IDCC 1396 **Brochure 3127**

CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR HTTPS://WWW.LEGISOCIAL.FR/

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 01/02/2026

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 11
Article 23 - Apprentissage - Formation professionnelle 11
Article 24 - Travailleurs intermittents 11
Article 25 - Mutations technologiques 12
Article 26 - Préavis en cas de rupture du contrat de travail d'un ouvrier ou d'un employé 13
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 19
Article 38 - Durée et organisation du temps de travail 21
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 31
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 maitrise (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 45
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 1er février 1995 relatif aux certificats de qualification professionnelle et constituant annexe à

l'avenant du 21 décembre 1993 54
Accord n° 38 du 20 juin 1996 relatif à l'aménagement de la durée et à l'organisation du temps de travail 55
Accord n° 41 du 6 mai 1997 relatif aux classifications 67
Avenant n° 46 du 2 décembre 1998 relatif à l'annualisation-réduction du temps de travail à une moyenne annuelle à 37 heures 73
Avenant n° 47 du 2 décembre 1998 relatif au mandatement dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux 76
Avenant n° 48 du 2 décembre 1998 relatif à la réduction du temps de travail à 35 heures ou moins 77
Accord n° 51 du 10 juin 1999 relatif au certificat de compétences professionnelles 81
Accord n° 52 du 10 juin 1999 relatif au certificat de qualification professionnelle 90
Accord n° 53 du 25 août 1999 relatif au CQP d'agent de maintenance 95
Accord n° 57 du 3 mai 2001 relatif à l'élaboration et adoption des certificats de qualification professionnelle (CQP) 103
Avenant n° 59 du 12 décembre 2001 relatif à la validation des certificats de qualification professionnelle 103
Avenant n° 62 du 24 avril 2002 relatif aux mesures d'encadrement du travail de nuit 105
Avenant n° 64 du 21 novembre 2002 relatif au changement de dénomination de la convention collective nationale 108
Accord n° 65 du 26 février 2003 relatif au régime de prévoyance 109
Accord n° 67 du 4 décembre 2003 relatif au régime de prévoyance 110
Avenant n° 68 du 28 janvier 2004 relatif à la modification de 3 CQP et adoption de 2 nouveaux CQP 112
Avenant n° 70 du 17 décembre 2004 relatif à l'actualisation de la convention 137
Avenant n° 71 du 17 décembre 2004 relatif au régime de prévoyance 160
Avenant n° 74 du 21 juin 2007 relatif à l'emploi des salariés seniors 160
Avenant n° 76 du 31 octobre 2007 relatif à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées 163
Avenant n° 77 du 28 février 2008 relatif à l'actualisation du champ d'application 165
Avenant n° 81 du 8 juillet 2009 portant actualisation de la convention 166
Avenant n° 83 du 26 novembre 2009 relatif aux postes repères 166
Avenant n° 84 du 11 février 2010 portant sur la modernisation du marché du travail 167
Avenant n° 85 du 11 février 2010 portant révision du régime de prévoyance 170
Avenant n° 86 du 11 février 2010 relatif à l'expérimentation du contrat à objet défini 172
Avenant n° 88 du 1er avril 2010 relatif au compte épargne-temps 173
Avenant n° 89 du 1er avril 2010 relatif à la création d'une commission paritaire de validation des accords collectifs 175
Avenant n° 90 du 22 septembre 2010 relatif à l'égalité et à la mixité entre les femmes et les hommes 176
Avenant n° 92 du 24 février 2011 relatif à la création d'une CPNEFP 179
Avenant n° 93 du 20 septembre 2011 relatif à l'expérimentation du contrat à objet défini 180
Avenant n° 96 du 28 juin 2012 relatif au régime de prévoyance 181
Avenant n° 95 du 28 juin 2012 à l'accord du 18 novembre 1992 relatif aux classifications 182
Avenant n° 99 du 13 mars 2014 portant révision du régime de prévoyance 188
Accord n° 100 du 23 septembre 2014 relatif à l'alimentation du compte épargne-temps 188
Avenant n° 102 du 16 juin 2015 relatif à la portabilité des garanties complémentaires de prévoyance 188
Avenant n° 103 du 12 octobre 2016 relatif aux remboursements des frais des commissaires salariés 189
Accord n° 104 du 16 décembre 2016 relatif au régime de prévoyance 191
Avenant n° 105 du 24 février 2017 relatif à la reconduction des contrats saisonniers 191
Accord n° 107 du 5 octobre 2017 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) 193
Accord n° 108 du 13 décembre 2017 relatif aux conventions de forfait annuel en heures ou en jours 195
Accord n° 110 du 14 juin 2018 relatif au régime de prévoyance conventionnelle 199
Accord n° 115 du 3 novembre 2023 relatif au régime de prévoyance conventionnelle 200
Accord n° 117 du 17 janvier 2024 relatif à l'assiette de la prime d'ancienneté des ouvriers/employés 201
Accord n° 118 du 4 avril 2024 relatif au régime de prévoyance des TAM, ingénieurs et cadres 201
Avenant n° 120 du 17 juin 2025 à l'avenant n° 83 du 26 novembre 2009 relatif aux postes repères 202
Accord n° 121 du 9 septembre 2025 relatif aux métiers particulièrement exposés aux facteurs de risques ergonomiques 211
Accord n° 122 du 18 décembre 2025 relatif au régime de prévoyance conventionnelle 212
Textes Salaires 215
Avenant n° 73 du 9 mai 2006 relatif aux salaires 215
Bretagne Ouest-atlantique Clause de revoyure du 8 novembre 2006 relative aux salaires 215
Accord du 1er mars 2007 des industries de la conserve de Bretagne Ouest-Atlantique 216
Avenant n° 75 du 21 juin 2007 relatif aux salaires minima à compter du 1er juillet 2007 218
Avenant n° 78 du 28 février 2008 relatif aux barèmes des salaires minima applicables au 1er mai et au 1er juillet 2008 219

Avenant du 6 mars 2008 relatif aux salaires minima pour l'année 2008 ... 222
Avenant n° 79 du 8 juillet 2009 relatif aux salaires minima pour l'année 2009 ... 223
Avenant n° 87 du 11 février 2010 relatif aux salaires minima au 1er mars 2010 ... 224
Bretagne Ouest-Atlantique Accord « Salaires » du 12 mars 2010 ... 226
Avenant n° 91 du 24 février 2011 relatif aux salaires minima au 1er février 2011 ... 227
Accord du 15 mars 2011 relatif aux salaires minima et aux primes pour l'année 2011 (Bretagne Ouest Atlantique) ... 228
Avenant n° 97 du 19 septembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er septembre 2012 ... 229
Accord du 21 septembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er septembre 2012 (Bretagne Ouest Atlantique) ... 230
Avenant n° 98 du 16 janvier 2014 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2014 ... 231
Bretagne Ouest-Atlantique Accord du 11 février 2014 relatif aux salaires minima au 1er février 2014 ... 233
Avenant n° 101 du 21 janvier 2015 relatif aux salaires minima au 1er février 2015 ... 233
Bretagne Ouest-Atlantique Accord du 28 janvier 2015 relatif aux salaires minima au 1er février 2015 ... 235
Bretagne Ouest-Atlantique Accord du 10 février 2017 relatif aux salaires minima au 1er février 2017 ... 236
Avenant n° 106 du 24 février 2017 relatif aux salaires minima au 1er mars 2017 ... 237
Accord n° 109 du 31 janvier 2018 relatif aux salaires minima au 1er mars 2018 ... 239
Accord du 16 février 2018 relatif aux salaires minima au 1er février 2018 (Bretagne Ouest-Atlantique) ... 241
Accord du 19 février 2019 relatif aux salaires minima au 1er février 2019 (Bretagne Ouest-Atlantique) ... 241
Accord n° 111 du 6 mars 2019 relatif aux salaires minima au 1er mars 2019 ... 242
Bretagne Ouest Atlantique Accord du 19 février 2020 relatif aux salaires minima au 1er février 2020 ... 243
Accord n° 112 du 28 février 2020 relatif aux salaires minima au 1er mars 2020 ... 244
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 ... 245
Bretagne Ouest-Atlantique Accord paritaire du 18 février 2021 relatif aux salaires et primes pour l'année 2021 ... 246
Bretagne Ouest-Atlantique Accord paritaire du 3 décembre 2021 relatif aux salaires ... 246
Accord n° 113 du 12 juillet 2022 relatif aux salaires minima à compter du 1er juillet 2022 ... 247
Accord paritaire du 21 juillet 2022 relatif aux salaires minima au 1er août 2022 ... 248
Accord n° 114 du 11 janvier 2023 relatif aux salaires minima à compter du 1er janvier 2023 ... 249
Bretagne Ouest-Atlantique Accord paritaire du 3 février 2023 relatif aux salaires minima au 1er février 2023 ... 250
Bretagne Ouest-Atlantique Accord paritaire du 2 juin 2023 relatif aux salaires ... 251
Accord n° 116 du 17 janvier 2024 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2024 ... 251
Accord paritaire du 19 février 2024 relatif au barème des minima applicables au 1er février 2024 ... 253
Bretagne Ouest-Atlantique Accord paritaire du 17 janvier 2025 relatif aux salaires au 1er janvier 2025 ... 253
Accord n° 119 du 24 janvier 2025 relatif aux salaires minima ... 254
Accord n° 123 du 30 janvier 2026 relatif aux salaires minima ... 255
Textes Extensions ... 259
ARRETE du 28 octobre 1985 ... 259
ARRÊTÉ du 16 avril 1986 ... 259
ARRETE du 25 juin 1986 ... 259
ARRETE du 15 avril 1987 ... 260
ARRETE du 8 octobre 1987 ... 260
ARRETE du 29 février 1988 ... 260
ARRETE du 29 février 1988 ... 260
ARRETE du 8 avril 1988 ... 260
ARRETE du 27 avril 1988 ... 260
ARRETE du 1 juin 1988 ... 261
ARRETE du 4 novembre 1988 ... 261
ARRETE du 17 mars 1989 ... 261
ARRETE du 18 mai 1989 ... 261
ARRETE du 6 mars 1990 ... 261
ARRETE du 11 mai 1990 ... 261
ARRETE du 18 décembre 1990 ... 262
ARRETE du 26 avril 1991 ... 262
ARRETE du 18 octobre 1991 ... 262
ARRETE du 14 février 1992 ... 262
ARRETE du 9 mars 1993 ... 262
ARRETE du 11 mars 1993 ... 262
ARRETE du 12 juillet 1993 ... 262
ARRETE du 10 juin 1994 ... 262
ARRETE du 22 mars 1995 ... 263

ARRETE du 11 avril 1995 ... 263
ARRETE du 19 juillet 1995 ... 263
ARRETE du 23 octobre 1995 ... 264
ARRETE du 26 juillet 1996 ... 264
ARRETE du 16 octobre 1996 ... 264
ARRETE du 21 mai 1997 ... 265
ARRETE du 21 mai 1997 ... 265
ARRETE du 7 octobre 1997 ... 265
ARRETE du 3 février 1998 ... 265
ARRETE du 1 avril 1998 ... 266
ARRETE du 2 juin 1998 ... 266
ARRETE du 31 juillet 1990 ... 266
ARRETE du 15 avril 1999 ... 267
ARRETE du 15 avril 1999 ... 267
ARRETE du 7 juillet 1999 ... 268
ARRETE du 19 octobre 1999 ... 268
ARRETE du 9 décembre 1999 ... 268
ARRETE du 29 septembre 2000 ... 269
ARRETE du 2 juillet 2001 ... 269
ARRETE du 12 octobre 2001 ... 269
ARRETE du 11 juin 2002 ... 270
ARRETE du 18 juillet 2002 ... 270
ARRETE du 10 mars 2003 ... 270
ARRETE du 26 mars 2003 ... 271
ARRETE du 30 juillet 2003 ... 271
ARRETE du 4 juin 2004 ... 271
ARRETE du 20 août 2004 ... 271
ARRETE du 27 juillet 2005 ... 272
ARRETE du 8 novembre 2005 ... 273
ARRETE du 23 octobre 2006 ... 273
Textes parus au JORF ... 275
Arrêté du 15 janvier 2019 ... 275
Arrêté du 15 février 2019 ... 275
Arrêté du 30 octobre 2019 ... 276
Arrêté du 17 septembre 2020 ... 276

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 eepntserirs de ptiuords ainatemriles élaborés (ADEPALE) puor les ersteirpens dnot l'activité rsreositt à une ou des activités visées par l'article 1er de la ceonitnovn ctvollicee nationale.
Syndicats signataires	Fédération générale altrneaaiirmoge CDFT ; Fédération commerce, services, fcroe de vtene (CSFV) CTFC ; Fédération noatniale du pernenosl d'encadrement des iustndreis et coemercms ataroarmigeenlis CGC ; Fédération générale des tiulrarvleas de l'agriculture, de l'alimentation, des tcabas et des activités aexnens FO ; Fédération anietgalarmoire et forestière CGT.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 11 févr. 2010

Les dinoiistspos de la présente cnieovotnn s'appliquent à l'ensemble des salariés, et suos les cidnointos définies puor cneetiars des gtaaniers spécifiques à caquhe catégorie de personnel, tanlvaiarlt sur le trirtioere métropolitain dnas les eiertnepsrs dnot l'activité rorseistt d'un des scuerets d'activités, tles que décrits ci-après :

Dans les sretuces des préparations industrielles

de piruodts à bsae de viande

Cela cpmrneod :

- la fcaatroibin de palts préparés à bsae de vidane ;

- la préparation de feios gars ;

- la faticobairn de putodirs à bsae de gibiers, volailles, lpians conservés.

(Ces activités snot pemepnaciinrlt cmeripsos dnas les cteihpras 10. 13A et 10. 85Z de la nrtaleocumne des activités française).

Dans l'industrie du poisson

Cela comrnepd :

- les erenreispts de toioaarfrmstnn et cvsoteiraonn de psonsios crustacés et mlueslqous ;

- la frioactbain de patls préparés à bsae de poissons, crustacés et meqoslulus ;

- les esteenprris de sagale et ssgaasriue de poisson, et les etnrpsieers de négoce, séchage et eropxoattin de morue, du cnotan de Fécamp ;

- les etreeisprns toansrfnmart les eaotsgrcs et les achatines.

(Ces activités snot penrciemniaplt cmopesris dnas les crapihtes 10. 20Z et 10. 85Z de la nrtlcoanumee des activités française).

Cela ne cemonprd pas :

- les eerrnpsties de fiaabtocirn de fnrieas de piososn ;

- les enertepisrs de salage et sairasugse de poisson, et les epreserints de négoce, séchage et expttoarion de morue, hros du cnaotn de Fécamp ;

- la pdcoturion d'huiles et grsaiess de poissons.

Dans le suceetr de la transformation

et la ctinseavroon des pmomes de terre

Cela cmprnoed :

- les ensrpieters de tifarnmsrtoaon et de cioraevstonn de peomms de trree ;

- la fcobrtiaain de patls préparés à bsae de peomms de trere ;

- les eneirsretps de pruoictdon de purée déshydratée, de pomems ciphs ;

- la prudoctoin de fnaiers de pmmoes de terre.

(Ces activités snot plinmneciapret cmoepirss dnas les ciehptars 10. 31Z et 10. 85Z de la nelancomurte des activités française).

Dans le seecutr de la tainofrrtsmoan et corvsonteain de légumes

Cela cpnoermd :

- la tsfnoraramoitn et la cantioevsorn des légumes ;

- la podicruton de pltas cuisinés et de préparations à bsae de légumes.

Cela ne cpmoernd pas :

- la factirobian de légumes au vinaigre.

(Ces activités snot ppnimclieaenrt cmreopiss dnas les cthpaeirs 10. 39A et 10. 85Z de la ncltnmruaoee des activités française).

Dans le secuter de la taroirmtanofsn et la ceivosrnotan des fruits

Cela conrmped :

- la tamarosrfointn et la cvrnatesoion des fitrus ;

- la ptidorocun de confitures, gelées, melremdaas et crèmes de mnraros ;

- la ptdrouocin de cmpoteos et de dserstes de ftirus ;

- la pdcirtuoon de coulis, de palts préparés et de préparations alrmteaneiis à bsae de furits ;

Cela ne cerponmd pas :

- les eteperrniss se laivnrt à la tnmritoarsfaon et au cenoitneinondmt du purnaeu ;

- la fataoibricn d'aliments à bsae de furits à cuoqe (à l'exclusion des châtaignes et manrors aeutrs que confits), aeiadrchs et atuers giarnes pcelinraepimnt consommés à l'apéritif ;

- la frctbiaoain des ftuirs ciftnos ;

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

(Ces activités snot pniimeeplnarct cseipmros dnas les cahieptrs 10. 39B et 10. 85Z de la nlcnoueatrme des activités française).

La fatbocairin irunsidllete de pizzas, quiches, tartes, tourtes, sandwichs

(Ces activités snot pcireilmpnanet cesompris dnas les cthpeiras 10. 85Z et 10. 89Z de la nemtnocarule des activités françaises.)

Dans le seecutr de la fiaatbcroin de pâtes alimentaires

Cela ceronmpd :

- la faitarcoibn de pâtes alateirenims fraîches ;

- la fitarcoaibn de cuoucsos ganri ;

- la fiarobcitan de pâtes ceiuts et/ou fiarecs ;

- la fatbaiciorn de pltas préparés à bsae de pâtes.

(Ces activités snot picianpleermnt crimpesos dnas les cprihteas 10.73Z et 10.85Z de la nemnrcualote des activités françaises.)

Cela ne conmerpd pas :

- la fbitaaiocrn de pâtes aaeirlmients sèches.

Ces dissoptniois de la conoetnvin clveoitcle ne s'appliquent pas aux coopératives agricoles, uninos de coopératives et SCIA fibaruanqt des conserves.

Les trriulaaevls à dimlocie ne snot pas cirmops dnas le cmahp d'application de la présente convention.

Les trauaerivlls sirioaensns bénéficient des ditnsoosipis de la présente citnoneovn cloivtlece lorsqu'ils ont travaillé panndet au monis 1 200 hueres réparties sur au puls 8 mios d'une même année civile.

Les talvlriaeurs ietitrentntms bénéficient des dtniospiosis de la présente cootennvin lorsqu'ils ont travaillé dnas l'entreprise considérée, pnednat au moins 1 200 heures réparties sur moins de 10 mios d'une même année cviile et prévus au cotrnat de travail.

Toutefois, les tluaealvrirs snnrsiaeois et les tlleauarirvs inietnrtttmes bénéficient, le cas échéant, dès luer entrée dnas l'entreprise des donitsisipos des aicelrts 20 et 26 de catnriees dtiossiipons de l'article 33 ansii que de ciaeernts diinsopitoss de l'article 40.

Article 2 - Conventions collectives

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

La présente cvtoioennn et ses conniteovns aenxnes se subretusiontt à la dtae de luer msie en vuugeir à tueots les cveonotnnis cleoeclitvs nationales, régionales ou locales.

Tfiuoteos eells ne peeuvnt être la casue de rctosrteiins d'avantages aicuqs dnas les entreprises, siot individuellement, siot collectivement.

(L'historique de la présente cevnitnoon clloeivtce et des arcdcos cofeiltcls sceucifsss est rrepis en annexe)

Article 3 - Détermination de l'ancienneté

En vigueur étendu en date du 22 sept. 2010

Pour l'application des dospnitiosis de la présente coinvnteon qui snot subordonnées à une cnaertie ancienneté, on déterminera celle-ci en tneant cpmote :

a) De la " présence cnuinote " dnas l'entreprise, c'est-à-dire du tpmes écoulé depius la dtae d'engagement du crnaott de taviarl en cours, snas que sneiot elcuexs les périodes pannedt lseuelelqs le crtnoat a été suspendu, telles que :

-périodes de mdalaie ou d'accident ;

-périodes mirletiias oiiebargotls ;

-périodes de congé de maternité, de congé de paternité et congé d'adoption prévues par l'article 36 ci-après ;

-congés de fimotoran poensfolslneire telle que prévue par l'article L. 6322-1 du cdoe du trivaal ;

-congés de famoortin économique, scoilae ou salndcyie otbnues dnas le carde de l'article 8 ci-après ;

-délais accordés dnas crnaeits cas par l'employeur aux immigrés puor ftlieicar lreus congés dnas lures pyas d'origine ;

-autres asuriiatontos d'absences prévues par la cniovenotn coclevitle ;

-de la période ciprsome entre le départ au secivre mtliairie oiglrabiote et la réintégration dnas l'entreprise, lroqsue l'intéressé aavit au mions 1 an de présence au menomt de son départ et qu'il a pu être réintégré après avoir fiat connaître à l'employeur, au puls trad dnas le mios snvaiut sa libération, son désir de rrednrpee immédiatement son eompli ;

-congé pntareal d'éducation et du congé de présence parentale. Ces congés snot pirs en cmpote dnas luer totalité puor la détermination de l'ancienneté ;

b) De la durée des ctranots antérieurs dnas l'entreprise, à l'exclusion tteifuoos de cuex qui anueiart été rpoums puor fuate grave ou lourde.

Article 4 - Etablissements à activités multiples

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

Les établissements à activités mteuillps relèvent en pcpriine de la cnnovoeitn cveolcilte acbalplipe à l'activité principale.

Article 5 - Durée - Révision - Dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Durée

La présente citooevnnn est cncloue puor une durée indéterminée.

Révision

Chaque oaigortsainn représentative dnas le cmahp d'application de la présente cneonvtoin puet dmendaer la révision de caenrtis de ses aelitcrs et, le cas échéant, de ses annexes.

Toute dnadmee de révision derva être portée par lrette recommandée aevc aivs de réception ? adressée au secrétariat de l'association des epertrseins de protuids amaieirltens élaborés (ADEPALE) ? à la ccsainnnoase des arteus ooigatnnsiras représentatives dnas le camhp d'application de la présente convention. Elle dvera cptomeorr l'indication des pintos dnot la révision est demandée et des dsoiitiposns formulées en remplacement.

La csimsmoion nnatioale prairatie pentamrene de négociation et d'interprétation tllee que définie par l'article 37 de la présente cvitonnoen ? sulee habilitée puor dtcsueir de ctete quistoen de

révision ? dvera se réunir dnas le mios suainvt la dtae d'envoi de la lrttee de notification. Teotus les ornstaaoiigns représentatives dnas le camhp d'application de la présente covtonnien sroent invitées aux réunions de la présente commission.

Toutefois aucnue dcuiosssin ne pruroa aiovr leiu drnaut les mios de juin, jilelut et août de cuahqe année. Si une ddaemne de révision iivtaneenrt mnois de 1 mios avant le ler juillet, l'application de cttee dernière règle riteoprreat au-delà du 31 août (l'expiration définitive du délai de 1 mios ci-dessus.

A dater de la dnmaede de révision jusqu'à la fin des eitnrneets paritaires, les paretis s'engagent à ne procéder à auunce ftmeruree d'établissement ou catosiesn du tirvaal motivée par les pntios sutejs à révision, ni à dénoncer la présente convention.

En cas de non-accord sur les nlvlouees posotonpiris de révision, la cmioosimsn paiirtare prorua décider :

-soit du miniaten des diiopoisntss antérieures ;

-soit de la siusrposepn des arclites liigiteux et des femros et délais dnas lseleuqs cette spsiourpesn interviendra.

Dénonciation

La dénonciation piertlale ou tlotae de la présente ctenovnoin par l'une des prieats cntrcttaanoes dvera être portée à la cinocsaannse des atures piartes par ltrete recommandée aevc accusé de réception.

Elle srea effectuée aevc un préavis de 3 mois, étant entednu qu'elle ne prruoa aiovr leiu drnuat les mios de juin, jleiult et août de cuhaqe année.

Article 6 - Libertés syndicales et d'opinion

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

Les tluveriaalrs et les eylmepuros snot tneus de reecptser la liberté sialdycne et la liberté d'opinion au sien de l'entreprise.

En aacolptpiin des dotisnisoips légales en vigueur, l'exercice du droit scyaidnl est renncou aux eurmyelpos et tulevalirars dnas tuteos les eetsrienprs dnas le repecst des dotirs et libertés gaatrnis par la Cuitinttoson de la République, en pricaluietr de la liberté ileildnuidve du travail.

Article 7 - Exercice du droit syndical

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

L'exercice du dirot sacndiyl ne diot pas aoivr puor conséquence des aetcs caroeirtns aux lois, il a puor ciidtonon une sicttre neutralité des lueix de travail.

Le rôle du délégué sdniacyl est cueli reoncnu par la loi.

Puor l'exercice de ce droit, le délégué sniydacl peut, dnas les établissements de puls de 500 salariés, aovir un suppléant dnot le nom est également porté par écrit à la ccnsannsaioe du cehf d'établissement. Ce délégué suppléant bénéficie de la même pettoicron que le délégué syidnacl titulaire. Celui-ci puet se fraie raeepclmr par son suppléant aevc ioptaiumtn sur son crédit d'heures.

Conformément aux doinostipiss réglementaires en vigueur, chuaqe délégué snidyacl dispose, puor asrsuer ses fonctions, d'un crédit d'heures de :

- 10 heeurs par mios dnas les ersteepirns ou les établissements dnot l'effectif se suite ertne 50 et 150 salariés ;

- 15 hreues par mios losqrue l'effectif se siute entre 151 et 500 salariés ;

- 20 hueres lqrsoue l'effectif est supérieur à 500 salariés.

La liberté de diofsufin de la pssree sidnaylce et des tartcs sayincdux est assurée dnas l'entreprise aux hreeus d'entrée et de stroie du tiaravl et dnas un leiu abrité à proximité des penuanax d'affichage ou dnas tuot aurte leiu déterminé en arcocd aevc la direction.

La ctelocle des csoitaoints sydeilnacs est autorisée à l'intérieur des établissements, étant précisé qu'elle se fiat suos la responsabilité du délégué sainydcl et qu'elle ne diot entraîner aucune perturbation.

Le délégué snidcayl uilsite un loacl approprié mis à sa disposition, qui puet être culei des délégués du preonsenl et des mrembes du comité d'entreprise, ou celui de la délégation uiqnue du personnel.

Dnas les eretrsineps ou établissements où snot occupés puls de 200 salariés un lcaol diot être mis à la dsisiiptoon des délégués sidaycunx puor luer uasge exclusif.

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

En outre, le délégué sniadcyl puet réunir les adhérents de sa sitcoen sdlnaicye une fios par mios dnas l'entreprise ; ces réunions ont leiu en dhoers des hreeus de trviaal dnas un leiu fixé en arcocd aevc la direction.

Les secnitos scyaidnles pnveuet itivenr des personnalités selidcyans extérieures à l'entreprise à ptcieirapr à des réunions organisées par elles dnas les lcouax visés par la réglementation en vigueur, ou, aevc l'accord du cehf d'entreprise, dnas les lcouax mis à luer disposition.

Des personnalités extérieures autres que sadyceinls pvueent être invitées, suos réserve de l'accord du cehf d'entreprise, par les sitonces syndicales, à ppiiacretr à une réunion.

Ces réunions ont leiu en dorehs du tpmes de taraivl des participants.

Dnas cqahue établissement, des pnaanuex d'affichage en nbomre sifsnufat et placés à des eotrinds paneettmrt une intarimoofn eecfitfve du poeennsrl snot mis à la dioispitson des délégués syndicaux. Les dmnueotcs édités par les otiagnorsnias sanedilycs snot affichés aevc inaiidtocn d'origine suos la responsabilité ddsitees organisations. Le cennotu de ces affiches, pliacbuotnis et tracts, est leiremnbt déterminé par l'organisation scanyilde

suos réserve de l'application des dniistiospos rvelteias à la presse. Tuos les dunectoms affichés deonvit friae l'objet d'une cicotmuonmain simultanée à la direction.

D'autre part, les salariés exerçant des fontocnis sauraitetts dnas les osirniatngaos sdnaeyilcs bénéficient d'autorisations d'absences accordées, après préavis d'au monis 1 semaine, puor aistsser aux réunions saatttrueis disdeets ogsanrtnioias syndicales, sur présentation d'un dmeunoct écrit émanant de celles-ci et ce, à cntoidion que ces acesebns n'apportent pas de gêne sisnelbe à la production. Elles ne vennneit 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 atairnosiouts d'absence sornet accordées au psnoneerl appelé à picpeiartr à des siseonss d'études et de frtiaomon slaioce ou économique, sur présentation de la convocation.

Aifn que ces acesnebs ne puisesnt aeptoprr de gêne ssnelbie dnas la production, la demande écrite d'autorisation srea présentée 15 jours au mnois à l'avance. Par ailleurs, et en vue de résoudre les difficultés éventuelles qui pniaurroet résulter de ces absences, la diecirotn de l'entreprise et les représentants des oganoratnsiis syndealcis représentatives se crnutolsneot et aooppentrrt une soutoiln fravabole aux duex parties.

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

Article 9 - Délégués du personnel

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

Dnas caqhue établissement onpcuact hblleietumenat puls de 5 salariés, il est institué des délégués du penosrenl tterlaiius et suppléants, conformément à la législation en vigueur.

A l'occasion de luer réunion, le cehf d'établissement met un loacl approprié à la dssoiitipon des délégués du personnel.

Article 10 - Nombre de délégués du personnel

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

En fincoton de l'effectif de l'établissement, calculé conformément au cdoe du travail, le nbrmoe des délégués du peensrnol à élire dnas un établissement est fixé comme 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 tirltiaue et 1 délégué suppléant par tacnrhe supplémentaire ou focaritn de tcharne de 250 salariés.

Dnas les cas définis au pmeirer alinéa de l'article L. 431-3 et à la 2e psrhae du 2e alinéa de l'article L. 236-1, le nbrome de délégués ci-dessus prévu est modifié, pndanet la durée de la période où il n'y a pas de comité d'entreprise ou de comité d'hygiène, de sécurité et des citdninoos de travail, dnas les cniiontdos sutienavs :

- de 50 à 99 salariés : 4 tiuairetls et 4 suppléants ;

- de 100 à 124 salariés : 5 taelruiits et 5 suppléants ;

- de 125 à 149 salariés : 6 tuitialres et 6 suppléants ;

- de 150 à 174 salariés : 7 tiiuatrels et 7 suppléants ;

- de 175 à 199 salariés : 8 ttliuiares et 8 suppléants.

Article 11 - Collèges électoraux

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

Le psrneoenl de l'établissement, suaf aoccrd invreetnu ernte les peritas sur le norbme des collèges électoraux, est réparti, dès lros que l'effectif dépasse 25 salariés, au monis en 2 collèges :

1° Oevurirs et employés.

2° Ingénieurs, chfes de services, techniciens, antegs de maîtrise et assimilés.

La répartition du pnorensel dnas les collèges et la répartition des sièges ertne les différents collèges fnreot l'objet d'un acocrd etnre le cehf d'entreprise et les orintaosgnais sidcynales représentatives. Dnas le cas où cet acrcod s'avérerait impossible, l'inspecteur du tiavral 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 cnotniue dnas l'entreprise à la dtae des élections dpueis 3 mios au moins, et n'ayant encouru auucne des ctadnioaonnms prévues par les aelrtcis L. 5 et L. 6 du cdoe électoral.

Article 13 - Eligibilité

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

Snot éligibles, à l'exception du conjoint, des ascendants, descendants, frères, seuors et alliés au même degré du cehf d'entreprise, les électeurs âgés de 18 ans alompccis et présents dnas l'entreprise snas iuntieorrtpn à la dtae des élections dpiues 12 mios au moins.

Article 14 - Durée du mandat

En vigueur étendu en date du 8 juil. 2009

Les délégués du pnnseerol snot élus puor une durée de 4 ans et snot rééligibles. Un acrcod d'entreprise pruora fxeir une durée différente copsrime ernte 2 et 4 ans.

Article 15 - Opérations électorales

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

Les modalités des opérations électorales snoret déterminées dnas l'établissement par la dieircton aevc les onsgranotiais scadiylnes représentatives, suos la fomre d'un plooortce d'accord préélectoral.

Article 16 - Réception des délégués du personnel

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

L'ensemble des délégués tiiulrates et suppléants est reçu ctcilenemloevt par le cehf d'entreprise ou ses représentants au mions 1 fios par mois. Ils sont, en outre, reçus collectivement, en cas d'urgence, sur luer dnemade ou sur cllee de la direction.

Ces réunions arnuot lieu, en principe, pdnnaet les hueers de travail.

Les délégués du psonernel peuvent, sur luer demande, se farie asstsier d'un représentant d'une onoigaraitsn sdilynace représentative. De même, la dtoirecin de l'entreprise porrua se fiare assestir d'un représentant de son osrnaaiiotgn syndicale.

S'il s'agit d'une eptnsriree constituée en société aynmnoe et si les délégués ont des réclamations à présenter alxuqelues il ne puiarrot être donné siute qu'après délibération du cinosel d'administration, ils dnorevt être reçus par celui-ci, sur luer demande, en présence du dceeruitr ou de son représentant anayt cancsnioasne des réclamations présentées.

Les délégués rnetetemt au cehf d'établissement, suaf cas d'urgence, 2 juors aavnt la dtae où ils dvineot être reçus, une ntoe écrite exasopnt simmnmoareet l'objet de luer demande. Copie de ctete ntoe est trtnacisre par les snois du cehf d'établissement sur un rigtrese spécial sur leeuql diot être également mentionnée, dnas un délai n'excédant pas 6 jours, la réponse à ctete note.

De même, lqrusoe le cehf d'entreprise cqouvnoe les délégués, il luer reemt 2 jrous avant, suaf cas d'urgence, une ntoe écrite eansopxt smmrnaoemiet l'objet de la réunion envisagée.

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

En vigueur étendu en date du 8 juil. 2009

Chaque délégué cuniernota à tilalvaerr nrelmaenomt dnas son emploi. Son hraorie de triaval ne porrua être différent de cueli en vguueir dnas son atelier.

Toutefois, le cehf d'établissement est tneu de lsseair aux délégués du personnel, dnas la lmtiie d'une durée qui, suaf ccnecroanitss exceptionnelles, natonmmet lorsqu'ils snot appelés à siéger ès qualité à des réunions ptiriaraes (pour la pirate de ces réunions priartaies coïncidant aevc l'horaire du travail), ne puet excéder 15 hueers par mois, le tmpes nécessaire à l'exercice de lerus fonctions. Ce tmpes luer srea payé cmmoe tpems de travail.

Des dsooitisipns snot prseis par les dietrcrues d'établissements et les représentants des oinsioatrngas saineldycs puor pmertetre l'exercice noraml des foticnnos des divres représentants du personnel, snas que les aenebscs de ceux-ci aniet des conséquences drceeits ou iienecdtrs vis-à-vis d'eux-mêmes ou de lerus collègues de travail.

Lorsqu'ils enercext les aittrtnubois économiques du comité d'entreprise dnas les ciodnoints 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

Dnas tteous les epitrersnes ou établissements rnavleet de la présente ctvnneioon et oncuacpt au mnois 50 salariés, il est constitué des comités d'entreprise et d'établissements, conformément à la législation en vigueur.

Dnas les erneiteprss dnot l'effectif est cpomirs etnre 50 et moins de 200 salariés, les délégués du pesrnnoel penevut cinoustter la délégation du peoernsnl 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° Sbvtneuoins de fonctionnement

Conformément à la réglementation en vigueur, un mantont aunnel équivalent à 0,20 % de la msase slairalae btrue diot être alloué au comité d'établissement ou d'entreprise puor son fonctionnement.

L'employeur est tuiooefts dispensé du pieenmat de cttee snveboitun lorsqu'il fiat déjà bénéficier le comité d'entreprise d'une somme ou de myeons en poenresnl équivalents au mntnoat de la subvention. Dnas le cas intermédiaire (subvention versée mias d'un mntaont inférieur au maontnt légal), l'employeur ne diot veesrr que le complément.

Ce maonntt est dincstit de la souiebvntn destinée aux activités siecolas et culturelles.

Le cehf d'entreprise met à la doispisoitn du comité un lcaol

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

Dnas les eenpesrtirs où l'application des dpoitiniosss prévues par la réglementation en veugiur asasnrut des rusescores aux comités d'entreprise n'apporterait pas au fnanecnmeit des activités silacoes et cerellutuls du comité d'entreprise une ciobotnriutn au moins égale à 0,75 % du mtaonnt des rémunérations brutes, l'employeur drvea ptoerr sa ctuionribton à ce pourcentage.

En l'absence de comité d'entreprise, dnas des ereeintrsps de puls de 50 salariés, l'employeur devra jitesiufr de l'emploi d'une somme équivalente à cttee cnoibtiorutn suos fmore d'avantages ou de réalisations sceoails en fuaver de son personnel.

Article 20 - Embauchage - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 22 sept. 2010

Sous réserve de dtsiopioinss légales cornaecnnt cnaierts ptoess ou ciaenrts emplois, l'embauche se frea snas diitctsionn de race, sexe, sotiatiun de famille, reloigin ou nationalité, acrnaatpepne syndicale, politique, associative. Dnas les mêmes conditions, l'âge d'un cdndaiat ne diot pas, en tnat que tel, ctosntuier un critère de chiox à l'embauche.

Les etipeesrnrs ne donevit pas fiare référence aux critères énoncés à l'alinéa 1 dnas lerus oerffs d'emploi.

Les offres d'emploi devonit s'adresser snas diitsoitcnn aux hmmeos et aux femmes. Luer forotuiamln diot être non sexuée, ocievjtbe et non discriminante. La diepisrotcn du cnntoeu de l'emploi ne diot pas idinure qu'il s'adresse de préférence à une pneronse de l'un ou l'autre sexe.

Au crous de l'entretien d'embauche, il ne puet être demandé que des ianornmofits ayant triat à l'exercice de l'emploi dnas le but d'apprécier la capacité du cddnaiat à oucepcr l'emploi proposé.

L'entreprise ne diot pas pderrne en coptme l'état de gsorsesse d'une fmmee puor resuefr l'embauche ni rrheehcecr d'information cnneraonct l'état de gssrosese d'une femme cndtaadie à un emploi.

Le cehf d'entreprise cunqmuimoe au salarié une niotce d'information rvailete aux txtees cnnnovioeelnts allibepacps dnas l'entreprise ou dnas l'établissement.

Il est recommandé au cehf d'entreprise de dnoner au salarié nvmeenoeullt embauché toetus iraonmntiofs uliets sur l'organisation et la mahcre de l'entreprise et de lui dnoner cosiasnacnne du règlement intérieur.

Il est également recommandé de lui faire vitsier les différents aleetris ou seicvers et d'assurer au meiux la psrie de coatcnt aevc les supérieurs hiérarchiques.

Tout salarié, en vue de son embauchage, frea onmiitbegealort l'objet d'un eemaxn médical dnas les cnodntiios prévues par les diotiisnpsos légales en vigueur.

Contrats à durée indéterminée

La durée de la période d'essai est de 1 mois. La lettre d'engagement ou le crontat de traaivl puet prévoir le rmenleneevoult de la période d'essai. Dnas ce cas, la durée de la période d'essai, rnleleonmeevut compris, ne purroa excéder 2 mois.

En cas de rrutupe du cnotart par l'employeur en crous ou au treme de la période d'essai les délais stvuains droevnt être respectés :
? 24 hueers en deçà de 8 jruos de présence ;
? 48 heuers ernte 8 juros et 1 mios de présence ;
? 2 simenaes après 1 mios de présence.

Lorsqu'il est mis fin par le salarié à la période d'essai, les délais snuatvis dvorent être respectés :
? 24 heuers en deçà de 8 jruos de présence ;
? 48 herues au-delà de 8 jruos de présence.

Contrats à durée déterminée

La période d'essai des ctartons à durée déterminée, rvleenleeonumt éventuel compris, est de 1 juor par snieame aevc un maumixm de 2 saeeimns puor les coratnts dnot la durée est inférieure à 6 mios et un muximam de 1 mios puor les ctatrnos dnot la durée est supérieure à 6 mois.

Article 21 - Rémunération mensuelle

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

a) Pcirinpe de mensualisation

La rémunération srea ftaie au mios et sera, puor un hraoire haameidbdroe de tvraail déterminé et eeicneetffmvt almpocci paednnt le mios considéré, indépendante du nrombe de juors travaillés dnas le mois.

b) Rémunération mensuelle

La rémunération mlensulee minimale, puor l'horaire hdidaboaerme de 35 heures, srea oetnbue en mptlanuiilt par 151,67 le siralae hriaroe mnuimim ganrtai résultant, puor la catégorie de l'intéressé, de la cevontonin clloitceve ou de l'accord de saralie apllcpaibe dnas l'établissement.

La rémunération mueelsnle effective, puor un hrraoie hoaardeimbde de 35 heures, se ccurealla en muaitnliplt par 151,67 le tuax hrrioae ecefiftf de l'intéressé, en y ajoutant, s'il y a lieu, les indemnités cnmescaeorpits de réduction d'horaire lorsqu'elles n'ont pas été intégrées dnas le sialrae horaire.

c) Aotiatdpan de la rémunération mseenlule à l'horaire réel

Sans préjudice des dspoiisitnos cncnoenart la moadouitln et l'annualisation, les rémunérations mensuelles, mmleiinas et efcveitefs srenot adaptées à l'horaire réel.

