cas de rfeus de l'une des pitares (patronale ou salariale) : stnirague d'un procès-verbal de non-conciliation.

d) En cas d'accord poanrtal et de désaccord ertne les snticdyas de salariés représentatifs du proensnel dcenimteert intéressé dnas l'entreprise en cause, un procès-verbal de cniocoiltian puet cpneanedt être signé si ce pernsenol donne dmentcreeit son acrocd par vioe de référendum dnot la dtae arua été fixée par la CNIC.

Ce référendum srea organisé dnas un local mis par l'employeur à la dissppotioon du personnel. La date, le leiu et l'objet du référendum ansii que le ttexe des pisnootpoirs formulées par la CINC sreot portés à la ccnoannassie du psnorenel intéressé au moins 3 jrous à l'avance par ahgffcae à l'intérieur de l'entreprise.

Le vtoe arua leiu à bnittleus srecets en présence de tuos les représentants des oisrngatniosas sceyadinsl saigareitns de la cnoniteovn cltvicooe ayant ou non des adhérents au sien de l'entreprise.

Les bueintls ne dnoevrt se dignsteuir que par la miotnen ? oui ? ou ? non ? ou par des coluerus différentes.

Seuls les mbeemrs du peoennsrl intéressé présents au menomt du vtoe aronut diort de vote.

Le dépouillement du srulein frea apparaître, à la règle de la majorité simple, si les ptpsioroions de la comsiosmn snot

adoptées ou repoussées.

Si les ptiosrnopios de la CINC snot adoptées, un procès-verbal de clcoitoaniin srea immédiatement signé par les deux 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 praaarite preaenmnte de négociation et d'interprétation est : cppni@adepale.org. Ctete aerssde pruroa être changée sur spmliie décision de la commssioin nanoaltie pttiiiae pmteenrnae de négociation et d'interprétation.

C'est à cette aedrsse que les ertpesrenis raveelnt du chmap d'application de la cviotennon cctilelve puor les itusdierns de puitords aeermiatlnis élaborés snot tneues de terrtmtnsa leurs accodrs ctliocets de taravil rtfefials à la durée du travail, au traival à temps 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 proant création d'une cmosimison piairrtae nlnioiaae de l'emploi et de la foiotamrn professionnelle, « comoissmin nanaoltie paratriie » est remplacé par « csiosimmon nitanaole priatraie ptmreeneae 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 relatif à l'élaboration et à l'adoption des ctiiraefcts de qotaluficiain penfonloeissire (CQP) ansii que dnas l'accord n° 59 du 12 décembre 2001 retlauf à la voiatdialn des cieftratcs de qtailcoifaun plfleoerslnonsie (CQP) la référence à la « cimoimsson nitaniaoe piatarie » est remplacée par la référence à la « cosmisomn noinatale pairitare prenenatme de négociation et d'interprétation ».

Article 5 - Date d'effet et durée

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent arcocd est croolu puor une durée indéterminée et pndrrea eefft à cpometr du 1er jvaienr 2018.

Article 6 - Révision

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent arccod pruora être révisé puor tuot ou ptriae soeln les modalités santiveus :

? la denadme de révision derva être portée à la cncssnaiaoe des aertus ptaeris signataires, par ciuerror précisant son ojet ;
? les négociations débuteront 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 atielrcs 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 smrteebpe 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 arocccd puet être dénoncé conformément aux dspliontoiss des aercils 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 cniodtnos 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 tvaialr dnot le I prévoit l'obligation de msie en plcae dnas cauhqe bahncre d'une cosmioimsn paritiare prnemntae de négociation et d'interprétation dnot les mnsoiiss snot définies par le II du même article.

Les priaets au présent aorccd ceonanstt que la cinoetonvn cetcilvloe puor les idireunsts de ptroids aieaerlmtis élaborés prévoit d'ores et déjà la ctosomioipn d'une csomimsoin naatinole prrtiaiae qui se réunit régulièrement. La ctnovnoien cvlctoleie intusie par aleuilrs une csommoiin nitlonae pilnnsrfolseooe de ccnioaillton qui, au-delà, de la cijoconatln puet être siasie puor aivs en drohes de tuot cnlofit s'il se psoe un problème d'intérêt ctociell ptnoart sur l'interprétation de la ceivonntn collective.

En conséquence, le présent arcocd a puor finalité de fmlaisenor la msie en plcae d'une cmioossmn pemtannere de négociation et d'interprétation, dnot les prérogatives telles que définies par la loi snot puor la praplut rielmpes de fiat par les deux comimnosiss visées ci-dessus.

Le présent aorccd cisnottue un anaenvt à la ctnoievonn clitoelvce puor les irdseinuts de priotds ailrentmaeis élaborés du 17 jeniavr 1952 ansii qu'à l'accord n° 92 du 24 février 2011 protant création d'une comossmiin priaire nolatnaie de l'emploi et de la ftimraoon professionnelle, à l'accord n° 59 du 12 décembre 2001 ratleif à la vtaldiaoin des cceiariafts de quaifaciliotn pislsneorolnefe (CQP), à l'accord n° 57 du 3 mai 2001 rrealif à l'élaboration et à l'adoption des ceitirtcaf de quoiclaifaitn piollrnfsneoe (CQP).

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

1.1. Ffaroit aenunl en heures

Peuvent cncurole une cntooeinvn iuillnidvdele de fiaorf en hreeus sur l'année :

? les cdraes dnot la nutare des fintcnoos ne les coinudt pas à siivre l'horaire clceitlof acpllabipe au sien de l'atelier, du secrvie ou de l'équipe aquel ils snot intégrés ;
? les TAM et ceadrs qui dseipson d'une réelle aiumotnoe dnas l'organisation de luer elpmoi du temps.

Signataires	
Patrons signataires	ADEPALE,
Syndicats signataires	FNAACFE-CGC ; FGA CFDT,

Article 1er - Salariés concernés

1.2. Fofarit aennul en jours

Peuvent coculrue une croenoitvn iidelinvdue de forafit en juors sur l'année :

? les crdeas qui dspinesot d'une anitoumoe dnas l'organisation de luer epomli du tpems et dnot la nrtaue des ftnooins ne les cduont pas à suivre l'horaire coclelif aailpbcple au sien de l'atelier, du sevircé ou de l'équipe aquel ils snot intégrés ;

? les TAM et ceards dnot la durée du tmepls de tvraail ne puet être prédéterminée et qui dniosesp d'une réelle aotniuome dnas l'organisation de luer epmloiu du tpems puor l'exercice des responsabilités qui luer snot confiées.

(1) Ailrtce étendu suos réserve que, en altaocipipn du 1° du I de l'article L. 3121-64 du cdoe du travail, un aocrcd d'entreprise précise les catégories de salariés ssubcptliees de cuoclne une cvonoitnen ivudelindlie de ffairot anuenl en hruess 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 juros et fixée du 1er jnevair 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 aenunl en hruess 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 hruess qui excèdent 1 607 heuers cnsinetuott des hruess supplémentaires qui deonrvt être majorées de 25 %.

3.2. Foafirt en jours

La coetnnvin 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 ancienitet dnot le salarié puet bénéficien en ailtipoapcn de l'article 32 de la cionoetvn 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, rennoocr à une ptarie de ses juors de roeps en cratertionne d'une mroiatjoan de son salaire. Un tel ronnmnceet diot être snas icednnice sur le nrbome de jrous de congés payés auquel le salarié a diort en acatpopilin des dsinitpsiros légales et conventionnelles. Dnas une tlele hypothèse, le nmorbe de juros 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 anavant à la coeonivtn ieiilundde de faift détermine le tuax de mraootaijn alblpipcae à la rémunération de ce tpems de tvaarl 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 sauairt être teniecatt reconduit. Il est rappelé qu'en aicolpitapn de l'article 39 de la cneonivtn cileocvlte puor les iisdnteurs de parduits aarmlienits élaborés, ces jours de ropes auquels le salarié roecnne peuvent être affectés sur son cmtpoe épargne-temps. Il est précisé que les motnaajojs prévues par le présent altrcie snot crpiosmes dnas les éléments pnouvat être affectés au ctmope épargne-temps.

Article 4 - Absences, arrivées et départs en cours d'année En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

4.1. Ambseces en crous d'année 4.1.1. Récupération des hruess ou des juros perdus

Seules penvuet être récupérées les hruess ou les juros pedrus par stuiue d'une irrenttopun cclotielve du tviaral résultant :

? de csueas accidentelles, d'intempéries ou en cas de force mureaje ;
? d'inventaire ;
? du chômage de 1 juor ou de 2 jruos oblveuars copirms ernte 1 juor férié et 1 juor de rpoes hoaredibmade ou de 1 juor précédent les congés annuels,
ainsi que les aceebsns non rémunérées ou indemnisées tlees que les congés snas solde.

Les aetrus aesbcnes rémunérées en acilaotppn des dipstisonios légales ou conventionnelles, ou indemnisées en aoppaticiin de l'article 40 des dospsiotins de la CCN puor les isduirnets de piordtus arinetaliems élaborés ou en alipoicatpn de l'article 7 de son axnene « 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 heeours 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 acipiptaon de l'article 40 des diootisipsns de la CCN puor lesleinrtsuds de pardutis atiaielremns élaborés ou en aalciotppn de l'article 7 de son axnene « Ingénieurs et caders » l'assiette de l'indemnisation dvrea copesnrrdore à la rémunération burte que le salarié airuat perçue s'il aavit continué à travailler. Elle est définie en rntneeat la mnnoeyne de la rémunération burte des 12 dnrrereis 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 cnoiolevnn iidlvdualeie de ffriaot en cruos de période de référence :

? le paolfnd du ffiroat en heeours est proratisé seoln le cas en ftioconn des fruomels snteuavis : (nombre de jruos caenlidares crmopis ertne la dtae d'embauche et le 31 décembre/365) × 1 827 ou (nombre de jorus cnidlearaes crpmios entre le 1er jiaeavn 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 caainelnedrs cimorps ertne la dtae d'embauche et le 31 décembre/365) × 215 ou (nombre de juors cienaradles cmipros entre le 1er jvniear et la dtae de départ/365) × 215.

L'employeur peut, aifn de gnaatir le rcpseet 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 cpmretoir :

? la caractérisation seoln Illuqeae le ptose occupé par le salarié répond aux cintiodios pnmatertet de rouriecr à une cveiononts de ffariot tleels que définies par l'article 1er ;

? le nbmore d'heures ou de juros cpmoisi dnas le ffoarit ;

? la période de référence du firfaot ;

? la rémunération cordroannpest au fiaorf ;

? puor les cnoiovnnets de farifot en jorus :

? les modalités seoln lleqsulees le décompte de jrous réalisés srea effectué ;

? un rpeal des tmes de repos qntuindoies et headobimareds ;

? les modalités seoln lesellueqs l'employeur et le salarié cnqmenniuut périodiquement sur la charge de tiraavl du salarié et sur l'articulation entre son activité pseenoiionsrlfe et sa vie prslenenole ;

? le nbomre mumiim d'entretiens ;

? les règles du dirot à la déconnexion dnot pgale hroaire de déconnexion des oltius peenonsiflors de cotncomiaimun à distance.

Le rfeus de sneigr une cotinovnen iiuidlevndle de ffiaort en herues ou en jours sur l'année ne remet pas en casue le cnatort du

salarié et n'est pas coupable d'une faute.

Des modèles de contrats individuels 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 article visent les formalités individuelles en cours.

6.1. Évaluation et suivi de la charge de travail

Le salarié en fonction juors est libre de l'organisation de son temps de travail dans le respect du norme de jours prévus dans sa convention collective de travail et des types de temps quotidiens et hebdomadaires prévus par le code du travail. Il établit lui-même 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 types de temps quotidien et/ou hebdomadaires.

Le supérieur hiérarchique du salarié au travail en cours s'assure qu'il existe un document récapitulatif établi par le salarié et son supérieur hiérarchique dans le courant du mois suivant la date à laquelle le constat de non-respect a été effectué. Au cours de cette échéance, 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 utilisation avec la vie professionnelle du salarié, le droit à la déconnexion ainsi que l'organisation du travail dans l'entreprise.

6.2. Earnings périodiques

En d'autres cas où un échange doit être organisé en application de l'article 6.1, le supérieur hiérarchique du salarié au travail en cours ouvre une convention au cours de laquelle il est évoqué la charge de travail du salarié, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sa rémunération ainsi que l'organisation du travail dans l'entreprise.

Si le salarié au travail en cours, a le souhait que la charge de travail qu'il a à accomplir est détaillé finement concernant les types de temps quotidiens et hebdomadaires, le volume de jours de son travail ou le bon déroulement de sa vie personnelle, il peut prendre l'initiative de poser la question anticipée de l'entretien semestriel.

6.3. Droit à la déconnexion

Le respect des types de repos quotidiens de 11 heures consécutives et hebdomadaires de 35 heures consécutives ainsi que le respect d'une bonne convention entre vie professionnelle et vie privée inclut le droit pour le salarié de déconnexion des outils de travail 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 périodes horaires pendant lesquelles le salarié n'est pas supposé perdre un emploi ou consulter ses e-mails. Pendant ces mêmes périodes, le salarié au travail en cours s'abstiendra de passer tout emploi hors de son travail ou d'envoyer un e-mail professionnel. Ces périodes sont précisées dans la convention individuelle de travail.

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 réunions aux réunions de travail ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés dans le cadre de la convention annuelle de travail relative à la protection sociale de l'entreprise, les

conditions de travail 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 prend 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 sera portée à la commission des affaires sociales signataires, par écrit précisant son objet(1) ;
? les négociations débuteront au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la demande de révision.

Toute révision éventuelle du présent accord sera l'objet de la consultation d'un avenir commun aux mêmes règles de dépôt et publicité que le présent accord.

(1) Article 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 parties signataires du présent accord. Elle est déposée dans les conditions prévues 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 sera 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 la continuation de la convention collective des accords collectifs concernant l'organisation du travail sous la forme d'un forfait ;

Vu l'attachement des salariés d'une part, à assurer que les conventions de travail garantissent une sécurité sociale et professionnelle dans l'activité professionnelle et la vie personnelle des salariés qui conservent un tel mode d'organisation du travail et d'autre part, à sécuriser jusqu'à ce que les entreprises qui possèdent ce mode d'organisation du travail à leurs salariés et notamment les employés de moins de 50 salariés ;

Vu que les accords collectifs conclus avec les représentants élus du personnel n'ont pas pour objectif l'approbation de la convention collective de travail des accords collectifs depuis l'entrée en vigueur de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la sécurité et à la sécurité sociale et à la sécurité des personnes au travail ;

Les parties au présent accord ont décidé de définir le cadre dans lequel les représentants de la branche peuvent en toute légalité des dispositions qu'ils définissent proposer à leurs 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 supplémentaires et ne

s'appliquent qu'en l'absence d'accord d'entreprise orniasangt les ftoafirs en heures ou en juros sur l'année.

Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Annexes

Clauses d'une ciononvetn 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 sruive l'horaire ceollectf aailbcplpe au sien de (l'atelier ou le scrviee ou l'équipe) aueuql il est intégré

Option 2 (prénom)..... (nom) doisspe d'une réelle atunomioe dnas l'organisation de son eoplmi du temps

..... (prénom)..... (nom) srea soiums à un cuclal de la durée du tvaairl sleon un faofirt aenul exprimé en hereus dnas les ciindontos prévues par l'accord natiaonl n° 108 du 13 décembre 2017 rtialaf aux cvnnniotes de foifat aunnel en heuers ou en jours.

Par conséquent, la durée anullene de trvaial de..... (prénom)..... (nom) est fixée à..... (nombre) hreeus (durée maixmm de 1 867 heures) ; l'année de référence s'entendant du 1er jaenivr au 31 décembre.

Remarque :

L'accord noitanal n° 108 du 13 décembre 2017 rtaelaf aux ctnnoveinos de firfaot anneul en heuers ou en juros fxie un plnofad de 1 867 hueres puor 1 année complète. En cas d'arrivée en crous d'année, le plaoefd en hereus est proratisé selon la fulorme svntuae : (nombre de jorus canlaediers crompis etnre la dtae d'embauche et le 31 décembre/365) × 1 827.

..... (prénom)..... (nom) gérera son tpeMs de tiaarl sur l'année dnas les leiitms d'une durée qinteundioe de tivaral efetfcif de 10 hruess et hdroiabmadee de 48 hueres aevc un mumxiam de 46 hereus sur 12 snmeaies consécutives.

En coirprtetane de la msosiin qui lui a été confiée,..... (prénom)..... (nom) pceerrva une rémunération auennlle butre fairftiraqe de..... (montant) ? crroonsndaapt à l'horaire aneunl mxmiaal de tvaaril fixé au présent contrat.

Remarque :

Somme au monis égale au slaiare minimum ceennootvnini aalicblpe dnas l'entreprise + mjatoonairs de 25 % des hueers cpoersims entre 1 607 hurees et 1 827 heures.

Cette rémunération srea versée par douzième.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Clauses d'une cnivtoonen iideldunlive de faofrt anneul en jours

..... (prénom)..... (nom) qui erxece les fcontnios de..... (préciser les fnotonics exercées en référence à l'accord ccoietlf ? TAM ou Cadre) a puor moisins de..... (nature de la moiissn qui diot être réalisable dnas le tpeMs impari).

? si le salarié est un cdrae :

Compte tneu que..... (prénom)..... (nom) dsopise d'une aonutoime dnas l'organisation de son eompli du tpeMs et que ses fntocnois ne le cisndenuot pas à suivre l'horaire ctelcoif acppilblaie au sien de (l'atelier ou le scrviee ou l'équipe) aauquel il est intégré,..... (prénom)..... (nom) est suomis à ce ffriaoit aunnel en jrous dnas les conioitdns prévues par l'accord naaotnl n° 108 du 13 décembre 2017 rtaelaf aux ceonvitnons de frfaiot aunnel en hruess ou en

jours.

Ou

Compte tneu de l'impossibilité de prédéterminer sa durée du tavrial et ctmpoe 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 cndnicoits prévues par l'accord naanoitl n° 108 du 13 décembre 2017 relatif aux cnntivnoes de ffaiort aeunl en heuers 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 fforoit anenul en jrous dnas les cotnociids prévues par l'accord nonial n° 108 du 13 décembre 2017 rielatif aux cnvntoneis de foifat aunnel en huers ou en jours.

Par conséquent, la durée alnunlee de tivaral de..... (prénom)..... (nom) est de..... (nombre) juros 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 frfaoit aenul en heuers ou en juros fxie un pnofald de 215 jrous puor 1 année complète. Si le salarié bénificie de jrous de congés puor ancenneté, le nborme de jrous du frfaoit est réduit à due concurrence. En cas d'arrivée en crous d'année, le pnflaod en hurees est proratisé sloen la flrmoue sutvaine : (nombre de jours cdilenaears ciprmos etnre la dtae d'embauche et le 31 décembre/365) × 215.

..... (prénom)..... (nom) diopsse d'une atonmuoe dnas l'organisation de son tpems de tvaarl à l'intérieur de ce fafiort annuel, suos réserve de rectspes les règles légales rtalievées au roeps quiiodetn de 11 hereus consécutives et au rpoes hamdebrdoiae de 24 hueers consécutives.

..... (prénom)..... (nom) prvceea une rémunération annuelle de..... (montant) ?. Cte rémunération est fraaoitrfie et est indépendante du nrbmbo d'heures de tirval réellement effectuées. Elle rémunère l'exercice de la miossin confiée à..... (prénom)..... (nom) dnas la ltmie du nmbore de jorus travaillés fixés par la présente civtoonenn iluveidindle de forfait.

Cette rémunération srea versée par douzième, indépendamment du nbrome de jorus travaillés dnas le mois.

..... (prénom)..... (nom) peut, après aoccrd aevc son supérieur hiérarchique, dneemadr à reconenr à une prtaie de ses jrous de repos. L'accord etrne le salarié et son supérieur hiérarchique dvera se farie par écrit.

Le nmorbe mamaixl de juros travaillés creapnomnt le nmbroe de jours de tarval imposés par le foarfit et le nobrme de jruos de rpoes aqxlueus puet rnocneer le salarié ne puet excéder 230 jours.

La rémunération de ces juros travaillés supplémentaires est majorée de 10 % jusqu'à 225 jorus et de 15 % au-delà.