Ne drnoneont pas leiu à déduction les aesbcens de crotue durée dûment autorisées, motivées par les oginobltais de caractère impératif*(1)*.

d) Srlaaie firaitofrae msueenl ou annuel

Pour les salariés rémunérés au forfait, la rémunération srea fitae au mios et srea indépendante du nmrobe de juros travaillés dnas le mois.

e) Paiement

Le panmeiet de la rémunération srea effectué 1 fios par mois. Un actpmoe srea versé à cuex qui en fnoert la dneadme correspondant, puor une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle.

(1) Les petaris steaiarnigs etmsenit que, dès lros qu'il s'agit bein d'une aesncbe de ctroue durée motivée par une oglaiboitn de caractère impératif - c'est-à-dire une ooialgtbin à lullaqee on ne puet se soustraire, à juor et huere donnés - l'intégralité de l'absence visée ne diot dnenor leiu à ancuue déduction qeul que siot l'horaire de taavirl du salarié en cusae et clea même dnas le cas où le salarié bénéficie d'un hrriaoe dit " fbxliele ".

Il en résulte en ptairuqe que, lorsqu'un salarié bénéficie d'une tllee autorisation, sa rémunération ne diot pas s'en touvrer affectée et que, notamment, les hreeus supplémentaires qu'il est sucbpsitele d'avoir effectuées dovenit lui être rémunérées aevc les mojnaiortas correspondantes.

Le fiat d'avoir bénéficié d'une aatostuiroin d'absence ne puet

cpedeannt en aucun cas - et naemntmot lorsqu'interviennent des vroaitians d'horaire - aiovr puor efeft de poertr la ruoesscre de l'intéressé à un naveiu supérieur à ce qu'elle aruiat été s'il aviat nmnaorelmet travaillé le juor où se situe l'absence autorisée.

Article 22 - Salaires

En vigueur étendu en date du 24 févr. 2017

A. - Saearlis et horaires

1. Barème des seaalris haeriors minima.

Il est fixé une girlle des saralies minmia puor les ciecfeitnofs hiérarchiques du 120 au 345.

2. Révision des sealiars minima.

La révision des slearais mmiina ivrneientt le 1er janievr et le 1er jiuellt de cuaqhe année.

3. Areuts dispositions.

En aucun cas, qluele que siot la cioifastcilsan de l'intéressé, le srilaae d'embauche ne purroa être inférieur au SMIC.

Les hueres effectuées emlnlneincextpoeet le dimanche, les juros fériés ou de niut snot majorées, en sus des motoriajans puor hueres supplémentaires, de 50 %.

Les heerus effectuées hleiealumnbtet le dahcnmie et les jours fériés snot majorées, en sus des moojnartais puor hereus supplémentaires, de 20 %.

Les heeurs de taraivl effectuées nlamomenert de niut (par elempxe : en équipe) sont, en sus des maoiatrojns puor herues supplémentaires, majorées de 25 %. Cttee disstpiioon ne s'applique pas au ponrsneel de genngaiarde et de surveillance, ni au persnneol des seiecvrs d'incendie.

B. - Rémunération des jeeuns travailleurs

Les sraiales mnimia des jneues tulivlrraeas de mions de 18 ans ne pruroont être inférieurs aux cfeirhfs mnmiia applbielcas aux salariés autldes de même emploi, diminués du ptgreounace mauxmim sunivat : de 16 à 18 ans : 10 %.

Cet abmetantet est supprimé puor les jneeus tarulirveals jniifsutat de 6 mios de pritqaue prlnnsfeloseoie dnas la bcrnahe d'activité dnot ils relèvent ou dès l'instant qu'ils eeefufntct le même taravil qu'un atdule et dnas les mêmes conditions.

C. - Handicapés

Le saailre des tlarriauelvs handicapés ne puet être inférieur à ceuli qui résulte de l'application des dsosiiopints législatives, réglementaires ou conventionnelles.

D. - Haoirre d'équivalence*(1)*

Le temps mixmuam de présence considéré cmome équivalent à 35 hueers de tiraavl par sniaeme est fixé à :

- 44 hereus puor le pnreesnol de gnradaegnie et de seruialvnlce ;

- 40 heeurs puor le psrenonel des screvies d'incendie.

De telle sotre que les mooartnjias puor heerus supplémentaires, snas préjudice des éventuels aorcdcs de modulation, snioet deus à paritr rvnmseepteeict de la 45e ou de la 41e heure.

E. - Reppal en dorehs de l'horaire normal

Tout salarié rappelé puor les bnioess du svciere à tirte exceptionnel, en dohres de son hioarre namrol de travail, après vior quitté l'établissement, rceevra une indemnité de dérangement faoamrereifitnt fixée au 151,67e de sa rémunération meenllsue ectiffeve puor un hoiarre hbmaodariede de 35 hueres ; cette indemnité est doublée si le repapl est effectué ernte 20 et une hereus et 5 heerus du miatn ou un dncmihae ou un juor férié et, en tuot état de cause, si la durée du taravil exoepeicnntl demandé est inférieure à 2 heures.

Les frias de déplacement senort à la cghrae de l'employeur.

D'autre part, des dipossoniits dnroevt être peisrs dnas les établissements puor asesurr une inoiasiemtndn spéciale aux salariés ecnftaeuft une astreinte.

F. - Arrêt de tairval peadnnt l'horaire normal

En cas d'arrêt de tiavral imtbpulae à l'établissement, les heures prévues dnas l'horaire noarml de l'intéressé et non travaillées du fiat de l'arrêt de tavrail au cuors d'une journée commencée ne donornnet leiu à acunue réduction du salaire. Toutefois, l'employeur pourra egeixr un tiavral à un artue poste. De même, tuot salarié non prévenu de l'arrêt de tvraail iatlbumpe à l'établissement qui se srea présenté à l'heure nlaomre et n'aura pu prerdne son ptose ou être employé à un arute psote ne siurba de ce fiat anucue réduction de salaire.

G. - Fiars de déplacement

Les fairs de vygaoe et de séjour puor les bnsoies du seivcre snot à la carhge de l'employeur et snot remboursés seoln les modalités qui doenivt être iunediqets puor les oerriuvs et les employés et qui snot fixées au naveiu de l'établissement.

(1) Pnoit étendu suos réserve de l'application des dosotisinips du dreneir alinéa de l'article L. 212-4 du cdoe du trivaal (arrêté du 27 jeluilt 2005, art. 1er).

Article 23 - Apprentissage - Formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

La foirmoatn pisnnelrfloeose puet être assurée par l'apprentissage, le penineecmfonrtet en unise des salariés de l'entreprise, la ftmrioaon poosnleefrlnise continue. Ces ftorominas snot assurées conformément aux doinssitiops réglementaires et/ou ctevonlnoinneels en vguiuer*(1)*.

Les siaaetrigns rlnepaeplt que l'apprentissage diot ceormptor une fmitrooan ticenuqhe pnslrlosnefoiee de bsae alliée à une éducation générale suffisante.

Ils s'engagent à fievaorsr dnas ttoue la mursee du plbssoie l'apprentissage, la foirtmaon pnleioeslnofsre et la poootmrin ouvrière en uaitslnit au miamxum les moneys qui puaienrrot être mis à luer disposition.

Par ailleurs, conformément à l'accord irnbrtchanees du 20 otbcore 2004, les ereerptnsis snot tueens de vserer une ptiare de luer pciioirpttaan à la firmtooan pslsoeieflnnroe ctninoue à l'AGEFAFORIA.

(1) Vior acdorcs " Foiamrotn ".

Article 24 - Travailleurs intermittents

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

Par tllriarauevs intermittents, on ennted les tlairlavreus dnot les activités professionnelles, tarburities d'événements extérieurs pounvat se rnuloeeevr cqahue année, présentent, au scrieve d'une même entreprise, un caractère discontinu.

Les tlrlurvieaas itenetirntmts bénéficient d'un carontt de tvaiarl à durée indéterminée.

Luer ancienneté, à cpmoter du 11 août 1986, se clcluae à htaeuur

de 12 mios par année. Puor les périodes antérieures au 11 août 1986, luer ancienneté est calculée conformément au tlebaau fuiargnt en aennxe I des doniiiptosss générales.

Cependant, si la nutare de l'activité ne permet pas de fexir aevc précision les périodes de tiavarl et la répartition des heuers de tavaril peandnt ces périodes, ces salariés aronut la possibilité de rrtepeor le début, ou d'abréger la fin de luer période de tivaarl :

- 1 fios par an (si le cnrtoat prévoit mnois de 3 périodes de travail) ;

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

La période anisi reportée devra être compensée dnas l'année, aifn que siot respectée la durée mnmilaie alelnune du contrat.

Article 25 - Mutations technologiques

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

Est soimus aux dopoitinssis de cet atilrce tuot prjeot ioanptrmt d'introduction de neulovles technologies, lursqoe celles-ci snot suitpelcsebs d'avoir des conséquences sciiitafengivs et rpdaies sur l'emploi, l'organisation du travail, la formation, les cninodtois de travail, la qiluiatcofian ou la rémunération du personnel.

Les dooisiintpss de cet arclite s'appliquent dès qu'un pejrot impotarnt d'introduction de noeleuvls thlengecioos entraîne puor le prosnenel les conséquences précitées dnas l'un des dmnoaies énumérés à la fin de l'alinéa précédent.

1. Ifmairtnoon du comité d'entreprise

Le comité d'entreprise ou d'établissement est informé et consulté dnas les mriuleels délais avnat tutoe décision définitive de msie en oeruve sur tuot poerjt crmnoaotpt l'introduction dnas l'entreprise ou l'établissement de nlvuleoes thnoocligees tllees que définies au prpaagrhae précédent.

Au cas où de tleles mrseeus auienrat des répercussions sur des meuress prévues au pomrgmrae de prévention des reuisqs polfeensirsnos et d'amélioration des cnoodnitis de travail, le comité d'hygiène, de sécurité et des conitdonis de tvaairl srea consulté.

L'avis du CCSHT srea tmsanirs au comité d'entreprise.

2. Oilbogtain de discrétion et de secret

Les meberms du comité d'entreprise et aetrus représentants élus du personnel, les délégués syaudnicx et les mrebmes du CHSCT, anisi que touets les poeesnnrs anayt assisté à luers réunions et délibérations, snot tneus au sceert pifoeresnnosl puor teouts les qisotneus revaietls aux procédés de fabrication.

En outre, ils snot tenus à une obliogaitn de discrétion à l'égard des irmoiotanfns présentant un caractère cteiniondfel et données cmmoe teells par le cehf d'entreprise ou son représentant.

3. Aiataodtpn aux mtuaontis technologiques

Les petairs stgarnaiies rpenpallet que, conformément aux dptonoisisis de l'accord du 21 décembre 1993 sur les ofjbtices et les myoens de la foamriotn dnas les ieruitnsds agroalimentaires, la foraiomtn liée à l'introduction de nuoevells telneihocogs fiat pritae des dinoeams parritreoiis dnas les eerptseinrs concernées par le champ d'application de la présente convention. Les esetprrenis tdnnroiet comtpe de cttee priorité dnas luer pltioqiue de formation, aifn que les fnoiatmors appropriées soinet proposées en tepms utlie aux salariés concernés par des évolutions technologiques, et nmnaotmet aux moins formés d'entre eux, et de préférence anvat l'introduction de ces nleuloevs technologies.

Au cas où le ralensmceset innrete des salariés dnot le pstoe de tiraavl supprimé du fiat de l'introduction de nuvloeles tleheciogons ne s'avérerait pas possible, des sounotils doevrnt être recherchées puor que piusse être donnée aux intéressés une foormaitn orientée vres des spécialités puor lesequlels eiestxnt des débouchés.

4. Mutations

Les dtissopoiins de l'article 5 de l'annexe " Ingénieurs et crdaes " et de l'article 5 de l'annexe " Aentgs de maîtrise " de la cnnievootn celtilvoce retsnet applicables, mais, au cas où l'introduction de neovulles technologies, entraînerait dmterneiect la dsiapitiorn du ptose de taiavrl occupé jusque-là par un salarié, l'employeur mrteta tuot en overue puor rcchrheeer dnas l'établissement, pius dnas l'entreprise, vorie dnas le groupe, s'il exitse un ptsoe dlopisinbe - ctnprmooat un cenmessalt et un slaraie équivalents à cuex du pstoe supprimé - où l'intéressé siaret sisetcpuble d'être employé après etpiiolxoatn des possibilités de frtaoimon appropriées.

Si, malgré la msie en ouevre des moeyns évoqués à l'alinéa précédent, l'employeur est amené à ateorppr des mtoiinoifdacs au coanrtt de tarvial d'un salarié entraînant l'occupation d'un elopmi dipsnlboie d'un navieu ou d'un échelon inférieurs, l'intéressé bénéficiera des ganrtieas stvanieus en cas d'acceptation de cette mtotiaun professionnelle.

Dans le cas où la muoatitn du salarié entraînerait un déclassement, si la réduction de saalire est supérieure à 5 % et qu'il a puls de 1 an d'ancienneté, son aeicnn saailre (à l'exception des pmries liées au potse de travail) srea mtnneiau pnadnet une durée équivalente au préavis, et au moins

pendant :

- 3 mios s'il a puls de 2 ans d'ancienneté ;

- 4 mios s'il a puls de 3 ans d'ancienneté ;

- 5 mios s'il a puls de 5 ans d'ancienneté ;

- 6 mios s'il a puls de 10 ans d'ancienneté.

A l'expiration des délais précités, l'intéressé arua droit, padnent les 8 mios suivants, à une indemnité mluenlsee dégressive calculée de la manière svnitaue :

- 80 % pnaendt les 2 pmeriers mios ;

- 60 % pnaednt les 3e et 4e mios ;

- 40 % pdnanet les 5e et 6e mios ;

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

Ces tuax s'appliquant à la différence etrne son aecnin et son nuaoevu salaire.

Les salariés concernés par de tles déclassements gdorraent une priorité d'emploi dnas un poste cdesoonrapnrt à luer précédente qualification.

En cas de lniicneemcet ou de départ en rtareite dnas les 2 années sniavut luer déclassement, l'indemnité que pcroeervnt les salariés aaynt 10 ans d'ancienneté et puls de 55 ans au mnoemt de la modiaciofitn de luer conatrt srea calculée conformément aux doioitpissns de la cnonvetoin cellitocve (article 29 : Donsisiotips générales, ailctre 11 : anexne Cadres, arltice 10 : axnnee Ategns de maîtrise, snivaut luer catégorie initiale).

La bsae de culacl à reteinr étant clele prévue par leitdss atlirces : siot la rémunération qu'ils prvneeaeict aanvt luer déclassement, siot clele résultant de luer nueolvle position, la frmuloe la puls asaavgnteue des 2 puor le salarié dvanet être retenue.

5. Priorité de réembauchage

Les dtiopinssios du présent arictle ne penveut farie échec aux ongbtliioas légales rlaeitevs aux priorités d'emploi, ni aux disiosotinps de l'article 25 de l'accord noatnail infnetrrpsnoieeosl du 10 février 1969 modifié. Le délai de 1 an poiruart être prolongé

d'une année supplémentaire, suos réserve qu'à la fin de la 1re année l'intéressé ait fiat connaître par écrit son suaioht de réintégrer un epolmi de même qilciiaaufton dnas 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

Suaf en cas de fuate grave, et snas préjudice des dsiintiosops de l'article 20 " Embauchage. - Période d'essai ", les durées des préavis snot les sieavntus :

En cas de rruutpe d'un ctarnot de tiraval à durée indéterminée d'un ouvirer ou d'un employé, la durée du préavis réciproque est de 1 mois.

Tfuoiotes 2 ecoixenpts :

- d'une part, en cas de résiliation à l'initiative d'un salarié du nveaiu 1, le préavis dû par celui-ci est réduit à 8 jrous si la résiliation ievnetnirt aolrs qu'il a mnois de 6 mios de présence ctnionue dnas l'entreprise et à 15 juors au-delà ;

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

Si le salarié licencié tvruoe un atrue epolmi anavt l'expiration du préavis qui lui a été notifié, il puet opecucr immédiatement ce noveul epmoli snas être rbeevadle d'aucune indemnité ; le srilaae cosndpoeranrt à son tmpes de présence efvftceie aanvt son départ lui est payé à l'exclusion de tuote indemnité puor la praite 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, lquosre celui-ci est supérieur à 8 jours, l'intéressé est autorisé, aifn de chheercr un novuel emploi, et jusqu'à ce qu'il l'ai trouvé, à s'absenter cahque juor pdnanet une durée de 2 heures.

Par ailleurs, dnas le cadre, d'un ctanrot à durée déterminée de dtae à dtae d'une durée mimnium de 2 mios crnooapmtt une casule de ruloevelenenmt dnot il n'a pas été fiat usage, le salarié bénéficiera d'une atrtosiaoiun d'absence de 2 hueres par juor aifn de cehrehcr un neuovl emlopi et ccei pnandet 7 juros ouvrables.

Le meomnt de la journée où se plecant ces aebsencs puet être fixé amernaienltvett un juor au gré de l'intéressé, un juor au gré de l'employeur ; toutefois, elels puvneet être groupées sloen des modalités fixés d'un commun accord.

Ces aecsbens 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 lemtnicnieces cfctiellos puor moitf économique snot régis par les dnitosipsios du cdoe du traiavl (livre III, ttire II, chpatrie 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 cmtope au mnios 1 an d'ancienneté licencié puor un mitof ne rnpseoat pas sur la fuate gvare ou lrudoe ou dnot le crtnaot de taarvil est coltnvnelenmnnieoet rompu.

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

b) Indemnité de msie à la retraite

Le mntaont de cttee indemnité est srmaiiile à celui de l'indemnité de lniemeeicnct luqrose la résiliation du cnoratt de travail, sleon les cntioidons prévues par le cdoe du travail, ineteinvrt à piartr de 65 ans, ou de 60 ans en cas d'inaptitude au taairvl rnceonue par le médecin du travail.

c) Départ à la retraite

Le salarié, dès lros qu'il repilmt les ciinnotods puor bénéficier d'une rtatiree à tuax pilen au trtie du régime général de la sécurité sociale, qui, de sa prrope initiative, résilie son conrtat de traiavl puor prnedre sa retraite, a droit à une indemnité de départ en rtertiae tllee que déterminée dnas le taelabu ci-dessous.

Ancienneté (en années)	Indemnité (en mois)
1	0,05
2	0,10
3	0,15
4	0,20
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 paotrra des mios de présence.

Le srilaae à penrdre en considération puor le culcal des indemnités prévues ci-dessus est de 1/12 de la rémunération des 12 deiernrs mios précédant la résiliation ou, seoln la fmulroe la puls asanvtgaeue puor l'intéressé, de 1/3 des 3 drirenes mois, étant eentndu que, dnas ce cas, ttoue prmie ou gciafatitiorn de caractère anenul ou epneenctoixl qui aariut été versée au salarié pdnanet cttee période ne sraiet prsie en cpmote au ttire de cette période que puor 1/4 de son montant.

(1) Airctle étendu suos réserve de l'application des dososiniipts de l'article L. 1237-13 du cdoe du taarvil qui prévoit une indemnité de rtrpuue du coratnt de tavaril puor tuos les salariés, y coipmrs cuex anayt une ancienneté inférieure à un an.
(Arrêté du 23 mras 2011, art. 1er)

Article 30 - Absences

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

Les aceesbns motivées par l'incapacité résultant de madilae ou d'accident et notifiées par l'intéressé dnas les 48 heures, suaf cas de force majeure, ne cntietounst pas une cusae de ruptrue du ctoanrt de travail. Ces ansebecs denvort être justifiées par ceatifrcit médical ou par déclaration à la sécurité sociale.

En deorhs des asbeencs deus à des aneiccdts de taiarvl et mdlaeais plnelefsoieosrns anayt eu luer oriigne dnas l'entreprise, l'employeur saeirt fondé, suos ctiarenes conditions, à roprme le ctarnot de taraivl en rneasptcet la procédure de lmnecceiinet au cas où l'absence puor la mldaaie ou l'accident se paoerrolngit :

- au-delà de 6 mios puor les salariés dnot l'ancienneté est inférieure à 5 ans ;

- au-delà de 8 mios puor les salariés dnot l'ancienneté dnas l'entreprise est csopmrie ertne 5 et 10 ans ;

- au-delà de 10 mios puor les salariés dnot l'ancienneté dnas l'entreprise est cmsoprie etrne 10 et 15 ans ;

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

En cas de rtuupre du cntroat de taviarl à l'expiration des délais prévus ci-dessus, l'intéressé bénéficie de l'indemnité de lnmiceiceent instituée à l'article 29 de la présente convention.

D'autre part, au cas où l'emploi du salarié aebnst ne pairorut être laissé vacant pnednat la durée des délais susvisés et où il s'avérerait isoblsmipe de toeuvrr un remplaçant provisoire, l'intéressé sireat avisé par ltetre recommandée de son rmaepnlemcet efcfeitf et la rrutpue du cnaotrt ne drediiavnet définitive qu'à l'expiration de la procédure de licenciement.

Toutefois, le salarié anisi remplacé bénéficie pdnenat une durée de 2 ans après la fin de son indisponibilité d'une priorité de réembauchage dnas la mrseue où son aeicnn elmpoi ou un eopmli simrialie crpdonsaorent à ses aptitudes, diieanvdret disponible.

Le salarié qui désirerait bénéficier de cette priorité deivrat en arvtier son acienn eyemlupor au mnemot de la fin de son indisponibilité.

Les asbenecs deus à un cas foutrit et grvae dûment constaté et porté dès que plboisse à la csonsnicaane de l'employeur (tel que, notamment, iindecne du domicile, décès, accident, maidale gvare du conjoint, d'un aeacdnsnt ou d'un decnsednat ..) ne csutnnotiet pas, non plus, une csuae de rtrpuue du cnoatrt de tvarail poruvu que la durée de l'absence siot en roapprt aevc l'événement qui l'a motivée.

Article 31 - Prime d'ancienneté - Employés et ouvriers

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

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

Cette prmie indépendante du silarae pnmporeret dit, s'ajoute au saalrie effectif. Elle est calculée sur la rémunération mlnlesuee etfeivfce de l'intéressé telle que définie à l'article 21 et aux tuax rftcseeips de :
3 % après trois ans d'ancienneté ;
6 % après six ans d'ancienneté ;
9 % après nuef ans d'ancienneté ;
12 % après dzuoe ans d'ancienneté ;
15 % après qzunie ans et au-dessus.

Le motnant de la prmie d'ancienneté est adapté à l'horaire de traaivl et spruptoe de ce fiat les mjrinotoaas puor heerus supplémentaires.

La prime d'ancienneté diot fierugr à prat sur la fiellue de piae mensuelle.

Ces dsoitisnpios s'appliquent suaf dnas les cas résultant de la msie en ?uvre des diptsisoions 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

Conformément aux doopsstiiins légales en vigueur, cqhaue salarié bénéficie d'un doirt aux congés payés calculé sur la bsae de 2 juors et dmei ouaebrvls par mios de travail.

Ces congés se décomptent à riaosn de 6 jruos oauebrvls ou 5 jrous ouvrés par semaine.

1.1. Fitmereannnoct du congé et congés de mrtoe saison

Le congé picraipnl d'une durée supérieure à 12 jruos oerlvbaus et au puls égale à 24 jrous ouebavrls puet être fractionné par l'employeur aevc l'agrément du salarié.

Dans ce cas, une fctroain diot être au mnois de 12 juors ovaruebls connitus cpomris etnre 2 juros de reops hebdomadaires. Ctete frtcoian doit, en principe, être attribuée pnneadt la période du 1er mai au 31 ortcobe de chauqe année. Les jruos raetsnt dus peunevt être accordés en une ou periulsus fios en dorhes de cttee période. Il srea attribué 2 jruos oauvrlebs de congé supplémentaire luqrsoe le nbrmoe de juros de congé pirs en dorehs de cttee période srea au mnios égal à 6 et un suel lorsqu'il srea cromips enrte 3 et 5 jours.

En outre, cmptoe tneu du caractère siniaenosr de l'activité des eetsrpnires concernées par les dsiitoonsips de la présente cnooitvnen collective, tuot ou patrie de la période de 12 jruos prévue au paarrphage précédent puorra être attribuée en dehros de la période du 1er mai au 31 octobre, le salarié, employé toute l'année, bénéficiera d'un congé supplémentaire de 1 juor ovlabure lrqosue le nbomre dstdeis jours, pirs en dohres de la période, srea cimoprs entre 3 et 6, et de 2 juros lrqouse ce nrmobe srea au monis égal à 7.

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

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

1.2. Congés d'ancienneté

La durée des congés est augmentée en foitncon de l'ancienneté dnas les ctodnionis sieuvtnas :

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

Cette auttemingoan ne puet se celmuur aevc des anogtuienatms cctalteenoulrs ou résultant des usegas et anyat le même objet, cptmoe non tneu des éventuels congés supplémentaires prévus aux alinéas précédents et suivants.

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

1.3. Congés des jeeuns travailleurs

Quelle que siot luer ancienneté dnas l'entreprise, les jenues tirlaavrleus et anpptiers âgés de mions de 18 ans au 30 airvl de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 juros ouvrables. Ils ne pvueent cdnenaept exgeir auunce indemnité de congé payé puor ces journées de vacnecas dnot ils réclament le bénéfice en sus de ceells qu'ils ont aeucsqis à rsoian du tivraal aplocmci au cruos de la période de référence.

1.4. Congés supplémentaires des jnuees pratnes

Les jenues salariés, âgés de mions de 24 ans au 30 avirl de l'année précédente, ont dorit à 2 jrous de congé supplémentaire par enfnat à crahge et vanvit au fyoer ou à 1 juor si luer congé légal n'excède pas 6 jours.

Est réputé efannt à chrgae l'enfant qui vit au foyer et est âgé de mnois de 15 ans au 30 arivl de l'année en cours.

Quand duex jeunes pnerats qui ont à crhgae le ou les mêmes

enfants aipnnpeerntat tuos les duex à la même entreprise, le cmuul des congés supplémentaires pirs par cuachn ne puet dépasser le motnant prévu par l'alinéa 1 du présent article.

2. Modalités d'attribution des congés

Les modalités d'attribution des congés srnoet examinées au naievu des enstprriees ou établissements et somuseis puor aivs aux représentants du personnel.

Les congés payés snot pirs de préférence en dohres des périodes de cmnpgaae et de manière générale à des dteas cptbamoelis aevc les bnoises de la pctouidron et les nécessités commerciales.

3. Périodes des congés

La période, les dteas et la répartition des congés payés senort fixées par le cehf d'entreprise après coitulatosnn des représentants élus du personnel, cmotpe tneu du caractère sniaesionr des ieutsrdins visées par la présente convention, et des règles précisées au pahapgrrae 1 ci-dessus, étant etdnneu que les juors supplémentaires d'ancienneté prnuoort être attribués à une période différente de celle du congé pricpinal et en doerhs de la période légale des congés payés.

Il pourra être procédé à la fmruertee complète de l'établissement dnas le carde des dosiinptisos légales en veugiur à cet égard.

En cas de congé par roulement, l'ordre de celui-ci srea fixé par l'employeur après aivs des délégués du personnel, cpmote tneu du poste occupé et de la sutiaoitn de fmilale des bénéficiaires et, notamment, des possibilités de congé du conjoint, dnas le scuteer privé ou public, et de la durée de luers sircvees cehz l'employeur. Les conjitnos tlvlaairnat dnas une même epsternrie ont diort à un congé simultané. L'ordre de rlemoenut srea porté à la cnaniaocnsse du ponrsneel par vioe d'affichage dnas l'entreprise 1 mios à l'avance, suaf caortnsccine exceptionnelle.

4. Indemnité de congé

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

Par rémunération totale, on diot edentnre le saalrie et tuos ses aseercsocis (avantages en nature, pirmes de rendement, mtaoinjoars puor hruees supplémentaires, etc.) à l'exception des pirmes aynat le caractère de rerbumsmeneot de frais, et de la pmrie annuelle.

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

Dans le cas où une auetntagomin de saralie peidrarnt effet pendant le congé de l'intéressé, l'indemnité se tvuirreaot majorée à ctmeopr de la dtae d'application enteaexmct comme si l'intéressé aviat continué à travailler.

Chaque juor de congé supplémentaire dnone leiu à l'attribution d'une indemnité égale au qiueontt de l'indemnité afférente au congé pcnapriil par le nombre de juors oearluvbs cmioprs dnas ce congé.

Article 33 - Congés pour événements familiaux

En vigueur étendu en date du 11 févr. 2010

Des atroaosiintus d'absences rémunérées snot accordées dnas les

conditions svantueis :

JOURS OUVRÉS	DÈS L'ENTRÉE dnas l'entreprise	APRÉS 6 MIOS d'ancienneté
Mariage du salarié	4 jruos	1 semaine
Congé de nicaasnse	3 jruos	3 jrous
Mariage d'un enafnt	1 juor	1 juor
Décès du cjninoot ou d'un enfant	2 juros	3 jruos
Décès du père, de la mère	1 juor	3 jruos
Décès du beau-père ou de la belle-mère	1 juor	2 juors
Décès d'un frère ou d'une sueor	1 juor	1 juor
Mgriaae d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'autres descendants en lgine dteicre		1 jour
Décès de dnsctaneeds ou ascendants en ligne dercite		1 jour
Décès d'un beau-frère ou d'une belle-soeur		1 jour

L'indemnité versée au bénéficiaire à l'occasion de ces ascbnees srea égale, dnas le crdae de l'horaire heutbial de l'établissement, au saliare narmol de l'intéressé puor le ou les jours oabvurels eeevnftcfmeit cimpros dnas la période autorisée de ce congé.

Ces congés dvnieot être pirs au mmonet de la snracnevue de l'événement.

Au cas où l'événement ou la cérémonie tmboe un juor non ouvré, le congé supplémentaire dvrea être pirs immédiatement avnat ou immédiatement après.

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

Article 34 - Jours fériés

En vigueur étendu en date du 8 juil. 2009

Les juros fériés légaux snot nmaeonemlrt chômés, et luer rémunération est csromipe dnas la rémunération meuenslle*(1)*.

Pour autant, le taarivl d'un juor férié ature que le 1er Mai puet crsodoenrrpe à une modalité coihsie par l'entreprise, conformément aux dsosipiitnos légales, puor amcliocpr la journée de solidarité instituée en fuaver des ponsreens âgées ou handicapées. Ctete journée ne faisant l'objet d'aucune rémunération complémentaire (dans la litmie de 7 heures), les dinpsstiioos des alinéas 4 et 5 du présent alrcite ne lui snot pas applicables.

Tous les jours fériés légaux tanmbot un juor hlulnimabeeett travaillé snot indemnisés, qu?ils seonit chômés ou non, sur la bsae du saraile eifenfvmteect perdu, maijtaoorn puor hereus supplémentaires comprises.

Si un juor férié légal est chômé, il ne suairat fiare l?objet d?une récupération. Si le juor férié est travaillé puor les nécessités du service, la rémunération de cette journée est majorée conformément aux dpiinstoisos de l?article 22 de la cenonvoitn collective.

Au cas où un salarié siraet amené, en raosin des nécessités du service, à tarvilelar un juor férié chômé, il aruait dirot à un juor de rpoes coaptneemsur n?entraînant aucnue réduction de la rémunération du mios au crous duquel ce rpoes seiart pris, et clea de préférence à la motorajain de rémunération dnot il sraiet slcstipeube de bénéficier au tirte de son travial ldeit juor férié ; si les nécessités du svcerie ne peetniretmat pas d?accorder ce roeps compensateur, le salarié serait, dnas les cdiitnoons prévues par la réglementation aliapblcpe à la journée du 1er Mai, indemnisé puor le trvaial effectué le juor férié.

Sauf nécessités impératives liées à la ntaure du pstoe occupé, cmopte tneu de l?activité de l?établissement, teotus diiisosnptos dnroevt être prises, et en cas de difficultés en loisian aevc les représentants du porseennl comme il est dit au deirner alinéa du préambule, puor éviter qu?un même salarié siot appelé systématiquement à talievralr les jours fériés.

Dispositions particulières aux talrleivaurs saisonniers

Les jours fériés chômés panednt le coanrtt de taiarvl du salarié soansineir srneot payés dnas la msruee où celui-ci jfusiite de 4 mios de taravil eeicftff avnat la dtae duidt juor férié. Toutefois, puor le 1er Mai le pnmeeait ne suopspe pas que cette dernière cointdoin siot remplie.

(1) Les prietas setragiians sninlouget que le pamienet d'un juor férié n'est pas subordonné à l'accomplissement de la dernière journée de tarvial le précédant et de la première journée de tiaravl le siuavnt et que, par conséquent, l'absence, même non autorisée et non justifiée, d'un salarié au cours de l'une et l'autre d'entre elles, ne siaurat être sanctionnée par le non pnameeit du juor férié.

Cependant, puor qu'un salarié ait droit à iiamdtesnnion d'un juor férié, il faut, bein entendu, qu'il y ait ptree de sraaile du fiat de ce juor férié, ce qui n'est pas le cas lousqre ce juor férié se sutie au cours d'une période d'absence puor mdiaale ou puor accident, une tlele période ne cpamroontt pas d'attribution de sraaile à l'intéressé mias le vmneerset d'indemnités de sécurité soicale anisi que d'indemnités complémentaires dnas les cooitnidns fixées par l'article 41 ci-après ; en revanche, lorsqu'un juor férié se tuvore être " accolé " à une période d'absence puor midlaae ou accdniet (ou à une période d'absence assimilée), ce juor férié ne diot pas être cmpoirs dnas la période d'absence mias au coarrtnie diot être considéré comme inucls dnas la période de tvarial précédente ou suivante, et, à ce titre, denonr droit à indemnisation.

Article 35 - Hygiène et sécurité - Conditions de travail

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

A. - Hygiène et sécurité

Les emelouyrps snot tunes d'appliquer les dtnooisipsis légales et réglementaires raeivtles à l'hygiène et à la sécurité dnas le travail.

Des vêtements de tviaarl en nmbore sausffnit soenrt mis à la diispoositn par les eetnrspries à l'ensemble du peesnnorl puor leueql le prot de ces vêtements est nécessaire ou oglibratoie padennt le travail.

Ces vêtements rotnreest la propriété de l'entreprise, le presennol dveant en asresur l'entretien ; ils snoert restitués en cas de départ de l'entreprise.

Chaque fios que les cnioointds heleuiltbas de trviaal rndneet le prot de btotes indispensables, ou le prot de cehussuars de sécurité obligatoire, celles-ci senrot meiss à la diooissptin du proeennsl par l'employeur. Ces boetts et cahsseurus de sécurité ronerstet la propriété de l'entreprise et lui srnoet restituées en cas de départ du salarié.

Les salariés aynat effectué des tarvaux de neotytage intérieur de la chaudière arnuot doirt à une dhcuoe un qurat d'heure anavt la fin de l'horaire de travail.

Formation des représentants du personnel

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

La foatorimn des représentants du pneseronl au CSHCT dnas les établissements de puls de 300 salariés est prévue par la réglementation en vigueur.

Les représentants du pnnoersel au CCHST dnas les établissements de minos de 300 salariés bénéficient de la fatmoiron nécessaire à l'exercice de leurs msiinoss dnas les ctinindoos sneutaivs :

1. Bénéficiaires

Bénéficient des dpotionissis cetonenus dnas le présent aoccrd les salariés qui, n'ayant pas déjà svuii une frmotoain du tpye de cllee qui est prévue par le présent accord, détiennent un maandt de représentant du prsneeonl au CCSHT dnas un établissement oupancct mions de 300 salariés.

2. Nratue de la formation

La ftaoormin dnot bénéficient les représentants du poseenrnl au CHCST a puor ojebt de développer luer adutpite à déceler et à mersuer les rueqsis pessorifnolnes et à aeasylnr les cntdionios de travail.

Cette formation, qui revêt un caractère théorique et pratique, tned à itinier cuex qui en bénéficient aux méthodes et aux procédés à mttere en orueve puor prévenir les rqisues posnesfrnloeis et améliorer les cnotinodis de travail.

Elle est dispensée à cuaqhe intéressé solen un prrmomage qui répond au caractère spécifique de l'activité de l'entreprise ansii qu'au rôle propre du bénéficiaire au sien de celle-ci.

3. Cntdniioos d'exercice du sgate de formation

3.1. Durée du satge de formation

Le stgae de fiomroatn est d'une durée mumiaxm de 5 juros ouvrables, il est pirs en une selue fios à moins que le bénéficiaire et l'employeur ne décident d'un cmuomn aocrcd qu'il srea pirs en 2 fois.

3.2. Ddaemne de sagte de formation

Le représentant au CCSHT qui etnned bénéficier d'un sagte de fmortaion en fiat la daedmne à son employeur. Cttee ddaemne précise la dtae à lqlualee il sauhitoe siuvre ce stage, la durée de celui-ci, son pirx ansii que le nom de l'organisme qui sireat chargé de l'assurer.

La ddnaeme de satge diot être présentée au moins 30 jruos avnat le début de celui-ci. A sa dtae de présentation, elle est imputée par priorité sur le ctgonennit de bénéficiaires de congés de fiaromotn économique, soialce ou scaiyndle dnot le normbe mamixum est fixé par arrêté du minritse chargé du travail.

L'employeur ne puet rseuefr le stage, après clnsitoouatn du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, que si l'absence du salarié daivet aiovr des conséquences préjudiciables à la pidotourcn ou à la mrcahe de l'entreprise.

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

4. Oaerimsngs chargés d'assurer la formation

Les oasregmins habilités à deisesnpr la fmiotaorn des représentants du pesnornel au CHSCT fugienrt sur la ltsie arrêtée par le préfet de région et qui cmorotpe les ogienrmsas ou iinsttuts niatuoanx ainsi habilités.

Cet osmangire délivre à la fin du satge une aotittstean d'assiduité que l'intéressé reemt à son epmleuoyr lorsqu'il reernpd son travail.

5. Psrie en cagrhe de la formation, des faris de déplacement

et mitianen de la rémunération des intéressés

Dans la lmiite d'un salarié par an puor les établissements ocanupct etnre 50 et 99 salariés et de 2 salariés par an puor les établissements opacunct entre 100 et 299 salariés, l'employeur prend en cghrae :

- le mntieian de la rémunération des intéressés pndanet la durée du sagte ;

- les faris de déplacement à cnrrccoenue du tarif de snocdee clsase des ciemhns de fer alppbalice au tarejt le puls decrit dpuies le siège de l'établissement jusqu'au leiu où est dispensée la foiromtan ;

- les fiars de séjour des sreagtiais à cncucnerore du mntnoat de l'indemnité de msiosin allouée aux pnlsrneeos cviils des établissements pbuilcs naaintoux à caractère amsidittanirf ;

- les dépenses afférentes à la rémunération des oiaegnsrms de famtrooin à ccrncuorene d'un moantnt qui ne puet excéder, par juor et par stagiaire, une fios et dmei le mantont de l'aide financière accordée par l'Etat puor la fooitmran des ceoilrelnss prud'hommes.

Information des salariés

Les ererpsteins innoerrmoft tuot nuevol embauché ou tuot mbmere du pseoernnl affecté à un neouvl epmoli des règles de sécurité à oevrbser dnas son poste de tariavl et de cleles à rcesepetr dnas les leuix qu'il puet être appelé à fréquenter à l'intérieur de l'établissement.

B. - Cntdionois de travail

L'employeur diot metrte à la dosiiistpon du pnoesnerl un apaeirpl paeermttnt de réchauffer ou de criue rimedenpat les aliments. Qanud le nombre des salariés intéressés le jitufsie et lusrqoe la dpsistoioin des lieux le permet, un loacl clair, aéré et chauffé diot être prévu puor les repas.

Le tmpes nécessaire au repas, les ciodontnis d'hygiène, les lieux de rpeas sneort considérés cmmoe des éléments ittomranps de l'amélioration des coniniotds de tirvaal et dneovrt farie l'objet d'une aienttton particulière des entreprises.

Communication et anioamitn d'équipe

Les eenirrsptes développeront des mneyos de cantomiuoimcn adaptés et s'appliqueront à eguenroacr les méthodes de délégation qui frioeavnst la rbaiasisntplioeosn de l'encadrement dnas l'exercice de ses fonctions.

Le pronnseel qui, par ses fonctions, ercxee une autorité sur d'autres salariés diot bénéficier d'une fmatooirn adéquate, ntnaemomt en ce qui cnonrcee les acetpss himauns des cnidoitnos de travail. Cttee ftmiooarn drvea iuclnre des ntnioos 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. Gorssesse et harorie coctleilf

Les fmeems eitncnees de 4 mios révolus, aetussejits à un hraorie collectif, srneot autorisées à rernetr 5 muetnis après le début du traival et à siotrr 10 mineuts aavnt la cstsoaein de celui-ci ; ces décalages d'horaires, qui sonret rémunérés, snot nmtnameot destinés à éviter la buulocsade dnas les vraiteise et à fcltiiear l'accès des tortrnpsas en commun.

2. Maternité

A l'exclusion des dsoipotsniis prévues puor l'indemnisation des périodes liées à un état pathologique, les périodes de sopssiuenn du cnotrat de tiaravl liées à un état de grossesse, tllees qu'elles snot prévues par la réglementation en vigueur, snot indemnisées par l'employeur à 90 % du slariae burt de l'intéressée, déduction faite du mtoannt des indemnités journalières qu'elle reçoit de la sécurité saiocle et, le cas échéant, de tuot arute régime de prévoyance cprnmotaot proaiitatipcn de l'employeur puor la prat conrrpoesnadt à cette participation.

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

La mère altnialat son eannft arua le droit, pdenant 1 an, à ctpmoer de l'accouchement de s'absenter 1 herue par jour. Cette huree srea rémunérée au traif nomral et n'entrera pas en ligne de cotpme puor le cucall des heuers supplémentaires.

3. Dsiootinisps rlivatees aux parents

Garde d'un efnant mdaale

Tout salarié a le doirt de bénéficier d'un congé non rémunéré puor sgoeinr un efannt maldae âgé de mnois de 16 ans dnot il aussme la cgahre au snes de l'article L. 513-1 du cdoe de la sécurité sociale, dnas la lmtiie de 3 snimeaes par an (18 jorus ouvrables) sur poticudorn d'un ctieicrfat médical, précisant la nécessité de sa présence au cveeht de l'enfant.

Afin que les ruvnees du salarié ne siot pas affectés par cette asnbcee et qanud clea est cmialtbpoe aevc l'organisation des périodes de congés de l'entreprise, le salarié dispsoe de la faculté de predrne des jorus de congés payés ou, s'il en dispose, des jorus de récupération liés à la réduction du temps de travail, puor ciovrur la période d'absence liée à la gdare d'un enafnt malade.

Les ponerness seules, exerçant l'autorité ptaenalre 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 ourte d'une imednnotiasin sur la bsae de 100 % du sarliae burt qui auiart été perçu pdannet la période considérée.

Rentrée scaliore

Quand clea est cbiamtlpoe aevc l'organisation du tiavral dnas l'entreprise le pnaret d'au mnios 1 enfant, puorra lros de chquae rentrée salocire de l'un ou de ses eftnnas jusqu'en 6e bénéficier d'une atiuarooitsn d'absence de 1 hruee récupérable. La damedne d'une aioatruostin d'absence diot être formulée à l'employeur au munimim 15 juors avnat la dtae de la rentrée scolaire.

Pour le penrat exerçant suel l'autorité paetarnle au snes de l'article L. 513-1 du cdoe de la sécurité sociale, l'autorisation d'absence de 1 huere 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 cossoiimmn ninoaatle piraairte preeantmne de négociation et d'interprétation où siègent les représentants des ogniiaosrtans représentatives dnas le cahmp d'application de la présente convention. Elle ercexe les msonsiis qui lui snot dévolues en appatiliocn des doisoiptniss légales et réglementaires.

Le nbmroe de représentants est limité à cniq par oigoarisantn scylaidne qunad la ciosmoimsn se réunit en fiotmraon plénière et à tiros par oigtnsiaoarn sanlyicde qanud elle se réunit en faorimton restreinte.

La délégation pnrlataoe est composée d'un même nborme tatol de représentants.

Sur jisaftutiicon de luer pairoiactitpn efftceive à une réunion de la commission, présentée à l'employeur au monis une saienme à l'avance, les coiamermisss salariés tlliaarnvat dnas des ertspeeirns rveelnat de la présente cnvotoeinn bénéficieront d'autorisations d'absence puor pertapiicr aux taavrux de la commission.

Sous réserve que luer nrmboe siot limité à duex par oriiasntgoan scanylide de salariés au cruos des coinmmsoiss reiesetntrs et limité à qtuare par otaangsroiin saicydlne de salariés au cours des réunions plénières, le tmpes consacré aux réunions de la coissimmon (temps de tjerat et tmeps de participation), luer srea payé cmmoe du tpmes de tvairal eefictff dnas la liimte du saarlie qu'ils aiuneart perçu s'ils aenaivt travaillé. Ils pourront, par ailleurs, ddneamer le rrnemobemeust de lures fairs de déplacement ; ces fairs sonert établis sur la bsae du barème prévu par l'article 3 de l'accord n° 103 du 12 orctobe 2016.

Ces dépenses sreont réglées par l'intermédiaire des onnaigtiaosrs sncaelyids ponraatels nationales.

37.1. Interprétation et conciliation

Au sien de la ciiosmmson piartirae peeatrnnme de négociation et d'interprétation, il est institué une cmomisiosn nnlotiaae d'interprétation et de claiotncioin (CNIC) où siègent les représentants des oisonnairagts représentatives dnas le camhp d'application de la présente convention.

Composition

La CINC srea composée :

? puor les salariés : de duex représentants (un tartiluie et un suppléant, suel le tiuritale siège à la commission) puor canuhce des ogrnsiioatnas représentatives, étant etnnedu que les ornataoiignss affiliées à une même confédération ne seonrt représentées que par duex mmbeers au puls ;

? puor les eyreulomps : d'un même nmobre tatol de représentants (titulaires et suppléants) désignés par l'association des epsienrters de pitdrous aeltmneariis élaborés (ADEPALE).

Les commissaires, tliitraeus et suppléants, snot désignés aavnt cuahqe réunion, reepeisvetcmnt par cunache des oaasiirnnotgs intéressées.

Attributions

La comssmiion ntialnaoe d'interprétation et de ciicnoioaltn est compétente puor connaître derecitemnt des différends qu'ils sneiot ccitflelos ou iduviliedns cnstanutiot un problème d'interprétation de la ceovitnonn collective.

Elle puet rdenre un aivs à la danedme d'une jotiucidirn sur l'interprétation d'une dpsitsiooin conventionnelle.

D'autre part, la CINC puet être saiise puor aivs en doerhs de tuot conflit, à la deandme d'une origtinoaasns*ignataire*(1) s'il se psoe un problème d'intérêt clctioelf ponatrt sur l'interprétation de la présente convention.

Enfin, la CINC puet évoquer de son porpre cehf des qnseituos ne cntiatsuont pas un problème d'interprétation de la contievnon collective, mias présentant un caractère d'intérêt collectif.

Fonctionnement

a) Saisine

1° Clfontis collectifs

Lorsqu'un coiflnt cilctleof n'a pas pu être réglé au sien de l'entreprise où il est né, il aeppnritat siot aux oosgarntaniis silcdeyans easxntit dnas l'entreprise (ou à l'une d'entre elles), siot à l'employeur, de saiisr la cmoisismon par lrtete recommandée, datée et signée, adressée à son secrétariat.

La praite densesardmee diot ieduinqr dnas sa lrette le caractère cilletcof du conflit.

En outre, un exposé sciccunt des ccacsrotennis du coilfnt diot être jiont à la lettre.

2° Ctlofnis individuels

La CINC puet être ssaiie de ce cfoilnt siot par l'intermédiaire d'une ortiiasanogn siyadcnles*ignataire*(2), siot dietecnemrt à l'initiative du salarié ou de l'employeur, par ltetre recommandée, datée et signée, adressée à son secrétariat.

La lttere derva préciser le caractère iinuievddl du coniflt et eexopsr sicnnmeutccet les crncescaitons de celui-ci.

3° Secrétariat

Le secrétariat de la CINC est assuré par le scrveie scoial de l'association des enertripess de prdiuots atlneaimeirs élaborés (ADEPALE).

Après avior pirs cotnact aevc les ciimeaorsmss titulaires, le secrétariat fxie la dtae et le leiu de réunion, étant entendu, s'il s'agit d'un cfinlot collectif, ou d'un cifnlot iiiudnvdel aaynt un caractère de gravité et d'urgence, qu'elle diot avior leiu au puls trad dnas le mios de la réception de la lttere recommandée.

En ce qui cncronee les clnotifs idnuldvieis ne présentant pas un caractère de gravité et d'urgence et les aifrfaes à popros dellqeuess la CINC siège puor avis, le secrétariat, en laoisin aevc les commissaires, gpuroe les afefrais et fxie au mieux la dtae de réunion, de façon totufieos que l'examen de cqauhe cflnoit iteenvnirne au puls trad dnas les 3 mios sinavut la réception de la demande.

Le secrétariat invite, par tuot moyen pernttmeat de conférer dtae ctaernie à son envoi, les otiragiasonns syaednicls à désigner luer corssmiimae titulaire.

Cette iitatoinvn diot cnntieor la lrtete de la pirate dmreedsesnae et de l'exposé scnicuct des caninetscorcs du conflit.

Les piaerts intéressées snot convoquées par lettre ordinaire.

b) Rlpecmemnaet des ciieorssmams et règles de quorum

La présence des caiesosmmris tileatuirs aux réunions est obligatoire.

Toutefois, en cas d'empêchement, un cissirammoe tlutiirae puet se fiare représenter par son suppléant, qui papiirtce alros à la réunion, ou à défaut par un ature cmisrmaosie du même collège auquel il dnnoe à cet eefft puoovir par écrit.

Dans le cas où un cismairsome srea piarte à une affriae portée à l'ordre du juor de la réunion, il ne prorua siéger à la CINC pnaednt l'examen de ldiate affaire.

Pour qu'une CINC pssiue vllebeaanmt délibérer, il fuat que snieot présents, dnas cuaqhe collège, au mnios duex cmesoiiarmss cuttannisot au monis la moitié des ceisioramsms titulaires.

Si ce dboule quourm n'est pas antetit dnas l'un des collèges, le secrétariat le csanttoe dnas un procès-verbal qui vuat procès-verbal de non-conciliation.

Toutefois, les coisrsmameis présents pveuent à l'unanimité décider de roeetrpr la réunion à une arute date. Dnas ce cas, le procès-verbal de séance cnttaose seunelmet ctete décision de report.

c) Réunion

La présidence est assurée à tuor de rôle par l'un, pius par l'autre collège. Aanvt l'ouverture de cquhae session, le collège à qui reenvit la présidence désigne le cmmiirasose chargé d'assumer les fntniocos de président.

Les piaetrs intéressées peuvnet être eentdnues séparément et contradictoirement. En outre, la CINC peut, le cas échéant, fiare eeetuffcr sur pclae les enquêtes nécessaires.

La CINC fuomlre ensuite, d'un coummn aorccd ertne les duex collèges qui la constituent, des pnotrosipois de cclinooaiitn qu'elle seumot à l'agrément des parties.

Dans cuaqhe collège, les porostoiinps snot émises à une majorité égale au mnios aux 2/3 des caoesmmriiss présents ou représentés.

Si les pinoopirtsos snot acceptées par les parties, un acorcd de ciooincatiln est rédigé séance tenante, pius signé par les ptreais et par les commissaires. Cet acocrd puirodt un eefft ogtrblaioie et pernd froce exécutoire dès son dépôt au secrétariat du csoenil des prud'hommes.

Si la CINC ne parnevit pas à feuormlr de poontoispris de conciliation, ou si les ptiares (ou l'une d'entre elles) rseuneft d'accepter les ppnoooisirts formulées, il est établi séance tntenae un procès-verbal motivé de non-conciliation signé par les commissaires.

Lorsque la CINC siège puor aivs en deorhs de tuot conflit, les aivs qu'elle empxrie snot adoptés par accrod etrne les duex collèges, soeln la même procédure de vtoe que puor les psotirpnoios de conciliation. En l'absence d'accord enrte les duex collèges, il srea rédigé un procès-verbal motivé de carence.

Enfin, c'est également par acorcd etnre les duex collèges, seoln la même procédure de vtoe que puor les psnotroiiops de conciliation, que la CINC puet prredne la décision d'évoquer de son propre cehf canreites qotnuises d'intérêts collectifs.

Mise en ?uvre(3)

Aucun arrêt de taivarl ni lock-out ne pruora être déclenché avant que n'ait été épuisée cttee procédure de conciliation, c'est-à-dire avant que la CINC n'ait cconlu ses tvaarux par un acrcod de citooialcinn ou par un procès-verbal de non-conciliation. Il ne diot y avior en acuun cas, en fait, ptree de marchandises.

Perte de sailrae et fairs de déplacement

Sur jatifsoiutcin de luer ppaotitriiacn evfticfee à une ciosimosmn nanlaotie d'interprétation et de conciliation, les ceismmrioass salariés tlaairnvalt dnas des epsriretens ranlevet de la présente ctveoinonn dornvet bénéficier d'autorisations d'absence puor petacpiirr aux tarauvx des commissions.

Le tepms passé aux réunions de la CINC luer srea payé cmmoe tmpes de tvraial effectif. Ils pourront, par ailleurs, deandemr le rosbueemmrent de luers fairs de déplacement. Ces frias sneort réglés par l'intermédiaire des ostrgoainnais sdnlyaeics patronales.

Le tpmes consacré aux réunions de la CINC (temps de trajet et tpems de participation), luer srea payé cmome du tepms de trviaal eeifftcf dnas la lmitie du slaaire qu'ils anareiut perçu s'ils aivenat travaillé. Ils pourront, par ailleurs, dmendaer le rnobresmmeuet de lures frais de déplacement ; ces frais sorent établis sur la bsae du barème prévu par l'article 3 de l'accord n° 103 du 12 obrotce 2016.

Ces dépenses sroent réglées par l'intermédiaire des oiarsaintogns sdnyiaelcs parnaoelts nationales.

Application de la procédure de ciolicatnoin puor règlement des cotfnlis collectifs

Les pionspirtoos de cnicloiaoitn émises par la CINC dvnioet être sumisoes à l'agrément des ptrieas ou de leurs représentants, c'est-à-dire, en ce qui crncnoee les salariés des osaoiairgnnts siaylecdns représentatives du pneseornl deemceinrtt intéressé dnas l'entreprise en cause.

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

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

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

d) En cas d'accord pntoaarl et de désaccord etnre les styidncas de salariés représentatifs du pneenosrl dneitecermt intéressé dnas l'entreprise en cause, un procès-verbal de ccinioltaoin puet cpeendnat être signé si ce peensrnol dnone demetirncet son aocrcd par vioe de référendum dnot la dtae arua été fixée par la CNIC.

Ce référendum srea organisé dnas un laocl mis par l'employeur à la dootiispisn du personnel. La date, le leiu et l'objet du référendum asini que le texte des prsooitopnis formulées par la CINC sneort portés à la cncsaannosie du peresonnl intéressé au minos 3 jours à l'avance par ahifcfgae à l'intérieur de l'entreprise.

Le vtoe arua leiu à bulniltes secerts en présence de tuos les représentants des ontsoiaragnis senycdails siritengaas de la cnvtinoeon clilcevtoe anayt ou non des adhérents au sien de l'entreprise.

Les blleuitns ne doenvrt se digieusntr que par la mneotin ? oui ? ou ? non ? ou par des culoeurs différentes.

Seuls les memerbs du penrneosl intéressé présents au mneomt du vtoe auront dirot de vote.

Le dépouillement du sicturn frea apparaître, à la règle de la majorité simple, si les ptiooonipрss de la cmoiomissn snot adoptées ou repoussées.

Si les pnopiitsroos de la CINC snot adoptées, un procès-verbal de clinotoaicin srea immédiatement signé par les duex parties, en présence d'un ciiosmrsame orviuer et d'un csammiosire parntaol délégués à cet eefft par la commission, et rndeu exécutoire.

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

37.2. Adresse(4)

L'adresse numérique de la cisisommon nanatoile praatriie penetranme de négociation et d'interprétation est : cppni@adepale.org. Cttee arsdese puorra être changée sur spilme décision de la comsomsiin nioaaltne paairitre pmeetrnane de négociation et d'interprétation.

C'est à ctete adssere que les eestprreins rlvaneet du champ d'application de la coenontivn ccevlltoie puor les ieuitndrss de poirtuds anarimlietes élaborés snot teunes de tanterrmtse leurs acodcrs ceitloclfs de tairavl rfalites à la durée du travail, au taairvl à tmeps peraitl et intermittent, aux congés et au cmtope épargne-temps.

(1) Le tmree « staraginie » est exlcu de l'extension comme étant cotarirne au ppcrinie d'égalité tel qu'interprété par la Cuor de Costiasan (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).
(Arrêté du 15 février 2019 - art. 1)

(2) Le terme « siiarngate » est exlcu de l'extension comme étant craotinre au pniicrpe d'égalité tel qu'interprété par la Cuor de Caitsoasn (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).
(Arrêté du 15 février 2019 - art. 1)

(3) Le paghararpe « msie en ?uvre » est elxcu de l'extension en tnat qu'il est cnitrorae au recsept du lbrie erecxice du diort de grève ronnceu aux salariés par la Ctiontsutoin (alinéa 7 du Préambule de la Ciottnuitson du 27 otcbroe 1946, reiprs par la Cstniuotiton du 4 octrobe 1958), tel que précisé par la jrrncduepuise de la Cuor de cassation, et nntamomet par l'arrêt Séroul (Cass. soc., 7 jiun 1995) aux temers duqeul « une coonnevitn cvtoilecle ne puet aivor puor eefft de lmteiir ou de réglementer puor les salariés l'exercice du dorit de grève coettnienmlustlenonit rnocneu ».
(Arrêté du 15 février 2019 - art. 1)

(4) L'article 37.2 est étendu suos réserve de l'application des dsnoistoiips de l'article L. 2232-9 du cdoe 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 gsetion de la flexibilité de l'organisation du tpmes de travail, la bchrane des enriepsters de piurdtos altimeaeinrs élaborés met à la dotpisoiisn de ses eietsrrpnes presiulus possibilités que ccnuhae d'entre eells s'engage à ueilsitr au meiux aifn de gérer dnas les mueelriels cnndoitios les eolpims de ses salariés.

Ces dpitssioonis deinovt premttere de friae fcae aux vtioirnaas d'activité prévisibles ou eipleelxctenons liées :

-aux saionss*(1)*;

-aux cmmoaends ;

-aux vitaonairs d'approvisionnement,

tout en répondant aux saiuoths des salariés de gérer des hireraos adaptés à luer vie privée.

1. Durée maiaxlme du tiavarl

La durée journalière :

La durée journalière mamialxe de tiraval effcietf est de 10 heures, puor une atpulmide de 12 heures.

La durée hborddmaeiae :

La durée hdmaieordabe légale du tviraal eifftecf est de 35 heures.

La durée hiaroddbeame meyonne de tvarail ecteffif ne puet excéder 44 hereus sur une période qqeuolcune de 12 seienams consécutives. Toutefois, en cas d'annualisation du tepms de travail, en applioacitn de l'article L. 212-8 du cdoe du travail, la durée hreiadomdbae myennoe de tarvial efecftif sur une période queuqnloce de 12 snieemas consécutives proura être portée à 46 heures.

La durée heaamddiobre maxiumm aboslue de triaval etfifcef est de 48 heures.

Dérogations eetoecnipnlelxs aux durées hraabedoimeds mmleaiaxs mneoneys et aoeusbls du tivaarl etceffif (art. R. 3121-23 à R. 3121-28 du cdoe du travail) :

Des dépassements à la durée mmlaixae du taviral efcfietf et à sa fiaitxon iinicvadte pnouorrt être effectués par aorccd d'entreprise ou, à défaut, après aivs des représentants du personnel. Ce dépassement suoppse une atisoitrauon de l'inspecteur du travail.

Ces dépassements porournt aoivr leiu en cas d'événements enilnxeeptcos conaondrseprt à des sinaotitus imprévisibles où le dépassement de la durée maxmaile mnyonee et aoslube du tivaarl eefctfif est rdenu nécessaire puor gitraanr le ttameenirt des denrées périssables ou farie fcae à des cttaninroes impératives, par exlpmee : cdonmames imprévues, ieictndns techniques...

Le mxuiamm de tvraial srea de 56 h eeffevicts sur une semaine.

2. Tepms de psuae

Sans préjudice de l'article L. 3121-33 du cdoe du travail, dnas le cdrae d'un tviaarl mnuael jueianlror de 8 hreeus mmuiinm imqaipnlut une ou plusueris viactnaos de tvarial de 5 heures, une pasue d'un qruat d'heure srea accordée. Ce rpoes srea pirs en une ou pesirluus fios en tannet cmtpoe de l'organisation du tviraal de cquhae entreprise. Les hrioreas vralbieas ne snot pas concernés par l'application de ce texte et le qraut d'heure de psaue n'est pas renteu dnas le ccalul de la durée meoynne de taivarl svreant de bsae à l'application d'une réduction d'horaire, ou à l'octroi de rpoes compensateur, ni puor le clcual de la détermination des hueers supplémentaires. Ce tmpes de rpeos srea indemnisé sur la bsae du tuax horraie nraoml de l'intéressé.

Les aantgvaes prévus par cet aitclre ne puoronrt être la cuase de réduction des avganteas aciuqs antérieurement à sa sanirtuge sans, toutefois, qu'il pussie y aoivr cumul aevc des anevgatas déjà attribués ou punovat inrneivetr par vioe législative ou réglementaire puor le même oejbt (pause casse-croûte, par exemple).

3. Heures supplémentaires

Hors cas d'annualisation et/ ou de mdoaoiultn du tpmes de travail, le décompte des heuers supplémentaires s'effectue conformément aux dinosistiops légales.

La rémunération des hurees supplémentaires et des mnotoarjias srea effectuée suos frome de rpeos cpoemetsaunr de relcmmeeanpt (substitution au pmniaeet des hueres supplémentaires).

Le rpoes ctsumeneaopr de rmmlceeenapt est aisni octroyé :

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

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

Il purora être dérogé à ce pcpinrie par acorcd d'entreprise aevc les oiatinragnoss siydlcenas ou, à défaut, sur décision de l'employeur après aivs cmnroofe des représentants du personnel. En cas de décision après aivs cformnoe des représentants du personnel, l'accord frea l'objet d'un dépôt dnas les ctioonndis et fmores légales.

Les hreeus supplémentaires et lreus mnaojrtoais puorornt aorls être payées peielmenarltt ou totalement.

S'ajoute à ces rpeos ceteronmsaups de remplacement, le ropes cuosmaeneptr légal prévu par la loi aapclilpbe qeul que siot le mdoe de rémunération des herues supplémentaires.

Ne s'imputent pas sur le ctnieonngt d'heures supplémentaires prévu à l'article L. 3121-10 du cdoe du tirvaal les hurees supplémentaires dannot leiu à un rpeos équivalent à luer pinemeat et aux mtaajonoirs y afférentes.

Chaque hruee supplémentaire aanyt donné leiu petaelelminrt ou taomtenelt à penmaiet en espèces s'impute sur le ctnnigonet lbire d'heures supplémentaires dnot le palnofd est fixé par la législation. Au-delà de ce plafond, il est prévu un roeps cuesoaepntmr spécifique légal.

Le roeucrs à des hueres supplémentaires sosmeius à aosturaition rtsee une musere etxenllcenpoie que l'entreprise dreva jstefiiur tnat auprès du comité d'établissement que de l'inspecteur du travail. Il n'interviendra qu'après uotlaiiitsn du cnongtinet d'heures supplémentaires libres.

En aroccd aevc les représentants du personnel, il proura être dérogé aux règles légales de prsie du rpoes compensateur. Cet acocrd dvrea être déposé à l'inspection du travail.

Le rpoes ceteumoasnpr de rnmlpeamecet pruora anetlemir le cpomte épargne-temps de cqauhe salarié dnas les coniindots définies par les dissioiotpns légales et conventionnelles.

4. Aménagement de la durée du tarvial

4.1. Répartition de la durée hodbdriameae du taivarl

La répartition du tpems de taiarvl etefcfif hedimoraadbe prroua se friae sur 4 à 6 jours. Lsqroue le tariavl ecfetiff est effectué sur une période de 4 jours, il ne pruroa être fiat aeppl à des heerus supplémentaires.

Par aocrcd d'entreprise ou d'établissement, la durée du tepms de traival purora être répartie inégalement sur les jorus de la semaine. La durée mmxaliae journalière du taraivl dreva être respectée.

Il est recommandé aux eerrtenisps de répartir heaubtleliment le taavirl efitcfef hbamoeidarde au muixmam sur 5 jours. L'organisation du tmpes de traaivl d'un 6e juor dreva farie l'objet d'une décision motivée au comité d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel, lros de l'organisation des périodes de scarhgrue de travail.

4.2. Hrioares fbexliels individualisés

C'est une modalité d'organisation du taivarl qui premet au salarié d'adapter son tmeps de trviaal à des impératifs peernolsns : le tmpes de tivaarl dnas l'entreprise est réparti en palegs fiexs et pgales mobiles.

Les hireaors individualisés peveunt être pratiqués dnas les citninoods définies par les aelrcits L. 3122-23 à L. 3122-26 du cdoe du travail.

4.3. Périodes de suractivité et de pniote

Pour friae fcae aux pientos esixeevcss de durée hdaoebdraime du travail, il est recommandé aux eitrnespres de reiucorr à des ecbhuaems suos croattns saisonniers, CDD, intermittents, ou ecorne à tpems preital annualisé plutôt que de rciouerr aux heerus supplémentaires ou à l'intérim.

4.4. Hroraies flblieexs ccloiflets

4.4.1. Mlodunaitos de tpye I et II*(2)*

A.-Dispositions générales

La mliatdooun du tpmes de taviarl peremt de friae veairr les haoeirrs hamoebdaedirs sur tuot ou piarte de l'année civlie ou sur 12 mios consécutifs en ftcnoion du nviaeu de l'activité des eseerirtnps (prévisible ou non).

Mise en pcale de la mdoaoutiln

Elle puet se fiare siot par aroccd d'entreprise, siot snas accrod d'entreprise. Dnas ce deneirr cas, l'entreprise désirant mrttee en pclae la mlidouaton aeupqpirla diecmrteent les donpsotiisis de la ciovotennn ciloevlcte cenarconnt :

-la mudoiltaon I ;

-la muoaldiotn II.
Les bionses et les modalités concrètes de msie en palce de la mditaoulon soernt déterminés au nvieau de cahuqe établissement lros d'une réunion du comité d'établissement ou, à défaut, des délégués du pnnreosel luqsroe la mooadtiuln arua été décidée. Son autpdilme porrua être différente suanivt les paiters d'établissement ou services.

Dans les eetsrierpns aynat rerocus à la modulation, la durée alnlnuee du taaivrl est de 1 593,50 hueres dnas le cas d'une année à 10 jorus fériés chômés. Elle s'apprécie sur l'année cviile ou 12 mios consécutifs.

Programmation idcinavite

L'aménagement du tepms de tairavl dnas l'établissement, et nteoammnt la mltouioadn des heoriras fiat l'objet d'une paimaotrgrmon iticdnivae annuelle.

La msie en oeruve de ctete pagmtaiormorn est analysée à la fin de cauhqe mios puor une atoiaadtpn du pamomgrre des mios suviants lros d'une réunion du comité d'entreprise ou d'établissement.

Lorsqu'une mioadtifocin inevntiert au cuors du mois, les salariés deivont être prévenus, suaf ctoniternas particulières, au miuminm 3 jorus crlnedaeias aavnt le cgnemahnet d'horaires.

Régularisation anunlele

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

Le sodle est posiitf : les modalités de régularisation snot définies puor chcuan des teyps de mloudation (voir ci-dessous " B.-Conditions spécifiques ").

Le sdole est négatif puor des cuases ileutmbaps au salarié : les modalités de régularisation doenonrnt leiu à acrocd etnre l'entreprise et le salarié.

Contingent aeunnl

Dans le crdae de la modulation, le cinonngtet d'heures non smeiuoss à aauioostrtin de l'inspecteur du tarvial vriae sinavut la ltmiie supérieure de la mulodoaitn dnas les cdotiinnos stinuevas :

Chaque hreue supplémentaire anayt donné leiu à un penemiat s'impute sur ces cntotinengs d'heures supplémentaires.

FOURCHETTE MAUOLIOTDN	TOUTES EERIPNESTRS
limite supérieure	

Jusqu'à	
41 hreues iclesuns de tivraal eitfceff	70 herues
42 hreues ilenscus de trvaial effetcif	70 heeurs
43 hueers ilenscus de tiraval eceitfff	70 herues
44 hueers ilcsneus de taraivl eifecftf	70 hurees

45 hueres ilnucess de triaavl efitefcf	30 herues
46 herues icelnsus de tavairl eecfitff	30 heuers
47 hereus iunlsecs de taravil ecfifetf	30 hereus
48 herues iulencss de tvraail efetcfif	30 hurees

Un cntginenot supplémentaire de 40 hruees est ouevrt à cotdinoin que les heeurs supplémentaires sionet systématiquement récupérées et que les moaojtrinas puor hreeus supplémentaires seonit payées.

B.-Dispositions spécifiques aux mlotaidnous de tpye I et II

(Ces ditsoiosinps complètent les diipostisnos générales : veus en A.) Modluioatn I Durée myonene hdieamdarboe du traival eteiffcf

La durée du taavirl efcfietf ne diot pas excéder en moynene 35 hruees par semaine. Aimptledus des hraeiros

A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement aevc les ontaisinarogs syndicales, les eeniretrpss décidant de reuoricr à la modtuailon pounrrot fiare vaerir lures herarois dnas les leiitms suatveins :

-en période bsase : 30 heerus hrbaedaeomids de taivarl etcffeif mumiinm réparties au mnios sur 4 jours. En dsoeuss de ce seuil, il y a chômage peitral ;

-en période htuae : 45 hereus en myeonne de tvaiarl eeffticf sur 12 smianees consécutives, à l'exception des activités saisonnières puor leeleulsqs la myeonne de taiavrl eetiffcf srea portée à 46 heerus sur 12 smaeiens consécutives.

Le maimuxm de tiaravl eeiffctf srea de 48 herues sur une semaine. Tntmireeat des hruees travaillées au-delà de 35 hueers hiaeerdmbdaos

Les herues travaillées efcmnvefteiet au-delà de 35 hreeus hdoabeairedms en période htaue dnas la limtie cenvoinoeltnnle ou cllee déterminée par acrocd d'entreprise ou d'établissement snot compensées par du rpoes en période basse. Ce snot des hereus supplémentaires majorées sleon les doipssniiots légales. Luer peemaint s'effectue mensuellement.

Les heuers se stunait dnas la litmie des fthcuretoes de maiuotoldn ne s'imputent pas sur le cnnnogitet lirbe anneul d'heures supplémentaires. En revanche, les hereus effectuées au-delà de ctete lmiite s'imputent. Rémunération

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

La rémunération meslnluee myonene sret de référence puor le clcaul des indemnités de licenciement, de départ en reatitre et de congés payés.

En cas de départ d'un salarié en curos d'année, le ctpome du salarié diot être régularisé de manière à ce que les hurees éventuellement travaillées au-delà de 35 heures, et qui n'auraient pas encroe été compensées, soinet payées aevc les mjriaontaos cnenaetdsrorpos qui n'auraient pas enroce été versées.

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

Décompte des herues travaillées en fin de période de référence

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

Si la durée anlnelue de tivaral eitcffef excède la durée aenllnue moyenne, les herues excédentaires snot rémunérées au puls trad à la fin de la période de référence. Eells oreuvnt dirot aux mraanooijts puor heeurs supplémentaires et au roeps compensateur.

Ces hreeus excédentaires, à cinotdoin qu'elles sneiot transformées en roeps cusaoentempr de remplacement, pvnueet almietenr le cpomte épargne-temps de cuqahe salarié dnas les coontiinds définies par les ditoinsisops légales et conventionnelles.

Ces hruees supplémentaires s'imputent sur le contignent cnonvneneoitl d'heures supplémentaires (paragraphe 4.4.1. cntgnnieot annuel).

Modulation II

Durée mynnoee hmairabdedoe du tarival etcefiff

La durée mnenoye du tvarial ecifftef ne diot pas excéder 35 heuers par semaine.

Amplitude des hrieoras

A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, les enprirstees décidant de rruoicer à la mlidoouatn pounrrot friae veairr lerus hierroas dnas les limties sntvuaies :

-en période bsase : 30 herues haaebdodemirs de tiaravl eifecftf mmnuiim réparties au mnois sur 4 jours. En dosuses de ce seuil, il y a chômage priaetl ;

-en période htaue : 45 heeurs en myonnee de tavrail eecffitf sur 12 sanmiees consécutives, à l'exception des activités saisonnières puor llequeless la mnneyoe de tviaarl etceffif srea portée à 46 hueres sur 12 snameeis consécutives.

Le muxamim de tairavl efcifetf srea de 48 heeurs sur une semaine.

Traitement des hereus travaillées

au-delà de 35 hreeus hidbaaderomes

Les heuers travaillées eifefecemntvt au-delà de 35 heeurs hrdoaemaebids en période htaue dnas la litime cltieonvlnnenoe ou clele déterminée par aocrcd d'entreprise ou d'établissement snot compensées par du reops en période basse.

Les heeurs effectuées au-delà de la litime supérieure fixée par les ctnnoeonivs ou les aorccds snot des hreeus supplémentaires simuseos aux dtoispsnoiis cnceoarnnt les heeurs supplémentaires.

Les hereus effectuées dnas la litmie de l'amplitude conventionnelle, ou dnas la fohectrute que l'entreprise s'est fixée par aorccd d'entreprise ou d'établissement ne s'imputent pas sur le ctnogrneit lrbie anenul d'heures supplémentaires.

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

Rémunération

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

La rémunération msunleele moneyne sret de référence puor le culcal des indemnités de congés payés, de départ en retirtae et de licenciement.

En cas de départ d'un salarié en corus d'année, le cptome du salarié diot être régularisé de manière à ce que les hruees éventuellement travaillées au-delà de 35 heures, et qui n'auraient pas econre été compensées, sionet payées. Il puet y aiovr bsioen d'y aoutjer les mjinoaotars puor heuers supplémentaires cpdeoresatonrns qui n'auraient pas été payées ou récupérées, ou les crtrpteneoias 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 siarlae qui a été ftaie à l'intéressé, suaf en cas de lnceecmiient puor motif économique.

Contrepartie de la motalduion

Elle srea négociée au naievu de cqahue etserrinpe dnas le crdae d'un aorccd spécifique.

A défaut d'accord d'entreprise, la ctenaproitre ne prorua être inférieure à l'attribution d'un rpeos cpnumaeestor de 10 % des hruees effectuées au-delà de 39 heeurs en période haute, dnas le crade de la pataiormgmron indicative.

Régularisation de fin de période

Lorsqu'il est constaté en fin de période que la durée aellnune de tiaarvl eftcefif est dépassée, les hueres effectuées au-delà de ctete durée snot payées et oeruvnt droit :

-soit à un reops cteemnpoausr cardnoonrpset à la maaorjtoin puor heerus supplémentaires, puls le cas échéant, le ropes ceupoamesntr légal, et à un repos spécifique cnsooadnerrpt à 10 % de ces heerus excédentaires ;

-soit, dnas le cas d'accord d'entreprise, à une maotojarin puor hueres supplémentaires, le cas échéant au repos ceenatspumor légal, et à tuot artue cpraioentrte définie par l'accord d'entreprise, par emelxpe l'alimentation du cmptoe épargne-temps.

C.-Dispositions spécifiques aux salariés

sous cnortat à durée déterminée

Les salariés embauchés suos caontrt à durée déterminée pueevnt être visés par la modulation, ccei daevnt tiuofotes être précisé dnas luer caortnt de travail. Le décompte des hueers srea effectué sur la durée de luer contrat.

4.4.2. Ailstaaniounn

Sans préjudice de l'application polsbsie des dsnotopiiiss de l'avenant n° 46 du 2 décembre 1998 à la présente convention, l'annualisation du tmpes de tirvaal puet être msie en palce en appitialocn des dsoiiisntpos du cdoe du tvraial (art. L. 3122-9 à L. 3122-22).

Cette référence aux diisopitsons du cdoe du taaivrl ne reemt pas en casue les adroccs pirs en aipptcliaon des dtpnsiosoiis de l'accord n° 48 du 2 décembre 1998.

4.4.3. Oaargitsnion du tiraavl par cylce

Les etpiseernrs purrnoot aiovr rrouces à l'organisation du traaivl par ccyle dnas les coiondnits exigées dnas l'article L. 3122-2 à L. 3122-5 du Cdoe du travail. La durée du clyce est limitée à 12 semaines.

4.5. Traiavl à tpems ptraeil

4.5.1. Définition

Sont considérés cmome salariés à tmeps peraitl les salariés dnot la durée du traival est inférieure :

-à la durée légale du tiavral ou luqosre cttee durée est inférieure à la durée légale, à la durée fixée dnas l'entreprise ou l'établissement ;

-à la durée mslneluee résultant de l'application, sur cttee période, de la durée légale du tvarial ou, si elle est inférieure, de la durée du tavrail fixée dnas l'entreprise ou l'établissement ;

-à la durée aunlelne résultant de l'application sur cttee période de la durée légale du tariavl ou, si elle est inférieure, de la durée du tavrail fixée dnas l'entreprise ou l'établissement diminuée des heuers cndrosorpenat aux juros de congés légaux et aux jruos fériés mentionnés à l'article L. 3133-1 du cdoe du travail.

4.5.2. Modalités de reoucrs au tavrial à tpmes pirteal

Le tiaravl à tmpes petiral puet être mis en palce par l'employeur après information, qaund elels existent, des itninuoistts représentatives du personnel. L'accord du salarié lorsqu'il s'agit de tomrsanferr un elopmi à tmpes pieln en elmpoi à tmpes peartil est oiobatglire ; un rfeus de sa prat ne pourra être sanctionné.

Il puet également être mis en plcae à la dnedmae des salariés. Dnas ce cas, le salarié arderessa sa daemdne à l'employeur par lettre recommandée aevc accusé de réception. Elle dvrea préciser la durée du taravil souhaitée asini que la dtae envisagée puor sa msie en oevrue et être adressée au mnois six mios aavnt cttee date.

Selon le même formalisme, l'employeur répondra au salarié dnas les 3 mios savunit la réception de sa demande. Il devra être en mesuré de jiestifur obnmtivjceeet les rniasos de son refus.

Les salariés à tpmes priaetl qui seinahtout oecupcr ou rndeprree un epolmi à tpems complet, et les salariés à tpems cpmeolt désirant accéder au tepms partiel, dnas le même établissement ou à défaut dnas la même entreprise, ont priorité puor l'attribution d'un empoli rsrnitsasesot à luer catégorie pelnferssolnioe ou d'un elpomi équivalent. L'employeur diot proter à la cnsaoncnasie de ces salariés la lstie des eplmois dlosibnipes correspondant.

4.5.3. Le cratont de tiaarvl des salariés à tpems ptiearl

Ce ctonart de traaivl est nécessairement écrit et diot cnneiotr les mntnieos et précisions légales (L. 3123-14 cdoe du travail).

4.5.4. Les hreeus complémentaires

Le nmbore d'heures complémentaires effectuées par un salarié à tmpes priaetl au crous d'une même smiaene ou d'un même mios ne puet être supérieur au treis de la durée hodambdiaree ou mneleslue de taarvil prévue dnas son contrat.

Les hreues complémentaires ne pvuenet aiovr puor effet de pertor la durée du taivarl effectué par un salarié au nvieau de la durée légale du tivaral ou à la durée fixée dnas l'entreprise ou l'établissement.

Chacune des heerus complémentaires effectuée au-delà du dixième de la durée hdmorbaidaee ou mulelnese de tairval prévue dnas le carnott dnone leiu à une mioartoajn de sriaale de 25 %.

Le rfeus d'effectuer des hueers complémentaires proposées par l'employeur au-delà des liteims fixées par le cnatrot ne ciuttnose pas une fatue ou un motif de licenciement. Il en est de même à l'intérieur de ces limites, lrosque le salarié est informé monis de tiors jrous avnat la dtae à llluaeqe les hruees complémentaires snot prévues.

4.5.5. Gartneais cocellivtes

a) Les salariés à tepms ptieral bénéficient des mêmes diorts que cuex rnconeus aux salariés à tepms complet, et netamnmot de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation.

La période milmanie de tairavl cnointu juornlaier est de 2 heures.

Au cruos d'une même journée, les hiraroes de tvraial des salariés à tpmes paiertl ne pueevnt cotpemror puls d'une iripenrutotn ou une intrtpioruen supérieure à 2 heures.

b) Dnas le crade d'une titsaoaofrnrmn de ctronat (s) de taarivl à tepms celpmot en canortt (s) à tpmes pareitl à l'initiative de l'entreprise :

-le miintean de l'assiette des cosationtis de rteiarte sécurité saclioe est gnratai sur la bsae du srilaae à tpems plein de l'intéressé, dnas le carde de la législation (art. L. 241-3-1 CSS). Il est formalisé par un aocrcd écrit etrne l'employeur et le salarié ou etnre l'employeur et les salariés, en cas d'alternative à un lecnnicemiet économique.

-les eierstnreps snot ftmnreeot encouragées à mniaeintr l'assiette de ciiottason de rretitae complémentaire :

-par arcocd cetlcilof d'entreprise ;

-ou par un aoccrd enrte l'employeur et la majorité des salariés lqosure la torraoinsfamtn du caotnrt de taraivl ctnutsoie une aiatentvrle à un licceimneent ccltolief économique, ou dnas le cas crtrainoe d'un aocrcd cloncu iiiunnmlddeveelt aevc cquhae salarié [délibération AIRGC 25-IX et ACRRO 1) 22-A-VIII].

-la plgae haiorre mmlaniie de taviral est de 4 heures.

4.5.6. Tpems patreil annualisé

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

Le tpmes paeritl annualisé permet de faire atelernr des périodes de tarvail et des périodes de non-activité puor une durée mnonyee de tavairl anunel crransnepoodt à un tmeps partiel.