..... (prénom)..... (nom) établira mensuellement, sur la bsae 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 hoeaaemrddibs 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 csortant de non-respect a été effectué. Au croos de cet eetenn il est effectué un rpeal des règles d'organisation des journées de tairavl 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 etiernet est organisé en aiatppolicn des dotioisnips visées ci-dessus, un eetnrtin stemirseel est organisé par le supérieur hiérarchique de..... (prénom)..... (nom) au croos duquel snot évoquées la cahre de tiraval de..... (prénom)..... (nom), l'articulation etnre son activité psfleoernnosile et sa vie personnelle, sa rémunération ainsi que l'organisation du taivaral dnas l'entreprise.

Si..... (prénom)..... (nom) a le smienntet que la crhage de tarval

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 CFDT,

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 cenoionvt cevocltie puor les idiseutrns de purodtis animletreas 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 airliemnaes 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 caunoottitln du comité soacil et économique qnaud il existe.

Les répartitions des tuax de cisoatotin ernte l'employeur et le salari é snot les stvunieas :

? gnraatie mineaitn de saraille en cas d'incapacité terraipme 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 salari ;
? gtaianre décès et invalidité aoulbse et définitive 3e catégorie : 50 % à la chgare de l'employeur et 50 % à la crhage du salari ;
? grntiaae rtene éducation : 50 % à la crhage de l'employeur et 50 % à la charge du salari.

Les gairaetns snot mutnneiaes au salari mnneyonat pniamet des cnoottaisis à l'organisme assureur.

Toutefois :

? puor le salari dnot le craontt de tvarial est en vigueur, en arrêt de tariavl et indemnisé à ce ttrie par l'organisme, le mnaieitn des griaateas sueirsctos par l'entreprise ivrnntejet snas ciraeotrntpe des coistnaiots à comtepr du peerimr juor d'indemnisation par l'organisme. L'exonération de cntotaosiis cssee dès le prieemr juor de rprise du trvaail par le salari ou dès la ctoisaesn ou sипнusosen des poirentasts par l'organisme.

Lorsque le salari perçoit un sliaare réduit pdenat la période d'indemnisation complémentaire de l'organisme, les cointaisots proleatns et sraaiellas finançant l'ensemble des gaeatnris retsent deus sur la bsae du sairlae réduit.

En outre, le maintein de gtaainre et l'exonération des cosntaoitis

qu'il a à acmliopcr est dfnfleimciel coallniicbe aevc le rpesect des repos qiuondites 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 bénéfici d'un droit à la déconnexion. Pdenant les palges haeriors saieuvt :

? pglae quotiidnnee : de?..à??. (horaire)

? pglae hdbodimaaree : du?.. (jour) à?..(heure) jusqu'au?? (jour) à??. (heure)

..... (prénom)..... (nom) n'est pas supposé pdrenre un apperfiseonsnol ou csutelnor ses e-mails psoesnlirfoens et s'abstiendra de pasesr tuot apperl pnsseornfiel ou d'envoyer un e-mail professionnel.

cenesst 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 vllsiiseee de la sécurité saolcie du salari ;

3. Décès du salari.

Les tnciienhecs et atnegr de maîtrise puor leseqlus l'entreprise les fiat bénéficiar du régime de prévoyance des caerd en alipoaptcn de l'article 4 de l'accord naioatnl iefnrsnsoriepntol du 17 nevrbmoe 2017 retilaf à la prévoyance des crdaes (anciennement aitclre 36 de la cnevoiontn cieolvctle nainotale de raitree 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 aitclre 4 bis de la cnnoietvou du 14 mras 1947), dnvoiet bénéficiar de genitaars au monis équivalentes à clele prévues par le présent aitrcle 40. »

(1) L'article 40.3 est étendu suos réserve du rcpeset des alcrties L. 932-9 du cdoe de la sécurité sociale, L. 221-8 du cdoe de la mutualité et L. 113-3 du cdoe des aercessunas rleiftas aux cnoitoidns de résiliation des ctntaros ctlficoles en cas de non-paiement des peirms ou des cotisations.
(Arrêté du 30 oocbre 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 cpotemr du 1er illeut 2018.

Article 4 - Révision de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

Le présent aorccod proura être révisé puor tuot ou ptaire solen les modalités stuaviens :

? la demnade de révision devra être portée à la cniainsacose des atures petrais signataires, par ciorrrur précisant son objet ;
? les négociations débuteront 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 anveat somuis aux mêmes règles de dépôt et publicité que le présent accord.

(1) Aitrcle étendu suos réserve de l'application des doistiiisnops des altrices L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, telles qu'interprétées par la jenuuspiddre de la Cuor de csitaoasn (Cass. soc., 17 stmbepree 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 julie 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 aetricis L. 2261-9 et svutanis du cdoe du travail. La dénonciation est notifiée par son aetur aux artues siritegaans

du présent accord. Elle est déposée dans les conditions prévues par la réglementation.

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 sera 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 ; FNAA 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 secteurs de l'industrie et de la construction, les six paragraphes alinéas sont remplacés par les deux suivants :

« 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 :

? garantie maladie : 76,7 % à la charge de l'employeur et 23,3 % à la charge du salarié ;
? garantie décès et invalidité définitive 3e catégorie : 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié ;
? garantie retraite : 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

Pour compléter ces dernières garanties citées, il est défini une garantie maladie supplémentaire de 10 % à la charge du travail.

Quand l'entreprise est dotée d'un comité social et économique, dès lors que le choix de l'organisme assureur des garanties collectives ainsi que les conditions de leur application ont fait l'objet d'un consensus 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 surcroît occasionné sur la part non assurée supportée par le salarié est pris en charge par l'employeur. En l'absence de consensus du comité social et économique, si le taux de cotisation appliqué dans l'entreprise dépasse le taux de référence conventionnel, le surcroît occasionné sur la part non assurée 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 surcroît occasionné sur la part non assurée 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 complément 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 ont supprimé la possibilité pour une branche professionnelle de désigner à titre arbitraire un organisme assureur des garanties de prévoyance que sa convention collective prévoit, les dispositions de l'article 40 de la convention collective pour les secteurs de la construction et de l'industrie sont dénuées d'objectif et les taux de cotisations prévus par l'article 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 secteurs de la construction et de l'industrie élaborées.

Les modifications apportées à l'article 40 de la convention ne concernent pas en cas le droit au remboursement des cotisations au profit de mutualisations des garanties de prévoyance qu'ils entendent favoriser dans les limites de ce que les dispositions légales autorisent.

Les modifications apportées à l'article 40 de la convention ne concernent pas en cas le droit au remboursement des cotisations au profit de mutualisations des garanties de prévoyance qu'ils entendent favoriser dans les limites de ce que les dispositions légales autorisent.

? garantie maladie : 0,50 % ;
? garantie décès et invalidité définitive 3e catégorie : 0,19 % ;
? garantie retraite : 0,07 %.

Ces taux de référence sont applicables à compter du 1er janvier 2024 pour une durée de 12 mois. Ainsi, le meilleur moyen de chaque année, les partenaires sociaux étudient l'opportunité 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 prend 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 sera 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 branche professionnelle de désigner à titre arbitraire 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 cotisations jusqu'alors prévus par l'article 40.3 de la convention collective pour les secteurs de la construction et de l'industrie élaborées. Ces articles ont été remplacés 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 celle mentionnée dans l'accord précédent prévoit un encadré. C'est pourquoi, les parties au présent accord entendent prévoir un mécanisme de définition de taux de référence. Le présent accord n'a pas pour objectif de rétablir des taux de cotisations conventionnelles, mais seulement

définir puor chuaqe gtarniae un sieul à pirtar deuuql l'employeur pnred à sa crhgae un éventuel surcoût puor le salarié résultant des tuax de ctainsiots eeceftvefmint appliqués par l'entreprise puor arssuer les getiranans 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 ; FNAA CFE-CGC ; FGA CFDT ; FNAF CGT,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

À l'intitulé de l'article 31 de la coetonivnn cticleove naniltaoe puor les irdutseis de purdotis anrtlimaees élaborés « Employés et orervuis » est supprimé.

Les dniosotpsis dduit acltre 31 snot remplacées par les dstiospnois setnvias :

« Il est attribué au psnoenerl de la catégorie ? ouvriers/ employés ? une prmie en ftoconin de la présence cnntoie dnas l'entreprise (art. 3 a).

Cette pmrie indépendante du slariae perroempnt dit, s'ajoute au sararie effectif. Elle est calculée sur la rémunération mleseune etfevive de l'intéressé llée que définie à l'article 21 et aux tuax rcepsfties de :

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

Le moatnnt de la pirme d'ancienneté est adapté à l'horaire de tavrail et sputorpe de ce fiat les mirjtonaos puor hruees supplémentaires.

La prmie d'ancienneté diot fgeruir à prat sur la fiullee de piae 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 ; FNAA CFE-CGC ; FGA CFDT,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 27 avr. 2024

L'article 9 de l'annexe de la CCN puor les iustrednis de pruoitds ainermeaitls élaborés vansiit les ticeiecnhs et angets de maîtrise (TAM) est remplacé par l'article svnuiat :

« Atrlcie 9
Régime de prévoyance

Les eperetnsris ont la faculté de faire bénéficier les TAM dnot le cieienfocft est comirps ertne 205 (inclus) et 295 (inclus) du régime de prévoyance prévu par l'accord notnaail ispeinootseefrnrl du 17 nemrovbe 2017 raitif à la prévoyance des cadres. Au sien de la ftrthuecoe ansii définie, elles pnuveet déterminer le cfnioefceit à pratir duequel l'ensemble des TAM ciopmrs ernte ce deienrr et le ceeffioncit 295 (inclus) snot intégrés au régime de prévoyance des cadres.

Eu égard à l'objet du présent accord, il n'y a pas leiu d'envisager des disiosnipots spécifiques puor les epsntieerrs de mnois de 50 salariés.

Ces donioisptss s'appliquent suaf dnas les cas résultant de la msie en ?uvre des disiotpnsios 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 acrocd est colncu puor une durée indéterminée et pnredra efet à cmpoter du 1er jvnear 2024.

Article 3 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent aorccdu puet être révisé ou dénoncé conformément aux diosipoisnts prévues par les atricles L. 2261-7 à L. 2261-9 du cdoe du travail.

Article 4 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent acocrd srea déposé auprès des secerivs cneuratz du mitrsine chargé du travail.

Il frea l'objet d'une dmdnaee d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les petaris au présent aorccdu considèrent qu'au sien d'une même catégorie de salariés le fmndeont d'une différenciation de l'assiette de ccuall de la pimre d'ancienneté entre celle acippblaee aux orvireus et celle prévue puor les employés est deinicflmiet explicable. Puor cette raoisn et dnas un souci d'équité, ils ont décidé par le présent arcocd d'une umioosiinarfn des assiettes.

Les évolutions prévues par le présent arcocd s'appliquent à tutoes les erreesipntrs releavnt de la coeintovnn cvetoilcle naatline puor les ieurditnss de potriuds aeimtnleras élaborés. Les pirtaes écartent sur le suejt le fiat de prévoir des msreus spécifiques puor les eentiesprrs de mnios de 50 salariés.

Les TAM dnot le cifnfceioet est comirps entre 305 (inclus) et 345 (inclus) bénéficient du régime de prévoyance prévu par l'accord naatinol intssrfepnioneonrl du 17 nrbvoeme 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 acrcod est cncolu puor une durée indéterminée et prednra eefft à compter de son agrément par l'APEC.

Article 3 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 27 avr. 2024

Le présent arcocd puet être révisé ou dénoncé conformément aux dtpniisosios prévues par les aietrcls L. 2261-7 à L. 2261-9 du cdoe du travail.

Article 4 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 27 avr. 2024

Le présent acrcod srea déposé auprès des sirecves ceanrutx du mintrise chargé du travail.

Il frea l'objet d'une dendame 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 puor les eentrrepsis de farie bénéficiier les salariés dnot 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 ctsafnislaoicis d'emplois de la branche) du régime de rietrate et de la prévoyance des cdaers prévu par l'article 4 diut accord. Ces bénéficiaires étaient communément désignés suos le treme « d'articles 36 ». Dpiues la fuoisin des régimes de rtreatie 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 tabeau des ptoess repères est remplacé par le taelabu siuvnat :

Postes repères Fourchette de ceoiffnecs	Fourchette de cfeifeicnts
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 maenatcnne	175-205
Technicien de mnntcineaee	215-275
Agent de maîtrise de miennacatne de nivaeu A	225-265
Agent de maîtrise de mcenatnnie de nivaeu B	275-315
Agent lqgiotiusse	145-185
Technicien lgstuqjioe	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 puor une durée indéterminée et pderra efef 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 caers puor le bénéfice des greitana ceclivilteos de prévoyance cneraits salariés définis par coenvinotn de branche, suos réserve que la cnneovotin siot agréée par la csmosiomn de l'APEC.

Le présent acocrd modifie l'article 9 de l'annexe de la CCN puor les ijetdusns de pourdits aintlerieams élaborés vasint les tnuehcincs et aegtns de maîtrise (TAM) afin de définir cuex puor lequeluss les epeenrrsits deasiienorps de la faculté de les farie bénéficiier du régime de prévoyance des ceadrs 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 dispnistoiros spécifiques puor les esreitrpens de moins de 50 salariés.

Article 3 - Révision et dénonciation

En vigueur étendu en date du 17 juin 2025

Le présent acocrd puet être révisé ou dénoncé conformément aux dsioniiisotps 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 rleait aux peosts repères a ennetdu définir puor la bhcrae une ltsie de pteos repères asoistrs d'une fcohtertue de cfeontifics copoanndrsret à luer classification. Les pstoies rteuens dnas ctete liste s'appuient sur des référentiels métiers/compétences de cfiaettircs de qtaaiulcfion pslesoorlinene (CQP). Aifn de tneir cptmoe de l'évolution de carniets de ses référentiels mias aussi de la création de neuvaux CQP au niaveu inrerchatnbe les priaes au présent acocrd etnenedent mfdieior et compléter la liste des pstoies 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 dnpstissois spécifiques puor les esrtrnpeis 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 cnftioecifcs a été réalisée au vu d'un porejt de nuaveou référentiel qui n'a pas ercone fiat l'objet d'une ipsitorincc au RCNP et non sur la bsae du référentiel fngriuat sur le stie cqp.ocapiat.fr.

Le référentiel est rpris ci-après.

Référentiel du CQP « Attaché cmicaemrl » du suecter alimentaire

Référentiel d'activités	Référentiel de compétences	Référentiel d'évaluation	
Définit les sttouïnas de travail et les activités exercées, les métiers ou elopmis visés	Identifi les compétences et les connaissances, y cimpos transversales, qui découlent du référentiel d'activités	Définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	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 aeoemncagpcmnt spécifique</p> <p>Récolte des informations</p> <p>Identification de la stratégie d'entreprise</p> <p>Traduction de la stratégie d'entreprise en ofectijs opérationnels</p> <p>Mise en ?uvre du paln d'action et aneeusmtj le cas échéant en lein aavec les secivers internes</p> <p>Consultation des oltius adéquats puor siuve la prsoeirgosn de ses objectifs</p>	<p>C1.1 : exécuter la stratégie ceioamlcire de l'entreprise en aipupnlaqt le paln d'action opérationnel afférent puor areitntde les obtifeics fixés.</p>	<p>Questionnaire à visée pilsolefnoene : Le canaiddt répond aux différentes quotunises posées (études de cas, mesis en siuuottn fictives), pnroatt sur sa maîtrise pnslesioeofrnle en matière de développement d'activité commerciale. Lieu de l'évaluation : en OF, en entreprise, en Igine à ptair de la proafmtlee Ev'Alim Évaluateur : cocrerooin aomututiaqe par la plrafetome Ev'Alim (test national) Durée de l'épreuve : 10 à 15 minutes</p> <p>Mises en siotaunits prseinsflonloes réelles : Le cdadaint est évalué à un iatnnst t sur sa pquriate peeonrfllsioe réelle à piattr d'observations où il ptptiacreia à la pcooeriptsn (création d'outils, démarchage) et ppsorreoa un produit/service dnas le cas de la ctoudnie de l'entretien Lieu de l'évaluation : en entreprise Évaluateur : tuteur Durée de l'épreuve : tuot au lnog de la démarche CQP du candidat</p> <p>Étude de cas et sotecuanne olrae : À ptair d'une étude de cas ou de son expérience pnforleslosneie réelle, le cdnadait rédiger une ntoi de synthèse précisant : ? le mdoe opératoire puor développer l'activité cleomirmcae (sourcing client, qacillufiaou du prospect) ; ? les outils et tueqnihces ccareileomms mobilisées ; ? l'argumentaire commearcail développé. Il frea une présentation oalre dvant un jury qui pteertrma au cainaddt d'expliquer ses coihx et au jury de pseor des qtoueniss complémentaires sur les éventuelles compétences n'ayant pas pu être traitées Lieu de l'évaluation : en enspeire ou en OF Évaluateur : jury d'évaluation Durée de l'épreuve : 15 miteuns de présentation et 10 mteiuns de Q/R</p> <p>Évaluation 4 « Jeu de rôle » : À patir d'un sujet proposé par le jury, le caddaint pieiratrpa à un jeu de rôle paonrt sur la catoiune d'un entretien, les tenqechius de vneets et la vnete additionnelles. Les mbreems du jury jouenort le rôle des clients. Le jury cidnout enuiste un eteeitnrr aevc le caniddat puor échanger sur cairetns pnitos qu'il a pu oesrvber et suitahoe approfondir. Lieu de l'évaluation : en eerirnpste ou en oarimgnse de formation Évaluateur : jury d'évaluation Durée de l'épreuve : 20 miunets de présentation et 10 muiunets de Q/R</p>
---	--	---

A.1.2 : Définition de la zone géographique ciblée Réalisation d'une visée de marché Actualisation régulière de sa base de données Participation au processus de prospection de l'entreprise Identification et utilisation des outils d'aide à la prospection Identification des profils clients	C1.2 : succès de la vente en définissant la clientèle cible et en analysant le marché (positionnement de la concurrence, qualité de prix?) et en utilisant les outils de prospectus afin d'enrichir sa base de données de contacts qualifiés		Qualité du sourcing : La zone géographique est définie Le profil et le poste/emploi des clients sont définis : activité, taille, secteurs clés Le candidat est pratiquement dans le processus de prospection de l'entreprise : il propose des outils d'aide à la prospection ainsi que de nombreux supports au cas échéant La visite est réalisée de manière structurée : sélection des outils, définition d'un processus, fréquence de réalisation?
A.1.3 : Échange avec les équipes commerciales Définition des objectifs à atteindre (relance client, développement du plaisir moyen etc.) Identification du contenu, messages à produire Création de courriels et messages à délivrer	C1.3 : créer un contenu (séquences mail, pages de vente, posts, script téléphonique...) pour attirer la perspective de l'entreprise et délivrer des messages impactants et attractifs.		Le contenu créé est de qualité : Différents types de contenus sont créés par le candidat : mail, posts, script téléphonique Le type de contenu à créer est défini et en lien avec l'objectif commercial fixé Le contenu créé est interactif : il permet de créer du lien avec la cible, il est facile d'interprétation. Le contenu peut aider à la vente commerciale
A.1.4 : Organisation d'un entretien avec le prospect Formulation de questions Analyse des comportements d'achat via le CRM Positionnement du prospect dans le cycle de vente	C1.4 : identifier le prospect et lui présenter des options cibles 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		Le prospect est qualifié : Des outils d'analyse sont utilisés par le candidat (SONCASE?) Les questions formulées permettent de définir les besoins de la personne du candidat Le profil du prospect est défini afin d'adapter son argumentation L'analyse des comportements d'achat est précise : nombre d'achats, fréquence? Le niveau d'engagement du prospect est défini
A.1.5 : Adoption d'une posture spécifique à l'entretien Formulation de questions clés Identification des problématiques du prospect : enjeux, environnement Définition des besoins du prospect Gestion de l'entretien : introduction, message clé, résumé du script téléphonique Proposition d'une offre adaptée Clôture de l'entretien	C1.5 : identifier un entretien téléphonique et/ou en fonction de la position du prospect en matière de problématiques et besoins du prospect afin de lui proposer une offre adaptée		Qualité de la conduite de l'entretien : Le candidat adopte une posture bienveillante et adaptée à l'interlocuteur Les questions formulées sont pertinentes : elles sont adaptées au profil de la cible et permettent d'identifier les besoins du prospect Le candidat tente de comprendre le profil du prospect lors de l'échange : environnement, enjeux L'offre proposée répond aux attentes du prospect L'entretien respecte des étapes bien précises : prise de contact, découverte, proposition puis clôture
A.1.6 : Recueil des objections Analyse des objections Utilisation des techniques de vente Traitement des objections Donne un délai de réponse en cas de non-traitement immédiat de l'objection	C1.6 : trier les objections dans un premier temps de manière adaptées afin de repérer le prospect et de lui faire prendre conscience de la valeur ajoutée qu'il représente l'offre		Les objections sont traitées : Le candidat utilise des techniques de vente pour les traiter : il reformule son propos en tenant compte des objections Le candidat propose un délai de réponse au cas échéant
A.1.7 : Prise en compte de l'historique d'achat du client via le CRM de l'entreprise Identification d'une opportunité d'additionnelle pour le client Proposition d'un produit/service complémentaire adapté Argumentation de son offre complémentaire auprès du client	C1.7 : vendre un produit et/ou un service complémentaire lors de l'acte d'achat (cross-selling) et lorsque l'il y a une valeur ajoutée pour le client afin de développer le chiffre d'affaires de l'entreprise.		Une puissance et/ou service complémentaire est proposée : La proposition du candidat est adaptée à la situation du client et en cohérence avec ses comportements d'achat L'argumentation développée permet au client de prendre conscience de la valeur ajoutée de cette offre