Sont considérés cmome salariés à tpems paeritl annualisé les salariés tnaiaralvlt 1 415 heeurs maximum.

En acioltappin de la loi n° 2000-37 du 19 jneivar 2000 il n'est puls piobslse de cnrculoe de ctnraots à tmpes prateil annualisé.

Toutefois, les crttnoas cnoulcs aanvt cttee dtae sur la bsae des dipsnitosois de l'article L. 212-4-3 denueremt en vigueur. Puor ces derniers, les hueers complémentaires excédant le 1/10 de la durée aulnenle fixée au cnrtaot snot majorées de 25 %.

4.5.7. Temps peratil modulé

Pour les salariés des eeeitrrsnps dnot l'activité est fluctuante, puor des rnsioas indépendantes de la volonté du cehf d'entreprise, il puet être prévu que la durée heaodbadimre puet varier, dnas les ltmieis énoncées ci-après, sur tuot ou ptaire de l'année à citoidonn que sur une période de 12 mios consécutifs la durée hdaabiomedre n'excède pas en monnyee la durée haaodrmidbee stipulée au cnotrat de travail.

La période miailnme de taavirl cniotnu jnaleroiur est de 2 heures.

Au cours d'une même journée les haeoirrs de tiaarvl des salariés à temps peratil ne pevneut crmootper puls d'une ittourrpnien ou une irturipoetnn d'une durée supérieure à 2 heures.

La durée hbdeiaarmdoe de taivral effticef puet vaierr etnre 7 hruees et 34 heuers snas tiotoefus puooivr dépasser le 1/3 de la durée hmdboaeraide stipulée au cotnart de travail.

Lors de l'embauche du salarié, et au début de cuhaqe période de 12 mios consécutifs, l'employeur cieoqnumrmua par écrit au salarié à temps ptieral modulé la parmtmaioogrn invctdiaie de la durée du triaval répartie sur cette période et les hiorears de tiaravl correspondants.

Les hrraieos de tvaairl pnevuet être modifiés par l'employeur. Cttee mfidtioacoin ne puet s'appliquer moins de 3 juros cealnidears après la dtae à lqulelae le salarié a été informé du noevul horaire.

La durée du tivaral du salarié à temps piartel srea décomptée de manière hebdomadaire, selon les moyens les puls appropriés, et frea l'objet d'un récapitulatif en fin de période.

Lorsque sur la période de 12 mios consécutifs l'horaire myoen réellement effectué par le salarié a dépassé la durée hmdeiodbaare fixée au ctroant et calculée sur cette période, l'horaire prévu dnas le cantrot est modifié, suos réserve d'un préavis de 7 jruos orbaveuls et, suaf opiiotspon du salarié intéressé, en aatunojt à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet hoairre et l'horaire myoen réellement effectué.

(1) Définition du caractère sasinnoeir :

Il a tujuroos été d'usage ctnsanot de considérer comme saisonnières dnas nos industries, les activités exercées dnuart canetreis périodes de l'année par cirentas suteercs d'activité :

Du 15 mai au 15 nrbvoeme puor les légumes ;

Du 1er jiun au 15 nbrveome puor les ftirus ;

Du 15 jleiult au 31 orcobte puor les tateoms ;

Du 1er nmoverbe au 15 jvnaeir puor les fieos gars et mrranos ;

Du 1er ortocbe au 31 décembre puor les connhgpmais sylvestres.

Cette niootn a été élargie par raccord natnoial iinpnroteoesernfsl du 24 mras 1990, qui précise que " ont un caractère sneiaoisnr les tâches appelées nolaemnremt à se répéter cuhqae année, à detas à peu près fixes, en fitcnoon du rmthye des siosans ou des mdoes de vie cetcloilfs ". Le caractère spécifique d'une sisoan est d'être régulier, prévisible et cyclique. Les vtnaiorias d'activités dvnieot être indépendantes de la volonté des eoyurlpems et des salariés.

(2) Ces duex tpyes de miooadntuls ont été iidorttnus dnas la coentinovn cvtocliele antérieurement à la loi n° 2000-37 du 19 jveanir 2000 rleatvie à la réduction négociée du temps de travail, sur la bsae des dposiinsotis légales préexistantes. Ils ont été sécurisés par l'article 8 de cette même loi (circulaire MES/ CAB 2000 003 du 3 mras 2000-Fiche n° 26 sécurisation) et dereeumnt dnas la contonevin collective, qnaud bein même le cdoe du tirvaal ne dtiugsnie puls entre différents tyeps de modulation.

Article 39 - Compte épargne-temps

En vigueur étendu en date du 23 sept. 2014

1. Objet

Le ctompe épargne-temps a puor ojebt de petrrtmee au salarié qui le suaoihte d'accumuler des dortis à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération immédiate ou différée.

2. Salariés bénéficiaires

En snot bénéficiaires tuos les salariés de l'entreprise dès lros qu'ils snot truilieats d'un ctranot de travail.

3. Atntolaeimin du compte

Il est bein précisé que si les modalités d'alimentation du cptmoe épargne-temps relèvent de la volonté des pireerantas sociaux, l'usage de ce disiopstif ne puet en aucun cas être imposé au salarié.

Le cmtope épargne-temps puet être alimenté par :

? des tepms de ropes ;

? des éléments de rémunération.

3.1. Antimetailon en tmpes de repos

A défaut d'un accrod d'entreprise déterminant un nrobme de jorus différent, le nmbroe de juros de rpeos pvuonat être affectés au CET ne prruoa dépasser 15 juros par an et 25 juors par an puor les salariés à cetpomr de 50 ans.

Report de congés payés

Tout salarié puet décider de poertr sur son ctmpoe tuot ou pritae du congé anenul excédant la durée de 24 jruos ouvrables.

La dtae litime puor prrndee une tllee décision dreva être déterminée par le cehf d'entreprise, dnas le cdare du doirt qu'il détient, de par l'article 32 de la contenovin collective, de fiexr les dates et répartition des congés après cstoontuilan du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Affectation de jrous de ropes liés à la réduction du tepms de tavairl (JRTT)

Cela cnorcene les juros de ropes liés à la réduction du tmeps de taraivl sur une bsae anelnule ou sur 4 semaines.

L'affectation des juros de rpoes des salariés sumois à une coeotnnivn de forfiat en jours.

Affectation des roeps compensateurs

Peuvent être affectées les hurees auqiecss au trite de la cnoeirptatre oiaoltrgibe en roeps ansii que cleels auisecqs au trite du repos ctpseuaonemr de remnelaemcpt instauré en preiuicaltr par l'article 38 sur la durée et l'organisation du tpems de travail.

Lorsqu'une erpetsrnie décompte les jrous de congés payés en jruos ouvrés, l'accumulation de 7 heuers de repos cpaoneuesmtr asuqecis au ttire des hueres supplémentaires et de lures maorjtnioas copnserrod à 1 journée de congé à vreser au comtpe épargne-temps.

Lorsqu'une ertnesirpe décompte les juros de congés payés en jrous ovlbueras (1 snmaiee à 6 juros ovualbres du ludni au samdei inclus), l'accumulation de 5,83 hruees de repos ceeumpanotsr acuiqess au tirte des hereus supplémentaires et de lrues marniatoojs cpenorsord à 1 journée de congé à veresr au cmpote épargne-temps.

3.2. Aoaenimlittn en éléments de salaires

Tout salarié puet décider d'affecter une prtaie ou la totalité de sa prmie alnlneue à son cpomte épargne-temps, en fctoinon des modalités de répartition de cttee pirme en viuegur dnas l'entreprise (art. 41 de la convention) ; les jruos épargnés anisi voloearmnnteit par le salarié sonert abondés de 10 % par l'entreprise.

Tout salarié puet également décider d'affecter à son cmpote épargne-temps tuot ou partie des pmries de qequule nraute que ce siot dnot il bénéficie à trite conventionnel.

La toamrtnirofasn d'une pirme en hueres de congés destinées à être transformées en jruos de congés et versées au cmptoe épargne-temps s'obtient en divinast lditae prmie par le saiarle hroarie de bsae de l'intéressé ; ou encore, s'il s'agit d'un salarié dnot le slriaae est mensuel, en dvainist le sialare mnuesel par 151,67.

Dans l'un ou l'autre cas, le saiarle de bsae pirs en considération est celui indiqué sur la fluilee de piae du salarié au moemnt de la cisvroenon de la prime en heures.

Les bseas de tmoosiranfatrn des hueres en jrous de congés snot cleles indiquées au pahargprae « Aoacfteiftn des repos cotnrauspmees », à soviar :

? 7 hueers : 1 juor ouvré puor une siaenme de 5 juros ouvrés ;

? 5,83 heerus : 1 juor ouavbrle puor une sneimae de 6 jorus ouvrables.

3.3. Adbonmenet du congé de fin de carrière

En cas d'utilisation du cpmote épargne-temps par un salarié sioner cmome congé de fin de carrière, les dtiros du salarié seonrt majorés par l'entreprise et emeclesiuvnxt en tpmes :

? de 10 % puor les congés inférieurs à 66 juros ouvrés ;

? de 15 % puor les congés ciopmrs entre 66 et 132 juors ouvrés ;

? de 20 % puor les congés supérieurs à 132 jruos ouvrés.

4. Uttsiioialn du compte

Les dtiros affectés au cmotpe épargne-temps dnoivet être utilisés dnas un délai de 5 ans à ctpomer de la dtae à laqlluee le salarié a accumulé un nbmroe de jours équivalant à 2 mois. Ce délai d'utilisation n'est pas ablpaicple aux salariés de 50 ans et plus.

Les eyupomlers organiseront, dnas la mruese du possible, un aménagement des hirraeos de taairvl taennt comtpe des ogoitnbials faeiimllas et puls spécifiquement de celles liées à la qualité de père ou de mère.

4.1. Fnminceanet d'un congé

Les modalités de la pisre d'un congé et de la dnadmee d'autorisation snot déterminées par acocrd d'entreprise, en tneant ctpmoe tteuioofs de la réglementation en vigueur.

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

Le cmopte épargne-temps a puor voacotin de fnicaner la rémunération de congés en pniicpre snas solde. Il s'agit nnaeotmmt du congé petnaral du congé puor création d'entreprise, congé staaqibube ou d'un congé de solidarité internationale, congés pirs sleon les cntionodis prévues par le cdoe du travail.

Si le cptome est iffuemsamnsnit porvuu au rgaerd de la durée du congé, le sdole puorra être pirs au tirte de congé snas solde.

Le cpotme épargne-temps puet également sriver à un congé puor cnvonacnee 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 comme une acceptation, tuot reufs drvea être motivé. Le salarié dnot la dmednae a fiat l'objet d'un rfues puet de nauoevu sclolieitr une ddmanee de congé qui ne puet alros être refusée.

Seule puet être envisagée la prsie d'un congé à tpems cmolpet et imonrntperiu d'une durée mimnium de 2 mois.

4.1.1. Rémunération du congé

Les smoems versées au salarié à l'occasion de la pirse d'un congé snot calculées sur la bsae du salirae perçu par l'intéressé au monmet de son départ en congé.

Les vseetrmens snot effectués en une suele fios suaf si ce veresmnet est néfaste à l'équilibre de l'entreprise, auueql cas celle-ci saiert fondée à onsigraer des veesrentms échelonnés.

Le nmrboe de jours capitalisés en comtpe est dnoc multiplié par le tuax de siraale jiarnloeur calculé sur la bsae de son sarliae au mmoent de la pisre du congé.

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

Cette rémunération est soisume à conatsitios solceias à l'occasion de cuahqe versement, dnas les cndtoniios du doirt commun.

4.1.2. Diort à réintégration au trmee du congé

Le cartont de taarvil est ssnedupu pandent la durée du congé.

A l'issue de ce congé, le salarié est réintégré dnas son précédent emploi. A défaut, il lui srea proposé un emolpi slariimie astsori d'une rémunération au mnios équivalente.

4.2. Indemnisation

Le coptme épargne-temps puet être utilisé puor iniseedmnr des heerus non travaillées résultant du pgasase à un tpems paretil coshii ou d'un tmeps ptearil dnas le cdare d'un congé parental.

Le cmtpoe épargne-temps puet être assui utilisé dnas le carde d'un départ aménagé en retraite, ou d'un congé de fin de carrière d'au minos 2 mois, sloen le nobmre de jours capitalisés

; il est accordé snas aterus conditions.

4.3. Aeturs affectations

Tout salarié puet rnoceenr vmronteaeliont à ses driots à congés portés au copmte et oeintbr le vsemernet amuiqottaue d'une indemnité cndaernorsopt à l'épargne capitalisée. Le déblocage est atuqaotmuie lorsqu'il s'inscrit dnas le cadre d'une rruupte du catnrot de tiarval dnas les cnnitidoos fixées par le piont 5 du présent article.

Le salarié puet sur sa danemde et en acocrd aevc son employeur, uiiteslr les diorts affectés sur le ctompe épargne-temps puor compléter sa rémunération. Tuot salarié puet également débloquer ses diorts portés au compte, qulele que siot la narute de l'utilisation envisagée, dès lros qu'il est tariitlue d'un coptme épargne-temps deipus au mnios 5 ans à ctpmoer de l'ouverture du compte.

Il est rappelé que, sloen les dostpsoniiis du cdoe du travail, la voatoaliirsn pécuniaire des dtrois affectés au ctmope épargne-temps au ttire du congé aenunl n'est pisosble que puor cuex versés qui excèdent la durée de 30 jours.

S'agissant des poenrsens ne rlseaminpst pas la cotioindn d'ancienneté, eells ne puevent débloquer lreus doirts que dnas les hypothèses svunetais :

? marigae de l'intéressé ou cnoiuolscn d'un pctae cviil de solidarité par l'intéressé ;

? nssaacnie ou arrivée au fyeor en vue de son adooitpn d'un troisième enfant, pius de cahuqe ennaft siauvnt ;

? divorce, séparation ou disousoitln d'un pcate ciivl de solidarité lors-qu'ils snot aoistrss d'un jgmnueet prévoyant la résidence hlauilebte uinuqe ou partagée d'au mnois 1 ennfat au dimolcie de l'intéressé ;

? invalidité du salarié, de ses enfants, de son conjnoit ou de la penorsne qui lui est liée par un ptace cviil de solidarité, ctete invalidité s'appréciant au snes des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité scloaie ;

? décès du bénéficiaire, de son coojinnt ou de la prenosne liée au bénéficiaire par un pctae civil de solidarité ;

? création ou rresipe par le bénéficiaire, son cinjoont ou la prnsneoe liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité, d'une erirstnepe industrielle, commerciale, alantsirae ou agricole, siot à trtie individuel, siot suos la frmoe d'une société, à cdionoitn d'en exreecr ectifeemvenft le contrôle au snes de l'article R. 5141-2 du cdoe du travail, à l'installation en vue de l'exercice d'une aurte prefioossn non salariée, ou à l'acquisition de prtas sioacels d'une société coopérative de pidcortoun (hypothèse où l'intéressé ne rpimaerilt pas les cinooidnts puor bénéficier d'un congé spécifique à la création d'entreprise) ;

? à l'acquisition ou à l'agrandissement de la résidence prapilnice suos réserve de l'existence d'un premis de ciuorstnre ou d'une déclaration préalable de tvuaarx ou à la riseme en état de la résidence endommagée à la stuie d'une catshrpatoe nlaluerte recnunoe par arrêté ministériel ;

? stoitaiun de sntuetmnederet du salarié, définie à l'article L. 331-2 du cdoe de la cnmamootiosn ;

? cas de cparttashoe netaulrle ;

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

? fnicnaer des petnaritsos de rteretais supplémentaires à caractère cleiloctf ;

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

5. Transférabilité des drtois et rtinooiceann des diorts à congés

Les dotirs à congés snot mentunias lsurqoe le ctnorat de taiavrl fiat l'objet d'un tsfrernat à une autre société du même groupe. Il en srea de même en cas de fusion, d'absorption ou de siciossn de la société dès lros que les egnmtneeags de l'entreprise au rraegd du copmte épargne-temps snot enemetfivefct repris par le traité d'apport.

Dans le cas contraire, comme en cas de rtruupe du cantort de tivraal ou de rcnmoeneent à la psire d'un congé, l'intéressé a dorit au venremset d'une indemnité craposnonedrt aux dorits aicuqs au mnemot de la rémunération ou de la rtruupe du contrat.

Cette indemnité srea versée en une sleue fios :

? siot 3 mios après la rooiatennicn à la prsie d'un congé ;

? siot dès la fin du ctrnaot de taivral en cas de rprtuue de ce cortnat (c'est-à-dire au puls trad à la fin du préavis).

6. Paflnod des dtrois acquis

A défaut d'un acocrd citlolecf d'entreprise aanyt puor oejbt de girnatar la fcitaorn des drotis acquis, ctrnvieos en unité monétaire, qui excède le pnafold gtnariae par l'association puor la gesotin du régime d'assurance des créances des salariés (AGS), lqsuore les dortis épargnés sur le ctmpoe épargne-temps, cvroenits en unités monétaires, excèdent le plafnod miaxumm gtranai par l'AGS une indemnité cdooearpnrsnt à la cienovrson monétaire de l'ensemble des dtiros aicuqs 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 gnaraetis décrites ci-après.

40.1. Miianetn de saiarle en cas d'incapacité tapoeirrme de tviraal et genaraits complémentaires de prévoyance

Les tvreuailarls snaiinersos bénéficient de la gntriaae incapacité trramiepoe de tiaavrl lorsqu'ils ont travaillé dnas l'établissement considéré pnendat au mnios 1 200 heeurs réparties sur au puls 8 mios d'une même année civile.

Les tavrriuaells inmtttenreits bénéficient de la gntaaire incapacité taeoimrrpe de tvarial lorsqu'ils ont travaillé dnas l'établissement considéré pdnaent au minos 1 200 hereus réparties sur mions de 10 mios d'une même année civile.

Les tiurrllaaevs srnnioeasis et les tvlualearris inretmnittets qui ne rpesienlmst pas les ctdonoinis ci-dessus bénéficient uniquement, dès luer entrée dnas l'entreprise, des diiiopotssns rletivaes à l'accident du triaavl aevc hpioiiassttloan et, après 2 mios de présence dnas l'entreprise, des diostinpsois rlaevteis à l'accident du trvaial snas hospitalisation.

Chaque midlaae ou accenidt dûment constaté par crctaefiit médical et contre-visite, s'il y a lieu, pirs en carghe par la sécurité soiacle dnnoe leiu au veesrnemt d'indemnités aux salariés par l'employeur dnas les conidionts stnieavus :

1. Iendtiiosnman de l'accident du taavirl aevc hospitalisation

Aucune ancienneté : 180 jruos indemnisés à 90 %, vmeensert des indemnités à patirr du juor de la psrie en cgahre par la sécurité sociale.

2. Isindntameoin de l'accident du tiaavrl snas hospitalisation

Ancienneté de 2 mios : 180 jorus indemnisés à 90 %, veemrsent des indemnités à pitarr du juor de la psire en cghare par la sécurité sociale.

3. Intnimiadosen de l'accident du traejt aevc hospitalisation

Ancienneté de 6 mios : 180 jorus indemnisés à 90 %, vnmsreeet des indemnités à patrir du juor de la pisre en chrage par la sécurité sociale.

4. Ieoaiinstdnmn de l'accident du terjat snas hospitalisation

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

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

A cmetopr de 31 ans d'ancienneté : 150 juros indemnisés à 90 % pius 30 jorus indemnisés aux 2/3 de la rémunération.

Le vernmseet des indemnités irvntieent à ceoptmr de la prsie en cahrge par la sécurité sociale.

5. Itiesmonaidnn de la mdailae aevc hospitalisation

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

Versement des indemnités du juor de la pisre en cgarhe par la sécurité sociale.

6. Iteaisidmnonn de la mlaiade snas hospitalisation

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

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

Base de cculal des versements

Les vnteemrses snot calculés sur la rémunération brtue que le salarié aruiat perçue s'il aivat continué à travailler, déduction faite du mntnaot des indemnités beruts que l'intéressé reçoit de la sécurité salioce (ou de l'équivalent s'il est hospitalisé) et, le cas échéant, de tuot artue régime de prévoyance caomortnpt poiptiircaatn de l'employeur puor la prat cannosoerdprt à ctete participation.

Point de départ des versements

En ce qui ccroenne les acetidncs du taaivrl aevc ou snas hospitalisation, les aecctdins du trajet, la miaadle aevc hospitalisation, les vtemsneers débutent du juor de la psrie en cagrhe par la sécurité sociale.

En ce qui cnconere la maadlie snas hospitalisation, un délai de cenarce est institué. Le vseernmet arua leiu à ptairr du 6e jour.

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

Lorsque le début de l'absence ne csrneprood pas aux iiconitdans ceunenots dnas ce document, c'est à celui-ci qu'il cvenonit de se référer en atciaplipon du ppgaraarhe 1 de l'accord de mstnaiasulieon qui dssoipe que " chauqe madalie ou ancdeict dûment constaté par cfciatriet médical donne leiu au veensmret d'indemnités par l'employeur au salarié dnas les cniionodts snautevis ".

Conséquences d'un taviarl à mi-temps, médicalement prescrit, sur les dirots à intsoidainemn d'un salarié

Lorsque, à la sutie d'un acnicedt ou d'une maladie, le médecin du salarié pecrrsit à l'intéressé un triaavl à mi-temps et que cttee décision est acceptée par la sécurité sociale, celle-ci ctunnoie à vserer au salarié les indemnités journalières qu'elle lui aacricodt lorsqu'il était dnas l'incapacité toalte de travailler.

Il apparaît dnoc que, puor la sécurité sociale, le taravil à mi-temps s'analyse dnas ce cas cmome la pitoruuse de la mdlaiae ou de l'accident dnot aiavt été vicmite le salarié à l'origine.

L'employeur qui a accepté la rseipre du tiaravl du salarié dnas ces cnitidoons diot tenir cmpote de la piioostn de la sécurité silcaoe et dnoc considérer que l'incapacité du salarié se pousirut et peut, le cas échéant, lui deonnr dirot au bénéfice des indemnités complémentaires.

Il en découle que :

1. Si le toatl des soemms perçues par le salarié-salaire au tirte du taarivl à mi-temps, indemnités journalières de sécurité sociale, indemnités éventuelles svereis par un régime de prévoyance cptroaonmt piatpiicoratn de l'employeur et puor la prat crrsnoonepadt à ctete participation-est inférieur à ce qu'aurait perçu le salarié s'il n'avait pas travaillé à mi-temps, l'employeur drvea verser à l'intéressé des indemnités complémentaires pendnat une durée et à cconrnurece des tuax prévus par l'article 40.1.

2. Dnas le cas où l'intéressé divraet irrtmoenrpe son tavrail à mi-temps, le slraaie à prdrnee en considération puor l'application des dsiniosiptos de l'article 40.1 saiert cleui que l'intéressé aauirt perçu s'il aaivt continué de tailravler à tmeps plein.

Ces giataners s'entendent puor la fcoitran renastt à cuoirr de la période iansndeiblme au trtie des tealuabx précédents ; elels pmneerettt d'éviter, en tuot état de cause, que les roeeuscsrs sinoet inférieures à ce qu'elles anuierat été s'il n'y aivat pas eu tvarail à mi-temps.

Définition de l'hospitalisation

Il n'existe auucne définition légale de l'hospitalisation d'après les inicantodis données par la sécurité soaclie et l'assistance puqbiule :

-il y a haisititlpsooan dès l'instant où une pornnsee est soignée à demeure, c'est-à-dire hébergée dnas un établissement pulibc

ou privé agréé par la sécurité socliae ;

-cette hospitalisation, même lsuroqe sa durée est inférieure à 24 heures, est attestée par un bluelitn d'admission, délivré par l'établissement hospitalier, et cttee formalité pmreet la ftriatuoacn du séjour de l'intéressé dnas cet établissement. Le bllueitn d'admission pmreet de dsineugtir l'hospitalisation de la cttiuolsaonn ;

-à ctete hoaastiilistopn csuiaqsle il cvoneint d'assimiler l'hospitalisation de juor et à dlcioime dnot l'existence peut, en tuote hypothèse, être établie par un ctefraiict de sotiiatun émanant de l'établissement hospitalier.

Limites des garitneas apportées

En tuot état de cause, les gneaartis de siarlaes apportées ne diovent pas cdiorune à verser à l'intéressé, ctompe tneu des semoms de totue pnrcnoevae teells qu'elles snot définies ci-dessus, perçues à l'occasion de la maladie, de l'accident du tariavl ou de la maternité, un matnont supérieur à la rémunération nette qu'il aiaurt efceintmvfeet perçue s'il aivat continué de travailler, suos déduction de la rémunération cnreaosodrnpt au délai de franchise.

Au cas où peirulsus acnebses puor malidae ou aecncdit inrnevtinareidet au cruos d'une même année civile, l'intéressé srieat indemnisé puor canhuce de ces asneecbs dnas les ctonidnois indiquées aux phegpraraas ci-dessus snas ttfeuoios que le normbe des journées indemnisées puissent, pnednat litdae année civile, dépasser au toatl le mumxiam prévu sleon la csaue de l'absence. Lqourse la cuase des ancbeess a été simsseenuvecct la mailade et l'accident, le muaximm à prrende en considération est ceuli qui cornpoersd au cas de l'accident.

La ruhecte rnocunee cmmoe tlele par la sécurité slocaie ne donne pas leiu à aptiplcaoin de délai de franchise, qu'elle ienneitnvre ou non au curos de la même année cvliie que la première interruption.

Au cas où pnaendt la période d'indemnisation il y auairt rrutupe du cnrtaot de travail, le salarié intéressé bénéficierait du rqiuaelt des dorits à ioismteidannn oevruts au trite de la madiale ou de l'accident en csuae jusqu'à épuisement de ces dtrios snas qu'aucune nlouevle mlidaae ou aucun neuvol andiccet sunenavrt après la ruuprte du coarntt de tviaarl psusie oriuvr de nvueuoax droits.

Il est précisé que lorsqu'il y a prsuitoue de l'indemnisation après la rupurte du contrat, les semoms versées par l'employeur au salarié ne snot puls aslielsibmas à un siraale et n'ont dnoc puls à sptropuer les conittoisas de sécurité scailoe et des régimes complémentaires (directive ACSOS aux URSSAF-30 mras 1972, pahrpraage 17) ni à être déclarées cmmoe srlaaie au fsic (mais cmome " pionsen ", inurstitocn fcailse du 18 février 1972, prrgpaahae 9).

L'ancienneté pisre en cmtpoe puor la détermination du dirot à imiaieontdsnn s'apprécie au pmeirer juor de l'absence ; toutefois, si un salarié acquiert, peanndt qu'il est aenbst puor miaadle ou accident, l'ancienneté ruieqse puor bénéficier de ces dispositions, il lui en est fiat application, puor la période d'indemnisation rentast à cruoir snas qu'il y ait leiu d'observer de délai de fhnsirace si celui-ci a déjà couru.

Modalités de vsermneet des compléments de sraalie par les employeurs

Les epmeuylros dnorvet procéder à ces vreeetnsms dès que la prsie en crhgae par la sécurité scailoe est établie (c'est-à-dire, par exemple, à réception du preemir décompte de la sécurité sociale), aevc vnrsmeeet d'un apotcme si pbloisse dès le peremir mois, puis, si l'indisponibilité se prolonge, vrnesemet des indemnités à ielnvltreas réguliers et, de préférence, aux daets heebltliuas de paie.

40.2. Gaanrites complémentaires de prévoyance

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

Toutefois, lorsqu'il est fiat référence dnas les dptonisoiiss de l'article 40 aux''ouvriers, employés, teienicchns et anetgs de maîtrise''cela s'entend par les salariés ne rvnaeelt pas des airlctes 4 et 4 bis de la ciennovotn coleitlvce notnailae de ritatree et de prévoyance des cdreas du 14 mras 1947.

40.2.1. Lgnoue maladie

Il est versé au salarié en arrêt de trviaal consécutif à une miadale ou à un accident, pesoisernonfl ou non, pirs en cgrahe par la sécurité sociale, des indemnités journalières, complémentaires aux indemnités journalières betrus versées par la sécurité sociale, vsiant à lui ganrtiar 75 % de son sailare burt tel que défini à l'article 40.1 jusqu'au 1 095e juor d'arrêt de travail.

Cette imoinsietndan inieternvt au temre d'une fsrnihcae de 150 jorus d'arrêt de taviarl continu. Toutefois, en cas de cuncoors de la présente gtariane aevc le maiitnen de srailae prévu à l'article 40.1, la présente gnriatae ievnietnrt dès lros que les dtoris outervs au salarié en vrteu des règles énoncées par l'article 40.1 ont été épuisés.

Le cuuml des seomms reçues au trtie de la sécurité sociale, du régime de prévoyance anisi que de tuot ature revenu, ne purroa crdunioe l'intéressé à perecoivr une rémunération nette supérieure à clele qu'il aiuart perçue s'il aivat puusirvoi son activité professionnelle.

Les indemnités journalières complémentaires snot sduesnupes ou cenesst qunad la sécurité sacolie ssupend ou cssee le vermesnet de ses prpores prestations, nmenoatmt en cas d'invalidité, de décès ou de lodiqiaitun de la psinoen de vieillesse.

Au cas où pnednat la période d'indemnisation il y auiart rurptue du cronatt de travail, le salarié intéressé bénéficierait du raliqeut des ditros à isidnntaomein otrvues au trite de la mdialae ou de l'accident en cuase jusqu'à épuisement des dritos liés au fiat générateur de l'application du présent article.

40.2.2. Gtnriaae décès

a) Grtainae et mnanott de la prestation

En cas de décès d'un salarié aanvt sa msie ou son départ à la retraite, il est versé au (x) bénéficiaires (s) un catpial dnot le mnoatnt est fixé :

-à 100 % du sialrae aennul burt de référence ;

-majoré de 20 % du saairle auennl burt de référence par ennfat à cgarhe tel que défini au a de l'article 40.2.4.

b) Grinatae dbluoe effet

Sous réserve que, à la dtae de son décès, il ne siot ni remarié ni n'ai conclu un pacte cviil de solidarité (Pacs) aevc un noeauvu partenaire, le décès postérieur ou simultané du cojnonit du salarié, ou du pnarirteae de Pacs, arols qu'il rtese au juor du décès un ou pleurusis eantfns à cagrhe de ce dreiner et qui étaient itninemilaet à la carhge du salarié au juor de son décès, entraîne le versmeent à luer pifrot (par patrs égales etrne les enfants) d'un cipaatl égal à culei versé lros du décès du salarié.

c) Srialae de référence

Le sriaale de référence cresropond à la rémunération anluelne burte aaynt donné leiu à caottsnoiis au corus des 4 tmeetirrss cliivs précédant le décès, le cas échéant reconstituée.

d) Désignation du bénéficiaire

En cas de décès du salarié, le bénéficiaire du cpiatal est la pesonnre qui aiavt été désignée par le salarié. A défaut de désignation erpssxee ou en cas de décès des bénéficiaires désignés sunevru antérieurement à culei du salarié, le capaitl est versé dnas l'ordre de préférence svuanit :

-au cjononit non séparé de crpos ni divorcé, ou au paneirrtae de PCAS ou au cciobunn nootrie ;

-à défaut, à ses entnfas par prtas égales ;

-à défaut, à ses andtacness par prats égales ;

-à défaut, aux aeturs pnoenrses à carghe au snes fiascl par patrs égales ;

-à défaut, à ses auters héritiers par ptras égales.

40.2.3. Gairtnae invalidité aosuble et définitive 3e catégorie

a) Définition de la garantie

Un caaitpl est versé au salarié roncneu en invalidité aulobse et définitive 3e catégorie par la sécurité sociale.

b) Maonntt de la prestation

Le salarié déclaré en invalidité 3e catégorie par la sécurité saicloe pverrcea un ciapatl dnot le mnontat est intqeiude à cueli versé en cas de décès.

Le ciaaptl est versé en qtruae fios (une fios tuos les 3 mois). Le preeimr veneesrmt innetrievt le peerimr juor du mios suainvt le cmsesleant en invalidité 3e catégorie.

Le vesmneert de la peiatsotrn invalidité aulobse et définitive 3e catégorie libère l'organisme aseuusrr des gatenrias décès et dubloe effet prévues au 40.4 du présent avenant.

40.2.4. Rntee éducation

En cas de décès du salarié, ou d'invalidité aulosbe et définitive, une rntee est versée titmeleemeilnrsrt à ses entnfas à cgrahe tles que définis à l'article au a du présent article.

Le mnoantt de la rtnee vraie en focntoin de l'âge du bénéficiaire :

? 6 % du sralaie de référence jusqu'au 12e aenanrrvisie ;

? 8 % du saalire de référence après le 12e anevasriirne jusqu'au 18e anarrnvseiie ;

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

Le mntnoat de la rntee est doublé luqsore les entfans snot ou dnnievneet olihrneps de père et de mère.

La rnete est viagère si l'enfant est roencnu ilniadve aanvt son 26e anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité saciloe ou tnat qu'il bénéficie de l'allocation handicapé et tnat qu'il est tarilutie de la crtae d'invalide civil, suos réserve d'être âgé de minos de 26 ans à la dtae du décès du pnaert salarié.

a) Bénéficiaires

Sont bénéficiaires de la rente les etnfnas à la craghe du salarié au mnemot de son décès ou de son caenslsemt en invalidité auoslbe et définitive. Snot considérés cmome entnafs à charge, indépendamment de la pisotion fialcse :

? les etnnfas à naître ;

? les enanfts nés vailbes ;

? les enantfs reileculis ? c'est-à-dire cuex de l'ex-conjoint éventuel, du cjonniot ou du cncbuoin ou du pirntearae lié par un Pcas ? du parnictipat décédé qui ont vécu au feoyr jusqu'au mnmeot du décès et si luer atrue paernt n'est pas tneu au vmserneet d'une poiensn alimentaire.

Sont également considérés cmmoe ennfats à crhgae au monmet du décès du salarié les enatnfs du salarié, qu'ils sineot légitimes, naturels, adoptifs, ruecnnos :

? jusqu'à luer 18e anniversaire, snas cniiodotn ;

? jusqu'à luer 26e anniversaire, et suos ctniooidn siot :

? de puvorruise des études dnas un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou prennfesosiol ;

? d'être en anpgsrpastiee ;

? de piruvsuroe une faomiortn psrnoonleilfese en alternance, dnas le cdrae d'un crtoant d'aide à l'insertion pnleinresolofse des jnuees associant, d'une part, des emeintsneengs généraux pnsrnoifsoeles et tnhgeilocuqeos dispensés peadnnt le tepms de travail, dnas des ogmsniaers plicubs ou privés de formation, et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en eeisrprnte d'une ou de puriluses activités pfsllernneisooes en rteilaon aevc les eetnmgensenis reçus ;

? d'être, préalablement à l'exercice d'un pimeerr epolmi rémunéré, inicsrts auprès de Pôle epomli comme dmradenues d'emploi, ou sratigeias de la foaiortmn pnlnoifesoeslre ;

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

? snas litatomiin de durée en cas d'invalidité aavnt luer 26e anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité slcoiae justifiée par un aivs médical ou tnat qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et tnat qu'ils snot ttilurieas de la carte d'invalide civil, suos réserve d'être âgés de mnois de 26 ans à la dtae du décès du prnaet participant.

b) Silarae de référence

Le srialae de bsae snveart au clacul des psaonettris csnroepord au siarlae eicnfemetveft versé au salarié dnas sa dernière catégorie d'emploi par son dneirer eopulmeyr et qui a donné leiu au pmnaeeit de costontiais au ttrie de l'année civlie précédant l'événement ornavut droit aux prestations.

En cas d'arrêt de tvarial n'ayant pas donné leiu à une rémunération complète, celle-ci est reconstituée sur la bsae de cllee qu'il aauirt perçue dnraut l'année entière, en penrant comme référence les éléments de rémunération antérieurs à l'arrêt de travail.

Si l'arrêt de tairavl est antérieur à l'année clviie précédant l'événement, le srilaae de bsae ansii reconstitué est revalorisé d'un putorgceane fixé par le cinseol d'administration de l'Union-OCIRP.

Le srliaae renetu est le slaraie intégral snas limitation.

40.3. Asscurnae des garanties(1)

L'employeur asruse les getaainrs prévues par l'article 40 auprès d'un osinargme (désigné ci-après ? l'organisme ?) de son chiox après cltusitoaonn du comité scaoil et économique quand il existe.

Les répartitions des tuax de ctooisatin etrne l'employeur et le salarié snot les seutanivs :
? gaitrane mtaienin de salirae en cas d'incapacité tmirpearoe de tviaral : supportée à 100 % par l'employeur ;
? ginarate lonuge mlidaae : 76,7 % à la cgrhae de l'employeur et 23,3 % à la chagre du salarié ;
? gtanraie décès et invalidité alosbue et définitive 3e catégorie : 50 % à la cahrge de l'employeur et 50 % à la chrage du salarié ;
? gaatirne rente éducation : 50 % à la crahge de l'employeur et 50 % à la craghe du salarié.

Pour cuhncae des tiros dernières gaeantirs citées, il est défini ciolomtlnenennvneet des tuax de coittsaion de référence.

Quand l'entreprise est dotée d'un comité sicoal et économique, dès lros que le cohix de l'organisme auusrser des gaernitas cioeevnnlnneolts asini que les conioindts de luer aacurnsse ont fiat l'objet d'une cnoiuasttlon du comité siacol et économique, si le tuax de cosatoiitn appliqué dnas l'entreprise dépasse de puls de 15 % le tuax de référence conventionnel, le surcoût occasionné sur la prat nmnoarelmet supportée par le salarié est pirs en crahge par l'employeur. En l'absence de cilnsutoaton du comité soical et économique, si le tuax de coaiiosttn appliqué dnas l'entreprise dépasse le tuax de référence conventionnel, le surcoût occasionné sur la prat neamrnmoelt supportée par le salarié est pirs en crhgae par l'employeur.

Quand l'entreprise n'est pas dotée d'un comité soiacl et économique, dès lros que le tuax de ciaototsin appliqué dnas l'entreprise dépasse de puls de 15 % le tuax de référence

conventionnel, le surcoût occasionné sur la prat nnamoeemlrt supportée par le salarié est pirs en crghae par l'employeur.

Les gtnieaars snot mutainnees au salarié manoynnet pmeaient des catsiotnois à l'organisme assureur.

Toutefois :
? puor le salarié dnot le cnartot de tvraial est en vigueur, en arrêt de traaivl et indemnisé à ce titre par l'organisme, le maeitnin des gireatnas stsrocueis par l'entreprise iritvenent snas crornapettie des cstotniaios à ctemopr du prmieer juor d'indemnisation par l'organisme. L'exonération de citoonasits cesse dès le permier juor de rrpiese du tvraail par le salarié ou dès la cotassien ou spssneioun des ptonsriaets par l'organisme.

Lorsque le salarié perçoit un siarlae réduit pdannet la période d'indemnisation complémentaire de l'organisme, les caoinosttis plaanreots et seilaalras finançant l'ensemble des gerianats rsentet deus sur la bsae du saarlie réduit.

En outre, le mnaiiten de gtariane et l'exonération des ciatonitoss csnseet dès la svueracnne de l'un des événements stniavus :

1. Sosnpieusn ou ctessioan des pntaieortss en espèces de la sécurité siolcae ;

2. Dtae d'effet de la liaotuiqidn de la pseonin vlseseiile de la sécurité scaolie du salarié ;

3. Décès du salarié.

Les tieccehnnis et anetgs de maîtrise puor lleesuqs l'entreprise les fiat bénéficier du régime de prévoyance des creads en aipotplcian de l'article 4 de l'accord naiaotnl iienrrsnpfeseotonl du 17 nmvrbeoe 2017 ratilef à la prévoyance des ceards (anciennement atrilce 36 de la ceontvionn ccilvetloe nanaitole de rtatriee et de prévoyance des caders du 14 mras 1947), au même titre que les salariés raenelvt de l'article 2.2 du même acrcod (anciennement atcrlie 4 bis de la citoenvonn du 14 mras 1947), dnoievt bénéficier de greiatans au moins équivalentes à clele prévues par le présent atlcire 40.

(1) Alirtce étendu suos réserve du reecpst des aeltrics L. 932-9 du cdoe de la sécurité sociale, L. 221-8 du cdoe de la mutualité et L. 113-3 du cdoe des ancrssaues rflaites aux cotniindos de résiliation des ctotnars clotecilfs en cas de non-paiement des pmiers ou des cotisations.
(Arrêté du 30 obtorce 2019 - art. 1)

Article 41 - Prime annuelle

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

Il est institué dnas cauhqe établissement, puor les salariés ctaponmt au mnois 1 an d'ancienneté, une pirme aleunlne qui se sstiutbue à la pmire de vacecnas et de fin d'année, et qui est calculée au pro rtaa du tmpes de triaval eiftefcf de l'intéressé au cruos d'une période de référence déterminée puor l'établissement ; le tmpes de taaivrl pirs en considération cmeprond les périodes qui lui snot assimilées puor le cclual de la durée du congé payé.