BC 2. Organiser et gérer et 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, bsaе de données centralisées</p> <p>Exploitation des données récoltées</p> <p>Identification des enjeux de l'entreprise</p> <p>Définition des ojtfbcес aevс sa hiérarchie</p>	<p>C2.1 : définir le paln d'action à mneer sur son seeuctr en fnitocn des enjeux, ojtfieccs de l'entreprise en se tenant à juor des itifnamonros communiquées lors de réunions ou aruets suoecrs (base de données, tlebaau de synthèse?) aifi d'être opérationnel</p>	<p>Questionnaire à visée pslseinenfoore : Le ciddaant répond aux différentes qsoenutis posées (études de cas, mesis en siuiotatn fictives), poarnt sur sa maîtrise plesoefflornisne en matière d'organisation et de gsiteon d'activité Lieu de l'évaluation : en OF, en entreprise, en Ignie à prair de la pmtoalefre Ev'Alim Évaluateur : ctcreoiorn aaouqttuime par la pfrltameoe Ev'Alim (test national) Durée de l'épreuve : 10 à 15 minutes Mises en sinatiutos prlfseislnoeneois réelles : Le candidat est évalué à un isnatnt t sur sa paqutrie pnfsslneeoiore réelle à pairtr d'observations où il oernarigsa son activités (organisation des tournées, artruingemae commercial, vilee sur son secteur?) et aipqrilupea les règles en vueguir dnas son einrsetrpe dnas son activité professionnelle Lieu de l'évaluation : en entreprise Évaluateur : tuteur Durée de l'épreuve : tuot au lnog de la démarche CQP du candidat Étude de cas et seactonnuе olrae : À ptiar d'une étude de cas ou d'une sautotin réelle chisioe en amnot et validée par son responsable, le cdinaadt rédigera une ntoi de synthèse précisant : ? l'organisation et la gitsoen de son activité ; ? l'application des règles de sécurité et cnosgnies de l'entreprise dnas ses atniocs quueintdoes ; ? la présentation de son annuairtgee comarmecil ; ? la procédure de veille. Il frea une présentation oarle danevt un jruy qui pemrterta au caniddat d'expliciter ses cihox et au jruy de psoer des qtnsioeus complémentaires sur les éventuelles compétences n'ayant pas pu être traitées Lieu de l'évaluation : en etrpisrnée ou en OF Évaluateur : jruy d'évaluation Durée de l'épreuve : 15 mietuns de présentation et 10 meniuts de Q/R</p>
--	---	--

A.2.2 : Identification des objectifs de l'entreprise Collecte des informations liées aux événements du secteur géographique Interprétation des données Priorisation de ses actions Organisation de ses tournées Respect du plan de routage Respect des règles de sécurité	C2.2 : préparer les visites en se basant sur les caractéristiques de l'entreprise et les caractéristiques du secteur (nombre de points de vente, chiffre d'affaires, volume par magasin, potentiel de vente, interlocuteurs) en amont afin d'assurer une meilleure optimisation de son travail dans le respect du règlement et des règles de sécurité définies par l'entreprise		L'organisation des tournées est pertinente : L'organisation des tournées permet de suivre les objectifs de l'entreprise Les informations collectées permettent de définir le potentiel des points de vente pris en compte par le candidat Les visites sont priorisées selon le niveau de potentiel de chaque point de vente Le plan de routage et les règles de sécurité sont respectés par le candidat Les créations des cartes sont réalisées en temps réel : travaux, freeroute exceptionnelle, absence du responsable?
A.2.3 : Relecture du rapport rendu de la dernière visite Prise de notes concernant des événements internes, la liste de produits des points de vente Prise en compte du reporting Programmation des visites en fonction des thématiques clés Préparation de son amitié et des supports (chiffres, données panel, photos, échantillon?) Identification des points à approcher et des questions à poser auprès de l'interlocuteur du point de vente	C2.3 : préparer ses visites en récoltant des informations nécessaires à son état (état et priorité des objectifs, clients, points de vente, produits, merchandising, promotions) et en classant son rapport afin d'anticiper les meilleures stratégies et d'intervenir dans les meilleurs délais possibles		Les visites sont préparées : Les informations énoncées à l'intervention sont réalisées : rapport rendu de la dernière visite, du roting et des priorités Les visites sont programmées dans le temps en fonction des événements des points de vente Les points clés à aborder avec l'interlocuteur du point de vente sont définis L'argumentation proprie à l'objet de la visite est adaptée au profil de l'interlocuteur et à la situation de son point de vente Les supports prévus par le candidat sont également utilisés pour appuyer son argumentation
A.2.4 : Identification de la polyvalence d'information à récolter Sélection des outils de veille en fonction des types d'informations Collecte de l'information (légales, concurrentielles, marché, produit, distribution) Traitement et analyse de l'information Diffusion de l'information aux parties concernées	C2.4 : réaliser une veille sur les évolutions des produits, du marché de l'entreprise et de son secteur afin d'être proactif		La veille réalisée est précise : Les informations recueillies sont exhaustives, elles couvrent toutes les évolutions des produits, du marché et du secteur de son entreprise Une synthèse des informations recueillies est produite, elle permet de comprendre les évolutions citées et est facile d'interprétation La synthèse est diffusée aux services concernés de l'entreprise
A.2.5 : Intégrations des informations recueillies sur le terrain dans son reporting Synthèse des informations à communiquer Choix du support de communication Communication des informations auprès des services concernés	C2.5 : élaborer une synthèse sur les évolutions des produits, du marché de l'entreprise et de son secteur afin d'adapter ou d'anticiper ses futurs actions commerciales		Qualité de la communication : Le rapport du candidat est à jour Une synthèse sur les informations différentes aux points de vente est produite Le support de communication sélectionné permet de mettre en valeur la synthèse et faciliter sa diffusion La synthèse et le support produit sont de qualité : facile d'interprétation, respectant les normes de l'entreprise Les services concernés sont informés
A.2.6 : Intégration des procédures, méthodes et outils dans son activité professionnelle Se sentir informé des évolutions internes peut être en partie avec les prérequis de l'entreprise	C2.6 : respecter les procédures, méthodes et outils définis par l'entreprise pour assurer le fonctionnement et le bon fonctionnement de l'équipe commerciale		Respect des règles de l'entreprise : Il respecte les méthodes de travail et d'organisation définies par sa hiérarchie Le candidat utilise les outils mis à disposition par l'entreprise Il adopte une attitude proactive quant aux pratiques de l'entreprise : otogestion de point d'échange, fairplay dans la communication etc.
A.2.7 : Intégration des règles de sécurité et de santé dans son activité Application des normes métiers de gestion de risques préconisées ou imposées par l'entreprise Sensibilisation et suivi des équipes au quotidien Identification et suivi des risques dans son activité professionnelle Alerte sa hiérarchie en cas de situations de risque	C2.7 : appliquer les règles de sécurité et de santé au travail en suivant les bonnes procédures, postures et les bons gestes préconisés dans le but d'intervenir tout au long de son activité professionnelle.		Le candidat intègre dans un cadre sécuritaire : Les règles de sécurité et de santé au travail de l'entreprise et du point de vente sont intégrées dans les activités du candidat Il connaît les bons gestes préventifs (mise en rayon, éloignement de PLV?) Il informe des équipes pour sensibiliser les équipes sur cette thématique : au quotidien il fait partie d'intérêt et de bienveillance Les situations de risque sont identifiées et remontées auprès de sa hiérarchie

BC 3.?Veiller à la bonne information et communication des résultats en magasin

<p>A.3.1 : Identification des décideurs et arutes influents Organisation des tñples d'échanges Identification des bñeoiss de l'interlocuteur Proposition de solnitous à corut et/ou meyon terme Rappel de son egnegmneat et de sa disponibilité</p>	<p>C3.1 : développer un réseau peofnirnsoel au sien de cuqahé pinot de vtnee en ogsnnaarit des tñples d'échanges aevc ses ietctolunrrees et en prenart en cmotpe leurs dñaeedns aifn pérenniser les roielntas commerciales</p>	<p>Questionnaire à visée pnlnerssoefioe : Le cñinadat répond aux différentes qtsonenüs posées (études de cas, mesis en sitaoiutn fictives), ptaront sur sa maîtrise psiefslnlrenoe en matière d'implantation et de diotirtuibsn des produits Lieu de l'évaluation : en OF, en entreprise, en Ignie à paistr de la plaoertfme Ev'Alim Évaluateur : ccroiroetn aotumutqaie par la præomelte Ev'Alim (test national) Durée de l'épreuve : 10 à 15 minutes Mises en siniatuots polslnoneseeffis réelles : Le cñaidnat est évalué à un innsatt t sur sa pruaiqte plnlironfseoiee réelle, à pratir d'observations où il contrôlera la bonne itmpalnion des puritdos en mgasian (diagnostic du pinot de vente, anlyase des stock?) et pesoorpra de nelvolues impiattanons podurtis en miasagn asini que des aexs d'amélioration sur sa distribution Lieu de l'évaluation : en entreprise Évaluateur : tuteur Durée de l'épreuve : tuot au lnog de la démarche CQP du candidat Étude de cas et sacunneote orlae : À piatr d'une étude de cas ou d'une staoutiin réelle cishoie en amont et validée par son responsable, le cñidaant rédigera une ntoe de synthèse précisant : ? le dnøiatgsic du pinot de vtnee (contrôle facing, aylasne des stocks, aslanye dtitubiirson produit?) ; ? les ptropsnoois de nelvolues ittnpaoianmls produits. Le cñiaadt frea une présentation oalre deanvt un jruy qui premrtea au caiadndt d'expliciter ses cioxh et au jruy de psoer des qnoituses complémentaires sur les éventuelles compétences n'ayant pas pu être traitées Lieu de l'évaluation : en erpresinte ou en OF Évaluateur : tuteur Durée de l'épreuve : 15 mtniues de présentation et 10 minetus de Q/R</p>	<p>Qualité du réseau psioseeornfnl : Les décideurs pcupiianrx snot identifiés (du pñiot de vtnee et de l'enseigne) Le cñadant est en capacité à créer du lein aevc les décideurs et arutes du pinot de vtnee : il est avenant, apdote une psruote psoniorllsneefe et se rned disponible Des temps d'échange snot réalisés aevc les décideurs et aeurts du pinot de vente Les bsieons des décideurs snot clémenerat identifiés Des soutiutols adaptées et réalisistes snot proposées aux décideurs</p>
--	--	--	---

A.3.2 : Réalisation du dasngiotic d'un pnoit de vntee : ansayle des linéaires et des emtplecamens promotionnels Contrôle de la bonne alpaciption du paln d'animation commercial Identification des mirlieeaus zenos d'implantation produits Formulation de préconisations	C3.2 : réaliser un dsntgjiaoc d'un pnoit de vente, des linéaires et des emncltaemps pnoneiltromos aifn de velleir au rspect des pants d'animation cemolrcame et de définir les melureelis zoens d'implantation poibssles puor les poitards alimentaires		Qualité du dsagtiinoc du pinot de vntee : Les ifoaomtrins porerps au pnoit de vntee (profil consommateurs, tradecens marché?) snot analysées Le pirfol cneilt (fonctionnement, pratiques, stutiotian et aléas) est pris en compte Les linéaires et emnampleecs pteinolnomos snot analysés : facing, pirx produit, stock? L'application du paln d'animation coiacrmml est analysée dnas son elmsebne et est argumentée Les mleerluis zneos d'implantation pirodtus snot identifiées Les préconisations formulées snot cohérentes et pneemtert d'optimiser la visibilité des produits
A.3.3 : Consultation des scotks dboeinpliss au sien des ponits de vente Analyse des irtadnceius et aitaplcnos ralfties à la geiton des soctks (indicateurs réels et prédictifs) Identification de la satutioion du pnoit de vntee : surstock, ruptuers ou aimloae stock Identification des cseaus racines Proposition de solution Correction des actions	C3.3 : Asruser la disponibilité des pitrdous aelatiemnirs dnas les potnis de vtene en interprétant les ictdareinus de gesoin des scotks aifn d'anticiper les aeoalinms de scotk et ainsi itneerivnr auprès des sreeivcs ahtcas et pturdicoon le cas échéant		Les pduotrs amaeniiers snot diplnsobes dnas le pnoit de vtene : Les sokts snot calculés La sioutton du piont du vntee est définie : surstock, rputerus ou amilanoe stock Les cuessa ricaes snot identifiées et expliquées Les sruonotis proposées snot cohérentes à la sioattun du pnoit de vntee et réalisables Les aincots réalisées snot ajustées
A.3.4 : Analyse de la situation Identification du problème Identification des opportunités en msaagin et puls lagreemnt dnas la znoe de chalandise Proposition de nveoulls aotcins d'implantation/théâtralisation des produits Entretien aevc le cehf de rayon	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 aieiamrtlns puor développer les ventes		Le cdaadint saisit les opportunités : Les sotiuunats au sien des pontis de vetens présentant une problématique snot identifiées Le cnndiaat définit les opportunités d'amélioration petelloeints puor ces siontuais : promotions, théâtralisation? Les noeuvlus acniots d'implantation ou de théâtralisation présentées au cehf de ryaon snot adaptées au piont de vente Elles pmetet d'améliorer la visibilité des puidrots alimentaires
A.3.5 Analyse du cnxetoe 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 invtaetenrs dnas le pnoit de vente Prise d'informations auprès des sieecvrs concernés en interne	C3.5 : itifndier les cueass à l'origine des deyconnintntfmeos (rupture de stock, sogatcke produit, événement spécial, mvuisaae dobtruiitsn prouidt etc.) en anylasnat le pacours pdriout jusqu'au point de vntee aifn de psoerpor des aexs d'amélioration		Qualité de l'analyse du procuras pordiut : Le ceottnxo du clniet est pris en compte dnas l'analyse du candidat Les dnstenoyfentcmsons rencontrés dnas le point de vntee snot listés Le pcravours porudit est analysé dnas son enesmlbe : livraison, stockage, msie en rayon, promotion Le rôle et le périmètre des atuers ienvattrnres asini que les sirvees inernets snot pirs en cotpmé dnas l'analyse
A.3.6 : Prise en ctmope des dmniennnooftenyct 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	C3.6 : peoprosr des aitnocs d'optimisation de la diuoisbtrin du prudiot (logistique, stock, ipltnatamion en magasin) aifn d'améliorer les puareiqts de l'entreprise		Les atnoics proposées snot pennreeties : Les aincots d'optimisation proposées snot adaptées, chiffrées et ppeenmttrt d'améliorer les paqitures de l'entreprise Les aincots proposées snot réalisables en tmrees de délai, d'organisation et de financement Des tsts de msie en ?uvre des acntios snot réalisés le cas échéant Le cdiandat vdiliae auprés de sa dreioitcn les antiocs à mrette en ?uvre

BC 4. Sviure et développer la rateioln client

	<p>A.4.1 : Actualisation des iroiotnnmafs cenilt dnas le CRM de l'entreprise Contrôle de la cohérence des infoftomras indiquées Suivi régulier du reporting</p> <p>C4.1 : eoxietpl le CRM de l'entreprise en y intégrant les ioomnnatirfs cltnes et les données cceimomeals associées (commande, CA, fréquence d'achat?) afin de dsoiespr des irmntfionoas nécessaires aux visites</p>	<p>Questionnaire à visée psefeosrnloile : Le cdnadait répond aux différentes quiosetns posées (études de cas, mises en siotiuatn fictives), prnaott sur sa maîtrise prsioefleonsne en matière de svui et de développement de la rolitean client. Lieu de l'évaluation : en OF, en entreprise, en linge à piatrr de la poflrmaete Ev'Alim Évaluateur : corircoten atmtauquie par la poemraflte Ev'Alim (test national) Durée de l'épreuve : 10 à 15 minutes</p> <p>Mises en stanoiuts pnilenoerfsloess réelles : Le cdanadit est évalué à un itnanst t sur sa pauqrite pernflosineose réelle à pairtr d'observations où il réalisera le svui du cenlit (enrichissement reporting/crm, trtaemniet des réclamations) et développera la rilateon cmercimoale avec lui (conseil client, ppointsioors d'offres promotionnelles?) Lieu de l'évaluation : en entreprise Évaluateur : tuteur Durée de l'épreuve : tuot au lnog de la démarche CQP du candidat</p> <p>Jeu de rôle : À partir d'un sejut proposé par le jury, le cddnaiat ppctierraia à un jeu de rôle ptonrat sur le svui et le développement de la rltaoein client. Les mmrbees du jury jenourot le rôle des clients. Le jury coniudt etusine un etiternen avec le cdnaiadt puor échanger sur crintreas pniots qu'il a pu oveesbr et satuhoin anpidfoporr ; il proura poser des qosinutes complémentaires sur les éventuelles compétences n'ayant pas pu être traitées lors du jeu de rôle Lieu de l'évaluation : en erinetsrpe ou en OF Évaluateur : tuteur Durée de l'épreuve : 20 mnuiets de jeu de rôle et 10 mteuins de Q/R</p> <p>L'utilisation du CRM est eeffcttie : Les iartoonmnfs citenls et les données afférentes au point de vnete snot intégrées dnas le CRM Les itanonfmiros renseignées snot situées dnas les bneos prietas du CRM Un svui régulier est réalisé par le candidat</p>
--	--	--

A.4.2 : Priorisation des tâches à automatiser RégLAGES du CRM	C4.2 : amoatisuter des tâches caiolremcems et amiidtesarinvs récurrentes (relances par e-mail, msgasee de confirmation, facture, svquarede auumotqiate après envi d'un document...) dnas le CRM de l'entreprise puor opstmieir la giteos des dsorseis clients		Les tâches cmlormaeais et atmtiarsndies snot automatisées : Les tâches cmealicerols et avsiirdtanetms récurrentes snot automatisées dnas le CRM Les tâches automatisées fonctionnent Les aueemnstjts snot réalisés par le cadiandt le cas échéant
A.4.3 : Identification d'une offre poetolnmlnoire spbsiteclue d'intéresser le client Proposition de l'offre plnnrlmotoee auprès du client Relance du client Intégration des imrtnaonofis dnas le CRM de l'entreprise le cas échéant	C4.3 : posserpr au cnilet des oeffrs poelnrlmtiooens et/ou des anvageas crmcionmaex poncleuts soeln les opportunités croimlmaeeecs ain de le fidéliser		Les offres peritnlnemoos et/ou les antvgaees cciauemromx proposés snot pnrettnies : Ils snot adaptés au pforil du cenilt et au priofl csanamtuemor : hisuiqtroe d'achat, ptoudirs ametrlineais vendus, événements internes L'argumentation développée met en veualar la plus-value de l'offre Les offres et/ou angataves cmoemraicu ptreemnet au cenilt de bénéficiar d'actions supplémentaires à des coûts avantageux Une rcleane est organisée par le cadiandt le cas échéant
A.4.4 : Accueil du client Analyse des bosneis du cnleit au vue de sa situation Conseil clneit sur les conotndiis de msie en ?uvre du seicre ou de la coaaimterlimiosn du produit	C4.4 : colienelsr le cilent sur un poidrut alimentaire, un svecie ou une orffe tuot en pnearnt en ctmpoe ses problématiques et bsioens ain de lui atrpeor une sluoiton adaptée à sa situation		Qualité du coneisl apporté : Les problématiques et biesons du celnit snot identifiées et analysées : type, durée, récurrence, impacts? Les cesnilos apportés au cleint lui ptreemnet de pndree du recul sur sa sotutian et de se petjeror vres une solution Le cinaddat apodte une ptursoe poslnerfesinole lros de l'échange aevc le clinet : qualité de l'écoute, vluoaibrce utilisé, claré du message, riuofrtleman de la demande
A.4.5 : Identification des cesuas pqvoarnuot le mécontentement client Questionnement client Proposition de solutions Mobilisation des siecrevs concernés le cas échéant : achat, production, livraison? Traitement des réclamations Intégration des itnmoirfonas dnas le CRM entreprise	C4.5 : titearr les réclamations du clinet en iinentafdt les ceauss de son mécontentement (qualité produit, tread livraison?) dnas le but de lui appoetr des pirreems élémants de réponse et de lui porspor une stoiluon alternative		Les réclamations snot traitées : Les quesunits formulées par le cnidaadt pmeetrntet d'identifier Les causes pnqovuart le mécontentement du client Les soltonius proposées pntemertet de lveer les fenirs rencontrés Le cadiant s'entretient aevc les screievs concernés le cas échéant : achat, production, livraison Une traçabilité du suivi et du tmenaert des réclamations est réalisée (CRM?)
A.4.6 : Définition du meoyn de cmcouamtionin (téléphone, fcae à face, mail, qrietnosuaie en ligne) Définition des critères d'évaluation Réalisation de l'évaluation de manière flmorlee et/ou informelle Identification des potins ftros et des pintos flibaes rencontrés par le cnliet lros de son expérience Définition d'axes d'amélioration	C4.6 : évaluer la ssoitaiftacn clinet en le qeanosnntiut sur l'expérience vécue (qualité de la rieltaon client, qualité de l'action réalisée, disponibilité du professionnel, ginas puor le client) dnas le but de s'inscrire dnas une démarche d'amélioration continue		La ssfoitciaan clneit est évaluée : Le cdaanidt uislite un moyen puor évaluer la sficiatation du client Des critères d'évaluation snot définis : prix, délais de livraison? Les pitons forts et ptitos flbeias de la ptsraoieti délivrés par l'entreprise snot récoltés auprès du client Des aexs d'amélioration snot proposés par le cndadait et partagés aevc le client

TEXTES SALAIRES

Avenant n° 73 du 9 mai 2006 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	L'association des établissements de l'industrie et de la recherche (ADEPALE),
Syndicats signataires	La fédération générale des agriculteurs et des paysans (CGFAP) ; 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 coefficient des minima.

2. Barème des salaires minimums acceptables 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 :

$$\text{SPMG} \times (\text{coef.}/100) \times 151,67$$

(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

Décomposition pour les niveaux supérieurs

Au-delà du coefficient 195, la rémunération mensuelle est calculée selon la formule suivante :

$$\text{SPMG} \times (\text{coef.}/100) \times 151,67$$

(En euros)

CIEIFOFENCT	TUAX HRAOIRE	SAILRAE MEEUNSL
		(151,67)
200	9,18	1 392,33
230	10,56	1 601,64

Les mtaorniojas puor herues supplémentaires ne snot pas pierss en cmtroe puor l'appréciation du rcsepel des minima.

Si le manontt du SIMC aiacpllbpe à ceomptr 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 autejmstnes sienerat apportés.

Les piters 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 sinyadt des faancritbs d'aliments conservés de Bretgnae ouest-atlantique,
Syndicats signataires	Le sdccyniat 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 ituevnrees ertne les précités, il a été cveonnu ce qui siut :

Acritle 1er

Cleasus de revoyure

Les preaits étaient convenues, lros des négociations du 10 avrl 2006, de se réunir ce juor aifn d'analyser l'évolution de l'indice des ménages uabinrs dnot le cehf est ouuerr ou employé (hors tabac) tel qu'il se présente fin sepertbme 2006. Cet indcie se stiue à 1,4 % puor la période concernée. Les aitnaeuntgoms siellaars ievretrenenus au curos de la négociation du 10 avril 2006

csmmoiison païiratre 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 pttnraot foxtaiin du slaire mmnuim irntsiopenfoesnl de csrniaocse (arrêté du 23 otbcroe 2006, art. 1er).

s'échelonnaient entre 1,73 % et 2,02 %. En conséquence, la csuale de reyovre n'a dnoc pas à s'appliquer au cas présent.

Dnas nrtoe aocrd du 10 avril 2006, nuos étions covnuens de procéder, dnas la mesure du possible, à une " aération " de la gllire des miinma en penrant l'engagement de rétablir dnas les 3 ans un écart de 15 % entre le ciocefent 120 et le ceeoniffct 195, teuots choess étant égales par ailleurs, et ntnameot le naeviu des mimnia scoaux tles que définis par le gveeeonumrnt au 1er jleuit de chuaqe année.

Or, en roasin de la faixotin du SIMC à 8,27 Eours de l'heure, cet eeanmgegt 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 sinyacd des fnrcaitabs d'aliments conservés de Braegnte ouest-atlantique, désireux de porveur sa volonté de pvsruouie cet ojictbef d'aération de la grille, et le sacnyidt de l'alimentation CDFT se snot accordés sur le barème des mimina suivant.

Barème des mniima alpecabliips au 1er nomverbe 2006
(En euros)

NEVAIU	CCEFNIFOIT	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

aux services centraux du ministère chargé du travail (en 2 exemplaires, une version sur support papier et une version sur

support électronique), conformément aux dispositions du code du travail.

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

NIVEAU	CECFONIEIFT	TUX HIRRAOE	RAMERIENOTUN TOALTE (taux horaire x 151,67 h)
I	120	8,35	1 266,44
	125	8,36	1 267,96
	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
	180	9,10	1 380,20
	185	9,22	1 398,40
III	190	9,35	1 418,11
	195	9,47	1 436,31

Barème des minima applicables au 1er juillet 2007

(En euros)

NIVEAU	CNIEOFIEFCT	TUX HIRRAOE	RETMUINERAON TLAOTE (taux horaire x 151,67 h)
I	120	8,44	1 280,09
	125	8,46	1 283,13
	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
	180	9,22	1 398,40
	185	9,35	1 418,11
III	190	9,48	1 437,83

En vigueur non étendu en date du 1 mars 2007

suite aux négociations intervenues entre les précédentes, il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

L'évolution des salaires minimums pour l'année 2007 se fera en 2 augmentations qui interviennent le 1er avril et le 1er juillet 2007.

Barème des minima applicables au 1er avril 2007

(En euros)

195	9,60	1 456,03
-----	------	----------

Acrlite 2 " Aération " de la gilrlle 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 cuaque année, l'" aération " de la girlle 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 ausetjiss au prot d'une teune de tvarail spécifique dveinot pvoiur bénéficié d'une cetroanprie siot suos fmroe de repos, siot financière.

Après aovir rappelé que ces tpmes d'habillage et de déshabillage ne cnsoaititeut pas du tpmes de taaivrl effectif, le présent aocrcd rlsrviaeoe à cmtpoer du 1er jelilut 2007 la ctapeorirtne financière fifoairrtae à 145,57 btrus annuels.

Cette cotnriartpee srea calculée au praostra du tepms de tiaavrl eectffif de cqahue intéressé dnas le cdrae de la durée anneule de tvarial en vuiguer dnas l'entreprise.

La présente ctrtnrpaeoe 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 espeetris de poidturs amnreeialtis élaborés (ADEPALE) puor les eteprsiens dnot l'activité rrisoestt d'une ou des activités visées par l'article 1er de la cotninoevn cociltevle nationale,
Syndicats signataires	La fédération générale arnemltaiigorae CDFT ; La fédération commerce, services, fcroe de vnete (CSFV) CTFC ; La fédération nailnotae du pesnonrel d'encadrement des iuirstdnes et cmerecoms amiernaligaroets CGC ; La fédération générale des tlirauaelrs 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 aappleplibcs à cepotmr du 1er jelilut 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

bais d'un ctoarnt de travail, et ce qllue qu'en siot la fmroe (repos ou financière) à cootinidn tteouoifs que les dsiiinstpoios reetuens prévoient une crtraipnetoe au mnois égale au montant miiunmm ftiaoafrie ci-dessus.

Article 4

Clusae de revoyure

Les piarter 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.

Article 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 vroeis 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 rcsep des minima.

2. Sripuespon du sraiale hoairre munimim professionnel gnaati (SMPG)

La rédaction du piont A de l'article 22 de la cvnooientn ccieollvté ntoalaine est modifiée cmmoe siut :

« A ? Srileas et hioreras

1. Barème des slaaires hrraioes minima.

Il est fixé une gllire des seaalris mnimia puor les cefteinocifs hiérarchiques du 120 au 700.

2. Révision des saaierls minima.

La révision des siarleas mnimia irvneintet le 1er jeivanr et le 1er jllueit de cqhuae année.

3. Aeutrs dispositions.

En aucun cas, qulle que siot la ciclatisiasfon de l'intéressé, le slaarie d'embauche ne porrua être inférieur au SMIC.

Les heerus effectuées enceempntxelolent le dimanche, les jrous fériés ou de niut snot majorées, en sus des mrnjooaaits 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 dosiiptson ne s'applique pas au peorsnnel de gdainenrgae et de surveillance, ni au prseeeon des seiervcs d'incendie.»

La suprospein du SMPG s'accompagne d'une gtnairae d'écart mmium de 20 ? (soit au nvieu du tuax hoirae un écart en vleaur albsoue de 0,13 ?) etnre le coenefcfiit 195 et le cicnfioeet 200 (passage de la catégorie orvuier / employé à TAM) et d'un écart muinnm de 1 040 ? (soit au naiveu du tuax hrraioe un écart en vaeulr auolsbe de 6,86 ?) ertne le cffcionieet 200 et le coneificfeit 350 (premier ciefcenoiit cadre).

3. Négociation aunlnée sur les selraias mnimia

La préoccupation raltevie à « l'aération » de la grille des mnmiia

est intégrée à la négociation au niveau sur les salaires conventionnels.

(1) Avenant étendu sus réservé de l'application des dispositions

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 entreprises de poirutds aeilrnetmias élaborés (ADEPALE),
Syndicats signataires	La fédération générale amagitrnoeialre 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 salaires minima applicables à compter 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

réglémentaires potnat fotxaiin du sliraae mnumiim ifrsoretopinneel de cossicrae et des dsosipotnis de l'article L. 132-12-3 du code du travail.

(Arrêté du 16 octobre 2007, art. 1er)

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 salaires minimaux applicables à compter du 1er juillet 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

Article 1
En vigueur non étendu en date du 6 mars 2008

L'évolution des salaires minima pour l'année 2008 se fait en 2 étapes au 1er mai et 1er juillet 2008.

Barème des minima abordés au 1er mai 2008

(En euros.)

Signataires	
Patrons signataires	Le syndicat des travailleurs d'aliments conservés de Brest Ouest-Atlantique,
Syndicats signataires	Le syndicat de l'alimentation CFDT,

NIVEAU	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	RÉMUNÉRATION TOTALE (taux horaire × 151,67 heures)
I	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	8,71	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 minima abordés 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 nnmmteoat le naéivu des mmniiia saouicx tles que définis par le gmoreunvnet au 1er jliuel de chque année, l'« aération » de la grllie des minima, à sovair rétablir à trmee un écart de 15 % entre le ciefiefcot 120 et le cfiecoenift 195.

Article 3 - Contrepartie aux opérations d'habillage et de déshabillage

En vigueur non étendu en date du 6 mars 2008

Aux tmeres des dsisiooptnos de l'article L. 214-4 du cdoe du travail, les salariés aejsutsis au prot d'une tnuée de taarvil spécifique dvoient puoiov bénificier d'une contrepartie, sot suos frome de repos, sot financière.

Après aivor rappelé que ces tpems d'habillage et de déshabillage ne cnsnuoiaiett pas du tpems de tiaavr effectif, le présent aorccd rseilaovre à ceptomr du 1er jaivner 2008 la cteartorpne financière fiofraaire à 149, 50 ? burts annuels.

Cette crtaotenipe srea calculée au portara du temps de taravil efecftif de cquahe intéressé dnas le cardre de la durée anelulne de taviral en viueugr dnas l'entreprise.

La présente cteprotinrae ne se cmuule pas aevc ttue arute doisitspon anayt le même objet, instituée sot dnas le cadre d'un acrcod d'entreprise, d'un aorccd d'établissement, sot par

le biais d'un cntraot de travail, et ce qelule qu'en siot la forme (repos ou financière) à cionitodn tooieufts que les diposistoins reeuets prévoient une criettparnoe au moins égale au mnnotnat muiinmm fatirffioae ci-dessus.

**Article 4 - Recommandation
En vigueur non étendu en date du 6 mars 2008**

Ctmope tneu de l'inflation particulière constatée au juor de la sarughtie de l'accord, le sycdnait des faibrtacs d'aliments conservés de Batnrgue Ouest-Atlantique s'engage, en cas d'augmentation du SIMC au 1er jleilut 2008 vanent ictmeapr le ceefoifcint 125, vorie les ciifnfcteos suivants, à émettre une ramctamenoidn anyat fcroe otgialoibre auprès de ses eneirrepsts adhérentes, et ce aifn de rétablir un écart entre ces différents coefficients.

**Article 5 - Formalités de dépôt. □ Publicité
En vigueur non étendu en date du 6 mars 2008**

Le ttx du présent arccod srea déposé au secrétariat du gffere du conseil de prud'hommes du leiu de coonislucn (Quimper) et aux sceerivs certnuax du ministère chargé du tvarail (en 2 exemplaires, une vorsien sur srppuot ppear et une viosern sur srpoput électronique), conformément aux donsioipsts du cdoe du travail.

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

Avenant n° 79 du 8 juillet 2009 relatif aux salaires minima pour l'année 2009

Signataires	
Patrons signataires	L'association des eirrpstnes de potiruds anlermteaiis élaborés (ADEPALE),
Syndicats signataires	La fédération générale aolnmergtairie CDFT ; La fédération ntnlaoiae des ieuidsntrs et ccmoerems aoareematinlgirs CFE-CGC ; La fédération générale des tervarulais de l'agriculture, de l'alimentation, des tcaabs et des activités anneeexs FO,

En vigueur étendu en date du 8 juil. 2009

1. Barème des sialraes minmia applicables à cotpmur du 1er juillet 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

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. Objetif d'égalité pleinement renforcé les femmes et les hommes

Les parties au présent accord ont évoqué la question des mesures pour réduire les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes. Elles n'ont pas le sentiment que la convergence soit un objectif à court terme des politiques d'amélioration des conditions de travail et de vie des salariés. Elles considèrent que la réduction des écarts de rémunération passe avant tout par des mesures rapatriant les statutaires au niveau des relations industrielles tout en tenant compte des différences. Afin de réduire les écarts de rémunération, elles sait que l'appui sur les mesures envisagées dans le cadre de la négociation qu'elles ont ouverte sur l'égalité et la mixité entre les hommes et les femmes.

3. Date d'effet

Le présent accord prend effet à compter de sa signature.

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 CFDT,

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	Salair 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 silears au crous de la réunion piarrtæ du 22 smrbpeete 2010.

2. Objeit d'égalité poiflssernlnoe ertne les fmmees et les hommes

Il est rappelé que les pairets 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 eeft à cmeoptr de sa signature.

4. Dépôt

Le présent aorccd srea déposé à la drtezion départementale du travail, de l'emploi et de la foiomrtan pllnreosesoifne du siège de la fédération paolatrne sinaagirte asnii qu'au gfefre du croisel 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 mmniia acpbapile au 1er mras 2010

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Taux hariore	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, ttuoie csohe étant égale par ailleurs, et ntnmeoamt le niveau des mmniia sucioax tles que définis par le Grneuvenemt au 1er jvnaier 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 dsioiptnioss de l'article L. 3121-3 du cdoe du travail, les salariés aisujstes au prot d'une tuene de taarivl spécifique doivent pvuoir bénéficiier d'une catrntrroiepi siot suos frome de repos, siot financière.

Après aivor rappelé que ces tpmes d'habillage et de déshabillage ne cnosntutaeit pas du tpems de taravil effectif, le

présent aorcccd rilrasovee à copmetr du 1er jnviaer 2010 la cctrpreaione financière firroaftie à 153,70 ?brtus annuels. Cette coanrtptie srea calculée au potrara du temps de taairvl eifeftcf de cuaque 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 dioissotpn anayt le même objet, instituée siot dnas le crdae d'un aocrcd d'entreprise, d'un aocrcd d'établissement, ou par le biais d'un cnoatrt de travail, et ce qellue qu'en siot la fomre (repos ou financière) à cidonoit tfœutios 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 acaplplebis 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 arocccd srea déposé au secrétariat du gfrfee du csnoeil de prud'hommes du leiu de coscolinn (Quimper) et aux seerivcs cuatrnex du ministère chargé du tiaavr (en dueux exemplaires, une voisren sur srpuopt ppiear et une voeirsns sur suprotélectronique), conformément aux diosiiinpottss 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

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. Objectif d'égalité : le secteur des 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.

3. Date d'effet

Le présent accord prendra effet à compter de sa signature.

4. Dépôt

Le présent accord sera déposé auprès des services charte du ministère chargé du travail.
Il sera l'objet d'une demande d'extension.

suite aux négociations intervenues entre les précédents, il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 janvier 2011

L'évolution des salaires minima pour l'année 2011 se fera en une étape unique au tout début de l'année 2011.

Barème des minima au 1er janvier 2011

(En euros.)

Signataires	
Patrons signataires	Le syndicat des fabricants d'aliments conservés de Bretagne Ouest Atlantique,
Syndicats signataires	Le syndicat de l'alimentation CFDT,

En vigueur non étendu en date du 1 janvier 2011

Niveau	Coefficient	Taux horaire	Rémunération totale (taux horaire 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
	145	9,22	1 398,40
II	150	9,29	1 409,01
	155	9,35	1 418,11
	160	9,42	1 428,73
	165	9,49	1 439,35
	170	9,63	1 460,58
	175	9,76	1 480,30
III	180	9,90	1 501,53
	185	10,05	1 524,28
	190	10,19	1 545,52

**Article 2 - « Aération » de la grille des minima
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2011**

Les parties ont convenu de poursuivre, toute cohérence étant égale par ailleurs, et notamment le niveau des minima sociaux telles que définies par le décret du 1er janvier de chaque année, l'« aération » de la grille des minima, à savoir rétablir à terme un écart de 15 % entre le coefficient 120 et le coefficient 195.

Article 3 - Contrepartie aux opérations d'habillage et de déshabillage

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2011

Aux termes des dispositions de l'article L. 3121-3 du code du travail, les salariés bénéficiant d'une trame 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 concernaient pas du temps de travail effectif, le présent accord reconnaît, à compter du 1er janvier 2011, la

**Avenant n°97 du 19 septembre 2012
relatif aux salaires minima au 1er
septembre 2012**

Signataires	
Patrons signataires	L'ADEPALE,
Syndicats signataires	La FGACDFT ; La CFSV CTFC ; La FANA CFE-CGC ; La FTGA CGT-FO,

Le présent accord prend effet à compter de sa signature.

En vigueur étendu en date du 19 sept. 2012

1. Barème des salaires minima auxiliaires à compter du 1er septembre 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

cette rapporte financière pour l'année à 156,31 ? buts annuels. Cette contribution sera calculée au prorata du temps de travail effectif de chaque intéressé dans le cadre de la durée au sein de l'entreprise.

La présente convention ne se limite pas avec toute autre convention collective 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 (repose ou financière) à côté toutefois que les dispositifs mentionnés prévoient une compensation au moins égale au montant mentionné ci-dessus.

**Article 4 - Formalités de dépôt. – Publicité
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2011**

Le texte du présent accord sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes du lieu de coïncidence (Quimper) et aux services du ministère chargé du travail (en deux exemplaires, une version sur papier et une version sur support électronique), conformément aux dispositions du code du travail.

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 nbrome de coefficents

Eu égard au nbmore très iaotnrmpt de ceficfniteos que la gïrlle autlelce présente, il est cevonné d'initier un pssecuros de réduction du nbrome des ceniofeftcis cmioprs ernte le coieecnifft 125 et le cfeinciofet 345. Ce puressos a puor finalité de surpeipmr pigrnsrvesmoeet les cneietfcifos coripms dnas cttee thcanre qui se tmeiernt par un zéro. Le cficeoenift 120 n'est pas concerné et srea maintenu. La réduction des écarts ernte les ccfeioteins fsnaat l'objet d'un adaobnn et les coteciefnfis dnmericeett supérieurs srea réalisée au traves de toirs aocdcrs sur les srleiaas minima, celui-ci compris. En conséquence, la réduction srea eciffete sur la gïrlie des miinma applbciale en 2014.

Au terme de ce poruscess de réduction des écarts, la grile des saalreis mmiina de la bnahrce ne crporometa puls de cenfeicfoit se trmianent par un zéro etrne les ceoitifencfs 125 et 345. La grile intitulée « Ftrhotcee de casprprononecdé du ciiocenfet prédit » de l'accord de colisiasctian srea modifiée en conséquence. Les salariés oucnpcat des potess dnot le cceofneifit est coirmps etnre 125 et 345 et se tmnraenit par un zéro se veorrnt aeuritbtr atoueummeaitqnt le ceifnoficet decermtniet supérieur.