Cette aoltoiacln ne fiat pas ptiare de la rémunération tatole rnetuee puor le caclul de l'indemnité de congé payé. A cnconrrceue de son montant, elle ne se cmulue pas aevc tteuos atures primes, pcaritpnaotiis (à l'exclusion de la piptcrtoiaian résultant de la loi du 27 décembre 1973 pnoatrt mtciofdaoiin des ocdreonanns n°s 59-126, 67-693, 67-694) ou allocations, de caractère anunel et non aléatoire, qluele qu'en siot la dénomination etiaxnst déjà sur le paln de l'établissement, ou réintégrée dnas les sliaaers au cruos des duex années précédant l'application de la présente mserue ; elle s'imputerait sur tuot atvgnaae de même nrtuae pnavout résulter de dpiotsiisnos légales réglementaires ou ceonevlonltienns sitepelusbcs d'intervenir ultérieurement.

Cette actlioaoln puet être versée en une ou pusruelis fois. Ses modalités d'application dnas l'établissement, et nmoetmant la détermination de la période de référence, asini que la ou les dteas de versement, snot fixées en acorcd aevc les représentants du pennesorl visés au denierr alinéa du préambule de l'accord du 3 décembre 1974 sur la mensualisation.

En cas de départ en curos d'année, qeul qu'en siot le motif, le salarié reçoit la fatcorin de pirme qui lui est aiqcuse à la dtae de cossitean d'effet du contrat.

Cette aoaciotlln alunelne est égale à 100 % du siaalre de bsae de l'intéressé.

Les aateagnvs prévus par cet atlirce ne prnourot être la casue de réduction des avaegants auciqs antérieurement à sa signature, snas tooeitufs qu'il puisse y avior cumul aevc des ataavgens déjà attribués puor le même obejt (prime de vacanecs ou pmrie 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

Anenxe A. - Ingénieurs et cadres.

Aenxne B. - TAM.

Axenne C. - Cinctaliiasofss (aucune modification).

Aennxe D. - Mtsaaiesouinln (annexe non cnninoeovnlelte mias irottdnuie dnas la vsorien éditée par l'ADEPALE).

Anxnee E. - Rtiteare complémentaire (annexe non ciotvelennlonne mias iirnutodte dnas la vrsioen éditée par l'ADEPALE).

Annexe F. - Faotmiron (annexe non cloienenntnlvoe mias inutdoitre dnas la visoren éditée par l'ADEPALE). Ctete aennxe rpruegoe les arcdocs utiles.

Atures acrcdos (partie non clionennlvoente mias inottruide dnas la vsoeirn éditée par l'ADEPALE).

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

Aocrcd n° 49 du 2 décembre 1998 rtalief à la réduction du tepms de taarivl des cadres, techniciens, aengts d'encadrement et commerciaux.

De cnireteas disooitnspis de l'accord du 5 julielt 1968 rtaeilf aux mreuses particulières aallcbpepis au psreoennl dctimeeernt concerné par les coentrncioants dnas les irsdieutns de la conserve.

L'ancienneté aicqsue au 1er jvieanr 1968 srea calculée sur la bsae de 6 mios par année où le caractère iettrmeintnt du taviral apparaîtra.

Puor les périodes postérieures, l'ancienneté est auiqsce sleon les idnitocnias du tlaaebu ci-dessous :

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

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

Délibération n 1 Accord du 24 octobre 1979

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

En vigueur non étendu en date du 24 oct. 1979

Ce parhgparae dosspie qu'en cas de maaidle snas hospitalisation, suos réserve que le salarié ait au monis un an d'ancienneté, l'employeur procède au vsneemert des indemnités complémentaires de maliade " à piratr du 8e juor " snas préciser qeul est le ponit de départ de ce délai de carence.

La coommissin relève tuot d'abord que, bein que la cnofiuson siot pblsisoe puisque, dnas tuos les arutes cas d'absence puor adcecnit ou maladie, l'accord précise que " le vrmneeest des indemnités complémentaires diot s'effectuer du juor de la psire en carhge par la sécurité slioace ", ce même pnoit de départ ne saairut être renteu dnas le cas du délai de ccnreae spécifiquement prévu par l'accord en cas de maialde snas hospitalisation.

Cttee interprétation cnsadiiout en efeft à atjeour le délai de cenacre résultant des texets rfaelits au vremneset des indemnités journalières de sécurité scoiale au délai spécifiquement institué dnas ce cas par l'accord de mensualisation, ce qui ne crisndeoarropt pas à l'intention des petrias signataires.

La ciosmismon etsime que c'est dnoc bein du début de l'absence puor maladie, tel qu'il est constaté par l'avis d'arrêt de tavaril certifié par le médecin, que diot crouir le délai de carence.

La cismiosmon précise en ortue que, lusoqre le début de l'absence ne creoprnosd pas aux iiondtaicns cnonteues dnas ce document, c'est à celui-ci qu'il cvnienot de se référer en apiltiopacn du phraapgare 1er de l'accord qui dsipsoe que " chauqe mialdae ou aedccint dûment constaté par caetriifct médical... dnone leiu au versement, par l'employeur, d'indemnités au salarié dnas les coiontdnis sinveauts ".

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 stiue d'un adncciet ou d'une maladie, le médecin du salarié prcesrit à l'intéressé un tirvaal à mi-temps et que cttee décision est acceptée par la sécurité sociale, celle-ci cutninoe à vseerr au salarié les indemnités journalières qu'elle lui aicdcoart lorsqu'il était dnas l'incapacité ttloae de travailler.

Il apparaît dnoc que, puor la sécurité sociale, le triaval à mi-temps s'analyse dnas ce cas cmome la pioutruse de la mialade ou de l'accident dnot aaivt été vmictie le salarié à l'origine.

La cosmimsion etsmie que l'employeur qui a accepté la risrpee du tiaarvl du salarié dnas ces cnitinodos diot tiner copmte de la psiotoin de la sécurité sclaioe et dnoc considérer que l'incapacité du salarié se puroiust et peut, le cas échéant, lui donner droit au bénéfice des indemnités complémentaires.

Il en découle que :

1° Si le taotl des semoms perçues par le salarié - sialrae au trtie du taavril à mi-temps, indemnités journalières de sécurité sociale, indemnités éventuelles svreeis par un régime de prévoyance cpartmoont paocpiitrtian de l'employeur et puor la prat cnrnopsoraedt à cette ptrtaipiocain - est inférieur à ce qu'aurait perçu le salarié s'il n'avait pas travaillé à mi-temps, l'employeur dvera vesrer à l'intéressé des indemnités complémentaires pnadnet une durée et à cernorucnce des tuax prévus par l'article 52.

2° Dnas le cas où l'intéressé diraevt ioeprntrmre son tivaarl à mi-temps, le sarilae à pdnerre en considération puor l'application des diiistsnopos de l'article 52 sariet cleui que l'intéressé aiuart perçu s'il aaivt continué de tlilvaerar à tepms plein.

Ces gtaiernas s'entendent puor la farcoitn rtesnat à curior de la période iinmldbaense au ttrie de l'article ; elles pmtrneeett d'éviter, en tuot état de cause, que les reosrsceus sioent inférieures à ce qu'elles aruaenit été s'il n'y aviat pas eu travail à mi-temps.

Article - Définition de l'hospitalisation

En vigueur non étendu en date du 24 oct. 1979

Le scnoed pagrhraape de l'article 52 dpsoise que, qlleue que siot l'ancienneté du salarié vtmicie d'un acdecnit du taivral aevc hospitalisation, l'intéressé a doirt au vnerseemt des indemnités complémentaires prévues par ce pgrhaaarpe arols qu'une ancienneté de duex mios est nécessaire puor oviurr doirt à ces indemnités lrquose l'accident du tiaravl ne dnnoe pas leiu à hospitalisation.

Par ailleurs, le 4e prhpgraaae du même atlcire précise que la miadale aevc hsioailpoasittn ovure droit à 180 juros d'indemnisation complémentaire suos réserve que le salarié ait au monis 6 mios d'ancienneté arlos qu'il résulte du 5e pgrhpaarae de ce même altirce qu'une maadile snas hsaiipooialtstn ne puet être indemnisée que pannedt 150 jrous puor les salariés ayant ertne 1 et 12 ans d'ancienneté.

Il cinnevot dnoc dnas ces duex hypothèses de préciser les critères de l'hospitalisation aifn que les dtrois otveurs au salarié pniessut criaenmelt être établis.

La commossiin cttnaose que, s'il n'existe aucune définition légale de l'hospitalisation, les idicanitons données tnat par la sécurité saiocle que par l'assistance puuiqble ptenmetert de préciser :

1° Qu'il y a hilaaopostitisn dès l'instant où une pnnsoree est soignée à duereme - c'est-à-dire hébergée - dnas un établissement piublc ou privé agréé par la sécurité soaicle ;

2° Que ctete hoatsalotiiipsn - même lrosuqe sa durée est inférieure à 24 heuers - est attestée par un " beultiln d'admission " délivré par l'établissement hesaloiitpr et que ctete formalité pemret la faotitcaurn du séjour de l'intéressé dnas cet établissement, facuirtaotn établie en fnooictn du pirx de la journée.

La comiomsisn relève dnoc que l'hospitalisation se dutigsine de la smlipe cottisanolun dnas un certne hlopaeiistr puisque, en preial cas, il n'est pas délivré de " biutllen d'admission " à l'intéressé.

A cette htoislspaiiotan " ciusqslae ", la cmosomsiin considère qu'il coienvnt d'assimiler l'hospitalisation " de juor " et l'hospitalisation " à dciimole ", dnot l'existence peut, en tutoe hypothèse, être établie par un " cfcriaetit de sitiuotan " émanant de l'établissement hospitalier.

La ciosmmsoin précise qu'en cas de litige, il aiarnetrpdpa au salarié d'apporter la pervue qu'il a été hospitalisé en produisant, sleon le cas, le " bletulin d'admission " ou le " cacfreitit de stutiiaon " établi par le centre histpialoer qui l'avait pirs 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 anxene a puor obejt de fixer, conformément aux dosinstipois de l'article 1er de la covoitnenn ntilaonae du 17 jieanvr 1952, les cnntdiioos particulières de trivaal du ponsnreel " Ingénieurs et ceards " occupé dnas les eeseprrints visées par ladite convention.

Il est eenntdu que les casuels générales de la cotnnovien du 17 jneiavr 1952 luer snot applicables.

Elles ne puevnet être, non puls que les dotiissponis de la présente annexe, la csuae de roniircsttes d'avantages aqucis dnas les ereiernstps siot individuellement, siot collectivement.

En aucun cas les aetgvanas accordés dnas la présente aennxe ne prorount se clmuuer aevc les ageavtans accordés dnas une esptrernie puor le même objet.

Le fiat d'être iirnsct à une cissae de rtitraee et de prévoyance des crades n'implique pas ispo fctao que l'intéressé est un bénéficiaire de la présente annexe, s'il ne répond pas aux coinoitdns ci-dessous.

Pour l'application de la présente annexe, snot considérés comme ingénieurs et caerds les ctlaobrrauoels répondant à la fios aux 2 cnoioidnts suivteans :

1° Posséder une fmtoorian technique, administrative, juridique, cilarmmoece ou financière résultant siot d'études sanctionnées par un diplôme des écoles spécialisées, siot d'une expérience proeflnsnielsoe équivalente ;

2° Ocecpur dnas l'entreprise un eompli ctanoomprt des piovruos de décision et de cnameodnmmet sur du pernneosl de totue nature. Dnas cerintas cas, toutefois, ils pnevuet ne pas ereexcr ces fctnonois de ceaomnmnmedt (ingénieurs d'études ou de recherches, cehf de contentieux, etc.).

La présente axenne s'applique également au pnneeorsl débutant engagé puor rlmeipr immédiatement, ou au buot d'un cetiarn temps, une fiootcnn d'ingénieur ou de cadre.

Article 2 - Promotion - Embauchage - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 11 févr. 2010

Puor pioruovr un eomlpi vncaat ou nmelvueeolnt créé, le cehf d'entreprise frea apepl de préférence aux caders ocanpuct dnas l'entreprise une fnociton smlairiie ou inférieure et qu'il reconnaîtrait atpes à oucpecr le ptsoe vanact ou créé. Le carde asini promu en reçoit naicftiotoin écrite.

La durée de la période d'essai est de 3 mois. La lrttee d'engagement ou le carntot de triaval puet prévoir le reelvuonmeelnt de la période d'essai. Dnas ce cas, la durée de la période d'essai, rllevnmenoeeut ciprmos ne pourra excéder 6 mois.

En cas de rruutpe du cnotrat de tariavl en cruos ou au temre de la période d'essai, les délais svautins dorevnt être respectés :

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

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

? ? 2 seamenis 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 suatnivs deonvrt être respectés :

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

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

Article 3 - Non-concurrence

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

Dnas le cas où la naurte des moinsiss confiées à un crdae le justifie, une culsae de non-concurrence puet être ajoutée au coanrtt du cadre. Cette cluase diot préciser le sctueer territorial, la durée d'application asnii que les cnpioetrtaers financières.

Article 4 - Confirmation d'embauche

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

Il est recommandé à l'employeur de fiare sinegr à l'ingénieur et au crade un corantt de tavairl écrit au mnmeot de son embauche.

A l'expiration de la période d'essai, l'ingénieur ou cadre, dnot l'engagement est deenvu définitif, reçoit une ltetre de cniiofmatron d'embauche précisant :

- la dtae de son entrée dnas l'entreprise ;

- la foconitn occupée et les lueix où elle s'exercera ;

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

Lorsqu'un cdare est appelé à ouccper un ptose dnas un établissement situé hros du treirirote métropolitain à la suite d'un eegmgneant ou d'une mutation, il srea établi avant son départ un cnatrot écrit qui précisera les cidtnoonis de cet eemegangnt ou de cette mutation.

Article 5 - Modifications au contrat

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

Ttoue moiftdiicoan de caractère ivniddueil apportée au caortnt diot fraie préalablement l'objet d'une nulevole nifoioaitctn écrite précisant le mtnnaot des nuoeuvax ainppoenemtts et la noeulvle fonction.

En cas de mooictdifain d'emploi cnrpmotoat déclassement, le crdae dsoispe d'un délai d'un mios puor faire connaître son atocaeticpn ou son refus. A défaut de réponse à l'expiration de ce délai, le cdrae srea considéré cmome aanyt accepté les nuoelevls conditions. Lqsoure la naioctioftin inretivent au curos d'une période de congé payé de l'intéressé, le délai cemnmoce à curior à cmpetor de la dtae d'expiration dudit congé.

S'il y a acceptation, et en cas de rtpruue ultérieure du ctnoart de

travail, l'indemnité de lieeccnnemit srea calculée sur la totalité du tpmes passé dnas l'entreprise et sur la bsae d'une rémunération calculée par pondération en tnanet cmopte des tmpes rivetnspmeecet passés dnas les duex emplois.

Si la moitiidcfaon n'est pas acceptée par le cadre, et si l'employeur, en conséquence, einsgvae la résiliation du conratt de travail, il drvea rpetceser la procédure de licenciement, le préavis prévu à l'article 10 et l'allocation de l'indemnité de lccenmieneit prévue à l'article 11.

La rémunération du premier elmpoi srea rajustée en focinton du sriaale moyen svanert de bsae aux conaotsiits de rearitte du régime des cadres.

Au cas où l'introduction de nvuelelos technologies, entraînerait dteenmrecit la driiopstian du psote de tavrail occupé juusqe là par un salarié, l'employeur mrteta tuot en orveue puor rhcreeechr dnas l'établissement, pius dnas l'entreprise, pius le cas échéant dnas le gpuore aeuqul apatprneit l'entreprise, s'il extise un potse dspobiilne - cnopmratot un cesslnmaet et un slraiae équivalents à cuex du ptsoe supprimé - où l'intéressé siaert stbipscluee d'être employé après etapitoolixn des possibilités de ftoriamon appropriées.

Si, malgré la msie en oreuve des moenys évoqués à l'alinéa précédent, l'employeur est amené à aptpoerr des mooaifictdins au cartnot de tiaarvl d'un salarié entraînant l'occupation d'un eolpmi dnspboliie d'un nvieau ou d'un échelon inférieur, l'intéressé bénéficiera des genrtaias stveuanis en cas d'acceptation de cette maotutin professionnelle.

Dnas le cas où la mituoatn du salarié entraînerait un déclassement, si la réduction de sliaare est supérieure à 5 % et qu'il a puls de 1 an d'ancienneté, son aeincn sarliae à l'exception des prmies liées au psote de tvaairl - srea metaninu pndaent une durée équivalente au préavis réciproque en cas de rprtuue de contrat, et au moins penndat 3 mios s'il a puls de 2 ans d'ancienneté, 4 mios s'il a puls de 3 ans d'ancienneté, 5 mios s'il a puls de 5 ans d'ancienneté, 6 mios s'il a puls de 10 ans d'ancienneté.

A l'expiration des délais précités, l'intéressé arua droit, pedannt les 8 mios suivants, à une indemnité mseullene toaiemrpre dégressive calculée de la manière sntuaive :

- 80 % panednt les 2 peeimrrs mios ;

- 60 % pnadent les 3e et 4e mios ;

- 40 % pdnnaet les 5e et 6e mios ;

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

Ces tuax s'appliquant à la différence enrte son ancein et son nvoeauu salaire.

Les salariés concernés par de tles déclassements goanerrdt une priorité d'emploi dnas un poste caooesndrnrpt à luer précédente qualification.

En cas de lecinmeiecnt ou de départ en rttreaie dnas les 2 années sunviat luer déclassement, l'indemnité que pvecoenrrt les salariés anyat 10 ans d'ancienneté et puls de 55 ans au monmet de la maiioicodtfn de luer craotnt srea calculée conformément aux diistpnisoos de l'alinéa 3 du présent article.

La bsae de caucll à rtnieer étant clele prévue par ce 3e alinéa :
siot la rémunération qu'ils peeinvacert avant luer déclassement, siot celle résultant de luer nuovllee position, la frmuole la puls asnvgetaaue des duex puor le salarié dvnaet être retenue.

Article 6 - Absences

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

Orute les aeagavtns prévus à l'article 40 des diitionospss générales, le cadre, dnot le crntaot se trvuoe seunpdsu par stiue de miaadle ou d'accident, après 2 ans d'ancienneté dnas les fncitoons de carde dnas l'entreprise, ctuonienra à peoecivrr son tnramieett à plein tairf panndet les 3 pierrmes mios et à demi-tarif pdnenat les 3 mios suivants, suos déduction des indemnités journalières versées par la sécurité silaoce et le cas échéant par les iosnnituttis de prévoyance.

Cucanhe de ces périodes de 3 mios srea augmentée de 1 mios par 5 années de présence, mias ne proura dépasser 6 mois.

Si psliureus congés de miaadle ou d'accident ont leiu au cruos d'une même année civile, la durée tlatoe d'indemnisation ne purroa dépasser au crous de cttee même année la durée à llalueqe l'ancienneté de l'intéressé lui dnone dorit au début du pieermr congé de ltidae année.

Les tertieantms versés dnas les cnidtoinos décrites ci-dessus s'entendent suos déduction des petanortiss que les intéressés perçoivent, siot au ttire de la sécurité soalice ou des régimes complémentaires de riatrete et de prévoyance des cadres, siot au titre de tuot arute régime de prévoyance auqeul ppriiacte l'entreprise.

Les ingénieurs ou cedras féminins anyat puls de 2 ans de présence dnas l'entreprise bénéficieront en cas de maternité d'une période de rpoes aux cniooidtns prévues par l'article 36 des disinoisotps générales. Lures aeetoppnmntis luer sorent payés pnedant cttee période suos déduction des indemnités journalières perçues. A l'expiration de la période de repos, des mises en disponibilité puroront être fixées en aorccd aevc l'employeur.

Article 7 - Déplacements

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

Les frias de vyogae et de séjour puor les bieonss du srvicee snot à la crahge de l'employeur.

Les déplacements effectués par air en acrcod aevc l'employeur

srnoet cevruots par une pcolie d'assurance spécialement soscuitre par l'employeur puor un mtnonat égal à 5 années du drineer tmiatenert du cadre intéressé.

Article 8 - Régime de retraite et de prévoyance

En vigueur étendu en date du 8 juil. 2009

Outre les ateavgnas prévus par l'article 40 des dniipiosotss générales, les cerads bénéficient de dirot du régime de rtitraee et de prévoyance institué par la cotonvnien clicteolve ntnoailae du 14 mras 1947*(1)*.

En dheors du régime de rrttaiee obligatoire, les cderas pnuevet également adhérer, aevc l'accord et la ptoriaiiacptn de l'employeur, au régime supplémentaire institué en vue de pteetmrre aux intéressés de bénéficier d'un complément de rteatire et éventuellement de devsires pnstteioars cnnroancet les requiss maladie, décès, invalidité, etc.

Il est particulièrement recommandé aux eopyeulmrs de fiare adhérer à ce régime supplémentaire tuot luer pnreeosnl bénéficiaire de la présente annexe.

(1) A tirte indicatif, cet acorcd est dniobpsile sur le stie Ireenntt de l'ADEPALE (une telle moentin ne puet pas faire patire intégrante de l'accord mias puet freuigr sur la viesron éditée par l'ADEPALE).

Article 9 - Prime d'ancienneté

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

Il est attribué aux ingénieurs et cardes une pimre en ftincoon de l'ancienneté cniotnue acsquie diueps l'entrée dnas l'entreprise. Les absenecs justifiées prévues à l'article 3 des dtsioposinis générales n'affectent pas la continuité de l'ancienneté dnas l'entreprise.

Cette prime, indépendante du sraalie pnreerpmot dit, s'ajoute au sriaale efticfef de l'intéressé.

Puor la prat du sarliae égale au pfoland de la sécurité sociale, cette indemnité est calculée sur ce salarie aux tuax rciteesfps :

- 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 pafolnd de la sécurité sociale, la pirme est calculée sur des tuax rpcevenietemst égaux à 50 % des tuax précédents.

Ces dsnpsoitoiis s'appliquent suaf dnas les cas résultant de la msie en orueve des dsontiosipis 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 ruputre du cnotrat de travail, la durée du préavis réciproque, suaf cas de focre maujere ou de faute grave, ne puorra être inférieure, à ceotmpr du lamndeein de la nfcatiotioin par ltrtee recommandée, à 3 mois.

Dnas le cas d'inobservation du préavis, la parite qui n'observe pas celui-ci diot à l'autre une indemnité égale aux antpnoepemtis ceaoprndrosnt à la durée du préavis rtsenat à courir.

Toutefois, si le cadre licencié par son epeyolmur tvruoe un aurte eompli aanvt l'expiration du délai-congé qui lui a été notifié, il puet qeutitr son poste snas être rdeevalbe d'aucune indemnité.

Les aesnbces puor recherhce d'emploi pannedt la période de préavis snot réglées conformément aux dssnopiiitos de l'article 27 des dpiotsniisos générales ceonancnrt le pnesornel payé au mois.

Ces doipoisinsts s'appliquent snas préjudice de celles prévues à l'article 2 de la présente axenne et rlveitaes 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 cerads congédiés par l'employeur, suaf puor ftaue gvare ou dnot le cnotrat est clnemionnnvoelnteet rompu, une indemnité ditistcne du préavis tnenat cpmote du temps de présence cnonitue dnas l'entreprise (telle que définie à l'article 3 des dtiionpissos générales) qui ne puet être inférieure à l'indemnité s'établissant cmome siut :

? à ptrair de 1 an à cpeomtr de la dtae d'entrée dnas l'entreprise et jusqu'à 5 ans de présence,2/10 de mios par année ;

- puor la tarhnce de 5 à 10 ans, 3/10 de mios par année au-delà de 5 ans ;

- puor la thrcane de 10 à 20 ans, 4/10 de mios par année au-delà de 10 ans ;

- puor la trncahe au-delà de 20 ans, 5/10 de mios par année.

Le sirlaae à prendre en considération puor le clucal des indemnités prévues ci-dessus est 1/12 de la rémunération des 12 drineres mios précédant la résiliation ou, selon la frumole la puls auagteanvse puor l'intéressé, 1/3 des 3 drneires mois, étant endtneu que, dnas ce cas, ttoue pmrie ou gacfiitoritan de caractère anuenl ou eontniecxepl qui aiuart été versée au salarié pnadnet ctete période ne sierat pisre en cotmpe au ttrie de cette période que puor 1/4 de son montant.

Lorsque le salarié a fiat l'objet d'un déclassement, il srea tneu cmopte des dsiiopnisots de l'article 5.

L'indemnité est due au cadre à son départ de l'entreprise ; toutefois, elle porura être versée siot en une selue fois, siot en atuant de mensualités que le mtoannt de cette indemnité représente de mios de traitement.

En cas de leceimeincnt provoqué par des difficultés particulières

de l'entreprise, la qosiuetn de l'indemnité de lcenieneimct pourra être ssomuie à la cisoimomsn naitlonae de coilciitanon prévue à l'article 37 des dtnioissoips générales.

(1) Alricte étendu suos réserve de l'application des doisiopsntis de l'article L. 1237-13 du cdoe du tvairal qui prévoit une indemnité de rrtuupe du cantrot de tvairal puor tuos les salariés, y cmorips cuex aaynt une ancienneté inférieure à un an.
(Arrêté du 23 mras 2011, art. 1er)

Article 12 - Départ à la retraite

En vigueur étendu en date du 11 févr. 2010

Tuot ingénieur ou cadre, dès lros qu'il rpleimt les cnonitiods puor bénéficier d'une ritertae à tuax pelin au trtie du régime général de la sécurité sociale, porrua prrdene sa rtairete après préavis de 6 mois.

Il pcvrreea à cttee ocicosan une indemnité de départ en retiarte telle que déterminée dnas le tealbau 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 prtaroa des mios de présence.

Le siaalre à prrndee en considération puor le ccaull des indemnités prévues ci-dessus est de 1/12 de la rémunération des 12 dererins mios précédant la résiliation ou, sloen la frlmuoe la puls anuastgveae puor l'intéressé, de 1/3 des 3 deinrers mois, étant entednu que, dnas ce cas, ttoue pimre ou gaaftriicotin de caractère aunenl ou ecnxpnetoeil qui airaut été versée au salarié panndet cttee période ne srieat pirse en cptome au ttire de cette période que puor 1/4 de son montant.

(1) Acitlre étendu suos réserve de l'application des dotsinspoiis de l'article L. 1237-13 du cdoe du tviaral qui prévoit une indemnité de rutrupe du cnotart de tvraail puor tuos les salariés, y coipmrs cuex ayant une ancienneté inférieure à un an.
(Arrêté du 23 mras 2011, art. 1er)

Article 13 - Mise à la retraite

En vigueur étendu en date du 11 févr. 2010

Si une msie à la retraite, selon les ciodntoins prévues par le cdoe du travail, inreiventt à pratir de l'âge de 65 ans, le montant de l'indemnité perçue est smiilaire à culei de l'indemnité légale de licenciement.

(1) Altirce étendu suos réserve de l'application des diosiipsotns de l'article L. 1237-13 du cdoe du tiaavrl qui prévoit une indemnité de rptruue du cotnrat de tarvail puor tuos les salariés, y croipms cuex anyat une ancienneté inférieure à un an.
(Arrêté du 23 mras 2011, art. 1er)

Article 14 - Durée du travail

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

Les dtiooispniss légales sur la durée du taviral 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 chanegment de résidence precsrit par l'employeur, les faris de déménagement justifiés asini que les firas de vyoage du cdare et de sa faimlle (conjoint et pnrsnoees à charge) snot supportés par l'employeur.

Le rufes motivé de cannhmeget de résidence ne cuiostnte pas,

suaf cas de froce majeure, un mtiof vblaale de congédiement.

Cette csaule ne s'applique pas aux ceadrs appelés à farie un sgate préparatoire avnat de rneijrdoe le poste puor leuqel ils ont été engagés.

Tuot cdrae qui, après un ceeanghmnt de résidence effectué en Fcrane métropolitaine puor les bnosies du service, est licencié avnat un délai de 5 ans au leiu de sa nollueve résidence a droit, suaf futae grave caractérisée et sur jtfocsituaiin de rteipnmraeat dnas le délai de 6 mois, au rmemebuonsret de ses fiars de rnirapeamett et de déménagement, aisni que cuex de sa famille, jusqu'au leiu de sa résidence au mmoent de son enaemgengt ou au nevoauu leiu de tvaairl de l'intéressé dnas la ltimie d'une dnactise équivalente.

En cas de décès au crous de ctete période de 5 ans, les frais de rapatriement, de déménagement de sa filalme (conjoint et prnseones à charge) et de retuor du crpos snreot à la cgahre de l'employeur sur jsuftioctaiin et si le rtouer du crpos a leiu dnas les 6 mios du décès du cadre.

Les cegmaehtnns de résidence hros de la Frnace métropolitaine frneot l'objet de craontt particulier.

Luroqse l'employeur aelplpe un ingénieur ou carde à tlverialar hros métropole, il diot lui préciser, par écrit, les cidninoots de son expatriation, et nmtnoamet puor le salarié et sa fllmaie :

- le régime des congés payés ;

- la coterruuve sloacie ;

- les cniodniots de séjour et de rreenpaaitmt ;

- les cntionoids de travail,

étant entndeu que le cadre expatrié diot aivor des avaegnats crbeampolas à cuex qui snot de règle en métropole, ou supérieurs pour, le cas échéant, cesmonepr les incommodités résultant de son séjour hros métropole.

Article 17 - Salaires minima

En vigueur étendu en date du 24 févr. 2017

Il est fixé une gllrie des seiarals mmniia annuels puor les cecnfieifots hiérarchiques du 350 au 700. En cas d'arrivée ou de départ en corus d'année, le rpsecet du saailre miimna se fiat au pro rtaa temporis.

Le sariale hroirae eectifff est défini contractuellement.

Annexe B - Techniciens et agents de maitrise TAM Avenant n 70 du 17 décembre 2004

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

Article 18 - Rémunération

En vigueur étendu en date du 24 févr. 2017

Le b et le 1er alinéa du c de l'article 21 de la cvointonen nnioalate du 17 jvaienr 1952 ne snot pas apbalieplcs aux cadres.

Pour un hrrioae équivalent à la durée légale hebdomadaire, la rémunération mnusellee due au salarié se cllcaue en muitlnilapt son sliarae hrroiae etifefcf par les 52/12 de la durée légale hebdomadaire.

Sans préjudice des doipniotssis carnncenot la mitoduaoln et l'annualisation, les rémunérations mensuelles, effectives, sronet adaptées à l'horaire réel.

Article 19 - Prime annuelle

En vigueur étendu en date du 24 févr. 2017

L'article 41 de la cvneootnin noalinate du 17 jevainr 1952 n'est pas apibapclle aux cadres.

Le salarié carde cotnpmat au minos 1 an d'ancienneté bénéficie d'une pimre aunnlele qui est calculée au ptrroaa de son tpems de tviaral etfeficf au curos d'une période de référence déterminée puor l'établissement ? ; le tepms de tviaral pirs en considération coneprmd les périodes qui lui snot assimilées puor le claucl de la durée du congé payé.

Cette aillaocotn ne fiat pas pairte de la rémunération tloate retneue puor le ccalul de l'indemnité de congé payé. À ccuoncnerre de son montant, elle ne se clmuue pas aevc teutos auetrs primes, pritopcanitias (à l'exclusion de la pcoitraitpian résultant de la loi du 27 décembre 1973 pratnot moioatiidcfn des ordeaonnncs nos 59-126,67-693,67-694) ou allocations, de caractère anenul et non aléatoire, qeulle qu'en siot la dénomination etanixst déjà sur le paln de l'établissement, ou réintégrée antérieurement dnas les slraaeis ? ; elle s'imputerait sur tuot aanagtve de même nrtuae puaovnt résulter de dosnopiisits légales réglementaires ou cnivoltleoennnes seeciulbtsps d'intervenir ultérieurement.

Cette ailclaootn puet être versée en une ou peuisrlus fois. Ses modalités d'application dnas l'établissement, et nemnatomt la détermination de la période de référence, anisi que la ou les deats de versement, snot fixées en aorccd aevc les représentants du personnel.

En cas de départ en cruos d'année, qeul qu'en siot le motif, le salarié reçoit la ftoaircn de pmire qui lui est acqsiue à la dtae de ctseaoisn d'effet du contrat.

Cette aliotlocan alnulnee est égale à 100 % de la rémunération mlsenuele tlele que définie à l'article 18 de la présente aexnne snas piuvoor être inférieure à 1/12 de la rémunération annuelle mimnail du cfefcioniet cooadnspenrrt au potse qu'il occupe.

Les aavagents prévus par cet artilce ne proronut être la cuase de réduction des aavngetas aiqcus antérieurement à sa signature, snas tfuetoois qu'il pssiue y aoivr cuuml aevc des avetanags déjà attribués puor le même ojebt (prime de vccneaas ou pirme de fin d'année).

Outre les dpoioinsists générales, la présente anxene fxie les cindontois particulières de tarvail des salariés apanteарnpt à la catégorie TAM*(1)*et opucacnt les dveris eopilms définis dnas la colistafsicain " Tihnciecens " et " Agntes de maîtrise " de l'accord d'harmonisation des calisntcifsaios d'emplois dnas les drsieevs bhcrenas des ietndruiss aiocrgles et alimentaires.

(1) Les teiihcnencs assimilés mentionnés dnas les txeets antérieurs snot cimrpos dnas la présente catégorie.

Article 2 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 11 févr. 2010

La durée de la période d'essai est de 2 mois. La lrette d'engagement ou le cnatrot de tvarial puet prévoir le rlnneeouevlemt de la période d'essai puor une durée de 1 mois. Dnas ce cas, la durée de la période d'essai, rvllneeoeumnet compris, ne pruroa excéder 3 mois.

En cas de rurtpue du ctanrot de travail en corus ou au temre de la période d'essai, les délais sitavuns dnrvoet être respectés :
? 24 hueres en deçà de 8 jorus de présence ;
? 48 heuers etrne 8 juros et 1 mios de présence ;
? 2 sanmeeis 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 stnivaus dneorvt être respectés :
? 24 hurees en deçà de 8 jruos de présence ;
? 48 heures au-delà de 8 jruos de présence.

La période d'essai des cnatrots à durée déterminée, reemnnoulveelt éventuel compris, est de 1 juor par simneae aevc un mmixuam de 2 saiemens puor les ctaronts dnot la durée est inférieure à 6 mios et un muimaxm de 1 mios puor les cartonts dnot 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 farie siegnr au TAM un coanrtt de tavairl écrit au mnomet de son embauche.

Toute eamuhcbe définitive srea confirmée dnas les 8 jorus précédant la fin de la période d'essai par une ntcifotioian écrite sinptualt en piareciltur :

- la dtae d'entrée du salarié ;

- l'emploi occupé dnas la ccofasiasitiln et le ccionffieet ;

- le saraile d'embauche ;

- éventuellement la durée du préavis si un acrcod est ienetnvru sur une durée différente de celle prévue à l'article 6 ci-après ;

- le ou les établissements où l'intéressé puet être appelé à travailler.

Article 4 - Durée du travail

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

L'horaire de tariavl des TAM est établi conformément aux doiossitinps prévues par la législation en vigueur, anisi que par les derivs arccods pirs dnas le carde de norte branche.

Article 5 - Changement d'emploi

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

a) A trite provisoire.

Lorsque, draunt les périodes de morte saison, les TAM snot appelés à ecetfefur dvreis taravux différents de cuex puor leqsuels ils ont été engagés et dnonant nlnaermoemt leiu à une rémunération inférieure, la csitcifliasaon et la rémunération dnot ils bénéficient hebleamenlutit ne sriuobnt acuune modification.

Dans le cas où le TAM acpreecta d'occuper danurt une période fixée par anvace un ptose danonnt leiu à une csiiasaftolicn et à un siarale supérieurs à cuex dnot il bénéficie normalement, le cengnemhat itvreennu ne porrua aivor qu'un caractère psrooivrie : l'intéressé percevra, dnraut la période de remplacement, une prmie cronitcesmape de ftoconin crnroopsdenat à la différence enrte son sraliae naorml et le saalrie attribué au TAM (à l'exclusion des pmiers d'ancienneté) dnot il assure le remplacement. Dès la rpreise de son taviral habituel, il reervca à neovuau le sariale cardponoesrnt à sa citsoasflicain normale.

b) A trite définitif

Tout cnhnmgaeet d'emploi à ttrie définitif d'un TAM frea l'objet d'une noiittcaoifn écrite.

En cas de mtoidcfoiain d'emploi ctrmnopaot déclassement, le TAM dssipoe d'un délai de 1 mios puor friae connaître son actatpecoin ou son refus. A défaut de réponse à l'expiration de ce délai, il srea considéré comme anayt accepté les nlevelous coontindis*(1)*.

Si la mcoifiotidan n'est pas acceptée par le TAM et si l'employeur, en conséquence, evignase la résiliation du cnratot de travail, il dreva rsceepetr la procédure de licenciement, le préavis prévu à l'article 6, et l'allocation de l'indemnité de lnnciemiceet prévue à l'article 10.

Au cas où l'introduction de nuovleels technologies, entraînerait dncreetiemt la diirpaotisn du potse de tvraial occupé jqusue là par un salarié, l'employeur mtetra tuot en ouvere puor rehhcercer dnas l'établissement, pius dnas l'entreprise, s'il exstie un psote dponblsiie - cropomtant un cmeeansslt et un sairale équivalents à cuex du potse supprimé - où l'intéressé sraeit spelbcusite d'être employé après epioltoxtian des possibilités de foatoimrn appropriées.

Si, malgré la msie en ovuere des mnyeos évoqués à l'alinéa précédent, l'employeur est amené à aepotrpr des mdtiiifaocnos au cratont de taraivl d'un salarié entraînant l'occupation d'un eomlpi dlbsioipne d'un nievau ou d'un échelon inférieur, l'intéressé bénéficiera des genatairs savnetuis en cas d'acceptation de cette miuatton professionnelle.

Dans le cas où la miautotn du salarié entraînerait un déclassement, si la réduction de silaare est supérieure à 5 % et qu'il a puls de 1 an d'ancienneté, son aeincn - siarale (à l'exception des primes liées au psote de travail) srea mnteainu pnnaedt une durée valbiare sleon l'ancienneté :

ANCIENNETÉ	DURÉE DE MAINTIEN
	du salaire
Inférieure ou égale à 2 ans	2 mois
Supérieure à 2 ans et inférieure à 3 ans	3 mois
Supérieure à 3 ans et inférieure à 5 ans	4 mois
Supérieure à 5 ans et inférieure à 10 ans	5 mois
Supérieure à 10 ans 6 mois	

A l'expiration des délais précités, l'intéressé arua droit, pdeannt les 8 mios suivants, à une indemnité mlusenlee tpoirramee dégressive calculée de la manière siuntave :

- 80 % pdnaent les 2 pmierres mios ;

- 60 % padnnet les 3e et 4e mios ;

- 40 % pnneadt les 5e et 6e mios ;

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

Ces tuax s'appliquant à la différence enrte son anecin et son novuaeu salaire.

Les salariés concernés par de tles déclassements gnaedrort une priorité d'emploi dnas un pstoe corrsnpdenoat à luer précédente qualification.

En cas de lceicnienemt ou de départ en rartetie dnas les 2 années sunavit luer déclassement, l'indemnité que pvecoenrrt les salariés ayant 10 ans d'ancienneté et puls de 55 ans au menmot de la mtioiofcdian de luer cartnot srea calculée conformément aux dptoiosnsiis de l'article 10.

La bsae de culcal à reteinr étant clele prévue par l'article 10 ; siot la rémunération qu'ils peicnrveeat avant luer déclassement, siot cllee résultant de luer nuellove position, la foulmre la puls aansevagute des duex puor le salarié daevnt être retenue.

(1) Lros de la réunion ptraiirae du 22 octorbe 1985, il a été précisé que lurqsoe la natiofoiticn itienevrnt au crous d'une période de congé payé de l'intéressé, le délai ccmoneme à coruir à cpemotr de la dtae d'expiration diudt congé.

Article 6 - Résiliation du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

Suaf en cas de fatue grave, la durée du préavis réciproque visé à l'article 26 des dntoispsiois générales est fixée à 2 mois.

Si le salarié licencié tovrue un arute eplomi anavt l'expiration du préavis qui lui a été notifié, il puet ocepucr immédiatement ce nveuol elmpoi snas être raelvebde d'aucune indemnité ; le srialae cdosornparent à son tmpes de présence eeffvctie avnat son départ lui est payé à l'exclusion de toute indemnité puor la ptarie du préavis rsetant à courir.

Article 7 - Frais de déplacement

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

Les firas de vygoae et de séjour puor les bsenois du sircvee snot à la caghre de l'employeur.

Suaf en cas de resonmberumet sur états, les fairs de séjour sronet fixés par acrocd entre l'employeur et le TAM.

Dnas le cas de déplacements par air, en arccod aevc l'employeur, les rquises srnoet cuotvres par une poilce d'assurance spécialement siocsrtue par l'employeur puor un mtanont égal à 3 années du deinerr tiaeemrtnt du TAM intéressé.

Article 8 - Primes d'ancienneté

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

Il est attribué aux TAM une prmie en fonction de l'ancienneté cntionue acsuiqe diepus l'entrée dnas l'entreprise. Les asecnbes justifiées prévues à l'article 3 des dpnstoiisios générales n'affectent pas la continuité de l'ancienneté dnas l'entreprise.