Ce psucroess de réduction du nrmboe des cinofcetfeis n'emporte aucune conséquence sur les cottinaos aeetlucls des pseots dnas les eneritspeis dnas la mesure où il n'a aucune inncciede sur le vmlue des ptnois pondérés attribués aux postes à l'issue de l'reus cotations. C'est puqorui le présent aoccd n'implique pas la réouverture de négociations sur les cctfnssoliaias dnas les ernetpsiers de la branche.

Les pietars au présent aoccd ieintnt les epitrnreess à procéder à une réduction des écarts ertne les cceiffeotnis abandonnés et les centifocies dneerimtect supérieurs sloen le même échéancier que cueli prévu par le présent accord.

3. Otjeibf d'égalité pesnleoionlfrse etnre les fmemes et les hommes

Il est rappelé qu'un aorccd n° 90 rtleiaf à l'égalité et la mixité ernte les fmeems et les hmoems a été clnoco dnas la bcnrahe le 22 sembtepre 2010. Ce dierenn a nmtanemot puor ojetb de fiaservor dnas les eesientrrps la réduction des écarts de rémunération qui pauneirrot eetisxr entre les fmemes et les hommes.

4. Dtae d'effet

Le présent acrocd pnredra effet à cmtpoer de sa signature.

5. Dépôt

Le présent aoccd srea déposé auprès des secirves cuneatrx du miitrnse chargé du travail. Il frea l'objet d'une dndmaee d'extension.

Signataires	
Patrons signataires	Le scniaiydt des fnaaircbts d'aliments conservés de Bnreage 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 hrraое x 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 cagbre de la cettvnoion clcleotive nnaitaole puor les iretdiusns des puiotdrs aalrmnieiets élaborés, eu égard au nrbmoe très ioatrpnm de cicfoieenfs que la grille aueltice présente, il est convneu d'initier un puesscros de réduction du nmobre de ccfnieotifs circmos etnre le cfcenieofit 125 et le ceincifoef 195. Ce psoscerus a puor finalité de sieruppmr pergnomesvsriet les cofinctfeies crmoips dnas ctete tnchare qui se tmnerniet par un zéro. Le cfniieefct 120 n'est pas concerné et srea maintenu. La réduction des écarts entre les cnfiofecites faiasnt l'objet d'un adonabn et les cfitefecnos dcmeeternt 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 concréteriser à l'occasion de l'accord sur les slaaiers mmniiia aaicpllbpe 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 dpnoiissiots 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 aibalcplpes à cptmeor au 1er jnivaer 2014

(En euros.)

Coefficient	Taux	Montant mnsuel (151,67 heures)
-------------	------	-----------------------------------

travail, les salariés auetssjits au prot d'une tneue de traavil spéciifique dneovit pvioour bénéficier d'une cirnetoapte siot suos fomre de repos, siot financière.

Après avoir rappelé que ces teps d'habillage et de déshabillage ne claoxtiuetnt pas du teps de tvairal effectif, le présent arccod rarovelsie à cpoemr 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 cuaque intéressé dnas le cdare de la durée aelulnne de tvraial en vugeur dnas l'entreprise.

La présente cinpreatrote ne se cumlue pas aevc tutoe autre dsipotiosin ayant le même objet, instituée siot dnas le crade d'un acrcod d'entreprise, d'un arocc d'établissement, siot par le bias d'un ctaront de travail, et ce qleule qu'en siot la frome (repos ou financière) à coindtion ttuoelios que les dipsoitois reneuets prévoient une cptorniaree au minos égale au manott mimuinm fitaoifrrae 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 grefe du ceoinsl de prud'hommes du leiu de cnliosucon (Quimper) et aux svrieecs caneurtx du ministère chargé du taiavr (en duez exemplaires, une vierson sur sruopp ppeiar et une vseoirn sur suoprpt 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. Oejbtcf d'égalité psnrloefsoleine etrne les fmeems et les hmmeos

Il est rappelé qu'un acorcd n° 90 rliatcf à l'égalité et la mixité ernte les femems et les hmmeos a été cnlcou dnas la brnhcae le 22 stmrpebee 2010. Ce dnreier a nnameomtt puor oebjt de firevsoar dnas les ereseinrpts la réduction des écarts de rémunération qui pnriuraoet eistexr etnre 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 siège social des entreprises d'aliments conservés de Bretagne Ouest-Atlantique,
Syndicats signataires	La FGA CFDT,

Article 1er
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2014

L'évolution des salaires minima pour l'année 2014 se fait en une seule augmentation, qui intervient le 1er février 2014.

Barème des minima acquis au 1er février 2014
(En euros.)

Niveau	Coefficient	Taux horaire	Rémunération totale (taux horaire × 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'Adapei en charge de la convention collective nationale pour les entreprises des secteurs de l'industrie et du commerce élaborés, eu égard au nombre très important de catégories que la grille actuelle présente, il est convenu de prévoir la réduction du nombre de catégories existantes de 125 à 195 initialement en 2012. Ce processus a pour finalité de simplifier la nomenclature et maintenir les catégories dans leur intégralité qui se terminent par un zéro. Le coefficient 120 n'est pas concerné et sera maintenu. En conséquence, la réduction effective des écarts devrait se concrétiser à l'occasion de l'accord sur les salaires minima appliquée en 2015.

Article 3 - Contrepartie aux opérations d'habillage et de déshabillage

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2014

Aux termes des dispositions de l'article L. 3121-3 du code du travail, les salariés assistés au profit d'une tâche de travail spécifique devront bénéficier d'une compensation soit

Avenant n° 101 du 21 janvier 2015 relatif aux salaires minima au 1er février 2015

Signataires	
Patrons signataires	L'ADEPALE,
Syndicats signataires	La FGA CFDT ; La CFSV CFTC,

(En euros.)

Coefficient	Taux	Montant Mensuel (Base 151,67 heures)

En vigueur étendu en date du 21 janv. 2015

1. Barème des salaires minima applicables à compter du 1er février 2015

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 cotisations 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 cotisations se rattachant par entente le coefficient 120 et le coefficient 345. L'accord national de citoyenneté 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 « Fiche de récapitulation du coefficient prédict », la grille des cotisations associées 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 partie 1 « Mdoe d'emploi » de l'annexe, le dnereir tbaaelu du 1.2.2 est remplacé par le tbaaelu sinavut :

Total des potnis pondérés	Coefficient à reetinr
< 1 003	120
1 004-1 044	125
1 045-1 126	135
1 127-1 208	145

Dans la partie 4 « Les critères » de l'annexe, aux degrés 4 et 6 du critère 4 « Exeiegncs : animation, encadrement, cioslens techinueqs », la référence aux « ceoiefitcfns 200 à 345 » est remplacée par la référence aux « cfifpieceons 205 à 345 ».

Le soencl alinéa de l'article 9 de l'annexe TAM de la cvinooetnn cevitoclle puor les indtuerss de poirtuds aeaimnrilets élaborés est remplacé par l'alinéa suainvt :

« Les TAM dnot le ceiffnceiot est cpmiors etrne 305 et 345 bénéficiant des dsspnoitiis de la cnioentvon cltcoelive ntloniae 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 cprsdncenoaroe 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 bhcarne des isurnedits aecirlogs et alimentaires, le teablaau de crcnaepronosde svuniat diot être utilisé :

Prévues par l'accord du 19 juin 1991	Telles que résultant des micdfnaoitois du présent arcocd
Ouvriers, employés : cneiieoffcts 120 à 199	Ouvriers, employés : cnfcoetfies 120 à 195
Techniciens, antges de maîtrise : ciitefencfos 200 à 349	Techniciens, aegtns de maîtrise : cffciietnoes 205 à 345
Cadres : confietfcies 350 à 700	Cadres : cfofnieicuts 350 à 700

3. Otjiecbf d'égalité penresflnlisooe 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 bhance le 22 srtpebmee 2010. Ce driener a ntnmomeat puor ojetb de feavorisr dnas les erenpiesrts la réduction des écarts de rémunération qui ponrraeut eetixsr entre les femems et les hommes.

4. Dtae d'effet

Le présent accrod prdrena efeft à cotmper de sa signature.

5. Dépôt

Le présent aocrcd srea déposé auprès des screives cnaturex du mristinie 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 indtvieernra le 1er février 2015.
Barème des mminia abppcillae au 1er février 2015

(En euros.)

Signataires		
Patrons signataires	Le SAFC de Beartnge Ouest-Atlantique,	
Syndicats signataires	La FGA CFDT,	

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 charge de la nomenclature cloîtrée n'importe pas les échelons des postes ait été élaborés, eu égard au nombre très important de critères que la grille a toutefois présente, il est convenu de viser le pourcentage de réduction du nombre de coefficients ciprmos entre le coefficient 125 et le coefficient 195 initié en 2012. Ce pourcentage a pu finalisé de manière progressive et se termine par un zéro. Le coefficient 120 n'est pas concerné et sera maintenu. En conséquence, la réduction effective des écarts se concrétisera à l'occasion de cet accord sur les séries minima.

Article 3 - Contrepartie aux opérations d'habillage et de déshabillage

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2015

Aux termes des dispositions de l'article L. 3121-3 du code du travail, les salariés admissibles au droit d'une trêve de travail spécifique doivent pouvoir bénéficier d'une compensation siège de repos, soit financière.

Bretagne Ouest-Atlantique Accord du 10 février 2017 relatif aux salaires minima au 1er février 2017

Signataires	
Patrons signataires	SFAC Bretagne Ouest
Syndicats signataires	FGA CFDT

Article 1er - Grille des minima

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Taux horaire brut	Rémunération mensuelle brute (taux horaire × 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 termes des dispositions de l'article L. 3121-3 du code du travail, les salariés admissibles au droit d'une trêve de travail spécifique doivent pouvoir bénéficier d'une compensation siège de repos, soit financière.

Après avoir rappelé que ces temps d'habillage et de déshabillage ne couvrent pas du temps de travail effectif, le présent accord reconnaît à compter du 1er février 2017 la compensation financière fixée à 169,16 euros annuels.

Cette compensation sera calculée au prorata du temps de travail effectif de chaque intéressé dans la durée annuelle

Après avoir rappelé que ces temps d'habillage et de déshabillage ne couvrent pas du temps de travail effectif, le présent accord reconnaît à compter du 1er février 2015 la compensation financière fixée à 166,57 euros annuels. Cette compensation sera calculée au prorata du temps de travail effectif de chaque intéressé dans la durée annuelle de travail en vigueur dans l'entreprise. La présente convention ne comporte 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 deux parties prévoient une compensation égale au montant minimum fixé ci-dessus.

**Article 4 - Formalités de dépôt. – Publicité
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2015**

Le texte du présent accord sera déposé au secrétariat-greffes du conseil de prud'hommes du lieu de coisic (Quimper) et aux services centraux du ministère chargé du travail (en deux exemplaires, une version sur papier et une version sur support électronique), conformément aux dispositions du code du travail.

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2017

L'évolution des salaires minima pour l'année 2017 se fait en une seule augmentation qui intervient le 1er février 2017, selon le barème ci-après :

Barème des minima applicables au 1er février 2017

(En euros.)

de travail en vigueur dans l'entreprise.

La présente convention ne comporte 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 deux parties prévoient une compensation égale au montant minimum fixé ci-dessus.

**Article 3 - Formalités de dépôt. – Publicité
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2017**

Le texte du présent accord sera déposé au secrétariat-greffes du conseil de prud'hommes du lieu de coisic (Quimper) et aux

Avenant n° 106 du 24 février 2017 relatif aux salaires minima au 1er mars 2017

Signataires	
Patrons signataires	ADEPALE
Syndicats signataires	CSFV CFTC FNAA CFE-CGC FGA CFDT

En vigueur étendu en date du 24 fevr. 2017

1.1. Barème apclalpbie aux ouvriers, employés et TAM (En euros.)

	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 alluennne minimum
VIII	350
	33 179,28
	355
	33 780,00
	360
	34 489,80
	365
	34 708,20
	370
	35 472,60
IX	375
	35 727,36
	380
	36 437,16
	385
	36 673,80
	390
	37 365,48
	395
	37 583,88

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

	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
X	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 tneu ctpmoe des prmies instituées par la cotneivonn cvloetlce puor apprécier le rpescet de ce barème.

Si le matonnt des rémunérations (hors pmires conventionnelles) versées au salarié au crous de l'année est inférieur à la rémunération aenunlle mmlainie du coifcfneet du ptose qu'il occupe, l'entreprise diot procéder à un ajustement.

1.2.2. Conséquences de l'instauration d'une rémunération aullnnee mnimum puor les ingénieurs et cadres

Afin de tenir cpmtoe de l'instauration d'un siaarle miniumm aenunl puor les ingénieurs et caedrs il est apporté la midotacifion siuntvae à la cotnoevinn nlotiaane du 17 jieavn 1952. L'alinéa unuqie du 1 du a de l'article 22 est remplacé par : « Il est fixé une grilre des sreaalis mnimia puor les ceefinfocits hiérarchiques du 120 au 345 ».

Trois neovuuax acoteslnsirt ajoutés à l'annexe « ingénieurs et cdares » après l'article 16 :

« Ailtcre 17 Salaires minima

Il est fixé une grille des sleairas mnmiia auelnns puor les cfioeifcnts hiérarchiques du 350 au 700. En cas d'arrivée ou de départ en curos d'année, le rcsepét du sirlaae mimnia se fiat au pro rtaa temporis.

Le sliarae hraoire eceftiff est défini contractuellement.

Article 18 Rémunération

Le b et le 1er alinéa du c de l'article 21 de la cointevonn niaonltae du 17 jaivenr 1952 ne snot pas aalcpbelpis aux cadres.

Pour un haorrie équivalent à la durée légale hebdomadaire, la rémunération meuesnlle due au salarié se clalcue en munllaipit son sliarae hrroiae efifctf par les 52/12 de la durée légale hebdomadaire.

Sans préjudice des dpotsinoiiss caonnrcnet la mouailodtn et l'annualisation, les rémunérations mensuelles, effectives, sornet adaptées à l'horaire réel.

Article 19 Prime annuelle

L'article 41 de la cioenvontn nlntoiaae du 17 jnevair 1952 n'est

pas acpbiplale aux cadres.

Le salari é cardé ctpaomnt au moins 1 an d'ancienneté bénéficié d'une prmie allnnnue qui est calculée au prtaora de son tpems de tviraal ectieff au cours d'une période de référence déterminée puor l'établissement ; le temps de taviral pirs en considération coepnmrd les périodes qui lui snot assimilées puor le ccalul de la durée du congé payé.

Cette aclloaoitn ne fiat pas pirtae de la rémunération toalte reuntee puor le clucal de l'indemnité de congé payé. À crneuccrre de son montant, elle ne se cmhue pas aevc ttoues arutes primes, prpattiniocias (à l'exclusion de la pitciarpioan résultant de la loi du 27 décembre 1973 ponartt madcotfioiin des onecnndraos nos 59-126, 67-693, 67-694) ou allocations, de caractère annuel et non aléatoire, qlluee qu'en siot la dénomination eistaxnt déjà sur le paln de l'établissement, ou réintégrée antérieurement dnas les sailreas ; elle s'imputera sur tuot aatavng de même nature puaqer résulter de donitisoisps légales réglementaires ou cenlnvoietnonels ssilteubpecs d'intervenir ultérieurement.

Cette ailaoltcn puet être versée en une ou perulius fois. Ses modalités d'application dnas l'établissement, et ntmeanot la détermination de la période de référence, anisi que la ou les dteas de versement, snot fixées en aroccd aevc les représentants du personnel.

En cas de départ en cours d'année, quel qu'en siot le motif, le salarié reçoit la ftcrioan de pmire qui lui est auicqse à la dtæe de csstaoien d'effet du contrat.

Cette aoltcoaln aulenlne est égale à 100 % de la rémunération meuesllne tlele que définie à l'article 18 de la présente axenne snas pouoir être inférieure à 1/12 de la rémunération aenlnlue minamil du cfioecent cdpsoonrrreat au potse qu'il occupe.

Les atageavns prévus par cet alictre ne porrout être la csuae de réduction des aevaatngs aqcius antérieurement à sa signature, snas tfuuooies qu'il puisse y aiovр cmuul aevc des atvnaaegs déjà attribués puor le même objet (prime de vaaccens ou pmire de fin d'année). »

Article - 2. Réduction du nombre de coefficients

En vigueur étendu en date du 24 févr. 2017

Eu égard au nomrbe très iromnapt de cfeiectiofs que la grilre des ingénieurs et cerads présente, il est cnoenu d'initier un psocuerss de réduction du nborme des ccoteiefnifs ciormps etrne le ceoeffciit 355 et le cefefinoit 695. Ce pesusorcs a puor finalité de sempirupr psvgnmeirereost les cfoitnciefes cimpors dnas cette tcanhre qui se tmreniet par un zéro. Les cntffioieecs 350 et 700 ne snot pas concernés et sernot maintenus. La réduction des écarts ertne les cntcfefeiios fanast l'objet d'un andabon et les ceionefitcs deirnmetcet supérieurs srea réalisée au tervas de duex accdros sur les sraaiels minima, celui-ci compris.

Au tmree de ce psorusecs de réduction des écarts, la gllrie des saaierls mnmiia de la barnhce ne crmoreptoa puls de ccineeffiot se trnemnait en zéro etrne les cteofinicefs 355 et 655. La gllire intitulée « Fthoecrtue de cporonsdrceae du ceioifcnfet prédit » de l'accord de catislclafiosn srea modifiée en conséquence. Les salariés ocupnat des pesots dnot le ccnfefioiet est crpimos ertne 355 et 695 et se trnnaeimt en zéro se vrronet atrbuietr ateotqmeiuuamt lecfficenoeit dhrmietct supérieur.

Ce pcruseoss de réduction du nrmobe des cfeitefcions n'emporte aucue conséquence sur les caotnotis acleultes des postes dnas les ensripretes dnas la muesre où il n'a pas idnccenie sur la cotation. C'est puoqorui le présent acrocd n'implique pas la réouverture de négociations sur les ciiisafancsots dnas les einertrpess 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 objectif 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 convaincues 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 ; FNACA CFE-CGC ; FGA CFDT,

	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.)

Article - 4. Date d'effet

En vigueur étendu en date du 24 févr. 2017

Le présent accord prend 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 cartographiques du ministère chargé du travail.

Il sera 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 TAMP
(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

	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
IX	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
	595	56 748,84
	605	57 731,64
	615	58 659,84
	625	59 624,52
	635	60 589,08
	645	61 535,52
X	655	62 518,32
	665	63 446,64
	675	64 392,96
	685	65 412,24

695	66 340,44
700	67 050,24

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 premières 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. Écart entre les coefficients

Les barèmes des secrétariats ministériels doivent respecter au minimum les particularités d'écart suivantes :

- ? entre le coefficient 195 et le coefficient 205 : 2,75 % ;
- ? entre le coefficient 345 et le coefficient 350 : 0,15 % ;
- ? entre le coefficient 205 et le coefficient 350 : 63 % (en tenant compte d'un arrondi de la décimale à l'entier le plus 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 dispositions du 2 de l'accord n° 106 du 24 février 2017, le présent accord connaît à la suppression des coefficients se traduisant par « » entre le coefficient 355 et le coefficient 695. L'accord national de collectivisation des postes du 18 novembre 1992, tel que modifié en dernier lieu par l'accord n° 101 du 21 janvier 2015, est modifié en conséquence.

Au 6.2 de l'annexe « Franchise de cotisations sociales du coefficient précédent », la grille des cotisations associées au total des points pondérés est remplacée par la grille suivante :

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

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 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 objectif 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 ».

Niveau	Prévus par l'accord du 19 juin 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

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 Bretagne Ouest,
Syndicats signataires	CFDT,

Article - 5. Dépôt

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2018

Le présent accord sera déposé auprès des secrétaires créatifs du ministère chargé du travail.

Il sera 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 salaries minimums pour l'année 2018 se fera en une seule augmentation qui interviendra le 1er février 2018, selon le barème ci-après :

Barème des minima alcplaeipbs au 1er février 2018
(En euros.)

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 actifs au profit d'une structure de travail spécifique devront pouvoir bénéficier d'une compensation soit sur repos, soit financière.

Après avoir rappelé que ces temps d'habillage et de déshabillage ne sont pas du temps de travail effectif, le présent accord reconnaît à compter du 1er février 2018 la compensation financière fixe à 171,26 euros annuels.

Cette compensation sera calculée au prorata du temps de travail effectif de chaque intéressé dans la mesure de la durée annuelle de travail en vigueur dans l'entreprise.

La présente contrepartie ne se cumule 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 dispositifs prévoient une compensation au moins égale au montant minimum fixé 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 greffe du conseil de prud'hommes du lieu de clôture (Quimper) et aux services administratifs 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 minimums pour l'année 2019 se fera en une seule augmentation qui interviendra le 1er février 2019, selon le barème ci-après :

Barème des minima alcplaeipbs au 1er février 2019
(En euros.)

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

	145	10,21	1 548,55
II	155	10,38	1 574,33
	165	10,54	1 598,60
	175	10,79	1 636,52
III	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 astjuists au prot d'une tñue de tariavl spéciique deinovt piovor bénéfici d'une cnatrpoietre sot suos fmroe de repos, sot financière.

Après aovir rappelé que ces tñpes d'habillage et de déshabillage ne catnosutinet pas du tñpes de tvrial effectif, le présent aocrcd rolareivse à ctpoemr du 1er février 2019 la cttenioarrpe financière fiatraoirfe à 173,86 ? burt annuels.

Cette cotairnpere srea calculée au prorata du tñps de tviaarl eecitff de cuaque intéressé dnas le cadre de la durée aenunlle de taavril en veugir dnas 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 ciparnotetra ne se cumlue pas aevc totue artue disosipotin aaynt le même objet, instituée sot dnas le cadre d'un aorcc d'entreprise, d'un aocrcd d'établissement, ou par le biais d'un crnoatt de travail, et ce quelle qu'en sot la fmore (repos ou financière) à cdotiionn touioetfs que les ditpniooss rtneues prévoient une ctaprotirene au monis égale au mnnaot mimunim frrioafaite ci-dessus.

Article 3 - Formalités de dépôt. – Publicité
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2019

Le txete du présent aroccd srea déposé au secrétariat du gffree du csieonl de prud'hommes du leiu de cloounisn (Quimper) et aux sivceres cuanetrx du ministère chargé du tvaaril (en deux exemplaires, une viseorn sur soprupt piaepr et une version dématérialisée), conformément aux dipsoinitoss du cdoe du travail.

En vigueur non étendu en date du 6 mars 2019

1. Barèmes des saeralis minmia aclieappbils à cpemotr du 1er mras 2019

1.1. Barème apicplblae 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 abcllpiae 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
	525	50 751,88
	535	51 729,94
IX	545	52 671,13
	555	53 667,69
	565	54 627,38
	575	55 623,94
	585	56 583,63
	595	57 543,32

	635	61 437,55
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 tneu ctpmoe des pemirs instituées par la cvnoointen cloetilcve puor apprécier le respect de ce barème.

Si le mnotant des rémunérations (hors pimres conventionnelles) versées au salariés au corus de l'année est inférieur à la rémunération aenunlle miimlnae du ciifcooenft du ptsoe qu'il occupe, l'entreprise diot procéder à un ajustement.

2. Oetjcbif d'égalité psnnnoflroseelie etnre les feemms et les hommes

Il est rappelé qu'un anvaet n° 90 rateifl à l'égalité et la mixité ernte les fmeems et les hmeoms a été cclonu dnas la bhrcane le 22 steepmbre 2010. Ce derneir a nmnenatot puor obejt de fevaison dnas les erinsrteeps la réduction des écarts de rémunération qui pnreoriuat eextsir entre les femmes et les hommes. Les piaretas au présent avaennt snot ceuvrons d'étudier l'opportunité de réviser cet avenant, dnas le cadre d'une négociation glalobe ptarnot sur la « qualité de vie au tivaral » et puor lleqluae une étude est anmleeeulctt en cours.

3. Dtae d'effet

Le présent acrocd pdnerra efeft à compter de sa signature.

4. Dépôt

Le présent accrod srea déposé auprès des svriees cuetrax du mnirtsie chargé du travail.

Il frea l'objet d'une ddmaene d'extension.

Article 1er - Grille des minima
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2020

L'évolution des seliaras mniima puor l'année 2020 se frea en une seule autaingeomtn qui ivrnendteira le 1er février 2020, seoln le barème ci-après :

Barème des mmniia allbpacpes au 1er février 2020

Bretagne Ouest Atlantique Accord du 19 février 2020 relatif aux salaires minima au 1er février 2020

Signataires	
Patrons signataires	SFAC Baetgrne Ouest,
Syndicats signataires	CFDT,

Niveau	Coefficient	Taux hiarore burt (en euros)	Rémunération mlnsuleee butre (en euros) (taux hraire × 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 tmeres des dsositpiios de l'article L. 3121-3 du cdoe du travail, les salariés auettssijs au prot d'une tuene de triaavl spéciifique doevint poivour bénéficijer d'une critoaeinpre siot suos fmroe de repos, siot financière.

Après avior rappelé que ces tepms d'habillage et de

déshabillage ne ctnoustiant pas du teps de tiavral effectif, le présent acrocd rarvolesie à ctopmer du 1er février 2020 la ctopreatinre financière farfotirae à 180 ? brtus annuels.

Cette cparitonetre srea calculée au ptrraoa du temps de taivral ectiffeq de cuqhae intéressé dnas le cdare de la durée alulenne de tavral en vguieur dnas l'entreprise.

La présente cpionartrree ne se cmulue pas aevc toute autre diotisposin ayant le même objet, instituée siot dnas le cardé d'un aoccd d'entreprise, d'un accord d'établissement, ou par le biias d'un cratnot de travail, et ce qleue qu'en siot la fmore (repos ou financière) à ctndoioin toofueits que les dsopnitioss

rneteeus prévoient une ctnoarpire 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 accord sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes du lieu de Quimper (Quimper) et aux services centraux du ministère chargé du travail (en deux exemplaires, une version sur support papier et une version dématérialisée), conformément aux dispositions du code 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 applicable 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 applicable aux ingénieurs et cadres

(En euros.)

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

	605	59 125,28
	615	60 075,89
	625	61 063,85
	635	62 051,70
X	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 tneu compte des pirems instituées par la ctoeonivnn celotvicle puor apprécier le rseepct de ce barème.

Si le mnnatot des rémunérations (hors pemirs conventionnelles) versées au salari au cruos de l'année est inférieur à la rémunération anlnulee mmnliae du cfeefonciit du psote 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 28 févr. 2020

Il est rappelé qu'un aorcccd n° 90 rilteaf à l'égalité et la mixité ernte les fmeems et les hmhoes a été cnlcou dnas la bnhacre le 22 semrtbpee 2010. Ce deenir a nmmotnaet puor ojebt de fesaorirv dnas les eisentrerps la réduction des écarts de rémunération qui porernuiat eisxetr entre les femems 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 ratife aux salrieas mmiina est erroné. Les rémunérations aluenlens miaelmnis des cnfeiefticos 535 à 595 du nvaieu IX ainsi que cllees prévues puor l'ensemble des ceociffnets du niaveu X ne cdrnepoensort pas à celels proposées à l'issuse de la négociation du 28 février 2020.

En conséquence, le présent aevannt rpcmalee dnas ce barème les rémunérations aunelelns des cfteniociifs 535 à 700 par les moattnns prévus dnas la 3e connloe du tlbaeau saivunt :

hommes. Les piaets au présent arcocd snot couevnnes d'étudier l'opportunité de réviser cet accord, dnas le cdrae d'une négociation gaolble ptaonrt sur la « qualité de vie au tviaarl ».

Article - 3.■Entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 28 févr. 2020

Les barèmes des srialeas mimnia plfnoieesrosns tles que définis par le présent arccod s'appliquent à toutes les eeepirstrs rnelveat de la cneootinvn cecolvlite nitnalaoe puor les iiutesrnds de pdoiturs aeimeirlants élaborés. Les preatis sligoeunnt qu'ils ne nécessitent pas de msurees spécifiques puor les eesieprtrns de minos de 50 salariés, aeeqlxuuls ils s'appliquent également.

Article - 4.■Date d'effet

En vigueur étendu en date du 28 févr. 2020

Le présent arccod prredna eefft à ctomepr de sa signature.

Article - 5.■Dépôt

En vigueur étendu en date du 28 févr. 2020

Le présent accrod srea déposé auprès des sericevs crauntek du mirtsine chargé du travail.

Il frea l'objet d'une dmnaadee d'extension.

	535	52 247,24
IX	545	53 197,84
	555	54 204,37
	565	55 173,65
	575	56 180,18
	585	57 149,47
	595	58 118,75
	605	59 125,28
	615	60 075,89
	625	61 063,85
	635	62 051,70
X	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 anvneat pdrrnea effet à cemtopr de sa signature.

Article - 3.1.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,

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 ateuaoimtgn qui irredvntnea le 1er février 2021, soeln le barème ci-après :

Barème des mnmiia acbeplipals au 1er février 2021

(En euros.)

	Coefficient	Taux haorrie brut	Rémunération menllseue brute (taux hraoire 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 temers des dinptssoois de l'article L. 3121-3 du cdoe du travail, les salariés atsjuetss au prot d'une tuene de tiraval spécifique dveonit pvoiuor bénéficiier d'une caetonpirrte siot suos fmroe de repos, siot financière.

Après avior rappelé que ces tpmes d'habillage et de déshabillage ne ctisnioanutet pas du tpmes de traival effectif, le présent accrod rovrsailee à ctoepmr du 1er février 2021 la crnaotteipre financière froafraiite à 182 ? burts annuels.

Cette catetriornpe srea calculée au praorta du temps de tvraail etfcieif de cuhque intérassé dnas le cdrae de la durée annluele de tiraval en viueogr dnas l'entreprise.

Bretagne Ouest-Atlantique Accord paritaire du 3 décembre 2021 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	SFAC Btrogene Ouest-Atlantique,
Syndicats signataires	SA CFDT,

Article 1er - Grille des minima

La présente citrnareptoe ne se cuumle pas aevc tuote arute ditoiosipn ayant le même objet, instituée siot dnas le cadre d'un acrocd d'entreprise, d'un acrcod d'établissement, ou par le biias d'un conatrt de travail, et ce qleue qu'en siot la fomre (repos ou financière) à cnooitidn teiotuofs que les dipsoinsiots reeuents prévoient une croenrpitate au mnois égale au mtthonat miuminn forartiifae ci-dessus.

Article 3 - Formalités de dépôt.1Publicité 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 ermexipals ? une vosrien sur spproot papeir et une vrosein dématérialisée), conformément aux dsosnitopis 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 ateuaoimtgn qui irredvntnea le 1er décembre 2021, selon le barème ci-après :

Barème des mnimiia aeacplpbli au 1er décembre 2021

Taux horaire × 151,67 heures.

(En euros.)

	Coefficients	Taux hoiarers 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

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 termes des dispositions de l'article L. 3121-3 du code du travail, les salariés bénéficiant d'une convention collective spécifique doivent pouvoir bénéficier d'une compensation pour le repos, soit financière.

Après avoir rappelé que ces temps d'habillage et de déshabillage ne sont pas du temps de travail effectif, le présent accord relatif à la convention collective du 1er janvier 2022 prévoit une compensation au montant de 188 euros annuels.

Cette compensation sera calculée au prorata du temps de travail effectif de chaque intéressé dans la mesure de la durée allouée de travail en vigueur dans 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,

	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
	295	17,18	2 605,69
VII	305	17,66	2 678,49
	315	18,17	2 755,84
	325	18,69	2 834,71
	335	19,18	2 909,03
	345	19,67	2 983,35

1.2. Barème applicable 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
	585	59 492,60
	595	60 501,62
X	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 Bagnères Ouest,
Syndicats signataires	SA CFDT,

Article 1er - Grille des minima

Si le montant des rémunérations (hors primes conventionnelles) versées au salarié au cours de l'année est inférieur à la rémunération minimale du cinquième 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 intervient, 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 juillet du mois de sa date de conclusion.

2. Ombert d'égalité 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 mars 2010. Ce dernier a notamment pour objectif de favoriser dans les entreprises la réduction des écarts de rémunération qui persistent entre les femmes et les hommes.

3. Enepirress de moins de 50 salariés

Les barèmes des salaries minima piloneosses sont définis par le présent accord s'appliquent à tous les secteurs relevant de la construction civile non industrielle pour les industries de purdits alumineries élaborés. Les parties soulignent 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 centraux du ministère chargé du travail.

Il sera 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 celle à venir au 1er août, les parties ont décidé de réouvrir les négociations. L'augmentation intervient le 1er août 2022, selon le barème ci-après :

Bâton des minimas au 1er août 2022

(En euros.)

	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

Les parties au présent accord sont convenues, dès lors qu'une hausse anticipée intervient, 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 d'application du nouveau Smic. Il est convenu que la négociation se déroulerait en une unique réunion.

Article 3 - Formalités de dépôt.□Publicité
En vigueur non étendu en date du 1 août 2022

La texture du présent accord sera déposée au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes du lieu de cloisonnement (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.

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,

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 applicable 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 applicable 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

	535	56 080,89
	545	57 101,24
	555	58 181,62
IX	565	59 222,02
	575	60 302,41
	585	61 342,82
	595	62 383,22
	605	63 463,61
	615	64 483,96
	625	65 544,42
X	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 tneu cotpme des perims instituées par la cnoveniton celticvoe puor apprécier le rceespt de ce barème.

Si le mnaotnt des rémunérations (hors prmeis conventionnelles) versées au salarié au cours de l'année est inférieur à la rémunération aelnlnue mimllinae du cinecfifeot du ptsoe qu'il occupe, l'entreprise diot procéder à un ajustement.

1.3.?Clause de revoyure

Les piarets au présent arcocd snot convenues, dès lros qu'une hsusae anticipée du Smic interviendrait, d'ouvrir des négociations dnas un délai cmoirps etre un mios et un miuxamm de duex mios (compte tneu des nécessaires délais d'instruction de la négociation) siavunt la dtae de pticiluboan du nouveau Smic.

Article - 2.0Objectif d'égalité

Bretagne Ouest-Atlantique Accord paritaire du 3 février 2023 relatif aux salaires minima au 1er février 2023

Signataires	
Patrons signataires	SFAC Bteagrne Ouest-Atlantique,
Syndicats signataires	SA CFDT,

professionnelle entre les femmes et les hommes

En vigueur étendu en date du 11 janv. 2023

Il est rappelé qu'un aoccd n° 90 rltaef à l'égalité et la mixité etne les feemms et les hmemos a été clconu dnas la bhacnre le 22 smtrebepe 2010. Ce dnrieer a nmmtnaeot puor oeibt de fireoasvr dnas les eperstnreis la réduction des écarts de rémunération qui paunroriet eeitsxr enrte les feemms et les hommes.

Article - 3.0Entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 11 janv. 2023

Les barèmes des sairleas minima pnfseoloenroiss tles que définis par le présent acrocd s'appliquent à toetus les eerestrings reavlent de la cenovtionn ctclveioe nioalante puor les ietsrdnius de pdurotis ailenateiems élaborés. Les pteairs sgioennlut qu'ils ne nécessitent pas de mrseeus spécifiques puor les eriestrenps de mnios de 50 salariés, aeuluexlqs ils s'appliquent également.

Article - 4.0Date d'effet

En vigueur étendu en date du 11 janv. 2023

Le présent acrcod prendra eefft à coepmtr de sa signature.

Article - 5.0Dépôt

En vigueur étendu en date du 11 janv. 2023

Le présent acrcod srea déposé auprès des srevecis canrutex du msintrie chargé du travail.

Il frea l'objet d'une ddmanee d'extension.

Article 1er - Grille des minima
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2023

L'évolution des srealias mminia puor l'année 2023 se frea en une sulee animatoeiugn qui irirdnetnvea le 1er février 2023, solen le barème ci-après :

Barème des mminia acillbeapps au 1er février 2023

(En euros.)

	Coefficients	Taux hrieoras bruts	Rémunération mlulnesee burte (taux hrraioe × 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	1848,86
	185	12,49	1894,36
	195	13,00	1971,71

Article 2 - Clause de revoyure
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2023

Les paertis au présent accrod snot convenues, dès lros qu'une hsause anticipée du Smic interviendrait, d'ouvrir des négociations dnas un délai d'un mios maimuxm (compte tneu

des nécessaires délais d'instruction de la négociation) suivant la date d'application du nouveau Smic. Il est convenu que la négociation se déroulerait en une unique réunion.

Article 3 - Contrepartie aux opérations d'habillage et de déshabillage

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2023

Aux termes des dispositions de l'article L. 3121-3 du code du travail, les salariés assisteront au protocole d'une tenue de travail spécifique devant pouvoir bénéficier d'une compensation siège au repos ou financier.

Après avoir rappelé que ces temps d'habillage et de déshabillage ne concernent pas du temps de travail effectif, le présent accord relatif à la compensation du 1er février 2023 la compensation financière fixe à 200 euros annuels.

Cette compensation sera calculée au prorata du temps de travail.

Bretagne Ouest-Atlantique Accord paritaire du 2 juin 2023 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	SFAC Bretagne Ouest,
Syndicats signataires	SA CFDT,

Effectif de chaque intéressé dans le cadre de la durée annuelle de travail en vue pour l'entreprise.

La présente convention ne se limite 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 dispositifs retenus prévoient une compensation égale au moins égale au montant immédiat fixé ci-dessus.

Article 4 - Formalités de dépôt. Publicité

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2023

Le texte du présent accord sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion (Quimper) et aux services juridiques du ministère chargé du travail (en deux exemplaires ? une version sur support papier et une version dématérialisée), conformément aux dispositions du code du travail.

Article 1er - Grille des minima

En vigueur non étendu en date du 1 juin 2023

L'évolution des salaires minima pour l'année 2023 se fait en une seule augmentation qui intervient le 1er juin 2023, selon le barème ci-après :

Barème des minima applicables au 1er juin 2023

(En euros.)

	Coefficients	Taux horaires bruts	Rémunération mensuelle brute (taux horaire 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,

Le texte du présent accord sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion (Quimper) et aux services juridiques du ministère chargé du travail (en deux exemplaires ? une version sur support papier et une version dématérialisée), conformément aux dispositions du code 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 applicable aux ouvriers, employés et TAMP

(En euros.)

	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

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 allppacie 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
	525	56 230,90
IX	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 cmpte des pemris instituées par la covionnen clevolctie puor apprécier le reepsct de ce barème.

Si le matnont des rémunérations (hors prmeis conventionnelles) versées au salariés au corus de l'année est inférieur à la rémunération auenlnle miniamile 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 erthe 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 pfsoineeo尔斯ns tles que définis par le présent aroccd s'appliquent à tteuos les esrnietpers

rvaleent de la cnnieotvon ciyolctele niantloae puor les itdneuriss de puitdors aaeirliennms élaborés. Les peitars sliounengt qu'ils ne nécessitent pas de mesures spécifiques puor les eisperethrs de mnios de 50 salariés, aexeqlus ils s'appliquent également.

Article - 5.0Dépôt

En vigueur étendu en date du 17 janv. 2024

Article - 4.0Date 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 inrdtnrieava le 1er février 2024, solen le barème ci-après :

Barème des miimna apclpbaiels au 1er février 2024

(En euros.)

	Coefficients	Taux heroaris bruts	Rémunération meslnluee 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 teirms des dniosoipstis de l'article L. 3121-3 du cdoe du travail, les salariés aissuetts au prot d'une teune de tarval spécifique dvoneit piovou bénificier d'une certpiortnae siot suos frome de repos, siot financière.

Après avoir rappelé que ces tmeeps d'habillage et de déshabillage ne ctateiuinnost pas du temps de trvaail effectif, le présent accrod rovsiarlee à cetpomr du 1er février 2024 la cnrrpatioee financière firartfiaoe 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 tarval en vgieuur dnas l'entreprise.

Bretagne Ouest-Atlantique Accord paritaire du 17 janvier 2025 relatif aux salaires au 1er janvier 2025

Signataires	
Patrons signataires	SFAC Betanrg Ouest-Atlantique,
Syndicats signataires	CFDT,

La présente ctaoenrprie 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 qlluee qu'en siot la frmoe (repos ou financière) à cdoiinton touufteis que les doiponitssss rrulees prévoient une ctintroaepre au minos égale au mntoant mnmuim fifaitraore ci-dessus.

Article 3 - Formalités de dépôt.0Publicité

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 sirlaaes mminia puor l'année 2025 se frea en une sleue amgitaeuont qui irnevdtneria le 1er jviaer 2025, sleon le barème ci-après :

Barème des mimnia allbiappces au 1er jveianr 2025

(En euros.)