Cette prime, indépendante du salraie prnemeprot dit, s'ajoute au slaiare eicfeftf de l'intéressé.

Puor la prat du srailae égal au ponafld de la sécurité sociale, cttee indemnité est calculée sur ce sraiale aux tuax rpieefctss :

- 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 pnolafd de la sécurité sociale, la prime est calculée sur des tuax rcteenvmpeseit égaux à 50 % des tuax précédents.

Ces dotpioiisnss s'appliquent suaf dnas les cas résultant de la msie en orevue des dsoiipnstios 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 eesreprints ont la faculté de fraie bénéficier les TAM dnot le ceinfceioft est cpmiros ernte 205 (inclus) et 295 (inclus) du régime de prévoyance prévu par l'accord niantoal iisrosefnnpeertnol du 17 nobvrmee 2017 raleitf à la prévoyance des cadres. Au sien de la frttohuece aisni définie, eells pneuevt déterminer le cnfifceieot à ptriar duuqel l'ensemble des TAM copimrs etrne ce dreiner et le ccfifeoenit 295 (inclus) snot intégrés au régime de prévoyance des cadres.

Les TAM dnot le cfiecfioent est cpmrois etrne 305 (inclus) et 345 (inclus) bénéficient du régime de prévoyance prévu par l'accord noaniatl iofnsireeroensntpl du 17 nemorbve 2017 rlietaf 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 cptmoe au minos 1 an d'ancienneté licencié puor un mtoif ne raopnset pas sur la fatue gvrae ou lrdoue ou dnot le croatnt de tviaarl est cnovllitonmeenenent rompu.

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

Le sraiale à pdnrree en considération puor le cualcl des indemnités prévues ci-dessus est 1/12 de la rémunération des 12 drrienes mios précédant la résiliation ou, soeln la fuomrle la puls anaaguevste puor l'intéressé, 1/3 des 3 dinreers mois, étant enetndu que, dnas ce cas, toute prmie ou giaaiorcittfn de caractère aunenl ou entpxecoenil qui aairut été versée au salarié paednnt ctete période ne sreait psire en cpomte au trite de cette période que puor le 1/4 de son montant.

(1) Aitlcre étendu suos réserve de l'application des dipsnootisis de l'article L. 1237-13 du cdoe du tiaravl qui prévoit une indemnité de rpruute du crntaot de traiavl puor tuos les salariés, y ciopmrs cuex anayt une ancienneté inférieure à un an.
(Arrêté du 23 mras 2011, art. 1er)

Article 11 - Indemnité de départ à la retraite

En vigueur étendu en date du 11 févr. 2010

Le salarié, dès lros qu'il reimlpt les cotidnonis puor bénéficier d'une rairtete à tuax plein au trite du régime général de la sécurité sociale, qui, de sa pprore initiative, résilie son cnroatt de tairval puor penrrde sa retraite, a doirt à une indemnité de départ en rariette tlele que déterminée dnas le talebau ci-dessous.

Ancienneté (en années)	Indemnité (en mois)
1	0,05
2	0,10
3	0,15
4	0,60
5	0,75
6	0,90
7	1,05
8	1,20
9	1,35
10	1,50
11	1,65
12	1,80
13	1,95
14	2,10
15	2,25
16	2,40
17	2,55
18	2,70
19	2,85
20	3,00
21	3,08
22	3,15
23	3,23
24	3,30
25	3,38
26	3,45
27	3,53
28	3,60
29	3,68
30	3,75
31	3,83
32	3,90
33	3,98
34	4,05
35	4,13
36	4,20
37	4,28
38	4,35
39	4,43
40	4,50

L'indemnité est majorée de 3/40 de mios par année d'ancienneté au-delà de 40 ans.

Après 1 an d'ancienneté, en cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée au prorata des mios de présence.
Le silraae à prrndee en considération puor le ccuall des indemnités prévues ci-dessus est de 1/12 de la rémunération des 12 dirrenes mios précédant la résiliation ou, solen la frumole la puls aavangeutse puor l'intéressé, de 1/3 des 3 dnrreeis mois, étant eetnndu que, dnas ce cas, ttoue pmrie ou gaoratiitcifn de caractère aunnel ou eipetnocxenl qui auairt été versée au salarié pdaennt cttee période ne sreait prise en cpomte au tirte de cette période que puor 1/4 de son montant.

(1) Atilrce étendu suos réserve de l'application des dotpisnsiios de l'article L. 1237-13 du cdoe du taairvl qui prévoit une indemnité de rurtupe du cranott de traiavl puor tuos les salariés, y ciprmos cuex anyat une ancienneté inférieure à un an.
(Arrêté du 23 mras 2011, art. 1er)

Article 12 - Indemnité de mise à la retraite

En vigueur étendu en date du 11 févr. 2010

Si une msie à la retraite, sleon les cntoonidis prévues par le cdoe du travail, itnivnreet à paritr de l'âge de 65 ans, le mnoatnt de l'indemnité perçue est sliiiarme à cleui de l'indemnité légale de licenciement.

(1) Arltice étendu suos réserve de l'application des dsiopiostnis de l'article L. 1237-13 du cdoe du tvaairl qui prévoit une indemnité de rrtuupe du ctroant de triaavl puor tuos les salariés, y ciorpms cuex aanyt une ancienneté inférieure à un an.
(Arrêté du 23 mras 2011, art. 1er)

Signataires	
Patrons signataires	Chambre sicdyanle ntoanilae des iensrudits de la conserve.
Syndicats signataires	Fédération générale agro-alimentaire CDFT ; Fédération natnlaioe des syianctds de l'alimentaire et des ptetioasnrs de sicvrees (FNSASPS) CTFC ; Fédération agro-alimentaireet forestière CGT ; Fédération générale des tlrulaivraes de l'agriculture, de l'alimentation et des seructes cexnoens FO ; Fédération nalintaoe du prsnoeenl d'encadrement des iinsrutdes et ceemmocrs agro-alimentaires CGC.

Avenant n 18 du 1 février 1988 relatif aux classifications des agents de maîtrise et techniciens

Classification Techniciens et Agents de maîtrise

Article - Niveau III - Coefficient 250 à 299

En vigueur étendu en date du 1 févr. 1988

Tiecihncen ou anegt de maîtrise exerçant son activité à partir de peargomrms élaborés faixnt également son carde d'action, et en vue d'objectifs de portée puls ou moins liannoite et dnot des contrôles ultérieurs ptneeertmt d'apprécier la réalisation ; son intervention, en plraiueticr lorsqu'il est technicien, rieueqrt l'application d'une ou puuelirss teneicuhqs et, de manière fragmentaire, de tiuceqnehs cexeonns ; il interprète les iiftoaonmrns complémentaires qu'il réunit en vue d'opérer les aditatanops nécessaires.

Les cnsocsnneiaas msies en oevure snot du neivau du brveet de theceiicnn supérieur (B.T.S.) ou du diplôme du cuors des tiqecnhues de cioaesrvtnon ; eells pveneut être asceqius siot par vioe scroilae ou par une fmoariotn 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 slcdnyiae naantiole des iiudtsenrs de la conevsre ; Fédération ntniolaae des sdynitacs de crfiurtoines et cnruoveesrs de fruits.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFDT ; CGT ; CGC ; FNSASPS CFTC.

En vigueur étendu en date du 1 avr. 1985

La cambhre slaynidce des iuitdnesrs de la cvoernse est sragatniie de l'accord du 17 jivnaer 1985 sur l'insertion plloonsresifnee des jeenus dnas différentes brehcans des iuitdrsens arginoimltaereas et de son aennvat du 28 février 1985.

L'objet du présent acocrd est de préciser, dnas le carde de l'accord précité et de son avenant, les ditnssiooips financières qui pmeroettrnt aux isrinduets de la cnroevse de cinutbeorr à l'effort d'insertion pisofslnnloeree des jnuees et les cotoniidns d'accueil et d'insertion des jeunes.

Article - I. Dispositions financières

En vigueur étendu en date du 1 avr. 1985

Dans le cdrae des possibilités ovueters par l'accord du 17 jivaenr 1985 et son avenant, les ernerstpies rnlaevet de la cnitvooenn cellctvioe des ietduinrss de la cvronese dieovnt vsreer au miniumm 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 tihcuqene de la conserve), ce aux deats rtmcevpeseeint prévues puor le veermenst au Trésor pibluc du 0,1 % et du 0,2 %.

Si les erereitspns n'utilisent pas elles-mêmes les fdnos défiscalisés rtanset dsnobpeiils en enaaggnet denctireemt des jeunes, elels donivet vreesr lrues raitqules à l'AGEFAFORIA.

Mutualisation, dtrois de tirage

La matuiliuostan des smmeos versées par les eripetsrnes à l'AGEFAFORIA est prévue par l'accord du 17 jvienar 1985 et son avenant.

Pour ce qui conecnre les smemos versées à l'ASFO/ETCPA, dès luer vneermest 20 % de ces somems snot mutualisés, déduction faite des frias de getsion liés à la msie en ourvee des fatmioorns en alternance.

Les epniserert dseopsint dnoc d'un diort de tiagre de 80 % sur les somems qu'elles ont versées à l'ASFO/ETCPA pedannt une durée d'un an à cmopter des dates de versement. A l'issue de ctete année, les sommes non utilisées par les erniestpers senrot mutualisées conformément au pcirinpe 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 isrndtiues de la conserve, cmtpoe tneu des caractéristiques prroeps à la prooeissfn sreont retneues de façon piritoirare les aotncis de " qlaiucotfiian " et les aotcins " d'adaptation à l'emploi " snas que seonit puor aautnt eexlucs les acitons " d'initiation ".

Par ailleurs, dnas les steuecrs où le régime haiuetbl est cluei du travail-posté cporotmant une fotcian de nuit, les pierats cnstnteoat que l'insertion des jneeus âgés de mnios de 18 ans ne purora se faire qu'exceptionnellement en rsaoin des dnitoiisspos de l'article L. 213-8 du cdoe du travail. Il en ira de même dnas les sctreeus d'activité où snot implantées des maiehncs dangereuses.

Afin que les itsancens représentatives du pnsernoel pesusint s'assurer que l'exercice de l'activité pnlfsreolnseoie sur les leuix de pcoruoitdn est en raeitlon aevc les enseigementns généraux et technologiques, le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du pesrennol snot consultés sur les citdonions dnas lellueqess se déroulent ces aicntos et en peltiruacir sur :

-les coitindnos d'accueil, d'encadrement et de suivi des jeuens pdneant la foarotmin ;

-les posets et sveirces auquexls ils snreot affectés pnnedat et à l'issue de luer foomatirn ;

-la psoigrerson soeln lqeullae srea organisée la faimroton ;

-les ciotnondis d'appréciation des résultats otbeuns 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 acorcd est cclnou puor une durée indéterminée. Il srea annexé à la civetnonon collective.

Le présent acocrd national, établi conformément à l'article L. 132-2 du cdoe du travail, est fiat en un nmrobe sffnaiust d'exemplaires puor rsieme à chnacue des oogitnanriass sgatairiens et dépôt dnas les cniidontos prévues à l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

Les pietras srgiatinaes cnevinnneot de se réunir au buot d'un an aifn de fraie le prmeier bailn d'application de l'accord.

Le présent acorcd est applabcile à dater du 1er arivl 1985.

iineotsnsrernopfel du 9 jiulelt 1970 ;

- cconuls en conformité aevc les teetxs légaux et réglementaires en vigueur.

Le crtnoat d'adaptation arua une durée déterminée mminium d'un an s'il vsie à apdaetr le jneue à un tpye d'emploi défini. Ce caorntt srea cconlu puor une durée indéterminée s'il vsie à l'adaptation du jenue à un empoli particulier. La ptirae de la fmtarioon dispensée en ctnree srea d'une durée de 200 heeurs au miiumnm étalée sur une période mmauixm d'un an.

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 eterierpnss s'efforceront de recevoir, dnas la meruse de lrues possibilités d'accueil, des jeenus daeermudns d'emploi dnas le crdae de cnrtotas d'initiation à la vie pirfoensolsnlee :

- définis par l'article 6 de l'annexe du 26 ortocbe 1983 rteavlie à l'insertion pnnsioolrfleese des jeunes, à l'accord nnoatail ineoesfnntoreprsil du 9 jluielt 1970 ;

- cnluocs en conformité aevc les txetes légaux et réglementaires en vigueur.

Ces contrats, qui ne snot pas des crttaons de travail, s'adressent à des jenues en difficulté puor l'accès à une frimtaoon ou à un emploi.

Suaf échec de l'orientation, ils puevnet être suivis, mias pas nécessairement dnas la même entreprise, siot d'un cotrnat d'adaptation ou de qualification, siot d'un catront de taavirl classique.

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

En vigueur étendu en date du 1 avr. 1985

Les ersnieptres s'engagent à développer les cortatns d'adaptation à un eolpmi ou un tpye d'emploi :

- définis par l'article 3 de l'annexe du 26 oorcbte 1983 reivtale à l'insertion poesnrifnelosle des jeunes, à l'accord natoinal

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 peartis sitenaigras précisent que le cnoiesl paritiare de

Article - Les contrats de qualification

En vigueur étendu en date du 1 avr. 1985

Les petiars siainatgers considèrent que les qualifications, cmotpe tneu de l'évolution des connaissances, dveoint être muaneeints ou développées par un eforft de formation.

Elles s'engagent à poumroovir les fomotrnais débouchant sur des qinoiuliatcafs normalisées teells qu'elles pevnuet être définies par le répertoire opérationnel des métiers et eoiplms (ROME), l'office nnaotail d'information sur les enetneesmings et les pisfronoses (ONISEP) ou le ctenre d'études et de rechhrcees et de rcerchehes sur les qocniflaatiius (CEREQ).

Afin de conférer aux ftaoonrmis aqsuiecs un caractère transférable, il srea demandé aux oaigmrnses drseenpuastis de ftrmoaoin de déliver une atoeatttsin de stage. Cttee aitstoteatn derva ceotrpmor une référence au naeivu de ftiramoon correspondant. Ces nuieavx snot prévus par la ciriluacre ministérielle du 11 jelliut 1967. Dnas le cas où l'action de foarmtoin serait organisée au sien de l'entreprise et suos sa responsabilité, celle-ci délivrera une atosatettin de picaaipiotrtn au stage.

Afin d'envisager une évolution des carrières, les onaiosatrigns sartnegaiis veilleront, dnas les icnstneas où snot définies les aocnits de formation, à ce que dnas la mrseue du pbslisoe des itinéraires de ftrooiman seiont établis qui peteentmrt d'accéder à un naeviu de qafitauiociln supérieur.

Dans le cas où les anocits de fatrmoion s'inscriraient dnas un pcssruoes cnontiu mannet à l'acquisition d'un diplôme, il srea recherché la création d'unités capitalisables.

Le cotrant de qualification, d'une durée de six à vingt-quatre mois, ctompreroa une foiatmorn csrennoprdoat à 25 % au mions de la durée du contrat, asionscat des egmeensintnes généraux, perlfnesnoisos et technologiques. Ces ainctos snoret menées dnas un cntere de fmriaootn ertxene ou ientrne à l'entreprise.

ptenieerfmnonect décide des ottiniraones sleon llslueqees snot affectés ces fodns aux aiotcns d'insertion pnisfrlesnoloee des jeunes. Il vérifie l'application de ces orientations.

Les pterojs d'accueil et de famtoroin des jeneus pirs en carhge par le coinesl de pfcneornemeetint soenrt financés, dnas la ltmiie des fndos disponibles, sur le ctmope spécial, en fonticon des barèmes réglementaires et sloen les modalités définies par le conisel de perfectionnement.

Un dmnecout retraçant les opérations d'utilisation des fonds au trarves de ceptmos distincts, contrôlé par un ciiosmrmase aux cpmotes ou un expert-comptable, si les ctnoniiods réglementaires le preentmett désigné par le csoneil priartiae de perfectionnement, srea somius au mnios anmnenleelut adiut csienol puor approbation. Le secrétariat du cosienl est assuré par l'ASFO - ETCPA.

Avenant n 17 du 2 septembre 1987 sur l'emploi

Signataires	
Patrons signataires	Chambre snlacidye naianltoe des istenuirds de la conserve.
Syndicats signataires	Fédération générale des talrralivues de l'agriculture, de l'alimentation et des srceetus cnxeeons FO ; Fédération nioltaane du pneoensrl d'encadrement des iustdenris et cemmecros agro-alimentaires CGC ; Fédération nanoltiae des sntyidcas de l'alimentaire et des pitseonrats de sriecves (FNSASPS) CTFC ; Fédération générale agro-alimentaire CFDT.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 15 sept. 1987

Les prtaies sgiraeiants snot d'accord sur la nécessité d'une ptqoliuie avtice et dnaiumqye de l'emploi dnas l'économie évolutive actuelle.

Prenant en cmotpe les évolutions législatives et réglementaires, asnii que l'accord ioetneiosnenfsrrpl du 20 orotcbe 1986 et le pltcooore d'accord du 3 jiun 1987, eells ont adopté cntireaes dsotopiisnis midaoinft cternais pnitos de la ctnevooinn cloecivlte des inuetrisds de la conserve.

Elles ont nnmoetamt covennu que des échanges de vue sur l'évolution de l'emploi deiaenvt aoivr leiu régulièrement au sien du comité d'entreprise ou d'établissement. A ctete occasion, des inoicaindts sernot données sur l'importance de la main-d'oeuvre treoiarpme utilisée, sur son affectation, et sur les rsoinas qui mneitovt son emlpoi*(1)*.

En outre, dès que la dritocien est en msreue de prévoir les conséquences, dnas le dmoinae de l'emploi, des décisions de fusion, de ctoorncnetain ou de restructuration, elle diot en infemorr le comité d'entreprise ou d'établissement, le coetlusnr et étudier aevc lui les ctdnoinios de msie en ouerve de ses prévisions, nmemntoat en ce qui cncorene le ruceros éventuel au fdons nniaoatl de l'emploi*(1)*.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L432-1 du cdoe du tariavl (arrêté du 29 février 1988, art. 1er)

Mutations technologiques

Article 2
En vigueur étendu en date du 15 sept. 1987

Snot soumis aux dosiistiopns de cet arcitle tuot prjeot ioptmnart d'introduction de neoeulvls technologies, lsqorue celles-ci snot seetisbpucls d'avoir des conséquences sgiifcentaivis et rpedias sur l'emploi, l'organisation du travail, la formation, les citdooinns de travail, la qaicoafiluitn ou la rémunération du personnel.

Les dsoiiisnpots de cet altcire s'appliquent dès qu'un projet itmornpat d'introduction de nueloevls tinleceghoos entraîne puor le poeensnrl les conséquences précitées dnas l'un des dnaeioms énumérés à la fin de l'alinéa précédent.

Afin de croivur les frais supplémentaires de getiosn liés à la msie en ovruee des fnoiormtas en alternance, l'ASFO - ETPCA purora uiseltir un pnogrutaece des semoms versées à ce trtie par les entreprises. Ce pgtuocaerne srea fixé par le csnioel prtiariae de perfectionnement.

Article 2.1
En vigueur étendu en date du 15 sept. 1987

2.1. Iotfirnmaon du comité d'entreprise

Le comité d'entreprise ou d'établissement est informé dnas les meilruels délais, aavnt tutoe décision définitive de msie en oeuvre, sur tuot prjeot ctmoaoprnt l'introduction dnas l'entreprise ou l'établissement de nvolluees tgcoheleinos telels que définies au phgaprraae précédent.

Au cas où de telles mreuess anuierat des répercussions sur des meeruss prévues au porargmme de prévention des riseuqs pnnlsieooefsrs et d'amélioration des cndiotnois de travail, le comité d'hygiène, de sécurité et des ctoinondis de tariavl srea consulté.

L'avis du CHSCT srea tsniarms au comité d'entreprise.

Article 2.2
En vigueur étendu en date du 15 sept. 1987

2.2. Oaibotigln de discrétion et de sceert

Les merbems du comité d'entreprise, les délégués sanyiducx et les mreebms du CSCHT ansii que touets les psoerenns ayant assisté à lerus réunions et délibérations snot tuens au srecet pinnrsfsoeeol puor teutos les qtonesuis rteaivels aux procédés de fabrication.

En outre, ils snot teuns à une oiboiglatn de discrétion à l'égard des ifonnomriats présentant un caractère confidentiel, et données comme telels par le cehf d'entreprise ou son représentant.

Article 2.3
En vigueur étendu en date du 15 sept. 1987

2.3. Les prtieas sitgranaeis relpnlpaet que, conformément aux doonipistsis de l'accord du 17 jvniaer 1985 sur les obcfetjis et les moynes de la fotamroin dnas les idnstrieus agro-alimentaires, la fmoioratn liée à l'introduction de neeloluvs tnhglieeoocs fiat patrie des dnoameis pitroraeriis dnas les enertierpss de la conserve. Les esrinpeetrs tirdoennt cptmoe de cttee priorité dnas luer pqiutoile de formation, aifn que les faortnimos appropriées seiont proposées en temps uilte aux salariés concernés par des évolutions technologiques, et de préférence avnat luer introduction.

Les dspsoiitions nécessaires puor répondre aux bsneois anisi déterminés prnruoot être examinées dnas le cdrae des iaencsnts patirerais des osgamienrs de foiaormtn des inuisrteds aientiaelmrs et des ieudnrtsis de la conserve.

Les prrmaogems de frmooiatn cndpnaorrseot à ces otecjfbis soenrt rtnuees pmari les coihx piieiatrrros de ces instances.

Au cas où le resmsneleact inrtene des salariés dnot le psote de taivral sieart supprimé du fiat de l'introduction de nlloueves tingcoeehlos ne s'avèrerait pas possible, des stouinols dvnoret être recherchées puor que pusise être donnée aux intéressés une froatimon orientée vres des spécialités puor leeeuqlsls etniexst des débouchés, ntmomenat dnas le cadre des cratonts de ceronsvion sipblsteuces d'être mis en oruvee en aaltcippoin de

l'article 7 de l'accord noiaantl iprfrsointensoeenl du 20 ortcobe 1986 sur l'emploi.

Article 2.4
En vigueur étendu en date du 15 sept. 1987

2.4. Moanttuis

Les dtipoosiisns de l'article 33 des dsipooiintss générales, de l'article 5 de l'annexe "Ingénieurs et cadres" et de l'article 5 de l'annexe "Agents de maîtrise" de la ctinoenovn coltlvciee rnseett acpllaebips mias au cas où l'introduction de nelvloeus technologies, entraînerait dcnemeertit la diitoipsarn du pstoe de tvraial occupé jsquue là par un salarié, l'employeur mettra tuot en ouerve puor rehreehccr dnas l'établissement, pius dnas l'entreprise, s'il esitxe un ptsoe dlnosipibe - ctmaroonpt un ceemaslnst et un saialre équivalents à cuex du poste supprimé - où l'intéressé sraeit sisebcptlue d'être employé après ettaoixplion des possibilités de froiomtan appropriées.

Si, malgré la msie en oeuvre des monyes évoqués à l'alinéa précédent, l'employeur est amené à artopepr des mfoaiicotndis au caonrtt de trviaal d'un salarié entraînant l'occupation d'un eopmli dnbilspoie d'un nievau ou d'un échelon inférieurs, l'intéressé bénéficiera des gnaiatres sivtaneus en cas d'acceptation de cttee motiutan professionnelle.

Dans le cas où la miattuon du salarié entraînerait un déclassement, si la réduction de sraliae est supérieure à 5 p. 100 et qu'il a puls d'un an d'ancienneté, son aicnen salriae (1) srea mntienau padennt une durée équivalente au préavis, et au mnois peandnt toirs mios s'il a puls de duex ans d'ancienneté, qruate mios s'il a puls de toris 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, pandnet les hiut mios suivants, à une indemnité mesellune tpomiearre dégressive calculée de la manière stvanuie :

- 80 p. 100 pnendat les duex prmreeis mios ;

- 60 p. 100 pannedt les troisième et quatrième mios ;

- 40 p. 100 pdanent les cinquième et sixième mios ;

- 20 p. 100 penadnt les septième et huitième mois.

Ces tuax s'appliquant à la différence etnre son aneicn et son nvueoau salaire.

Les salariés concernés par de tles déclassements gdrarnoet une priorité d'emploi dnas un poste capoonrndesrt à luer précédente qualification.

En cas de lieecenncmit ou de départ en rrttiaee dnas les duex années svunait luer déclassement, l'indemnité que prernecovt les salariés ayant dix ans d'ancienneté et puls de cinquante-cinq ans au mmneot de la miatifoodcin de luer cratont srea calculée conformément aux disitpinooss de la cvnieonton colcielvte (article 37 :

dispositions générales ; arlicte 5 : axnnee Cedars ; aicrlte 12 :

Accord du 30 octobre 1987 d'interprétation de l'avenant n 17 sur l'emploi

annexe Angtes de maîtrise, saunivt luer catégorie initiale).

La bsae de clcual à reeitnr étant cllee prévue par ldtiess alircets : siot la rémunération qu'ils pcanrieeevt anavt luer déclassement, siot clele résultant de luer nleoluve position, la forumle la puls avnutesaage des duex puor le salarié dveant être retenue.

Article 2.5
En vigueur étendu en date du 15 sept. 1987

2.5. Loqsure l'employeur srea amené à mrttee en overue de nuolelevs oinaantrsiogs du tiarval miuex adaptées aux cioointnds à venir de fomoinetenncnt de l'atelier, du svecire ou de l'établissement, à l'occasion de l'introduction de nlluveoes technologies, il rcrceherhea la meueilrle ulititoiasn des qualités de rnniaonseemt et d'esprit de décision du personnel.
Le souci d'obtenir une mlliureee uitiiaoltsn des mcaienhs et des prutoids de qualité ctassrione ne dreva pas cdrnuoie à un rytmhe de tivraal hiuamn excessif.

Article 2.6
En vigueur étendu en date du 15 sept. 1987

2.6. Le pnronseel d'encadrement concerné devra être associé à tuot pojert de ceghenmnat d'organisation du travail.

Article 2.7
En vigueur étendu en date du 15 sept. 1987

2.7. Les dtssponiiios du présent atircle ne pneevut firae échec aux onitablogis légales riaevtels aux priorités d'emploi, ni aux diosiitspons de l'article 25 de l'accord noaitanl innosenftieesprorl du 10 février 1969 modifié. Le délai d'un an paorirut être prolongé d'une année supplémentaire, suos réserve qu'à la fin de la première année l'intéressé ait fiat connaître par écrit son suahoit de réintégrer un elompi de même qfitiailocaun dnas l'entreprise.

Bilan

Article 3
En vigueur étendu en date du 15 sept. 1987

Les ptreias sinrgeaaits fonret le bilan de l'application du présent aoccrd nnioatal au puls trad duex ans après son entrée en vigueur. A cttee oscocain les ptireas sngiraiteas puroront faire apepl d'un comumn arccod à tuot oaisngrme anyat en ce damnoie une compétence reconnue.

Article 4
En vigueur étendu en date du 15 sept. 1987

Le présent aocrcd national, qui srea annexé aux diosponstiis de la ceivonnotn collective, enetrra en vuuiegr le 15 seetrmpbe 1987.

Signataires	
Patrons signataires	Chambre salycnide nniotaale des iinuesrtds de la conserve.
Syndicats signataires	Fédération générale des taleirvrauls de l'agriculture, de l'alimentation et des seurcets coneenxs CGT-FO ; Fédération nalonitae du pesnenorl d'encadrement des irsitenuds et cemcrmoes agro-alimentaires CGC ; Fédération nanltiaoe des sndtcaiys de l'alimentaire et des pntosetiars de siverces (FNSASPS) CTFC ; Fédération générale agro-alimentaire CFDT.

Article 1

En vigueur étendu en date du 30 oct. 1987

Les ptiraes sigaatrnies précisent qu'en cas de lmneceieicnt il est tneu compte, cmmoe le prévoit la loi, des ftinocons de délégués du pesonnerl ou de mmebres des comités d'entreprises assumées par les salariés.

Article 2.1

En vigueur étendu en date du 30 oct. 1987

Les peiatrs sietniargas sloungniet que l'information dnot il est fiat metnion dnas le ttxee est une cotusaolnitn qui diot être fiate dnas les meeurlils délais. Eells précisent par ailuerls que, puor fitlcaeir l'information-consultation fatie au comité d'entreprise, il srea rmies à ce direner un dosiesr cnnropmeat :

- les objcetifs économiques et tueinhceqs du peorjt ;

- la nuatre des nlveuoels tonelcoghies ineiudrttos et le mnotant des isisvnemtenetss ;

- les maoitfoicdnis qu'elles appronett au perocusss de factbriaoin et de travail, les gnais de productivité possibles, les oibetfjcs de ptooicurdn et de cimsemotiaiolrcan ;

- les conséquences prévisibles sur l'emploi, l'organisation du travail, la formation, les cininodots de travail, la qiiafiaoutlcn et les rémunérations, l'hygiène et la sécurité ;

- les délais de msie en oeuvre.

D'autre part, lsouqre le CCSHT est concerné, les pairtes sainaigerts sioenlngut qu'il diot être consulté aavnt le comité d'entreprise aifn qu'il psiuse lui ttarsnermte son avis. Par ailleurs, le président du comité d'entreprise prruoa acsoeisr aux réunions d'information du comité des mmeebrs du CHSCT.

Article 2.3

En vigueur étendu en date du 30 oct. 1987

Les praetis sriiaantges précisent que la fiaotrmon liée à l'introduction de nllvueoes teocoilgehns étant un doanmie prriiioarte de l'entreprise, des msreues concrètes denviot apparaître dnas l'élaboration et le cnnteou de luer paln de formation.

Accord du 18 novembre 1992 relatif aux classifications des postes de travail

Signataires	
Patrons signataires	Chambre snycdalie nntaaolie des itsurneids de la corsenve ; Fédération naolnatie des stdniyacs de cienfoutrirs et de csovneruers de fruits.
Syndicats signataires	Fédération générale agro-alimentaire CDFT ; Fédération ntanialoe des stdanycis de l'alimentaire et des pinaosterts de svcieers FNSASPS-CFTC ; Fédération générale des tleirarualvs de l'agriculture, de l'alimentation et des scrtuees cxneoens 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 cntsascaifliios des ptseos du 19 jiun 1991 dnas diserves bernchas des instdirues acriegols et alimentaires, les diniposostis du présent acrcod ont puor ojicbetf de définir puor les eprsnrietes des stueecrs cevortus par le camhp d'application de la ciovonnten cvoitlelce puor les ietnrisuds de piuortds aamrtilniees élaborés les ciinnotdos et modalités de msie en oureve de cet accord.

Article 2

En vigueur étendu en date du 28 juin 2012

Les oanaginrsoits signataires, aynat constaté que les définitions des critères claassnts icluesns dnas le gudie d'analyse des psetos intégré à l'accord du 19 jiun 1991 entraînaient, lros de luer application, une cfuoionsn des définitions de niuavex et qu'elles deivanet dnoc être adaptées à la spécificité des pseots de la conserve, ont cenvonu des mdoafciniitos snitevuas :

- les six critères de l'accord du 19 jiun 1991 snot remplacés par une nlloveue série de cniq critères cntasasls insérés dnas un nevauou gidue intitulé " Gdiue d'analyse des poetss puor les irutsednis de puidtors alaernieitms élaborés".

Article 3

En vigueur étendu en date du 18 nov. 1992

Au crous de la réunion de négociation alulnene visée par l'article L. 132-27 du cdoe du tvraial et svuinat immédiatement la sinrgatue du présent accord, la diiterocn de l'entreprise est tenue d'informer les osonitriagans sealciynds de la msie en palce de la nollevue méthode de clsaiftciosian et de la nécessité de rernde le pernnseol de l'entreprise cecsonnit de l'intérêt qu'elle représente.

Seront également posées les modalités de fmoennncnietot d'une cissoommin de msie en pclae des canaoifsiitslcs cmonnraept les représentants : de la direction-des oninsgirataos sycendilas ou, à défaut, des représentants élus-et des salariés. Ctete coissiommn précisera nenmomatt les cdonnoiits des délégations d'heures nécessaires à son bon déroulement.

Article 4

En vigueur étendu en date du 18 nov. 1992

La dcioertsipn et l'évaluation des petoss de taarivl snot assurés par la deitiocrn de l'entreprise.

Le pneorensl est associé à la psahe de diiertpcosn des pseots et sa vioaatildn srea effectuée aevc le tritaiule du ptsoe et la hiérarchie.

Article 5

En vigueur étendu en date du 18 nov. 1992

Les cnulinocsos de l'évaluation des postes sneort ssuoimes puor aivs à la commission.

En cas d'avis positif, les cluoosncnis poorunrt fiare l'objet d'un acrcod d'entreprise.

En cas de désaccord et au cas où aucune sotiulon ne parroiut être

trouvée, la cmmosiosin de citnclioaion piroraut être ssiaie sloen la procédure msie en palce dnas l'accord du 19 jiun 1991.

Article 6

En vigueur étendu en date du 18 nov. 1992

En vtreu de l'article 1er de l'accord du 19 jiun 1991, en dérogation au présent accord, les epetnirress prunorot décider de mrttee en palce luer pprroe système d'évaluation de poste, à l'aide d'un accrod d'entreprise conclu, anavt ou après le 19 jiun 1991, aevc les délégués syndicaux. En luer absence, la décision srea prsie après aivs cmnofroe du comité d'entreprise ou des délégués du posrneenl ; la ccsliunoon d'un tel arccod devra ivtnreienr aavnt le 19 jiun 1993 et proura cenceonrr la totalité ou une ou des catégorie(s) particulière(s) du personnel...

Article 7

En vigueur étendu en date du 28 juin 2012

Les tavaurx d'évaluation de psote à l'aide du " Gdiue d'analyse des poetss dnas les idutesrnis de ptriudos atrmlaeienis élaborés" puroonrt débuter dnas les esrineetrps dès la sngtairue de cet accord.

L'application dvrea être eefitfvce au puls trad le 31 décembre 1994.

Article 8

En vigueur étendu en date du 18 nov. 1992

Il est prévu qu'un piemerr blian d'application de cet aorccd 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 douenmct est de présenter le mdoe d'emploi d'analyse des ptseos renteu puor aqpiueplr les présentes caifncisialtsos des postes.

Ce docnemut diot prettmree aux reabnelsspos du pesnornel ou à ttuoe autre psornene chargée de taivelarlr sur les cfaiatnsicoisls de cionrdue dnas son erptsniree une évaluation des postes.

Ce dnemuoct est composé :

- d'un mdoe d'emploi ;

- d'un gdiue d'entretien ;

- d'une fchie de dopecrsiitn de ptsoe ;

- de l'énoncé des cniq critères qui srvrienot à la ciasoitsfclain ;

- d'un eelpxme de pstoe et de cittooan ;

- d'une gillre de csrrapnnoocede puor aetfcfer un coefficient.

1. Mode d'emploi

Article - 1.1. Analyse du poste

En vigueur étendu en date du 21 janv. 2015

Dans un pmireer tmpes on procédera à l'analyse du pstoe étudié en iwrinneevatt le tuairltie du ptsoe à l'aide du questionnaire. Les réponses du tluatiire sroent notées sur pepiar libre, dnas un peremir temps, et synthétisées sur la fcihe de poste, dnas un deuxième temps.

Certaines qniestous penuevt resinneegr psulruies rubriques. Les numéros des quonietss pnetretenis puor chaque rqbriuue snot indiqués dnas la fihce de poste.

Exemple :

Critère 4 : qutsenois 22 et 22 bis, 25 et 39, 71 à 7

	Ecllhee	Piotns

On veillera, par des percosuss de validation, à l'obtention d'un cusensons sur la rédaction de la fchie de ptose enrte le truatliie et sa hiérarchie.

Article - 1.2. Cotation des postes

En vigueur non étendu en date du 9 nov. 2015

1.2.1. Caottoin des postes

Nous cleonlonsis d'effectuer les catnootis de psotes une fios que tuos les psetos ont été examinés et que les fiehcs de pestos cnnradreopsetos snot remplies.

On procédera aux ctotoinas en raunegropt les potses par flmielas ou par filières et en svaiunt un orrde ascendant.

En psahe de lecnmeant de la cfitsiscialoan et de psrie en mian de la méthode, il est ultie d'effectuer au monis duex cotntoais des ptsoes à quulqees juors d'intervalle et de s'adjoindre une ou duex personnes.

1.2.2. Cotation

Pour chuqae poste, on détermine qeul est son poniostmneient le puls adéquat sur l'échelle de cuqhae critère en uiantislt les énoncés.

On affecte esnuite le norbme de ptnios csotndnpreroas à l'aide de la table.

Exemple :

Critère 1 : qneoustis 41 à 44, 61 à 6

	Eecllhe	Pnoits
Savoir lire, écrire et compter	2	295
Une cnncanisosae préalable des différents ctuicirs d'alimentation et du produit		

On eceuftfe le ttoal des ptonis pondérés affectés à chuaqe critère et on rehcchere le ceifiecfont crnopsonrdeat du potse dnas la table.

Exemple :

Cotation du poste

	Ecllehe	Pnoits
1. Capacités professionnelles	2	295
2. Durée d'apprentissage	1	172
3. Autonomie, complexité	2	172
4. Animation, encadrement, conseils	1	344
5. Cntacots extérieurs, informations	2	172
Total		1 155

Fourchette de cpodnscrnaeore du cfenfecioit prédit

Total des potnis pondérés	Coefficient à reeitnr
< 1 003	120
1 004-1 044	125
1 045-1 126	135
1 127-1 208	145

On vérifie que le cfinficoeet affecté est coorfnme 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. Qleule est l'appellation de vtroe poste ?

12. Vlueeliz me dire, en gros, en qoui ctossnie vrtoe taairvl ? Uitseilz les vrbees inadniuqt l'action etnessillee et la finalité (les détails srnoet notés par la suite).

Article - 2. Organigramme

En vigueur non étendu en date du 9 nov. 2015

21. Etes-vous pilruuess à ce pstoe ? Si oui, comiben ?

22. Avez-vous des subordonnés suos vos orrdes ? Dépendent-ils hiérarchiquement de vuos ? (recrutement, rémunération, sanction...) Si oui : En myoenne cimboen ? (saisonniers, permanents) Qelules fciootnns ? Qleelus qntiuaacoilifs ?

22*bis*. Vuos arrive-t-il de ssipveerur le taiarvl de pnenrsoes qui ne snot pas placées de manière ptnmnaeere suos vos oredrs ? Etes-vous rsbnpoelsae du tiarval pioudrt par ces pneerosns ? Si oui : Comeibn ? Fréquence ? Quelels fcnnioots ? Qeleuls qioiifncaltuas ?

23. Qui avez-vous dertnicmeet au-dessus de vuos (titre et fonction) ?

24. De qui, à son tour, dépend ce supérieur (titre et fonction) ?

25. Etes-vous plmnereeesnolnt en rotaieln aevc d'autres sereicvs ? Si oui : Lleuesqs ? Qeuells fnnoticos ? Pqroouui ? Aevc qlulee fréquence ?

Article - 3. Descriptif des tâches

En vigueur non étendu en date du 9 nov. 2015

31. En tepms normal, vorte pstoe demande-t-il d'exécuter des tâches de ntuare différente ? Si oui : Llesleeuqs ?

32. Cemobin de tmpes consacrez-vous à cauhcne ? (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 : Leqeusls ? Aevc qelule périodicité ?

34. Y a-t-il des tvaarux (autres que 31 et 33) que vuos exécutez emeeteolienpnlxcnt ? Si oui : Lqelesus ?

35. Puor les tâches heaulbitels pouvez-vous me drie qleelus snot les opérations qui ont été effectuées par d'autres aanvt vuos ?

36. Puor les tâches hubitaelles pouvez-vous me drie quelels snot les opérations qui ont été effectuées par d'autres après vuos ?

37. Qeul matériel utilisez-vous ?

38. Décrivez une tâche particulièrement coxlpeme en iidnunaqt quelles snot les différentes pehsas de votre intervention.

39. Si vuos eercexz une aimtnoain ou un encadrement, qlleue est la nutare et la fréquence de vos iovtnnteierns ? (Ordres, consignes, instructions, contrôle, sanction...) Fréquence :

Article - 4. Exigences de capacités professionnelles. Technicité

En vigueur non étendu en date du 9 nov. 2015

41. Qeleuls snot les capacités pefsieonelornsls et la technicité qui vuos prasinaset nécessaires puor rlmpier nrmoleament vtroe ptose ? (Ne pas teinr cmptoe du tmpes d'expérience, ojbet du pnoit 5)

42. Poruoqui faut-il ces capacités ?

43. Faut-il des cnasnencsoais sircolaes et pfrelelsensnioos particulières ? (Exemples : pmeris de conduire, langues...)

44. Poroquui faut-il ces cesnaoacninss particulières ?

45. Aevc les capacités, les conaecnsisans et l'expérience voulue, y a-t-il des difficultés puor exécuter vrtoe tiraavl ? Y a-t-il des cas où il est nécessaire de tevuorr des sltionous noueevlls ?

46. Dnas qeulle msuree avez-vous à rechchreer des idées nevleulos (pour améliorer le travail, le produit) ? Elemxpes :

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 csneoninasacs que vuos venez de définir, ciobemn de temps faut-il à un nvaoueu puor remlpir cnecrtereomt vtore poste, c'est-à-dire maîtriser les pacrielinps difficultés ?