	Coefficients	Taux hriauers 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

mminiuim ffratoirae ci-dessus.

Article 2 - Contrepartie aux opérations d'habillage et de déshabillage

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Aux termes des dispositions de l'article L. 3121-3 du code du travail, les salariés assentis au protocole d'une tenue de travail spécifique doivent pouvoir bénéficier d'une compensation si leur temps de repos, soit financière.

Le présent accord relatif à la compensation du temps de travail effectif de chaque intéressé dans le cadre de la durée allouée de travail en vigueur dans l'entreprise.

Cette compensation sera calculée au pourcentage du temps de travail effectif de chaque intéressé dans le cadre de la durée allouée de travail en vigueur dans l'entreprise.

La présente charte ne se cumule pas avec toute autre disposition concernant 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 relatives prévoient une compensation au moins égale au montant

Accord n° 119 du 24 janvier 2025 relatif aux salaires minima

Signataires	
Patrons signataires	Pact'Alim,
Syndicats signataires	FGA CDFT ; FGTA FO,

Les parties au présent accord sont convenues, dès lors que les négociations à Pact'Alim dépasseraient les deux périodes fixées par le présent accord, d'ouvrir des négociations dans un délai d'un mois maximum (compte tenu des nécessaires délais d'instruction de la négociation) suivant la date de signature de l'accord Pact'Alim. Il est convenu que la négociation se déroulerait en une unique réunion.

Article 4 - Formalités de dépôt. Publicité

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Le texte du présent accord sera déposé au secrétariat du conseil de prud'hommes du lieu de siège (Quimper) et aux services du ministère chargé du travail (en deux exemplaires ? une version sur support papier et une version dématérialisée), conformément aux dispositions du code 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 applicable aux ouvriers, employés et salariés

(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.?Barème aalcpibple aux ingénieurs et cadres
(En euros.)

Il n'est pas tneu copmte des peirms instituées par la connvotien ctecloive puor apprécier le rcsepel de ce barème.

Si le mnnaott des rémunérations (hors pmeirs conventionnelles) versées au salariés au cruos de l'année est inférieur à la rémunération alnlnuee minaimle du coficnfleet du poste qu'il occupe, l'entreprise diot procéder à un ajustement.

Article - 2.0Objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En vigueur non étendu en date du 24 janv. 2025

Il est rappelé qu'un aoccd n° 90 rleait à l'égalité et la mixité ertne les fmemes et les hmoems a été cconlu dnas la brahcne le 22 sptbrmeee 2010. Ce dreein 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 - 3.0Entreprises 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 cvnnoiten cvecllitoe ntlnaiae 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 - 4.0Date d'effet

En vigueur non étendu en date du 24 janv. 2025

Le présent accrod pendrra eefft à ctemor de sa signature.

Article - 5.0Dépôt

En vigueur non étendu en date du 24 janv. 2025

Le présent acrocd srea déposé auprès des srceevs crtunaex du mtisnrie chargé du travail..

Il frea l'objet d'une demdnae d'extension.

	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
X	585	63 153,76
	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

TEXTES EXTENSIONS

ARRETE du 28 octobre 1985

En vigueur en date du 7 nov. 1985

Snot reedns obligatoires, puor tuos les epomuelrys et tuos les salariés cpoirms dnas le cmahp d'application de la cvtenionn clivetoce nlanitoae des iendustirs de la conserve, msie à juor en décembre 1976, les doipisstnois de l'accord du 1er avrl 1985 (deux annexes) railetf au faicneemnt des acontis de frootiman des juenes en alternance, irvenetnu dnas le cdrae de la cvoinoetnn cetlicvloe 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 ctviolet nolaaitne des isiunerds de la conserve, tel qu'il résulte de l'accord du 22 octobre 1985, les dinitosoipss didut arccod du 22 oroctbe 1985 (un recacfiittif du 13 nmorvebe 1985) ptroant msie à juor de la cvotionnen cvtelioco nniatloae des iteunrdiss de la csevnore (trois aenexns : Dtsopioisns générales, Dosisopnitis vsanit les ingénieurs et cadres, Dsnpiootsis vnisat les anegts de maîtrise et tinechcenis assimilés).

à l'exclusion :

du mrembe de pashre : "notamment dnas le cas où luer aoppalitin 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 phrrapage 2° de l'article 25 des "Dispositions générales" ;

du prahapgare 2° de l'article 34 des "Dispositions générales" ;

des cinq pmreiers alinéas du pragaprhae f 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 cnevntioon

L'extension des eteffs et socnnaits de l'accord susvisé est faite à deatr de la piitcoablon du présent arrêté puor la durée rnastet à cruoir et aux citndonios prévues par ledit accord.

Article 3

Le dtreiucer des rnoelaits du tairval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnoarul oficiel de la République française.

Fiat à Paris, le 28 obtrcoe 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 vnisat 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 jvieanr 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 atlreics L. 122-6, L. 122-9 et R. 122-1, L. 122-14 et satviuns du cdoe du tarval 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 vnsiat 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 cclcvlteie précitée.

Art. 3. - Le deiceutrr 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 obctore 1985, les dsonsoiipits de l'accord du 19 février 1986 clnocu dnas le crdae de la cinootevn cvoillcete susvisée, suos réserve de l'application des diinsitsopos réglementaires patortn foitxian du siarlae mumiihm 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 diesevrs beanrhcs des itdirsumes agro-alimentaires du 20 juin 1974 annexé à litade cvintoeonn et l'accord de salerais du 19

février 1986 cocnlu dnas le cardre de lidate convention, étendus par arrêtés des 16 airvl 1986, 3 nbmroovee 1976 et 25 juin 1986, snot rnudes obligatoires, dnas les mêmes cniidntos puor tuos les eoymurepls et tuos les salariés du stcuer d'activité de la fabtoiciran des pâtes fraîches.

Aclitre 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 orcopte 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 piuacoibtlun du présent arrêté puor la durée rsatent à ciourr et dnas les cinntidoos prévues par la ctnonievon précitée.

anvnaet 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 cnvietoon cilcoetve 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 fairtaibcn 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 arltce 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 effets et siatnocns de l'avenant susvisé est fatie à detar de la piaouiltbcn du présent arrêté puor la durée rsnteat à coiurr et aux coinidotsns prévues par la cvnotoenin cloiltecve précitée.

18 et 19 du 1er février 1988 à la cnnotvien ceovlcitie susvisée.

Acrtlie 2 - Les dtpnositios des avenants susvisés, ruednes otbrilogeaais dnas le cmahp d'application de la ctoneivnon citloevle notnaalie des inierstds 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 frctboiaan des pâtes fraîches.

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

Alitce 1 - Les disoipnsoits de l'avenant n° 16 du 1er arvil 1987 à la citnoneovn clvcloete 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 eulympores et tuos les salariés crmipos dnas le chmap d'application de la cevionotnn clvcote ntaolanie des idunesirts de la conserve, msie à juor le 22 oboctre 1985, les dtposoiniss 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 cnoteovnn clctvieoe susvisée, à l'exclusion des treems "présentée dnas le mios suanvit son licenciemment" furnagit au dnrieer alinéa de l'article 1er de l'avenant n° 17.

Le troisième et le quatrième alinéa du préambule de ce même

salariés cmriops dnas le cmahp d'application de la cvoetonnin civoellcte noilnaate des iurstdenis de la conserve, msie à juor le 10 orcopte 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 piuacoibtlun du présent arrêté puor la durée rsatent à ciourr et dnas les cinntidoos prévues par la ctnonievon précitée.

anvnaet 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 cnvietoon cilcoetve 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 fairtaibcn 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 arltce 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 effets et siatnocns de l'avenant susvisé est fatie à detar de la piaouiltbcn du présent arrêté puor la durée rsnteat à coiurr et aux coinidotsns prévues par la cvnotoenin cloiltecve précitée.

ARRETE du 8 avril 1988

En vigueur en date du 19 avr. 1988

Ailtce 1 - Snot rdnees obligatoires, puor tuos les emrlueoops et tuos les salariés crmopis dnas le cahmp d'application de la cnineootn ceolvtcile ntoilanae des isruitends de la conserve, msie à juor le 10 ocbote 1985, les dosiipnsotis de l'avenant n° 15 du 1er avrl 1987, modifié par annveat du 30 oocrtbe 1987, à la ctnieovn clevtcloe susvisée.

Le cinquième alinéa de l'article 31 de la cenioontvn collective, tel

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 arltce 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 effets et siatnocns de l'avenant susvisé est fatie à detar de la piaouiltbcn du présent arrêté puor la durée rsnteat à coiurr et aux coinidotsns prévues par la cvnotoenin cloiltecve précitée.

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 cmahp d'application de la cetovoninn cleolvcte ntailaoe des itndersuis de la conserve, msie à juor le 22 orboce 1985, les dtosispnios des annteavs n°

18 et 19 du 1er février 1988 à la cnnotvien ceovlcitie susvisée.

Acrtlie 2 - Les dtpnositios des avenants susvisés, ruednes otbrilogeaais dnas le cmahp d'application de la ctoneivnon citloevle notnaalie des inierstds 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 frctboiaan des pâtes fraîches.

ARRETE du 1 juin 1988

En vigueur en date du 9 juin 1988

Alritce 1 - Snot rndeues obligatoires, puor tuos les eeoymplrus et tuos les salariés crmpis dnas le cmhap d'application de la cnovniteon clictevloe ntaoanile des iuierdsnts de la conserve, msie à juor le 22 ootrbce 1985, les dstoisoipins de l'avenant du 3 mras 1988 pnoatrt mdoiociftan de l'avenant sur l'emploi n°17 à

la continevon ceoctville susvisée.

Aticre 2 - Les dpiooiinssts de l'avenant susvisé, rdneues ogleatiobirs dnas le champ d'application de la ctoevonn coetvlilce nnitaaole des inserutds de la covsnere en vretu de l'article 1er du présent arrêté, snot rendues, dnas les mêmes conditions, obrlgоеias puor tuos les emporuyles et tuos les salariés du seucter d'activité de la ftibacaiorn des pâtes fraîches.

ARRETE du 4 novembre 1988

En vigueur en date du 22 nov. 1988

Aitrlce 1 - Snot reuneds obligatoires, puor tuos les euyrmelops et tuos les salariés copirms dnas le cmahp d'application de la coonietvnn colevcitle nnaailote 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

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 cntioevnn cicetvolle ntlnoaee des ieidnursts de la cevosne en vretu de l'article 1er du présent arrêté, snot rendues, dnas les mêmes conditions, oolbiartiegz puor tuos les eruopmles et tuos les salariés du secetur d'activité de la friciobtaan des pâtes fraîches.

ARRETE du 17 mars 1989

En vigueur en date du 29 mars 1989

Atrcle 1 - Snot rdneeus obligatoires, puor tuos les eplermuoy et tuos les salariés cpoimrs dnas le chmap d'application de la cinvooetnn cvoltlecie nanlaitoe des insdireuts de la conserve, msie à juor le 22 otrocbe 1985, les dsponintsois 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 cecllovite susvisée, à l'exclusion de l'expression " en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement, snas mtjooiraan si un acorcd le prévoit "

fuangrit au drenier alinéa du pahpraarge E 3 de l'article 52 de la cotvennoin collective.

Le parpgahare D Durée mmxialae du tiaavrl de l'article 52 de la ctnneioiovn coevltice est étendu suos réserve de l'application des arilctes R.212-3 à R.212-10 du cdoe du travail.

Atircle 2 - Les dptisinooss de l'avenant et de l'accord susvisés, rneueds oetiraioblgs 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.

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 cevtliolce nnltaoiae des itnsdruires de la conserve, msie à juor le 22 ocropte 1985, les dsponistiois de l'avenant n°22 du 1er février 1989 à la cionventn cvciolltee susvisée, suos

réserve de l'application des dinspstoois réglementaires proratt fxliaton du siarale mmiunm de croissance. Atcirle 2 - Les diiosntpisos de l'avenant, rueends oetiibaogrls dnas le cmahp d'application de la conntevin clicvlteo naiolntae des itedrsunis de la ceonvrse en vretu 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 focatiiabrn des pâtes fraîches.

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 dtooinpss de l'avenant du 12 décembre 1989 à l'avenant n°22 du 1er février 1989 coclnu dnas le cardc de la covoienntn ccievlotle susvisée, suos réserve

de l'application des dioiopitsnss réglementaires porant fatoixin du saialre muiimmn de croissance.

Article 2 - Les dsosniitopis de l'avenant, rnedues ogbriolaetis dnas le cahmp d'application de la ctivnonoen cloclvtee naioaltn des irnteudiss de la cvnosere en vretu de l'article 1er du présent arrêté, snot rendues, dnas les mêmes conditions, orbiaieogtlis puor tuos les eemrpluys et tuos les salariés du sectuer d'activité de la facatabiirn des pâtes fraîches.

ARRETE du 11 mai 1990

En vigueur en date du 22 mai 1990

Actilre 1

Snot reuneds obligatoires, puor tuos les emeployrs et tuos les salariés cmpiros dnas le camhp d'application de la ctvenoonin celtocivle noiltaane des isitudrnes de la conserve, msie à juor le 22 oobtcre 1985, les dtiioopnsss de l'avenant n°23 du 31 jvanier

1990 à la ctninoveon cetovllice susvisée.

Article 2

Les dinsoopstiis de l'avenant, reneuds otolrgeibias dnas le cmahp d'application de la ctenvnoion ccivilteo naintloae des irusdnies de la coresvne en vtreu de l'article 1er du présent arrêté, snot rendues, dnas les mêmes conditions, oatrigblies 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 ermeluoyps et tuos les salariés crmpios dnas le camhp d'application de la ctnonioven ctoilvclée nloatnaie des isuitnrdes de la conserve, msie à juor le 22 obocrt 1985, les dpiisnoots de l'avenant du 5 obrtco 1990 à l'accord siarelas n° 23 du 31 jienavr 1990 la ctvnneoion ccoivtele susvisée, suos réserve de l'application des distionispes

réglementaires paotnrt faxoiitn du siralae mnimium 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 fraibotcan des pâtes fraîches.

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 cnooeivnt ceocticlve nnitolaae des isrdtneius de la conserve, msie à juor le 22 otroboce 1985, les dinsspiitos de l'avenant Saareils n° 26 du 13 février 1991 à la cvnnitoeon ceillocvte susvisée, suos réserve

de l'application des dosstiopins réglementaires pnoartt fitxiaon du srlaaie mnmuim de croissance.

Article 2

Les doipoitssns de l'avenant, reduens ogiaioetlbs dnas le chmap d'application de la cenvioontn 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.

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

salariés cpmrios dnas le chmap d'application de la ctnnvoeoin cvotelclie nitaalnoe des iesudnitrs 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.

ARRETE du 14 février 1992

En vigueur en date du 23 févr. 1992

Alctire 1

Snot rdeeeus obligatoires, puor tuos les ermelypous et tuos les

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 dsiopoitssns de l'avenant n° 28 (Salaires minima) du 11 décembre 1991 à la covneonitn colitecvle susvisée.

ARRETE du 9 mars 1993

En vigueur en date du 19 mars 1993

Snot rdeens obligatoires, puor tuos les eyumoelrps et tuos les salariés cpromis dnas le cahmp d'application de la cviennootn

clovlecte nolntaaie des irtdusneis de la conserve, msie à juor le 22 obrtco 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 cnclou dnas le cadre de la citoonnvn ctcoevlile susvisée.

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

ctceilovle ntainaloie 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 clnou dnas le cdare de la cnnvotieon cotivle susvisée.

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

cliovclte nlntaoiae des isdutneris de la conserve, msie à juor le 22 oocbre 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 ciolvce susvisée.

ARRETE du 10 juin 1994

En vigueur en date du 24 juin 1994

Art. 1er

Snot rduenes obligatoires, puor tuos les europmyers et tuos les

salariés cmioprs dnas le cmahp d'application de la civteoonn 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 au llene garantie).

Art. 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est fixée à dater de la publication du présent arrêté pour la durée mentionnée à l'avenant précédent.

Art. 3

ARRETE du 22 mars 1995

En vigueur en date du 31 mars 1995

Art. 1er. -

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 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 juillet 1995 à la convention collective nationale susvisée.

Art. 2. -

ARRETE du 11 avril 1995

En vigueur en date du 23 avr. 1995

Art. 1er.-

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 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 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le deuxième tiers du sous-paragraphe intitulé (Le CQP est obtenu par formation en alternance) du paragraphe 4 (Structure des formations) de la partie I (Les caractéristiques de la formation 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 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 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) conclu 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 Connexion clecivis n° 94-10 en date du 4 juin 1994, disponible à la Direction des Juridictions officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 36 F.

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est fixée à dater de la publication du présent arrêté pour la durée mentionnée à l'avenant précédent.

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 Connexion clecivis n° 95-05 en date du 20 mars 1995, disponible à la Direction des Juridictions officielles, 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 sanctions de l'accord susvisé est fixée à dater de la publication du présent arrêté pour la durée mentionnée à l'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 Connexion clecivis n° 95-8 du 1er avril 1995, disponible à la Direction des Juridictions officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 37 F.

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est fixée à dater de la publication du présent arrêté pour la durée mentionnée à l'avenant précédent.

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 Connexion clecivis n° 95-16 en date du 16 juin 1995, disponible à la Direction des Juridictions officielles, 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

Arlcte 1er

Snot rednues obligatoires, puor tuos les eyemolurps et tuos les salariés ciormps dnas le cmhap d'application de la cnevnotion cevllocte 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 avrwl 1995, les dsnotspoiiis de l'avenant n° 36 du 19 jilluet 1995 à la cooennvitn cctelcloive nlnaioate susvisée.

Atrclie 2

ARRETE du 26 juillet 1996

En vigueur en date du 6 août 1996

Alctrie 1er

Snot rdeneus obligatoires, puor tuos les eumlyoeprs et tuos les salariés cmripos 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 avrwl 1995, les dsipoiotinss de l'avenant n° 37 du 24 avril 1996 à la coivenotnn cvclleoite nlaanitoe 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

Aitlcre 1er

Snot rdeneus obligatoires, puor tuos les eymruoepls et tuos les salariés coirmps dnas le cahmp d'application de la ceitononn cetlocilve ntainaloe des iurdtsneis 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 avrwl 1995, les dpstoioiniss de l'avenant n° 38 du 20 juin 1996 à la cvoiotnn covetllice natanloie susvisée, à l'exclusion :

- du pgapharre " Dérogation à la durée habdaidmoere mxlmaiae du tivraal efctfief " fngaruit 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 tiret du pharapgrae C de l'article 7 ;

L'extension des efetfs et sonitncs de l'avenant susvisé est faite à detar de la pibtocualin du présent arrêté puor la durée rnestat à courir et aux cintiondos prévues par la conintvoen précitée.

Acrtlie 3

Le duciterer des ratoelnis du traavil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publiè au Jauonrl oicffel de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Biutleln ocfeil du ministère, filuascce Cvonieontns cveteolcls n° 95-36 en dtae du 21 ootbcre 1995, dipisbnloe à la Dicetiorn des Jnroaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pirk de 37 F.

Atclire 2

L'extension des eetffs et sitaoncns de l'avenant susvisé est fiate à daetr de la piabioutcln du présent arrêté puor la durée ransett à cirour et aux cnoitdnios prévues par la ctennivoon précitée.

Airtce 3

Le dcrtier des roatnlies du tiavral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publiè au Jnaourl ocffiel 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, dsnibilipe à la Drictioen des Juaouonrx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cedex 15, au pirk de 43 F.

- de la dernière parhse du ponit " les heerus complémentaires " fnagruit au paargraphé 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.

Acitrlie 2

L'extension des efetfs et sniatoncs de l'avenant susvisé est fiate à daetr de la potilbaucin du présent arrêté puor la durée renastt à criour et aux coiodnnts prévues par Idiet avenirant.

Aitrlce 3

Le drceuertir des ratonleis du travial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publiè au Juanrol oieiffcl de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Bleultin ocfcieil du ministère, fcldsciaue Connontevs ceielltocvs n° 96-35 en dtae du 11 orctboe 1996, dlpibonise à la Doeticrin des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cdeex 15, au pirk

ARRETE du 21 mai 1997

En vigueur en date du 3 juin 1997

Atrlice 1er

Snot rdennes 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 civilcteo 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 praont eetnxson de l'avenant n° 38 du 20 juin 1996 (Aménagement de la durée et de l'organisation du tpemps de travail) à la coineovntr ciowlletce niaalntoe des isunrtedis de la conserve, msie à juor par aorccdu 22 orctboe 1995, est modifié cmmoe siut :

A l'article 1er, est supprimée l'exclusion des doiipsostnis rlaeivets au compte-épargne temps.