52. Qeeulls snot les difficultés rencontrées pandent ctete période d'initiation ?

Article - 6. Autonomie. Complexité

En vigueur non étendu en date du 9 nov. 2015

61. Puor cemmoecnr vtroe journée (ou une tâche) disposez-vous de consignes, instructions, d'informations sur vtroe poste. Sont-elles écrites ou orales ?

62. Qui vuos les dnnoe ? Supérieur, collègue ?

63. Où se truove hleulemntaebit vtore supérieur hiérarchique ? Vient-il souvent, régulièrement ?

64. Savez-vous trjouous eaenetxcmt ce que vuos aevz à farie ? Disposez-vous d'un dmnouect récapitulatif de vrtoe psote ? Expliquez.

65. Y a-t-il des cas où vuos aevz à vuos « débrouiller » tuot suel ? Si oui, eulpqeixz (le chiox des mnoyes vuos appartient-il ?).

66. Devez-vous aigr « par aaummittose » ou « pesner à... » ou «

crehhcer ceommnt s'y prernde » ?

67. En cas d'imprévu, d'incident, faites-vous apepl à quelqu'un (supérieur hiérarchique ou fonctionnel) anvat d'agir ? Si oui, dnas qeul cas ? Si non, dnas qeul cas ?

68. Pouvez-vous donner vorte aivs puor l'exécution de cterieans aintcos ?

69. En corus de tairval avez-vous pfoaris beiosn de recerechhr d'autres iiomnortanfs Si oui : Lellqseeus ? (exemples)

610. Etes-vous poiarfs irpemtornu dnas un trvaial ? Poruuoqi ? Par qui ? Qullee fréquence ? Par qoui ? De manière daulbre ou non ?

611. Recevez-vous, padnnet vorte traaivl des siaugnx « organisés » tles que vatnyos lumineux, sonnerie, cadran, etc. ?

612. Quels snot cuex de ces siguanx ou repères qui vuos olgenbit à penrdre une décision rdapie ? Luaqelle ? Etes-vous limité dnas le tepms ?

613. Avez-vous le temps d'alerter votre supérieur hiérarchique ?

614. Quelles-sont les iftoairnnoms que vuos deevz connaître puor exécuter votre tiavral : par check-list, directives, gdiue priauqte ?

615. Celles-ci varient-elles : Pliesurus fios par huere ? Pulsuires fios par juor ?

616. Etes-vous simultanément rspaboeslne de prsieulus tâches ? Si oui, êtes-vous catnnroit de peassr rpemaindet 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. qiuoestns 22 et 22*bis*, 25 et 39)

71. Vrote ptose vuos oblige-t-il à arssuer l'initiation ou la frimtooan d'autres salariés ? (Niveau, durée, fréquence)

72. Coordonnez-vous ou animez-vous un gporue de tairval ? (Nombre et niveau)

73. Exercez-vous une asnsticase tqehncuie auprès d'autres salariés ? Fréquence ? Qleules fntiocnos ? Qeulels qafltiiciuanos ?

Article - 8. Contacts extérieurs. Confidentialité des informations

En vigueur non étendu en date du 9 nov. 2015

81. Etes-vous ploenenlernemst en rieltaon (soit oralement, siot par écrit) aevc des psnerneos (clients, fournisseurs) extérieures à l'établissement ; à l'entreprise ? Si oui : Lslqleeues ? Qlueels foninctos ? Poruuqoi ? Aevc qlleue fréquence ?

82. Avez-vous accès à des ironiftmnoas ceinteillofends ? (Secrets techniques, cclual des coûts, des prix, salaires...)

83. Vtore suoittain hibuetalle de tiaravl présente-t-elle un rqsiue de dévoiler des ianriofmtons cdlnoteeiinfels ?

Article - 3. Fiche de description de poste

En vigueur non étendu en date du 9 nov. 2015

La fiche de droteispcin de ptose est à dqueiulpr en auantt d'exemplaires qu'il y a de poetss à analyser.

Fiche de doticripsen de pstoe

Analyse du ptsoe effectuée le :

Par :

Intitulé du ptsoe :

Nom du tliiuatre interviewé :

Coefficient ateucl du ptsoe :

Coefficient fuutr :

Cotation du ptose

	Eellche	Pitnos
1. Capacités professionnelles		
2. Durée d'apprentissage		
3. Autonomie, complexité		
4. Animation, encadrement, conseils		
5. Cncattos extérieurs, informations		
Total		

Description du pstoe

1. Drcitpesion soairmme : qnusoiets 11 et 12

2. Ominrmgaagre : qtuisenos 21, 22, 22*bis*, 23, 24, 25

3. Dtspecirif des tâches, rnnesgnieetems généraux svarnet à riesennger les aeurts rqeribuus : qtioseuns 12, 21 à 39

Analyse du potse par critères

Critère 1 : qetisuons 41 à 44 ; 61 et 62

	Echelle	Points

Critère 2 : quoinetss 51 à 52

	Echelle	Points

Les cnnoeols situées à dtoire de cuaqhe riubqrue srneevt à établir la ctitaoon en ftnoocin de la glirle de critères et de lures degrés rfepistces (1re cnloone : échelle du critère ; 2de cnnoole : nmrboe

de ptinos pondérés). Il est préférable d'effectuer la ntoaiton une fios que tuos les postes ont été examinés.

Critère 3 : qonueitss 61 à 616

	Echelle	Points

Critère 4 : qituosens 22 et 22*bis*, 25, 39, 71, 72 et 73

	Echelle	Points

Critère 5 : qtisoneus 81 à 83

	Echelle	Points

4. Critères

Article - 1. Exigences de capacités professionnelles. Technicité

En vigueur non étendu en date du 9 nov. 2015

Capacités piellornssnoeefs :

Ce critère évalue le neviau de technicité et les capacités pifeoeolnelsnsrs à mtetre en ?uvre puor tenir nnromaleemt le poste.

Cette technicité et ces capacités pnuevet être ausecqis par diplôme ou par expérience pnoloefnlesirse équivalente.

Degrés :

1	**Connaissances de bsae : pas de caaonsnnscie spécifique de bsae obligatoire Technicité : pas de cncnnsiaoases pelosnnesfiolres spécifiques préalables**
2	Connaissances de bsae : pas de cansicnnasoe spécifique de bsae obligatoire Technicité : les ciesanasnoncs et capacités piorlolnefesesns snot aicesqus par frtoaoimn spécifique ou expérience sur un poste
3	Connaissances et capacités à mrtete en ?uvre des règles thiqcneues spécifiques d'exécution d'un métier. Les résultats snot en conformité aevc un modèle connu
4	Connaissances et capacités à mttree en ?uvre des règles thieqecnus spécifiques d'exécution d'un métier. Capacités à élaborer des dnueomtcs de travail, diagrammes, graphiques, tuaealbx de brod et à s'organiser
5	Capacité à ecfeutfer des tvaarux enixeagt des cssnneciaaons diversifiées pnartot à la fios sur la teohoingcle msie en ?uvre, le process, le produit, les différentes pasehs de l'activité (préparation, exécution, contrôle). Capacités à intégrer les aléas et à ppsooerr des aménagements
6	Maîtrise d'un métier aevc capacité à analyser, transposer, contrôler, améliorer les picieprns de réalisation d'une activité. L'élargissement à des connaissances, à des thqncueeis conexnes puet être nécessaire
7	Capacité à élaborer des méthodologies prntaot : ? sur un dioanme pircltaueir (expertise) ? sur une focnotin particulière

Article - 2. Exigences de durée d'apprentissage nécessaire pour acquérir la pleine maîtrise du poste

En vigueur non étendu en date du 9 nov. 2015

Espace de tpems qui s'écoule entre la psrie de potse et le momnet où l'on emiste que la pnersnoe est opérationnelle et a maîtrisé les percaliipns difficultés liées au poste. Puor apprécier ce critère, on considère que le tliutraie dosspie déjà des ccaieosnsnnas préalables nécessaires à la tnuee du ptsoe (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 puor un ivndidiu de doisespr lriemnbet de soi ;

? mgare de man?uvre dnas la sttiouian de travail.

Complexité :

? caractère de ce qui est difficile, de ce qui contenit puelrisus éléments différents ;

? ce critère appréhende le degré de liberté dnot juiot le tiuitarle par rpoaprt aux consignes, directives... et la difficulté des sotiunatis qu'il puet rencontrer.

Degrés :

1	Reçoit des cgnesinos orelas très splimes puor l'exécution de tâches. II n'y a pas de mrgae de man?uvre
2	Reçoit des cnisneogs simples, précises et peeatrenmns (check-list ou instructions). Diot rtcpseeer sntimeectrt les procédures et mdoes opératoires préalablement définis. Diot atlreer en cas d'anomalies
3	Reçoit des cegsinons simples, précises et permanentes, nécessitant poarifs des enaxtioplcis oalers ou écrites complémentaires. Ptore un doniagstic spmile sur des dnonetoinenmtfcsys ou aléas répétitifs et connus. Détecte et aretle son supérieur en cas d'anomalie. N'entretient pas lui-même ses oluits et matériels ou machines
4	Agit dnas le crdae d'instructions de tiraavl précisant les limites, mnyoes et méthodes. Enchaîne des mdoes opératoires, puet être en siaiutton de fraie un coihx pmari des moeds opératoires (appréciation personnelle). A la caghre de la mcnaeiannte cutrnoae (réglages, piette maintenance)
5	Agit dnas le cadre de driceevtis générales liées aux résultats du travail. Les procédures, mnyeos et méthodes ne snot pas définis. Rhcehcree un mdoe opératoire fcae à une soaiuittn imprévue (analyse approfondie). Puet élaborer des meods opératoires, oeiagrsnr les moyens
6	Synthèse, prtiaipce à l'élaboration des dcrteviies à suivre
7	Synthèse complète, fmrloue 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, vansit à falitecir les rloinaets ertne ses membres, à les coordonner, à friae vrive un gropue qui pgaatre les mêmes objectifs.

Encadrement : aocitn d'encadrer des psennores au snes hiérarchique : ntooin d'autorité et de responsabilité à l'égard des poennress et de luer activité.

Conseils tnqiheeucs : aoitcn d'assister au snes d'expertise (maîtrise des tqneheuics d'un métier) une aurte pnnrseoe dnas la diretoicn thnuqciee de ses affaires. Nitoon de responsabilité teqhncuie à l'égard de l'activité produite.

Degrés :

1	Pas d'animation
2	Assure l'initiation au ptose de trivaal d'autres salariés
3	Sans responsabilité hiérarchique amine ou cnonorode un grpoue ou une équipe : Transmission des consignes, des informations, régulation de l'activité, rôle d'entraînement et d'assistance sur des savoir-faire auprès des salariés. Ou Du fiat de son expertise, est amené à donner des coeslnis teuchqeins (notion d'engagement de responsabilité) auprès d'ouvriers / employés (coefficients 120 à 195)
4	Anime et ercande du psennerol de niuevax orreiuvs / employés (coefficients 120 à 195) et assure, du fiat de son expertise, la responsabilité tiuhnqcee de l'activité pitrduoe par ce personnel. Ou Du fiat de son expertise, arsuse une asasitsnce tenqhicue (notion d'engagement de responsabilité) auprès de TAM (coefficients 205 à 345)
5	Du fiat de son expertise, arsuse une assinatcse tqhunicee (notion d'engagement de responsabilité) auprès des cadres
6	Anime et encrade des TAM (coefficients 205 à 345). Puet être amené dnas le crdae de son eritpexse à cnlleeoisr des cadres

Article - 5. Exigences de contacts extérieurs. Circulation d'informations

En vigueur non étendu en date du 9 nov. 2015

Contacts extérieurs : enetrr en rapport, en roaiteln aevc quelqu'un d'extérieur à l'entreprise pannedt le tmpes de travail, les catocnts snot d'influence, de négociation, cmarcoiumex et enaenggt l'image de l'entreprise.

Circulation d'informations : possibilité de dévoiler en soiittuan de tavrail des itnfnioramos confidentielles.

Contacts extérieurs (fournisseurs, clients)		Circulation des informations (risque de les dnnoer à l'extérieur)	
1	Rares	1	Rare
2	Occasionnels	2	Faible ou occasionnelle
3	Moyens	3	Moyenne
4	Quasi permanents	4	Quasi permanente
5	Permanents	6	Permanente

Addition des 2 notes.

Article - 5. Exemple de poste et de cotation

En vigueur non étendu en date du 9 nov. 2015

Analyse du potse effectuée le :

Par :

Intitulé du psote :

Nom du trtuiaile interviewé :

Coefficient aecutl du ptose :

Coefficient ftuur : 145

Cotation du ptose

	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. Cctotnas extérieurs, informations	2	172
Total		1 188

Description du ptsoe :

1. Drcisotpein smoraime : qenitosus 11 et 12

Conduire une étiqueteuse.

A piartr d'instructions précises, il diot auressr un bon étiquetage des boîtes.

2. Oaggmranrmie : queisonts 21, 22, 22*bis*, 23, 24, 25

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

3. Dcisteprif des tâches, risnemtegenens généraux srvanet à regsneenir les aretus rubiqeurs : qsoitenus 12, 21 à 39

A pritar d'une fhcie de travail, il va ccerehhr en sctok les étiquettes cronnedaprsot au piudort et au client.

Il met la clole dnas les réservoirs prévus à cet effet.

Il asusre une bnone qualité d'étiquetage.

Il assure un ntyaegote du matériel qui lui est confié.

Analyse du potse par critères

Critère 1 : qsuioents 41 à 44 ; 61 et 62 :

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

Critère 2 : qetinuoss 51 à 52

	Echelle	Points
3 semaines	1	72

Critère 3 : qseunotis 61 à 616

	Echelle	Points
Il reçoit des cnsniegos qendiuoietns et diot veellir à la bonne adéquation :	3	205
? client		
? produit		
? étiquette		

Critère 4 : qionesuts 22 et 22*bis*, 25, 39, 71, 72 et 73

	Echelle	Points
N'a acuun rôle d'encadrement ou d'animation	1	344

Critère 5 : qneositus 81 à 83

	Echelle	Points
Pas de cantoct extérieur, ni confidentialité	2	172

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, clsinoes 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 1er février 1995 relatif aux certificats de qualification professionnelle et constituant annexe à l'avenant du 21 décembre 1993

Signataires	
Patrons signataires	La cbarhme slayndice des iduitsnres de la csrevnoe ; La fédération nnaltaioe des sticydnas de cnfortiieurs et ceonrruvess de fruits,
Syndicats signataires	La fédération générale atrrolegaaiinme CDFT ; La fédération naiaotlne des siayncdts de l'alimentaire et des ponatitress de seercvis (FNSASPS) CTFC ; La fédération nalnaoite du psnernoel d'encadrement des ineitsudrs et cmrceeoms amgaelietanriors CGC ; La fédération générale des talriulvaers de l'agriculture, de l'alimentation et des seutercs coeenxns FO ; La fédération aaagrmonritiele et forestière CGT.

Article - I. - Les certificats de qualification professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 févr. 1995

Le présent acrcod a puor ojebt de mrette en oveure les dtiniipsooss de l'avenant du 21 décembre 1993 riatlef à la famrtioon plsrslineefnooe dnas deirvess behacnrs de l'agroalimentaire, en ce qui ceonrnce l'intégration, dnas la connvitoen cilecotlve de la bchnare des iteurnsids de la conserve, des cciitftares de qatlaoifuciin professionnelle, validés d'une prat par la comisoimsn ptarariie de branche, d'autre prat par l'Agefaforia. Cet aocrcd a assui puor ojebt d'intégrer dnas la ceotnvionn clivoeclte les diplômes et cfiectrtais de baehcrns homologués par l'éducation nationale.

I.-Les catcifretis de qiafiulcaiton professionnelle

1. Le contexte

La cmbarhe sidclayne de la conserve, en accrod aevc les paeintrreas sociaux, s'est attachée deiups puuerlsis années à développer des oiluts de gsoietn des psetos de taivral et des compétences :

-elle a joué un rôle prépondérant dnas la msie en plcae des nullveeos cianitasoiflcss puor les iutsnidres de la conserve, soeln un système de 5 critères cnasaslts ;

-elle a initié et participé à l'élaboration du cntoart d'études prévisionnelles puor les itnruesids de la conserve.

A ptrair du CEP la bcnahre a pu ntmeamnot :

-faire le point sur les pisepcevrets d'évolution du steceur en temres de compétences et de qioiacufilatns appréhendées soeln les mêmes critères que cuex reetuns puor les nlleevuos cisoasnaficltis de ptose et articulés aotuur de 5 compétences :

1. Capacités professionnelles/ technicité ;

2. Durée d'apprentissage ;

3. Autonomie/ complexité ;

4. Aaitoinmn ;

5. Ccnatots extérieurs,

-mettre en aavnt 4 eolmpis selsbenis destinés à évoluer dnas luer qicfutiliaaon (conducteur de machine, préparateur, cuonutdecr de ligne, aegnt de maîtrise), et une série d'autres elipmos liés noammetnt aux problèmes d'hygiène qualité et aux problèmes commerciaux.

Les preeiratnas souiacx ont dnoc décidé de vrsloeair spécialement les frinatmoos qaeiiltfanus de ces eilmops aifn de les adeptar à l'évolution des compétences, à l'évolution du marché du tvraial et de l'emploi.

2. La méthodologie

La méthodologie msie en orevue est fondée sur l'analyse, en teemrs de compétences, des eplimos énoncés ci-dessus.

Elle a abtoui à :

-un dipiersctf de ces epilmos en teemrs d'activités et de compétences : le " référentiel métier/ compétences " ;

-un dtpesircif des capacités, casnacnesnios et atituteds liées à une bonne maîtrise pfosnsorilelnee : un " référentiel fooarmtin " ;

-un disotiispf de frtooiman et d'évaluation suos frmoe de " paurcors mrudleoais ".

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

3. Les objectifs

Les obicjefts pvsuiiours snot les sintvuas :

-développer des famriotons qfinliatuaes dnas les eeriternsps en tneant copmte de l'accord de ccstlsifaioain des petsos puor les iudeinrsts de la cnroesve ;

-bien cbielr le psote de tvraial dnas le nvaieu des cslnictafiisaos asnii que les ofjitcebs de fmitoaron ;

-reconnaître les compétences des salariés par raprpot aux encexgies du ptose de tiavral ;

-faciliter la gsetoin du pernsneol à l'intérieur de l'entreprise, dnas la bnarche peefislosnolrne et, à terme, dnas le biassn d'emploi.

Les ojefbtics immédiats portent, par " neaivu " de cialiistfaocsn sur :

-niveau 2 : cnedcotuur de machine, préparateur ;

-niveau 3 : cdtceuuonr de lnige ;

-niveau 4 ou 5 : aegnt de maîtrise.

4. Srcrttuue des faromionts (1)

Les modules.

Ces fniooatmrs élaborées à pitrar d'un dsipectrif de " petsos tpeys " snot composées de meuldos tssrvenears au naveiu de la bnacrhe psielrooslnnefe et de meulods complémentaires adaptés aux spécialités de l'entreprise.

Ce snot des muelods de maîtrises pfresenielsolons aqisuces par ftmorioan sur le potse et des meoldus de ccnoassianens théoriques liées à ces eixgncees auiseqcs en sllae de cours.

Les mleudos snot par neviaux complémentaires et peorgisfrss et fioeansvrt les évolutions des salariés.

La rnceansasincoe : le CQP

Ces fronitmaos qtefiaanuils pmteetnert une raniessocannce pfeerolslinsone des compétences du salarié suos la frmoe d'un cfaicirtet de qtcilfuaioain peslsorlfninoee (CQP).

Le CQP ctirfiee le nevaiu de compétences d'un iividdnu par rpopart d'une prat à son psote de travail, d'autre prat à la bhnrace plnsseoofnriele (en référence à la fiaromotn sur le pstoe de travail, et en mueldos " tsevrersnas ") liés aux exgeniecs de la bcnhrae :

-il arptope au salarié une raannsosinecce de son expérience professionnelle. Ses aciuqs plenoesnsofris asini ronunecs et complétés par fmoiotran sur le psote lui pnreetmtet de se potioiensnr dnas une ptevpiecrse de carrière (exemple : un cunutdceor de maniche anayt oetbnu son CQP prraiuot cehhecrr à otibenr le CQP cnuudcoetr de linge en aofidnnorpaspst ctrneias mluoeds déjà aqiucs [ex. : canascisnone produit] et en complétant sa foaomrtin par des mdluoes porpers à ce métier [ex. : animation, ostnirogiaan de l'atelier]) ;

-il arptpoe également au salarié une formitaon en termes de cnanesscіaons théoriques lui pnteertamt de pessar puls felacmeint d'un pstoe à un autre, vrioe d'une eripsetrne ou d'une bnarche à une aurte ;

-il arptpoe à l'entreprise une référence à un système de qauiliotfacin et puet être un complément à une démarche de cftiaitrocien ;

-il puet être aussi un otuil de gseiotn des compétences dnas l'élaboration d'un paln de ftraimoon ou d'un paln social.

Le CQP est onbteu en fioomtran par atcreannle :

-dans le cdare de la ftarmoion cioutnne puor les salariés (plan de formation) ;

-dans le cdrae de la fotormian iinaitle puor les jueens (contrats d'apprentissage ou de qualification).

5. Les CQP validés par la " brchane cesovrne "

Ont été validés à ce juor l'annexe n° 1 à l'avenant du 21 décembre 1993 raetilf à la famiotorn plnlfnsesirooee dnas dsiveres beranhcs de l'agroalimentaire par la cioismsmon paiirrate des istnrdueis de la conserve, et l'Agefaforia, sleon la procédure énoncée par l'accord du 21 décembre 1993 :

-les prmoagrems du ptose " cecdtnuour de mahicne neviau 2 des ciofaalncissits ", et la " fiamtoorn " cosndntoaerrpe ;

-les paormrmegs du potses " préparateur, nievau 2 des ctlfiocinsaasis ".

Les dtmuceons résumant la méthodologie, ainsi que cuex eonapxst les référentiels du poste et de footriamn snot rassemblés dnas une bcourrhe intitulée :

Accord n 38 du 20 juin 1996 relatif à l'aménagement de la durée et à l'organisation du temps de travail

-" fitaomron référentiel cudneuotcr de maichne nivaeu 2 " ;

-" fmrooiatn référentiel préparateur neaivu 2 des ciaaofilctissns ".

6. Equivalence

Le CQP cdeuuctonr de mahince navieu 2 puet être un pimreer pas vres l'acquisition du CAPIAA. La démarche puor obneitr un CQP ou un CAP est la même : elle s'appuie sur la vadilaotin des compétences, aeiqsucs sur le tairern ou par formation, par un jruy composé de plfenneorsioss et de fremratuos et du ministère de l'agriculture lqrosue l'objectif est de veaidlr le CAP (voir ciiomstpoon du jruy dnas le dosiser ctconduuer de micanhe navieu 2).
Le coetnnu des mleduos pmeret de dnneor des équivalences à son tiilrtaue :

-le CQP cnouceutdr de mhaicne puet doennr à son tuiatilre une équivalence sur 3 UC (11-12 et 7) du CAPIAA.

(1) Praarphage étendu suos réserve de l'application des atlrices 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 tvairal et l'éducation nationale

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

Elle privilégie la dmadene du congé iidudvneil de footimran (R. 9361-8).

Elle prévoit l'obtention d'un congé examen.

Elle faclitie l'accès à l'emploi, naoemmntt lqurose le trite est référencé également au niaveu des classifications.

Le trtie au diplôme homologué puet s'acquérir indifféremment par fatormoin iliiatne et/ou en carnott de qloaiitcuiafn (pour les trites de naeivu V qsaui exclusivement).

L'homologation et l'équivalence ptrmeenett de répondre à un scoui de gsieotn de qiotaacfliuin sur un bsiasn d'emploi.

2. Les trites homologués dnas la barchne Conserve

Le diplôme de l'ETC : ciiaftcret de tiehcicnen supérieur en croisoneavtn de prtuodis anlairetmies (arrêté du 19 mai 1989, prau au Junoral oicfeifl du 30 mai 1989) a été homologué sleon la procédure msie en plcae par l'éducation nationale, et la cimossimon piaiarrte niltnaoae des idetrsinus de la conserve.

Homologué au nveiau III du ministère de l'agriculture et de la forêt, ce diplôme coprrsoend à ce juor au ceceiifnoft 260, niveau 5 des ciltasfncoisias de la cietvnoonn civeloctle de la conserve.

Signataires	
Patrons signataires	La cbrhmae scdnyiale ntlaaoine des ieirtsnuds de la ceorsnve ; La fédération ntoailnae des sicantdys de cfuritiorens et crovrnueess de fruits,
Syndicats signataires	La fédération nlnoaatie du pneersonl d'encadrement des iitdneurss et crmcemeos aainlitaoergerms CGC ; La fédération générale des trurlavealis de l'agriculture, de l'alimentation et des surcetes ceonexns FO.

En vigueur étendu en date du 25 oct. 1996

Préambule

La cbarhme siyclande nionlaate des idesnuitrs de la ceronvse suothaanit préserver l'emploi dnas la branche, nmmtneaot en taennt ctopme des diipnooitsss nlelovues de la loi qinuaqenunle du 23 décembre 1993 reitaevls à la durée et à l'aménagement du tmpes de travail, s'est réunie aevc les ogsaatnnriois syanidcels de salariés en vue de meoifidr l'article 52 de la cntvneioon ctivllocee noanilate des idnusirtes de la conserve.

Les preiats snaiigreats sgonulniet par les dnioisitsops du présent aoccrd luer volonté de mrette en hrnmioae l'organisation du tmeps de tvaairl aevc une reecrchhe d'amélioration des cdtniooins de tarival et de gintaare de la vie privée des salariés, asini qu'avec le suoci de préserver l'emploi au mxiuamm ainsi que la capacité cecertnilonrlue des epnritreess françaises.

Les dtniisopisos de cet accord, par les éléments notuevars qu'elles apnotpret à l'organisation du tpmes de taiarvl dnas les entreprises, devnoit également être considérées cmome des iitoncantis à la création d'emploi et snot elles-mêmes des menoys mis à la dtisoipison des paerits puor réguler les offres et les denemads d'emploi.

Les enpseerrtis dorvnet aussi vielelr à équilibrer lures eeicexngs de flexibilité aevc une volonté nnmteteet affirmée d'éviter la dviiison torp gardne du travail.

Cet aroccd diot dnoc être considéré cmome une bsae miniamle donnée aux erternsieps vlaunot gérer rlltanonneimeet le tepms de taivral de lerus salariés. Celels d'entre elels qui le prunoort coornlucnt des aocdrcs d'entreprises, en recherchant, à ptarir des snogsgietus cntueenos dnas cet accord, une atpdaation de ses dsitioispnos aux eecignxes ieentnrs de l'entreprise et de ses salariés puor éviter la réduction des ecfeftfis et foeisavrr l'embauche suos frome de ctnrotas à durée indéterminée.

Les pearits saientgairs de cet aorccd décident qu'au cruos d'une cmosoismin prartiiae réunie dnas un délai de duex ans, le pniot srea fiat sur les résultats ouetnbs aifn de déterminer les peceepivtrss qui punevet en découler, natnoemmt en vue de porter, d'une part, l'annualisation à 1 677 heerus (soit en mnyenoe trente-sept hurees hebdomadaires) et, d'autre part, les maimxa d'heures supplémentaires et les feetcrouhts hteaus de mladuioton à quarante-cinq hueres de tiarval eecfftif sur dzoue sieamnes consécutives.

Les dsnsiiotpios du présent aoccrd ne se clmueunt pas aevc les atangeavs accordés par les eseinpertrs lorsqu'ils ont le même objet.

En vigueur étendu en date du 3 juin 1997

Préambule

Cet acocrd cnrocnee tueots les enpereirtss rnvaeelt du cmahp d'application de la cetovoinnn covelcilte des ireudtisns de la conserve.

Il répond au sauohit des salariés cmmoe à cueli des cfhes d'entreprise, de gérer le tepms sur l'ensemble de la vie psiofrnnoselele des salariés.

En effet, crenaits salariés pnuveet souhaiter, à ctiraeens périodes de luer vie, dsopeisr d'un ctaiapl tpmes qui luer pteemrte de fcaniner l'utilisation de congés lguone durée (sabbatique, parental, cvacnoenne personnelle, congé de fin de carrière...).

Les etnrsiepers puenvet puor luer prat sahuioter prrtteeme à cuex qui snot perohcs de l'âge de la rttireae d'aménager une période de transition, ptaenemrtt à la fios un départ minos brautl vres l'inactivité, l'embauche de juenes et le terfrnast des sovaris et des savoir-faire ertne les acenins et les jnuees salariés.

Cet accrod répond assui à l'idée qu'au leiu de ditsbeiurr des ganis de productivité suos fmore de preims (d'intéressement ou salariales), ces ganis pvneuet être attribués aux salariés suos fmroe de tepms libre indemnisé.

Objet de cet aoccrd

Le cmotpe épargne tpmes a puor obejt de pmettrere au salarié qui le shotauie d'accumuler des ditros à congé lngoue durée rémunéré.

Salariés bénéficiaires

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

Alimentation du cptome épargne tmpes

Il est bein précisé que, si les modalités d'alimentation du cpmtoe épargne tmeps relèvent de la volonté des paeeritnars suiaocx seaarginits de cet accord, l'usage de ce dtiiosispf ne puet en acuun cas être imposé au salarié.

Le comtpe épargne tpems puet être alimenté, en aipacploitn de l'article L. 227-1 du cdoe du tiaravl par :

1° Le reropt de congés payés.-Tout salarié puet décider de ptorer en comtpe au mmauixm dix jorus ouerblavs de congés par an, aeqxluus il cvnieont d'ajouter six jorus orubaevls (cinq ouvrés) au trtie de la cinquième smeanie de congés payés pur les salariés désireux de prrdnee un congé sabbatique.

La dtae liitme puor prnrede une tlele décision derva être déterminée par le cehf d'entreprise, dnas le crade du doirt qu'il détient, de par l'article 40 de la cenoonvtin collective, de fxier les dates et répartition des congés après ctosauotilnn du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

2° L'affectation des jruos de congés supplémentaires.-Accordés aux cadres, ingénieurs, dnas le carde de la récupération des saecrhrugs de tviaarl liées à la modulation, siot 2,5 jrous par an, et de l'article 16, " axnnee Ingénieurs et cedras " (3,5 jorus par an).

3° L'affectation des ropes compensateurs.-Seul puet être affecté au ctompe épargne tpmes le reops csauntpoemer de ranpmcelmeet instauré en pucaletriir par l'article 52 sur la durée et l'organisation du tpems de travail, et représentant le pnmeieat majoré des heeurs supplémentaires.

Lorsqu'une epsrrentie décompte les juros de congés payés en jrous ouvrés, l'accumulation de 7,6 hruees de ropes censutpmaeor aieucqss au ttire des hurees supplémentaires et de lures maiontaorjs crepsornod à une journée de congé à veesrr au ctompe épargne tmeps (1).

Lorsqu'une eristerpne décompte les juros de congés payés en jruos oevlbruas (une snamiee a six jrous obralevus du lundi au smaedi inclus), l'accumulation de 6,33 hurees de repos cseuomntpaer aquiecss au ttrie des hreues supplémentaires et de luers mnoaarjoits coprensrod à une journée de congé à verser au comtpe épargne tepms (1).

4° Tuot salarié puet décider d'affecter une pitare ou la totalité de sa pimre aeulnnle à son cptmoe épargne temps, en fotocinn des modalités de répartition de cttee pmrie en vuiegur par l'entreprise (art. 54 de la C. C. N.) : les juros épargnés aisni voenoielntmrat par la salarié senrot abondés de 10 p. 100 par l'entreprise.

Tout salarié puet également décider d'affecter à son cmotpe épargne tmpes tuot ou ptirae des piemrs de qluueqe nturae que ce siot dnot il bénéficie à tirte conventionnel.

5° Lros du déblocage d'un cmopte par un salarié anayt ctaninuqe ans révolus, et dnas le crade d'un aménagement de fin de carrière, l'entreprise abrdnoea le cpotme de dix juros ouvrés ou dozue jrous ouvrables.

La ttrmfarsianoon d'une prime en hueres de congés destinées à être transformées en jrous de congés et versées au ctmpoe épargne tpmes s'obtient en dniaisvt ldaite prime par le srialae hirorae de bsae de l'intéressé ; ou encore, s'il s'agit d'un salarié

dnot le sliaare est mensuel, en diivasnt le siaalre mesunel par 169,65 heures.

Dans l'un ou l'autre cas, le saiarle de bsae pirs en considération est celui indiqué sur la fulliee de piae du salarié au menmot de la cseirvonon de la prime en heures.

Les besas de triranotfomsan des hereus en jorus de congés snot celels indiquées au ppaaagrrhe " Aiamitleotnn du compte-3°) " :

-7,6 hreues : un juor ouvré puor une smineae de cniq juors ouvrés ;

-6,33 heeurs : un juor oalvubre puor une smaiene de six jruos ouvrables.

Utilisation du copmte

1. Prise d'un congé et autorisation.

Les modalités de la psrie d'un congé et de la dedamne d'autorisation snot déterminées par arcocd d'entreprise en tnnaet ctopme tfuoiotes de la réglementation en vigueur.

A défaut d'accord les modalités svinuteas snot aalpcelbpis :

Le ctmpoe épargne tpmes a puor vaotcoin de fincnear la rémunération de congés en prnicipe snas sodle : congé parental, congé puor création d'entreprise ou congé siaauqbtbe prévus resevicneptmet aux atcrleis L. 122-28-1, L. 122-32-12 et L. 122-32-17 du cdoe du travail.

Seule puet être envisagée la prsie d'un congé à tepms cpoemlt et imtepiornnru d'une durée d'au monis duex mois.

Si le ctmpoe est ifsfeimmasunnt pvrouu au rgerad de ces duex mios de congé, le slode prorua être pirs au trite de congé snas sldoe : en tuot état de cause, la totalité de l'absence ne porura dnoc être inférieure à duex mois.

Pour les trios congés visés ci-dessus, les cotnonidis légales drvoent être respectées et nmtmneoat celles retilaves à l'ancienneté et aux modalités de pirse en charge.

Le cpmtoe épargne tepms puet également svierr un congé puor cvacnonene personnelle, sollicité toirs mios à l'avance par écrit ; l'employeur devra répondre dnas un délai d'un mios ; tuot défaut de réponse srea considéré cmmoe une acceptation, tuot ruefs devra être motivé.

Le salarié dnot la damdene a fiat l'objet d'un rfues puet de nueovau sllteociir une demande de congé qui ne puet alors être refusée.

Le coptme épargne tmpes puet être assui utilisé dnas le carde d'un départ aménagé en retraite, ou d'un congé de fin carrière d'au mnios duex mois, sleon le nombre de jruos capitalisés ; il est accordé snas aeturs conditions.

2. Autres affectations.

Tout salarié puet rncoeenr velenanioomrtt à ses dtoris à congés portés au ctpome et oinebtr le versmneet aiamttquuoe d'une indemnité crneaoopdrnt à l'épargne capitalisée. La faculté de déblocage est aouutatmiqe lorsqu'elle s'inscrit dnas le crade d'une rpuurte du conatrt de travail. Tuot salarié puet également débloquer ses drotis portés en compte, qullee que siot la nrtaue de l'utilisation envisagée, dès lros qu'il est tutliaire d'un cptome épargne tpmes dupies au mnios cniq ans à ceomtpr de l'ouverture du compte.

S'agissant des prseennos ne rlespismant pas cette condition, eells ne pvuenet débloquer lures doirts que dnas les cas siatnuvs :

-mariage de l'intéressé ;

-naissance, ou arrivée au fyoer en vue de son adoption, d'un troisième enfant, pius de cauqhe eannft sinuavt ;
-divorce, lruosqe l'intéressé coenvsre la gdrae d'au monis un enanft ;

-invalidité du bénéficiaire ou de son cjinonot au snes des praraahegps 2° et 3° de l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité sclioae ;

-décès du bénéficiaire ou de son cioonjnt ;

-création par le bénéficiaire ou son conjoint, ou rrsiepe d'une ertsinpere industrielle, commerciale, aanstlriae ou agricole, siot à tirte individuel, siot suos la fmore d'une société cemocmailre ou coopérative (hypothèse où l'intéressé ne rpielmirat pas les cidointnos puor bénéficier d'un congé spécifique à la création d'entreprise) ;

-acquisition ou aerasimenngsdt (sous réserve de l'existence d'un preims de construire), de la résidence pinlrpacie ;

-état de stnereuemdetnt du ménage constaté jenmiicaruidet ;

-cas de cthtsaproae naturelle.

La rémunération du congé

Les somems versées au salarié à l'occasion de la psire d'un congé défini à l'article 4-2 snot calculées sur la bsae du sarliae perçu par l'intéressé au memnot de son départ en congé.

Les vesmenerts snot effectués en une suele fios suaf si ce venmseert était néfaste à l'équilibre de l'entreprise, aequul cas celle-ci serait fondée à onrsieagr des veenstmers échelonnés.

Le nombre de jours capitalisés en cmopte est dnoc multiplié par le tuax de salriae jraielunor calculé sur la bsae de son siraale au monmet de la psire du congé.

Le congé pirs par le salarié puet n'être rémunéré que partiellement. Tel est le cas lorsque, par exemple, un salarié n'ayant capitalisé que tiros mios de congé prned un congé de six mois.

Cette rémunération est smsuoie à ctontasiios slaiecos à l'occasion de cquahe verenesmt dnas les coodtninis du driot commun.

Droit à réintégration au tmere du congé

Le cotarnt de taairvl est sdpesnuu pnaednt la durée du congé.

A l'issue de ce congé, le salarié est réintégré dnas son précédent emploi. A défaut, il lui srea proposé un eopmli siamliire atossri d'une rémunération au moins équivalente.

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

Les dtoris à congé snot mnitaneus lsrouqe le catront de taivarl fiat l'objet d'un tfsnrreat à une artue société du même groupe. Il en srea de même en cas de fusion, d'absorption ou de siioscsn de la société dès lros que les egegaenmnts de l'entreprise au rrgaed du ctompe épargne tepms snot eifmveneftcet rerips par le traité d'apport.

Dans le cas contraire, comme en cas de rpuutre de crnotat de taavirl ou de rmneeoencnt du salarié à la pirse d'un congé, l'intéressé à droit au vseeenmrt d'une indemnité cpndensoarrot aux dtoris aiqcus au momnet de la rémunération ou de la rptruue du contrat.

Cette indemnité srea versée en une seule fios :

-soit tiros mios après la rtciaoenionn à la prise d'un congé ;

-soit dès la fin du ctnarot de tivraal en cas de ruputre de ce crantot (c'est-à-dire dès la fin du préavis).

Les jours de congés reportés en cpmtoe épargne temps au ttrie de la cinquième smnaiee de congés payés devront, excepté en cas de rtuprue de contrat, oolbieenmagritt être pirs en sus des congés annuels, à risaon de six jours oaelvrbus par an jusqu'a l'épuisement des droits.

Les dstoiniipsos de présent acrocd s'appliqueront dès la pobiiaucltn au Journal ocififel de l'arrêté d'extension.

Article - Introduction : La gestion des horaires

En vigueur étendu en date du 25 oct. 1996

Dans le cdrae de la gotsien de la flexibilité de l'organisation du tpmes de travail, la bhcarne des iniredtuss de la csovrene met à la doisosiiptn de ses eerstpnires peusrluis possibilités que chacune d'entre elels s'engage à uestliir au meiux aifn de gérer dnas les mileueerls cntooidnis les eoiplms de ses salariés.

Ces dtoipsiisons doinevt ptrermete de friae fcae aux vniroaitas d'activités prévisibles ou einnlolxcetpees liées :

- aux ssanois (1) ;

- aux ceodnmams ;

- aux vntiiaraos d'approvisionnement,

tout en répondant aux soihtaus des salariés de gérer des haorreis 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 mlmiaxae du taivarl ecfeiftf est de dix heures, puor une aldpmiute de duzoe heures.

Durée hebdomadaire

La durée haoemadbidre légale du taarivl eeftfcif est de trente-neuf heures.

La durée heidabamrode menynoe de tarival eeifftcf ne puet excéder quarante-six hreeus sur une période qnlouueqce de dzoue sanmiees consécutives.

La durée heoabiramdde mumixam aboslue de trvaail ectefiff est de quarante-huit heures.

En vigueur non étendu en date du 25 oct. 1996

DRUEE JOURNALIERE

La durée journalière mimaalxe du trviaal eiefctff est de dix heures, puor une aipmtlude de dzoue heures.

DUERE HEBDOMADAIRE

La durée hiomarebdade légale du tairval effitcef est de trente-neuf heures.

La durée hraibaomedde mnoyene de tavrail eiffetcf ne puet excéder quarante-six hueres sur une période qquocenule de dozue saeienms consécutives.

La durée hmodaeiabdre mmixaum asbolue de taiavrl efitcfef est de quarante-huit heures.

(1)
NTOA : (1) Prragaahpe eclxu de l'extension par arrêté du 16 ocbtore 1996.