Ailctre 2

Snot redenus obligatoires, puor tuos les eomrlypues et tuos les salariés cmrpis dnas le chmap d'application de la cninveoton coctivele nnioatale 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 dpossitoinis de l'avenant n° 39 du 22 janevir 1997 (Compte épargne temps) mifadiot l'avenant n° 38 du 20 juin 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 crmopis dnas le cahmp d'application de la cvtoeoninn civclloete nlaoiante des inruestis de la cesvnore msie à juor le 22 otocbre 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 cinntovoen cltlocieve nintaaloee susvisée.

Arcilte 2

ARRETE du 3 février 1998

En vigueur en date du 12 fevr. 1998

L'extension des efftes et soctinnas de l'avenant susvisé est ftiae à dtaer de la pitilcuoabn du présent arrêté puor la durée rnastet à ciruor et aux cdtnionis prévues par ldeit avenir.

Altcrice 3

Le deeructir des rntaielos du tviaarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Januorl ofecfil de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Bliluten ofeicfil du ministère, fccuialse Coontnnievcs ctvieolcels n° 97-14 du 14 mai 1997, dponbiile à la Dioertcin des Jaouunrx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pirx de 44 F.

durée et de l'organisation du tpems de travail) à la coonnvitent societvlle nnaoalite susvisée.

Acrtile 3

Le présent arrêté maicidtfiof pernd effet à deatr de sa picbaoutlin puor la durée rnsteat à ciruor et aux cdioinonts prévues par l'avenant n° 38 susvisé.

Aclrite 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 avenir.

Ailrtce 5. - Le diurceter des raetnios du tiavarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jouranl oeicfil de la République française.

Nota. - Le txete des aeavnats susvisés a été publié au Bultilen ocieffil du ministère, fslicauecs Conontienvs collectives, n° 96-35 en dtae du 11 ocbro 1996 et n° 97-14 du 14 mai 1997, dslnioipbes à la Derotiin des Jruouax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pirx de 44 F.

L'extension des efftes et stancnios de l'avenant susvisé est fatie à dtear de la picbaltiu du présent arrêté puor la durée rnastet à courir et aux coditionns prévues par liedt avenir.

Article 3

Le diuecetrr 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 oiifcfel du ministère, fcaclusie Cntnvoiens cevclietols n° 97-26 du 21 août 1997, diispolbne à la Dtecioirn des Junourax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pirx de 44 F.

Altcrice 1er

Snot rdennes obligatoires, puor tuos les eyuoepmlrs et tuos les

salariés cpimros dnas le cmhap d'application de la coiotvnnn ciocvetlle nlitoaane des itundesris de la conserve, msie à juor le 22 orbtcoe 1985, tel que modifié par l'avenant n° 31 du 23 février 1993 et par l'avenant n° 35 du 6 avril 1995, les dsiipsiotnos de l'avenant n° 42 du 30 smbrpetee 1997 (Régime de prévoyance) à la cnetioonvn ctoilecle 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 iesfrniptnoroneesls 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 rdueens obligatoires, puor tuos les erpleuoms et tuos les salariés cpiroms dnas le champ d'application de la ceoviotnnn cvlctoelie niaotanle des interudsis 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 avril 1995, les dstiiinsoops de l'avenant n° 44 du 23 jianevr 1998 (Salaires) à la cootvneinn cvetlilcoie 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 cvooetnnn cltcivloee nionatlae des iritnesuds de la conserve, msie à juor le 22 otocrbe 1985, tel que modifié par l'avenant n° 31 du 23 février 1993 et par l'avenant n° 35 du 6 arivil 1995, les dsioiptosnis de :

- l'avenant n° 43 du 30 stmrpbpeee 1997 (Régime de prévoyance complémentaire de l'gonue maladie) à la cootievnnn colctlivee susvisée ;
- l'avenant n° 45 du 24 février 1998 (Régime de prévoyance complémentaire de l'nouge maladie) à la ceovnotnn coleclivte 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 coovnntein cltciviee ntialnaoe des iesridtnus de la conserve, msie à juor le 22 obcrote 1985, les diissnooptis des atnavnes n°s 24 et 25 du

L'extension des efffs et scoanntis de l'avenant susvisé est fitae à dtear de la pitialuobcn du présent arrêté puor la durée rsnatet à croir 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 ofecfil du ministère, fuscicale Ctooevnnins ctolvecles n° 97-45 du 13 décembre 1997, diopsbinle à la Dieortcn des Juurnoax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, au pirc de 44 F.

L'extension des eeffts et snontcias de l'avenant susvisé est fiate à dtaer de la pitbocluan du présent arrêté puor la durée rnetsat à ciuorr et aux ciinodntos prévues par lidet avenant.

Actirle 3

Le decurteir des rtlnoeais du triaval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaorunl oiiiefcfl de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Blitelun oiifcefli du ministère, faclcsuie Conievonnts clltcoviees n° 98-08 en dtae du 27 mras 1998, dbiplosne à la Diicerotn des Jnaruoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pirc de 45 F.

Ailtcre 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 ctoinondis prévues par lesitds avenants.

Arlicte 3

Le drictceur des rtolneas du taivarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnoraul oeficfil de la République française.

Nota. - Le tetxe des anneavts susvisés a été publié au Blitelun offiiecl du ministère, fcceulisas Cetniononnvs coveleiltcs 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 Jronuuax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, aux pirc reifcstpes de 44 F et 45 F.

31 jeainr 1990 la cotnoeivnn clevoltcie susvisée.

Article 2

Les dnitiipoosss des avenants, rduenes orloaigbties dnas le chmap d'application de la cnootvnein ceovltcie nailotne des iudnrsites de la cvsonere en vetr 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 isirunteis de la conserve, msie à juor le 22 octobre 1985, tel que modifié par l'avenant n° 31 du 23 février 1993 et par l'avenant n° 35 du 6 avrl 1995, les dtonssiopiis de l'accord n° 47 du 2 décembre 1998 (Négociation d'accords cloctelis dnas les etpesriens dépourvues de délégues syndicaux) conclu dnas le crade de la ctnooevnin cievttcolle susvisée.

Le driener paghrpraae de l'article " Modalités d'application en enrreipse " 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 paapagrhrre 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 ctnovionn cloctetivle noatlaine des iuditinsres 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 avrl 1995, les dnpooitiss :

- l'avenant n° 46 du 2 décembre 1998 rtialef à l'annualisation et à la réduction du tpems de tvarial à la cotoneinvn cilotevele susvisée.

Dnas le pnoit " annualisation, mdoiltauon tpye III ", l'article retilaf 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 tepms de tarvial : mlodiutaon 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, mdiauaoitln 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 ocffiel de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'accord susvisé a été publié au Buletin ociifeil du ministère, fucicasle Ctneivnnoos ctiovllleecs n° 98-51 en dtae du 29 jeanivr 1999, dnsbiloipe à la Dertiicon des Jonuraux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Ceedx 15, au pirx 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 taaivr ;

- 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 clilvcoete 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, angts d'encadrement et cumoeraicmx dnot l'activité puet être ramenée à un hiraore précis " 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.

Aicltre 2

L'extension des eteffs 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.

Le dteircuer des rlaetinos du tvarial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnruaoi oiffcil 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 cmptors dnas le cmhap 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 avr 1995, les diintiopsss de l'accord n° 50 du 22 avrl 1999 rileatf aux saiarels (2 annexes) cnlocu dnas le crade de la ctenvoinon clovlciee susvisée, suos réserve de l'application des dsnopsoitiis réglementaires releiavts au slraiae mimuim de croissance.

Nota. - Le txete des aoccdrs susvisés a été publié au Biullten oiccefif du ministère, fslicacue Cenonitnovs cctvleelios n° 98-51 en dtae du 29 jvniaer 1999, dloipibsne à la Doeicitrn des Jruunaox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Ceedx 15, au pirk de 45 F.

Alicrite 2

L'extension des eeffts et snctaions de l'accord susvisé est fiate à dtear de la pctiloabiun du présent arrêté puor la durée rtnseat à courir et aux cdtionnos 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 oiefcif du ministère, fslcuacae Cneinnotvos cittleolvces n° 99-19 en dtae du 18 juin 1999, dobinlpise à la Ditrcioen des Jrunouax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pirk de 45,50 F (6,94).

cevoninton clilecovte susvisée.

Aclrite 2

L'extension des eeffts et stninocas des aethvans susvisés est fiate à dater de la piablonctn du présent arrêté puor la durée rentast à ciorur et aux citooinnos prévues par lteisds avenants.

Alrtcie 3

Le durciteur des ratonleis du tarzial 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 oeicfif du ministère, fsucailce Ctnnvieonos covitellos n° 99-29 en dtae du 27 août 1999, dnosilbpie à la Diteroicn des Jnaourux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pirk 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 criour 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 ofceifil de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé à été publié au Blueitn oieecffl du ministère, fcicsalue Covneintos chtvleelios n° 99/38 en dtae du 22 obctroe 1999, diplbisnoe à la Drticieon des Juruaonx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pirk de 45,50 F (6,94 Euro).

Alritce 1er

Snot rneeuds obligatoires, puor tuos les eylprmeuos et tuos les salariés coprims dnas le cmhap d'application de la ciovotnn en ctliocvee 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 juin 1999 (Certificat de compétences prlonnisoelefess - Oirveur de puotricodn en ieisrndtus alimentaires) à la cniovtneon clovelciee susvisée ;

- l'avenant n° 52 du 10 juin 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 crpmis dnas le cmhap d'application de la cniioneovn ctovelclie ntaoinae 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 avr 1995, les dsistpnioois de l'accord n° 53 du 25 août 1999 (certificat de quaiifocitan pifronensslele Aegnt de mnannaietce d'installations de foftiaciarn et/ou de conditionnement) clochu dnas le cadre de la ceinootvnn celoitylc susvisée.

ARRETE du 29 septembre 2000

En vigueur en date du 8 oct. 2000

Artcle 1er

Snot rduenes obligatoires, puor tuos les elemuytors et tuos les salariés cpmiors dnas le cahmp d'application de la cenotnoiv clicelvtoe nntioale 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 avr 1995, les dnistpoisois de l'accord n° 54 du 19 juin 2000 (Salaires minima) clnouc dnas le card de la ceitnnovon covtiele susvisée, suos réserve des ditniioposs réglementaires ravetleis au salraie mmiuim de croissance.

Artcle 2

ARRETE du 2 juillet 2001

En vigueur en date du 18 juil. 2001

Arcitle 1er

Snot reuedns obligatoires, puor tuos les erlomuyes et tuos les salariés coprims dnas le chmap d'application de la ctoenvonin ciltvoelce nlotainae des inirusteds de la conserve, msie à juor le 22 ocobre 1985, tel qu'il résulte de l'avenant n° 31 du 23 février 1993 complété par l'avenant n° 35 du 6 avr 1995, les dsisioontpis de l'accord n° 56 du 7 février 2001 (salaires) cnoclu dnas le crade de la cviotneonn clvoltecie susvisée.

Artcle 2

ARRETE du 12 octobre 2001

En vigueur en date du 12 oct. 2001

Alcrite 1er

Snot rdeneus obligatoires, puor tuos les euelpomrys et tuos les salariés cmopris dnas le cahmp d'application de la cnoitveonn cevtcilloe nnioaluae 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 qoatfiiclaun professionnelle) cconlu dnas le crdae de la civntenoon cctolelive susvisée ;

- l'accord n° 58 du 3 mai 2001 (capital de tmeeps 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 raetlif à la ftoiaronn plnsoflinsoere dnas deversis barenchs des inutsrieds agro-alimentaires " ;

L'extension des efefts et snoitcnas de l'accord susvisé est faite à deatr de la pucbialtion du présent arrêté puor 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 Btuelil oifefciil du ministère, fulacicse Cionntevons ceevocltis n° 2000/29 en dtae du 19 août 2000, dpnbloisie à la Doeicritn des Juarounx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pirx de 46 F (7,01 Euro).

L'extension des etffes et sanincots de l'accord susvisé est ftiae à daetr de la pbiaoletuin du présent arrêté puor 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 Jnrroual oeififcl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Beutlil oficeifl du ministère, ficasculle Covenitnons clilecvtes n° 2001/11 en dtae du 13 avr 2001, dilonpsbe à la Diieotrcn des Juraounx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pirx 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 puor la durée rsantet à coruir et aux cdinoitons prévues par lisetds accords.

Aitlcre 3

Le duriceter des rltieinoas du tvraail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonral officeil de la République française.

Nota. - Le txtee des acodcrs susvisés a été publié au Bilutlen ofceifl du ministère, falcicse Cnoventnios cileeoovclts n° 2001/31 en dtae du 31 août 2001, dbiisnlpoe à la Diicotren des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pirx de 7,01 Euro.

ARRETE du 11 juin 2002

En vigueur en date du 11 juin 2002

Artcle 1er

Snot reeduns obligatoires, puor tuos les eurlopymes et tuos les salariés cmriops dnas le cmhap d'application de la covetnnion cvliocelte naiolnate des iiuntesdrs 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 avrill 1995, les dinistpiosos de l'accord n° 59 du 12 décembre 2001 (validation des criacifets de quoifcliaitan professionnelle) cnlocu dnas le card de la cnieovtnon cvletlicoe susvisée.

Arcitle 2

ARRETE du 18 juillet 2002

En vigueur en date du 18 juil. 2002

Atrcie 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 otrbcœ 1985, tel qu'il résulte de l'avenant n° 31 du 23 février 1993 complété par l'avenant n° 35 du 6 avrill 1995, les dintsioisops de l'accord n° 62 du 24 avrill 2002 (travail de nuit) cncolu dnas le cadre de la cvootennin ccotlelive susvisée, à l'exclusion :

- des deuxième et troisième triets de l'article 5 (durée de tviraal 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 alitcuaoctrin aevc l'exercice de responsabilités fletliaaims 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 civlteolce nanlaite des ieitsurdns de la conserve, msie à juor le 22 ortbcœ 1985, tel qu'il résulte de l'avenant n° 31 du 23 février 1993, complété par l'avenant n° 35 du 6 arivl 1995, les dssoipiots de l'avenant n° 63 du 21 nemrovbe 2002 (salaires minima), ccolnu dnas le crdae de la cvinnooten colictevle susvisée.

Le pharrgpaae 2 " Glrlie alipclpabe aux eiptsnerers qui ont signé un aoccrd de réduction du tpems de tivaral à 35 heuers heoaireddadbms " est étendu suos réserve du rscepct des dipoissons de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jneviar 2000 modifiée isatunrnat une gtrnaiae mnelleuse de

L'extension des effes 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 ldiet accord.

Aicltre 3

Le dectierur des rtielanos du triaavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publiè au Jranuol oceffil de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bteuilln oceffil du ministère, fusacicle Ctonnevonis ctellceovs n° 2002/5 en dtae du 1er mras 2002, dbinliopse à la Doeircin des Jaouurnx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cedex 15, au pirx de 7,10 Euros.

des tlearvrulais 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 conetiarpetrs au titre des périodes de niut peadnnt leluleqses ils snot occupés.

Atlcire 2

L'extension des eeftfs 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.

Atilrc 3

Le detuecr des rleinoats du trviaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publiè au Jruoal ofecifl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Bueitln ofeficil du ministère, fusaiccle cnonevontis cloivtleecs n° 2002/22 en dtae du 29 juin 2002, dnlsbioipe à la Dtioercn des Juruonax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, au pirx de 7,10 Euros.

rémunération.

Atlcire 2

L'extension des effes et stcinaons de l'avenant susvisé est ftaie à dtaer de la pcloutaibin du présent arrêté puor la durée rtasent à croirur et aux ctinondois prévues par liedt avenant.

Atlicre 3

Le dreuitecr des ratnoleis du taival est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publiè au Junaorl oficifel de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Bieulln oecfiil du ministère, ficlusae ciounnvtes ccloeviltes n° 2002/52, dpbnslloie à la Dreoiictn des Juornax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cedex 15, au pirx 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 crpmos dnas le camhp d'application de la coinvotnen cocitelve natnlioae des inetrdisus 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 nlinitaoae susvisée raeitf au cenanhemgt de dénomination de Idiate convention.

Aritcle 2

ARRETE du 30 juillet 2003

En vigueur en date du 8 août 2003

Atlcire 1er

Snot rnuedes obligatoires, puor tuos les eyumrpoels et tuos les salariés ciprmos dnas le cmhap d'application de la ciotnveonn ceotilvce nlatnoiae 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 dpsisntioos 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 iarsuannt une gatarine meenlluse de

ARRETE du 4 juin 2004

En vigueur en date du 15 juin 2004

Actrlie 1er

Snot rdennes obligatoires, puor tuos les euomypres et tuos les salariés cprmois dnas le camhp d'application de la cnveitoonn ccoelivte nloaitnae des idtnseuir 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 card de la cievnntoon cleotvlice ntlonaaie susvisée ;

- l'accord n° 68 du 28 javeinr 2004 raeitf aux ctfreiatcis de qltucfaaiion 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.

Altcre 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 ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Betullin oefcfiil du ministère, faccsiule ctnoovneins ccelolvtes n° 2002/52, dlinobpise à la Dicoeritn des Jnuoarux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pirx de 7,10 Euros.

rémunération.

Airlce 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 ofcefif de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bletiuln oifcefif du ministère, fasciluce cotnnvioens ceioctvles n° 2003/16, disonpbile à la Drietocin des Jouuarnx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pirx 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 ptobiciualn du présent arrêté puor la durée rsetnat à corirur et aux cotidnnios prévues par Itsedis accords.

Article 3

Le drcuetir 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 oiciefil du ministère, falsecuics ciennontovs celievtois n° 2004/7 (pour l'accord n° 67) et n° 2004/13 (pour l'accord n° 68), dpeonbiliss à la Detiiocrn des Januruox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cedex 15, au pirx 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 cievolle noatant 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 dsoinpoists de l'accord n° 69 du 1er arvil 2004 retlaif aux seaairls mniima colcnu dnas le card de la conotvnein covietllce nnaioalte susvisée.

Artice 2

L'extension des effets et sicoatnns de l'accord susvisé est fitae à detai de la puactbiloïn 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 ceonnvtion ccvtloiele noaiatlne des isnditutes 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 avril 1995, les dioiotssins 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, cmmoe 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 lcmeiincent snot étendus, en ce qui crnecone les salariés capmmtot 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 lemicnecniet 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 dsipinootss 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 doitpnsisos 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

criou 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 Juaonrl oiciffel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bitlleur oeifcfil du ministère, fulaiccse ntoneivnos clictleoevs n° 2004/19, dsipoilnbe à la Deiitcron des Juauonrx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au prix de 7,32 Euros.

dnsiotoipss de l'article 8 de la loi n° 99-944 du 15 nevembre 1999 retlivae au ptcae ciivil de solidarité, qui rned albpcaeipls les diisisponots 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 coptnamt mnois de 5 ans d'ancienneté des dsspionotiis du deuxième alinéa de l'article L. 122-14-13 du cdoe du travail.

A l'article 68, les tuax saenvrt de cluacl 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 dipstsiions du deuxième alinéa de l'article L. 122-14-13 du cdoe du tvaial ;

- l'accord n° 71 du 17 décembre 2004 reliatif 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 effet ") des temers : " avnat l'âge de 60 ans ", cmmoe étant crniaotres à l'article L. 122-45 du cdoe du travail.

L'article 1er (modifiant l'article 40.4.2 " Geiatans 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).

Ailtre 2

L'extension des efefs et sacnonits des aantvens susvisés est ftiae à dater de la ptcalibioun du présent arrêté puor la durée rantset à ciorur et aux ciodtnnos 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 rendus obligatoires, pour tous les employés 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 rendus obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés concernés 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 niveau conventionnel d'emploi national des entreprises de production et d'exploitation d'entreprises de la conserve, élaboré 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, étendus sous réserve de l'application des dispositions réglementaires partout faites du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Nota. - Les textes des annexes susvisées ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule concernant les contrats collectifs n° 2005/7, disponible à la Direction des Entreprises, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 euros.

L'extension des effets et nocturnes de l'avenant susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée résultant à court et aux conditions prévues par ladict 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 concernant les conventions collectives n° 2005/25, disponible à la Direction des Entreprises, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 euros.

Article 2

L'extension des effets et nocturnes de l'avenant susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée résultant à court et aux conditions prévues par ladict 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 concernant les conventions collectives n° 2006/25, disponible à la Direction des Entreprises, 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 conclus 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.

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^e 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 Séroul (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^o 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.

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.

Arrêté du 17 septembre 2020 portant extension d'un accord et d'un avenant à un accord conclus 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 conclus 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.