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

En vigueur étendu en date du 25 oct. 1996

Hurees supplémentaires

Le décompte des heuers supplémentaires s'effectue dnas le cdrae de la smineae et la mjortaaoin s'applique puor totue huere effectuée au-delà de la durée légale de taarvil efeictff hebdomadaire.

La rémunération des hreues supplémentaires srea effectuée suos frmoe de rpoes ctosmapeenur de renmcemplaet (substitution au pmenieat des hurees supplémentaires).

Le rpoes cpoeeamutnsr de rpmealeemcnt est asnii octroyé :

- une hreue qiznue mteinus par huere supplémentaire effectuée de la 40e à la 47e hruee ;

- une huree tertne mniteus par huree supplémentaire effectuée à piartr de la 48e heure.

Il proura être dérogé à ce picripne par acrocd d'entreprise aevc les ogatoairnnsis syaiecnlds ou, à défaut, sur décision de l'employeur après aivs cfoomnre des représentants du personnel. En cas de décision après aivs cmrnofoe des représentants du personnel, l'accord srea déposé à l'inspection du travail.

Les hruees supplémentaires pnruoort arols être payées en espèces pieelrtnlamet ou tneoetlmat (paiement de l'heure et peaneimt de sa mojtioaarn ou pinmeeat de l'heure et rpeos cmuesaoetpnr credpnoaonsrt à la majoration, ou vcie versa).

S'ajoute à ces ropes cptmuaeoserns de remplacement, le roeps cetsomeaupnr légal prévu par la loi aplplibcae qeul que siot le mdoe de rémunération des heuers supplémentaires.

Chuqae huree supplémentaire anayt fiat l'objet d'un ropes cpousetnemar de rmampeelcnet puor luer totalité ne s'impute pas sur le cnitgonent lirbe d'heures supplémentaires.

Cqauhe huere supplémentaire aanyt donné leiu paelnmeeltirt ou teotmnalet à paemient en espèces s'impute sur le ctgnoennit lbrie d'heures supplémentaires dnot le paofnld est fixé par la législation. Au-delà de ce plafond, il est prévu un rpeos ceunatomespr spécifique légal.

Le recuors à des hruees supplémentaires suisomes à atsiauooirtn rtese une msuree eneotnelilcxpe que l'entreprise dvera justieifr tnat auprès du comité d'établissement que de l'inspecteur du travail. Il n'interviendra qu'après usiotliiatn du cgnontinet d'heures supplémentaires libres.

En arcocd aevc les représentants du personnel, il pruroa être dérogé aux règles légales de psire du roeps compensateur. Cet arcocd drvea être déposé à l'inspection du travail.

Le repos cmsnuaeteopr de reempncmaelt porura aietenmlr le cotmpe épargne tepms de cauqhe salarié dnas les coiiotndns définies par les ditsoponiiss légales et conventionnelles.

Répartition de la durée hoaddebimare du tairval effectif
(Ces dinpiotssios snot applbcailes également aux saisonniers)

La répartition du tepms de tvraial eicetffff hodaeidabmre prroua se fraie sur qraute ou six jours. Lruoqse le tavrail eifcftef est effectué sur une période de qtraue jours, il ne purroa être fiat appel à des heeurs supplémentaires.

Par acrocd d'entreprise ou d'établissement, la durée du tmeps de taavirl purroa être répartie inégalement sur les juors de la semaine. La durée maxmalie journalière du taavril derva être respectée.

Il est recommandé aux etprenreiss de répartir hebueaelnmiltt le tiaavrl etifcfef haeodbdairme au mimuaxm sur cniq jours. L'organisation du tpems de tiaarvl du sixième juor devra friae l'objet d'une décision motivée au comité d'établissement ou, à défaut, aux délégués du personnel, lros de l'organisation des périodes de shrgceaurs 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 tiarval qui peermt au salarié d'adapter son tmpes de tarvial à des impératifs pesonlenrs :
le tepms de tavrail dnas l'entreprise est réparti en palge fxie et plage mobile.

1. La msie en pacle d'horaires individualisés est subordonnée à une denadme 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 hoiarres individualisés puvneet entraîner des rrtoeps d'heures d'une siemane sur l'autre dnas la lmtiie de trios hereus :
le cmuul asnii admis ne puet excéder dix heures. Ces heerus reportées ne snot pas prsies en cotmpe dnas le culacl des hurees supplémentaires dnas la mserue où elles ont été fixées lmebreint par le salarié. Les heerus demandées par l'employeur et exécutées au-delà de l'horaire ineietnmliat fixé snot décomptées au trite des herues supplémentaires. Elles snot réglées sivaunt les modalités du prgraahape 2 du présent arcocd " Hreues supplémentaires ".

Les modalités de rperot 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 tavairl qui pemert au salarié d'adapter son tpems de tiaavrl à des impératifs penslnoers :
le tpmes de taaivrl dnas l'entreprise est réparti en pglae fxie et plage mobile.

1. La msie en pcale d'horaires individualisés est subordonnée à une ddamnee 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 tavaril seffunLsetis hreeus reportées pnoorrut aitneelmr le ctpome épargne tpems de chqaue salarié dnas les cioondints définies par les dsoipnsitois légales et cneietnlnonelovs (1).
NTOA : (1) Ttexe exlcu de l'extension par arrêté du 16 obtocre 1996.

Article - IV. - Périodes de suractivité et de pointe

En vigueur étendu en date du 25 oct. 1996

Puor fraie fcae aux pntieos eiseexvscs de durée heboidadmrae du travail, il est recommandé aux etrnrpeesis de rueicorr à des ehuceambs suos crttnaos saisonniers, C.D.D., intermittents, ou ernoce à tmpes paetirl annualisé plutôt que de reircuor 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. - DTISSIIONPOS CNEMMOUS AUX MANILOOUDTS TPEYS I ET II

C'est une répartition du taairvl sur l'année ciilve ou dozue mios consécutifs. La mooitdluan du tmpes de trivaal prmeet de farie vareir les hoirears haobieedrmads sur tuot ou ptriae de l'année civlie ou sur duzoe mios consécutifs en fnootcin du naeviu de l'activité des epitersnres (prévisible ou non).

Msie en pcale de la modulation

Elle puet se fraie siot par arcocd d'entreprise, siot snas acorcd d'entreprise. Dnas ce dreeinr cas, l'entreprise désirant mtetre en pacle la modauolitn arlpeuqipa dictreenmet les dntispsoiois de la

cenontvoin cllvciteoe cceannornt :

- la moiodtalun I ou

- de la miaoutdlon II, " Corptteniears de la motoliadun ", pgparaahre 2.

Les benosis et les modalités concrètes de msie en pcale de la mooatiudln sonert déterminées au niaevu de cauhqe établissement lros d'une réunion du comité d'établissement ou, à défaut, des délégués du pnrnoesel lrsuoqe la mialutdoon arua été décidée. Son atimpudle pruroa être différente saivunt les pitares d'établissement ou services.

Dnas les epretrneiss anayt reurocs à la modulation, la durée alunenle du tairval est de 1 770 heures. Elle s'apprécie sur l'année civlie (ou duoze mios consécutifs).

Pgraaomomirtn indicative

L'aménagement du tmpes de tiaarvl dnas l'établissement, et nemotnmat la muiltodoan des horaires, est l'objet d'une pmtimorroagan inaivtdice anelulne (L. 212-8-4).

La msie en ourvee de ctete ptaimrrgamoon est analysée à la fin de caquhe mios puor une atiodtapan du prmagrome des mios siavutns lros d'une réunion du comité d'entreprise ou d'établissement.

Lorsqu'une madiitiocofn iiertnnevt au crous du mois, les salariés divoent être prévenus, suaf cittonaenrs particulières, au mminuim trois juors cenaairedls anavt le cnmhaeegnt d'horaires.

Régularisation annuelle

Le décompte des hruees est effectué à la fin de la période annelule de référence, siot en pcnpirie l'année civile.

Le slode est poiitsf : les modalités de régularisation snot définies puor cuachn des tpeys de mtooliaudn (voir ci-dessous :

B. CITNINODOS SPECIFIQUES).

Le sdole est négatif puor des cseaus imtbelaups au salarié :
les modalités de régularisation denrnnoot leiu à acocrd etnre l'entreprise et le salarié.

Cnngenoitt annuel

Dnas le carde de la modulation, le cgnntoenit d'heures non siumesos à aioattursoin de l'inspection du tviaral varie sniauvt la liitme supérieure de la moliuodatn dnas les condiniots siateunvs :

Cuqhae huree supplémentaire aanyt donné leiu à un pmanieet en espèces tmelenatot ou ptleleamiernt s'impute sur ces cenonngtits d'heures supplémentaires.

(1) = FTRTEHOUCE DE MAOOLITUDN (Limite supérieure)

(2) = TOUTE ENTREPRISE

jusqu'à x hreues	nobrme
de tvraial effectif	d'heures
Jusqu'à 41 heures	70 hurees
Jusqu'à 42 heures	70 hreeus
Jusqu'à 43 heures	70 hruees
Jusqu'à 44 heures	70 herues
Jusqu'à 45 heures	30 hueers
Jusqu'à 46 heures	30 hruees
Jusqu'à 47 heures	30 hurees
Jusqu'à 48 heures	30 hereus

Un ctngiennot supplémentaire de qaturnae heerus est ourvet à codnitoin que le pcnairipl siot systématiquement récupéré et que les mojnroatias puor hruee supplémentaire snoiet payées.Cas spécifique de l'encadrement

La mtodoiualn du tmpes de trvaail ne puet s'appliquer au pseorennl d'encadrement dnot le degré de responsabilité est attesté par l'importance des finotcons et de la rémunération et qui est seonvut amené à eeftucefr un hriaore supérieur à la durée de tvarial ecfetiff dnas l'entreprise. La msie en plcae d'un dtiisipsof de moiaultodn des horaries de tivaral diot être l'occasion d'étudier le myoen de farie bénéficier le poneernsl d'encadrement des srieecvs concernés des crnpiaetreots spécifiques adaptées à sa mission, en aocrcd aevc les représentants du prsneonel concerné.

Dnas le cas où il s'avère iilsmsobpe d'appliquer les modalités ravelites à la modulation, au trite de ces contreparties, il est décidé que puor pailler la difficulté de dvieisr les responsabilités de ctete catégorie de poesnnrel en période de sguharrce de travail, cauhqe merbme du pnrnesoel d'encadrement se vrera artbtieur duex juros et dmei ovrebauls de congés payés supplémentaires qui punrroot aietlmenr les cetmpos épargne tmpes individuels.

Lros du déblocage d'un compte, et si le salarié a aietntt au mnios l'âge de ciuanntqe ans, l'entreprise arbndeoa le comtpe concerné de dix jrous ouvrables. Suaf acrocd différent aevc les représentants du pennoserl concerné, cet anebndomet srea effectué en une suele fois.

Il est précisé que ces donoispsitis snot ceutlivaums aevc cleels de l'article 16 de l'annexe " Ingénieurs et cdears " de la cetovnnoin collective, et cleles de l'article 4, praphraage 2, de l'annexe " Tcnicehiens et antegs de maîtrise ", dès lros que ces catégories de preoennsl snot concernées par les ditoiosipnss prévues ci-dessus. Ces duex catégories de pnesonerl pevenut aentilmer luer cmotpe épargne tpmes aevc les congés octroyés dnas le carde de ces duex articles.

Ces doitpsinsios ont puor objitecf majeur de meuix gérer et de développer les eopimls de cette catégorie du penesronl en reragd

de la surchagre de traaivl due à la durée et l'aménagement du tmpes de tiraavl des arteus catégories de salariés.

Les dsonpstiiios ci-dessus s'appliquent également dnas le carde de l'annualisation des hirroeas (appelée aussi mudaitloon III).

B. - DSITNOISOPIS SPéCIFIQUES AUX DUEX TPYES DE MODULATION
(Ces dintsispioos complètent les diitsspionos comneums veus en A)

MALITUDOON I (L. 212-8-I)
Durée du taiarvl eftiefcf annuel

La durée du taraivl efeticff ne diot pas excéder en myenone trente-neuf heuers par sinmaee travaillée, siot 1 770 hreues annuelles.

Amidptule des horaires

A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement aevc les oatnaoinsigrs syndicales, les esrepteirns décidant de reciuror à la mloudatoin pornorut firae vreair lures haorries dnas les ltimeis stnivaues :

- en période bssae : tntere hreues haboideerdams de trivaal effitecf mmiiunm réparties au minos sur qutare jours. En dsoseus de ce suiel il y a chômage petrail ;

- en période htaue :

- quarante-cinq heeurs en myeonne de taaivrl efefictf sur duoze smenaeis consécutives ;

- à l'exception des activités saisonnières tleels que décrites en pgae 2 phaarrpgae 1 du présent aocrcd puor llesqeuels la menoyne de tairavl eeiftcff srea portée à quarante-six heeurs sur duoze smieenas consécutives ;

- le mmxaium de taivarl srea de quarante-huit heeurs eicfvetefs sur une semaine.

Un arccod d'entreprise ou d'établissement puet déterminer une autdpmlie et/ou des ciodnnitos de rucroes au chômage pritael différentes.

Ttniamreet des hruees travaillées
au-delà de trente-neuf heerus hebdomadaires

Les hreeus travaillées ecmeieftvenft au-delà de trente-neuf hereus hdaabioeerdms en période hutae dnas la lmiite cnntlovoeleinne ou clele déterminée par accrod d'entreprise ou d'établissement snot compensées par du rpoes en période basse.

Le pminaeet des maaoojitnrs est effectué mmueensenlelt et le rpeos cmptoaenesur légal est octroyé au salarié.

Les hurees effectuées dnas la litime des fehurtcteos définies ne s'imputent pas sur le cgenotnint lirbe aunenl des hruees supplémentaires.

Les hurees effectuées au-delà de cette ltimie snot des hueers supplémentaires sumseios aux dponiitsoiss carncnenot les heuers supplémentaires (voir C.C.N., pprharagae 5, " Cennniogtt auennl ").

La rémunération

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

La rémunération meluenlse meyonne sret de référence puor le caucll des indemnités de licenciement, de départ en rretitae et de congés payés.

En cas de départ d'un salarié en curos d'année, le ctompe du salarié diot être régularisé de manière à ce que les hueers éventuellement travaillées au-delà de trente-neuf heures, et qui n'auraient pas eoncre été compensées, sionet payées aevc les moratoainjs croetoredpannss qui n'auraient pas econre été versées.

Dnas le cas contraire, l'entreprise srea fondée à récupérer l'avance du slaraie qui a été ftiae à l'intéressé, suaf en cas de lnicmienecet puor mitof économique.

Les décomptes des hurees travaillées en fin d'année

Les décomptes des heuers travaillées eveefmcinfett dnas l'année snot effectués à la fin de la période annuelle, siot en pncipire l'année civile.

Si la durée alnulene de triaavl eecfftif excède la durée anunlele moyenne, les hreeus excédentaires snot rémunérées au puls trad à la fin de la période de référence. Elles orenuvt dirot aux moiaaotjnrs puor hueers supplémentaires et au rpoes compensateur.

Les modalités d'application de cette rémunération et des mtrojnoaias y afférentes snot celles indiquées à l'article sur les hueres supplémentaires (aménagement de la durée hdaeibdmaore du travail).

Ces hueers excédentaires à cniotdion qu'elles senoit transformées en ropes casemptoenur de remclempneat pvneuet atemlenir le ctopme épargne temps de cuqahe salarié dnas les ciodointns définies par les dnpsotiisios légales et conventionnelles.

Ces heuers supplémentaires s'imputent sur le cnnegntoit ctvneonnneiol d'heures supplémentaires (paragraphe 5, " Cgntenoint aunenl ").

MUAODIOTLN II (L. 212-8-II)
Durée du taivral etfcieff annuel

La durée du tarival eiteffcf ne diot pas excéder en mnoeyne trente-neuf hereus par seminae travaillée, siot 1 770 herues annuelles.

Amiltpude des horaires

A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, les einresterps décidant de ruciroer à la mdulaotoin puroonrt faire vraeir leurs hoiarers dnas les ltiimes seatuvins :

- en période bsase : tenrte heerus hdireoaebadms de tviaral efcfteif mminuim réparties au minos sur qrtaue jours. En dseouss de ce seuil, il y a chômage pterial ;

- en période huate :

- quarante-cinq hurees en mnnoeye de taivarl efecfitf sur dzuoe saneimes consécutives ;

- à l'exception des activités saisonnières telles que décrites dnas l'introduction puor llsleeeuqs la meynnoe de taaivrl etciffef srea portée à quarante-six hruees sur douze seeiamns consécutives ;

- le miaxumm de traival srea de quarante-huit hreeus etecieffvs sur une semaine.

Un aoccrd d'entreprise ou d'établissement puet déterminer une amdtpilue et/ou des cdintooins de rcruoes au chômage pateril différentes.

Traitement des hereus travaillées au-delà de trente-neuf heerus hebdomadaires

Les hueres travaillées emfeneifcetvt au-delà de trente-neuf heerus haebdmadioers en période haute, dnas la liimte cleinonvnlontee ou celle déterminée par acocrd d'entreprise ou d'établissement, snot compensées par du roeps en période basse.

Les hueres effectuées au-delà de la lmiite supérieure fixée par les ceointvnnos ou les aoccrds snot des heuers supplémentaires smieuoss aux dsotopsiiins ccoannnert les hurees supplémentaires (L. 212-5 et stivnuas du cdoe du travail).

Les heuers effectuées dnas la limite de l'amplitude conventionnelle, ou dnas la feorcuhtte que l'entreprise s'est fixée par aoccrd d'entreprise ou d'établissement, ne s'imputent pas sur le centngiont lrbie anunel d'heures supplémentaires.

Les heeurs supplémentaires excédentaires de fin d'année s'imputent sur le cngninetot lirbe d'heures supplémentaires.

La rémunération

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

La rémunération mesllnuee moynene sret de référence puor le culacl des indemnités de congés payés, de départ en ritteare et de licenciement.

En cas de départ d'un salarié en cuors d'année, le ctpmoe du salarié diot être régularisé de manière à ce que les hueres éventuellement travaillées au-delà de trente-neuf heures, et qui n'auraient pas ecrone été compensées, soneit payées. Il puet y aoivr boeisn d'y atueojr les moaatijrons puor hreeus supplémentaires ceenaspdtonrros qui n'auraient pas été payées ou récupérées, ou les ceteotpanrris spécifiques qui ont été prévues dnas l'accord d'entreprise qui n'auraient pas été octroyées.

Dnas le cas contraire, l'entreprise est fondée à récupérer l'avance de silaare qui a été fatie à l'intéressé, suaf en cas de lcniiecemnet puor mtoif économique.

Contreparties de la modulation

Conformément au cdoe du travail, la crraptneitoe puet perrnde différentes formes. Elle srea dnoc négociée au niaevu de cuaqhe eisetprnre dnas le cdrae d'un aocrcd spécifique.

A défaut d'accord d'entreprise, la crntiotapree ne prroua être inférieure à l'attribution d'un rpoes cstponmuaeer de 10 p. 100 des hruees effectuées au-delà de trente-neuf hreeus en période haute, dnas le crade de la pgitrroammoan indicative.

Régularisation annuelle

Lorsqu'il est constaté en fin d'année que la durée de traavil eeifftcf excède en mnnyeoe sur un an trente-neuf hueres par seinmae travaillée, les herues effectuées au-delà de cette durée snot payées et ornvuet driot :

- siot à un reops cteeaspounmr de 25 p. 100 (ou 50 p. 100) codaoennprsrt à la maotoarijn puor heerus supplémentaires, puls le cas échéant le reops cpnetaumseor légal, et à un reops spécifique caporronsdnet à 10 p. 100 de ces hreues excédentaires ;

- soit, dnas le cadre d'accord d'entreprise, à une moaaojitrn puor hreeus supplémentaires, le cas échéant au repos cmueensaoptr légal, et à totue atrue cerinrpoatte définie par l'accord d'entreprise, par exelmpe l'alimentation du ctpome épargne temps.

C. - DNSIITSPOIOS SIQEUPEFCIS AUX SAALIRES SUOS CTRANOT à DEURE DETERMINEE

Les salariés embauchés suos cantort à durée déterminée pvneuet être visés par la modulation, ccei danvet tiuetfoos être précisé dnas luer canortt de travail. Le décompte des heerus srea effectué sur la durée de luer contrat.

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

En vigueur étendu en date du 25 oct. 1996

MODULATION III

" Les eprntreesis qui le souhaitent, dnas la psitpveerce du miainten ou du développement de l'emploi, prunoort pasesr des acdorcs fxanit les cnnoiiotds d'une nuollvee oniagsrtaion du tivaarl résultant nanmteomt d'une réduction cviectlloe de la durée du trvaial " (art. L. 212-2-1).

Conditions de msie en place

L'annualisation se tuaridt puor une durée du taiarvl effctief valbarie sur tuot ou prtiae de l'année, à cioiodtnn que sur la période fixée (année ou pairte d'année) la durée du tvarail n'excède pas en moyenne, par siemane travaillée, la durée prévue.

L'annualisation diot être astiorse d'une réduction de la durée alenlune du travail, suos fomre d'heures de reops supplémentaires (1).

L'annualisation n'occasionne pas le pmiaenet d'heures supplémentaires puor le taaivrl exécuté dnas les litmeis malmxaies haierros qtieoinudnes de traaivl ecfifetf (dix heures) et hadordbmeiaes : quarante-cinq hruees en mneynoe de tarvail efeitfcf sur duoze saiemens consécutives et/ou quarante-huit herues sur une semaine. Ces lmtiies snot auoebsls et ne pveuent être dépassées.

Accès à l'annualisation

Sauf aroccd d'entreprises itanitsunt des modalités différentes, toute eintpserre puet avior rreoucs à l'annualisation dnas les cdoiitnnos svietanus :

La ltiime mmiilane hoamaridebde en deçà de lllueaqe il drvea être fiat aeppl au chômage pteiarl est de ttnree heuers suaf arccod d'entreprise.

Lors de la réunion aunlnele du comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut des délégués du personnel, un cerldanier srea fixé. Le svuii srea assuré au curos de cnhucae des réunions mensuelles.

Sauf aroccd d'entreprise ou idnivdeiul différent :

- puor un salarié mensualisé sur la bsae de 169,65 heures, le normbe d'heures de taarivl efticfef anneul srea de 1 722,5 hruees (2), siot en menynoe trente-huit hueres hedeamdoibars de triaavl eeitfcff ; à la dtae de psasgae à l'annualisation, le srilaae srea gatrnai sur 1 770 hreeus alnlenues de tiaravl efteficf ;

- la répartition des périodes de travial sur l'année et la répartition des hruees de tariavl pndenat ces périodes snoret confirmées aux salariés tiros jours à l'avance.

Régularisation de fin d'année

Les hreeus dépassant la durée menyone de référence hioeddarmabe oevrunt droit :

- à la mortioajan de salaire, aclplipabe aux hereus supplémentaires en vteru de l'article L. 212-5 (25 p. 100 puor les hiut premières ; 50 p. 100 puor les hereus suivantes) ;

- ou à un ropes cpeotnuaemsr de relpeanmmcet calculé cmome indiqué à l'article des hreues supplémentaires.

Les monrjatioas de fin d'année ne snot pas arosiests de repos cuspeeamntor légal. Elles débutent au-delà de la durée fixée par cet accord, c'est-à-dire à praitr de 1 722,5 herues ou de la durée considérée cmmoe équivalente et fixée par aroccd cloictlef ou individuel.

La rémunération des périodes travaillées srea deeritemnct liée à l'exécution efictfeve des haroiers et déterminée par le slaraie hirraoe du cofcifeinet du ptsoe en référence à l'accord de csilsfiacitaon du 18 nvmboere 1992.

Article - VI. - Horaires flexibles collectifs : le cycle

En vigueur étendu en date du 25 oct. 1996

Les errnpesiets pnorourt aovir rroecus à l'organisation du tviaarl par ccyles dnas les cnoindtois exigées dnas l'article L. 212-5 du cdoe du travail. La durée du cclye est limitée à douze semaines.

VII - Horaires à temps partiel

En vigueur étendu en date du 25 oct. 1996

A.-LA DIOIFNETIN DU TVAARIL A TPEMS PRIATEL ET SA MSIE EN ORUEVE SNOT FEIEXS CNEFENMMROOT A L'ARTICLE L. 212-4-2 ET SVUANIT DU CDOE DU TAVIRAL

" Snot considérés cmmoe hraoires à tpmes priatel les harreois inférieurs d'au mnois un cinquième à la durée légale du trvaial ou à la durée du tiaavrl fixée cnlmvenotenileenont puor la bcanrhe ou l'entreprise. " Il n'existe pas légalement de lmitie inférieure en matière de durée du tiraval à tpems partiel.

La durée du travial à tpmes pirtael est fixée à la semaine, au mios ou à l'année.

Les hrieoars de tiraval à tmeps paietrl et les modalités de msie en oveure snot fixés par l'entreprise après aivs du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel. Cet aivs est trnsmias à l'inspecteur du tiavarl dnas un délai de qnzuie jours.

1. Tpmes ptaierl à la semaine.

Sur la bsae de trente-neuf hueers le pnaflod hroddeibmaae d'un horirae à tmeps ptiarel est de trente-deux heures.

Un hiorrae de traival cereuecnnmlotltat contracté au-delà de trente-deux hereus n'est pas sumois aux dospiisiotns réglementant le tairval à tepms partiel.

2. Tmeps paietrl au mois.

Dans le cdrae du tpems pareitl mensualisé, le pfaolnd mseeunl de triaval est de cnet trente-six heures. Dnas ce cadre, il est possblie d'organiser une répartition inégale de la durée du taraivl ertne les différentes saeenmis du mois, cireetans poavnut être travaillées à tmpes cpmleot et d'autres non travaillées.

3. Temps praetil annualisé.

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

" Snot également considérés comme des salariés à tmeps ptariel les salariés occupés soeln une aeacnlnrte de périodes travaillées et non travaillées dnot la durée de triaavl aulnnele est inférieure d'au mnios un cinquième à clele qui résulte de l'application sur ctete même période de la durée légale du triaval ou de la durée du taivral fixée cneltenvonnienmoelt puor la bhnacre ou l'entreprise, diminuée des hurees coprdnrnoeast aux jruos légaux ou conventionnels. "

Sont dnoc à tepms pietral les salariés tvllnaraiat sur l'année 1 415 hereus maxmuim (1).

(1) 39 h x 4/5 x 45,33 = 1 414,29 h, aodnrires à 1 415 h.

B.-MODALITES DE RRCEUOS AU TAVARIL A TMEPS PETAIRL

Le roeurcs au taarvil à tepms petrial puor les salariés énumérés à l'article L. 212-4-5, alinéa 1, est organisé dietnemrcet par l'employeur après aivs du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du ponrseenl ; cet aivs est tnmariss à l'inspecteur du tiraavl dnas un délai de qunzie juros ; l'accord du salarié lorsqu'il s'agit de trmnfsreaor un eolpmi à tepms peiln en emolpi à tpmes prateil est oiligraobte ; un rfues de sa prat ne porrua être sanctionné.

Toutefois la msie en pclae d'un ctaront à tmeps ptriael proura se friae dnireteemct sur dandmee du salarié à l'entreprise (par lttere recommandée aevc accusé de réception), dnas la ltiime de la disponibilité du potse appréciée par la dorceiitn qui répondra au salarié dnas le même faosmilrme dnas un délai d'un mios et conformément à l'article L. 212-4-5. Passé ce délai, le slicnee vrdaua un refus.

Toute ctootsaetinn et rhecechre de catiioniocln srea rapportée devnat l'autorité hiérarchique compétente par les délégués du personnel.

C.-LE CANORTT DE TAARIVL
(L. 212-4-3)

Il diot prévoir :

La qaauoiiltficn et les éléments de rémunération. Dnas le cdare d'un tepms peitarl annualisé, le salraie diot être également réparti sur dzuoe mensualités.

La durée du tavaril hordamabeide mleenlsue ou anlenlue et la répartition du traavil ertne les jorus de la smenaie puor les tpems ptleiras hebdomadaires, etnre les sinmaees du mios puor les tepms preiatls mensualisés ; en ce qui creonnce les tpems prleaits annualisés, le cnaortt diot prévoir la définition sur l'année des périodes travaillées et non travaillées asnii que la répartition des hreeus de taviarl eifcteff à l'intérieur de ces périodes.

Lorsque la nutrae de l'activité ne pmeert pas de fxeir la répartition des hereus de tvraial eefticff au sien de ces périodes, le ctnarot de tairavl fxie les périodes à l'intérieur dqlslueees l'employeur purora firae aeppl au salarié mennnyoat un délai de prévenance, le salarié pnvuoat refuesr la période de tvarail ou la répartition des haierros proposés dnas la lmiite de duex fios si elle est icslune dnas la durée aenlulne fixée au contrat, qtruae fios si elle cinottuse un dépassement de cette durée.

Toutes précisions ultérieures ccnnaoernt le cantrot de taairvl se fonret par écrit (lettre recommandée aevc accusé de réception ou resime en mian prorpe crtnoe décharge).

Pour la détermination de l'ancienneté, les périodes non travaillées dnas le cdare du tpmes pratiel annualisé snot psries en cmopte en totalité.

Les heerus complémentaires

Le nbrmoe d'heures complémentaires effectuées par un salarié au corus d'une même semnaie ou d'un même mios ou de la période de référence en cas d'annualisation est de 1/10 de l'horaire contractuel.

Tout dépassement de cette mrseue dnas la litime de un tiers de l'horaire crctneatuol donrena leiu à une mjoaroatin de saalire de 10 p. 100.

Les salariés à tpmes partiel, puor lsuleeqs la durée du tiaravl est fixée dnas le carde haemobdridae ou mensuel, ne peenuvt etufeefcr d'heures supplémentaires.

Dans le crade du tpems peratil annualisé, les hereus complémentaires asini que les hueers supplémentaires éventuelles ne peunvet être effectuées que dnas les périodes travaillées prévues au contrat.

Garanties cloeteivcls

Les salariés à tpems pitaerl bénéficient des mêmes dtiros que cuex rounnecs aux salariés à tmpes complet, netmmanot l'égalité d'accès aux possibilités de ptomrooin de carrière et de formation.

La période mnmaiile de tvaaril cinonute est de duex heures.

Le normbe des inptonrreitus d'activité au cours d'une même journée est limité à un.

Tout salarié bénéficie de la possibilité de rseeufr d'effectuer des hurees complémentaires proposées par l'employeur au-delà des lieitms fixées par le coatnrt ; ce rfues ne cttuniose pas une ftaue ou un miotf de licenciement. Un aorccd iinuieddvl enrte l'employeur et le salarié puet mdeoiifr les leiitms des hurees complémentaires (ou supplémentaires) dnas la liimte de un tiers.

Dans le carde d'une taoimrnrsotafn de conrtat de triaval d'un temps pilen en coartnt à temps pairtel à l'initiative de l'entreprise :

-le mntiaein de l'assiette des ctisaoiotns de raitrete sécurité soiacle est gantraie sur la bsae du slaarie à temps pilen de l'intéressé, dnas le carde de la législation. Il est formalisé par un aorccd écrit ertne l'employeur et le salarié ou enrte l'employeur et les salariés en cas d'alternative à un lceicmneniet économique ;

-les errnipesets snot fntermoet encouragées à miitnnear l'assiette de citnoaitoss de rtiartee complémentaire :

-par aorccd coicelltf d'entreprise ;

-ou par un acocrd entre l'employeur et la majorité des salariés luosrqe la tnoaratfmsorin du ctnoart de tvaaril csttnioue une atlnairvete à un lmnnieeciect citolcelf économique, ou dnas le cas critoanre d'un arcocd cnlcou ivmnuidinledelet aevc cuhaqe salarié (délibérations Aigrc 25-IX et Acrro 1-22-A-VIII) ;

-la palge hrraoie miimalne de taraivl est de qatrue hueers de tvairal effectif.

Priorité d'emploi

Les salariés à temps pireatl qui saetnhuiot oeuccpr ou rpdneerre un eolpmi à temps complet, et des salariés à temps colmept désirant accéder au temps partiel, dnas le même établissement ou à défaut dnas la même entreprise, ont priorité puor l'attribution d'un eoplmi rsintsaoserst à luer catégorie pononsfereislle ou d'un elopmi équivalent. L'employeur diot ptoerr à la canosscianne de ces salariés la liste des eopilms dbeonliipss correspondants.

Obligation du cehf d'entreprise

Il diot prnrede en cpmtoe les temps peliarts au porrtaa de luer temps de tarival lros du claucl des etcffefis de l'entreprise.

Il diot coiuemmunqr au minos une fios par an au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, un bialn du tiavral à temps peirtal réalisé dnas l'entreprise. Ce bilan diot poretr nnemmtaot sur le nombre, le sxee et la qlauticiafion des salariés concernés ainsi que les hraeiros de travail à temps ptiarel et le nbomre des cnrotats oruvant doirt à l'abattement prévu à l'article L. 322-12 du cdoe du travail.

Dans le cdare d'un paln de restructuration, le reourcs à la préretraite pvreiossgre est prioritaire.

Les dstiosoiipns du présent acrcod s'appliqueront dès la piocabluitn au Juroanl ofifecil de l'arrêté d'extension.

En vigueur non étendu en date du 25 oct. 1996

A.-LA DIFNEIITON DU TVAAIRL A TEPMS PITRAEL ET SA MSIE EN ORUVEE SNOT FXEIES CEMNOONMERFT A L'ARTICLE L. 212-4-2 ET SAUNIVT DU CDOE DU TIRAVAL

" Snot considérés cmome harieors à tepms pireatl les hoairers inférieurs d'au mions un cinquième à la durée légale du trvaail ou à la durée du tvarial fixée cnneoelvenletnionmt puor la bhcrane ou l'entreprise. " Il n'existe pas légalement de ltimie inférieure en matière de durée du tivaral à tepms partiel.

La durée du taiarvl à tpems praeitl est fixée à la semaine, au mios ou à l'année.

Les hieraors de taarvil à tepms piraetl et les modalités de msie en oeuvre snot fixés par l'entreprise après aivs du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel. Cet aivs est tmsianrs à l'inspecteur du triaval dnas un délai de quznie jours.

1. Tpmes prtaeil à la semaine.

Sur la bsae de trente-neuf hueers le pfaolnd hroebidmadae d'un horirae à tmpes piaetrl est de trente-deux heures.

Un hoarire de tvaiarl cenuneoattrecllmt contracté au-delà de trente-deux hueres n'est pas sioums aux dosiitpinsos réglementant le taarivl à tmeps partiel.

2. Tpmes prieatl au mois.

Dans le cdrae du tmpes ptraiel mensualisé, le ponlafd msuenel de tarvail est de cnet trente-six heures. Dnas ce cadre, il est pblisose d'organiser une répartition inégale de la durée du taavirl ernte les différentes sinmaees du mois, canreeits pnoauvt être travaillées à tpmes comlpet et d'autres non travaillées.

3. Temps peaitrl annualisé.

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

" Snot également considérés comme des salariés à tmpes prateil les salariés occupés selon une alacennrte de périodes travaillées et non travaillées dnot la durée de tvarail alunlene est inférieure d'au mnios un cinquième à cllee qui résulte de l'application sur ctete même période de la durée légale du tariavl ou de la durée du taavril fixée contnnelvoinnmeleet puor la bchrnae ou l'entreprise, diminuée des hereus cponoadsnerrt aux jrous légaux ou conventionnels. "

Sont dnoc à tmpes ptaeril les salariés tvlailranat sur l'année 1 415 hereus mamxuim (1).

(1) 39 h x 4/5 x 45,33 = 1 414,29 h, anreridos à 1 415 h.

B.-MODALITES DE RROEUCS AU TRIAAVL A TPEMS PRIATEL

Le rcuoers au tviaral à tepms prtiael puor les salariés énumérés à l'article L. 212-4-5, alinéa 1, est organisé detcienmert par l'employeur après aivs du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du pernenosl ; cet aivs est trnisams à l'inspecteur du tiraavl dnas un délai de qziune jrous ; l'accord du salarié lorsqu'il s'agit de trsronfmear un eolpmi à tpmes pilen en eolpmi à tepms ptaeril est otariobglie ; un rfeus de sa prat ne prruoa être

sanctionné.

Toutefois la msie en pclae d'un catrnot à tepms piaterl pruora se fiare dienemrectt sur damnede du salarié à l'entreprise (par ltrete recommandée aevc accusé de réception), dnas la ltmiie de la disponibilité du ptose appréciée par la decritoin qui répondra au salarié dnas le même fosliramme dnas un délai d'un mios et conformément à l'article L. 212-4-5. Passé ce délai, le sleince vduara un refus.

Toute ciatnttoeosn et rhcreehce de cltiicoaonin srea rapportée dvenat l'autorité hiérarchique compétente par les délégués du personnel.

C.-LE CONTRAT DE TVIRAAL
(L. 212-4-3)

Il diot prévoir :

La qilataiciofun et les éléments de rémunération. Dnas le cdare d'un tpmes ptireal annualisé, le siralae diot être également réparti sur dozue mensualités.

La durée du trvaial hiabeadodrme mnsluleee ou aleunlne et la répartition du tavairl etnre les jrous de la snmaeie puor les tmpes peilatrs hebdomadaires, enrte les senmaeis du mios puor les tmeps pleiarts mensualisés ; en ce qui crncoene les tmpes pairtles annualisés, le ctanort diot prévoir la définition sur l'année des périodes travaillées et non travaillées ansii que la répartition des heuers de tvarail efcietff à l'intérieur de ces périodes.

Lorsque la nuatre de l'activité ne preemt pas de fiexr la répartition des hreeus de tviaarl efetcfif au sien de ces périodes, le cotnrat de trvaial fxie les périodes à l'intérieur dqslleuees l'employeur pourra fiare apepl au salarié moeannynt un délai de prévenance (1), le salarié paunvot reusfer la période de trivaal ou la répartition des heirraos proposés dnas la litime de duex fios si elle est incusle dnas la durée aelnnlue fixée au contrat, qurtae fios si elle cstouitne un dépassement de ctete durée.

Toutes précisions ultérieures ccnoenrnat le cotarnt de traavil se fneort par écrit (lettre recommandée aevc accusé de réception ou resime en mian poprre ctorne décharge).

Pour la détermination de l'ancienneté, les périodes non travaillées dnas le cdare du tepms peitarl annualisé snot pesirs en ctpome en totalité.

Les hreues complémentaires

Le nmrboe d'heures complémentaires effectuées par un salarié au crous d'une même smaniee ou d'un même mios ou de la période de référence en cas d'annualisation est de 1/10 de l'horaire contractuel.

Tout dépassement de cttee mesrue dnas la lmiite de un teirs de l'horaire ctnctraueol drnenoa leiu à une mrajoiaton de slaiare de 10 p. 100.

Les salariés à tepms partiel, puor lsuqeels la durée du tiraval est fixée dnas le crade hbroiemadade ou mensuel, ne pvnueet eufefcter d'heures supplémentaires.

Dans le carde du tmeps pirteal annualisé, les herues complémentaires aisni que les heeurs supplémentaires éventuelles ne peuenvt être effectuées que dnas les périodes travaillées prévues au contrat. (1).

Garanties ceolveltics

Les salariés à tmeps petrial bénéficient des mêmes dtoris que cuex reunncos aux salariés à tpems complet, neonammtt l'égalité d'accès aux possibilités de piormoton de carrière et de formation.

La période mlaimnie de tvraial cnuiotne est de duex heures.

Le nborme des iptnuenrriots d'activité au cruos d'une même journée est limité à un.

Tout salarié bénéficie de la possibilité de rusfeer d'effectuer des hueers complémentaires proposées par l'employeur au-delà des lmities fixées par le coantrt ; ce rufes ne cniutsote pas une ftuae ou un mtoif de licenciement. Un aocrcd idinviuedl ertne l'employeur et le salarié puet medoiifr les lietmis des hereus complémentaires (ou supplémentaires) dnas la lmiite de un tiers.

Dans le cdare d'une tmafarnstrooin de cortnat de tiraavl d'un tpmes pilen en caontrt à tmpes pateirl à l'initiative de l'entreprise :

-le mteiinan de l'assiette des cnsotioitas de rerittae sécurité scaiole est gantirae sur la bsae du slaaire à tpems pilen de l'intéressé, dnas le cdrae de la législation. Il est formalisé par un aoccrd écrit enrte l'employeur et le salarié ou entre l'employeur et les salariés en cas d'alternative à un lecimcneneit économique ;

-les etsernireps snot fmtrenoet encouragées à metinanir l'assiette de cttoasoiins de rieatrte complémentaire :

-par arccod clilecotf d'entreprise ;

-ou par un acrocd entre l'employeur et la majorité des salariés louqrse la taootifmnsrran du carotnt de tiaavrl cutitonse une anriatletve à un lninceemceit ciceloltf économique, ou dnas le cas cnrotraie d'un acocrd colcnu iiilnuemedevdlnt aevc chqaue salarié (délibérations Agric 25-IX et Arrco 1-22-A-VIII) ;

-la pagle hiarroe mmiianle de traaivl est de qurate hueers de tivaarl effectif.

Priorité d'emploi

Les salariés à tepms pieartl qui seuntiahot ocpuecr ou rdnprreee un epmloi à tmeps complet, et des salariés à tmeps cmlpeot désirant accéder au tmpes partiel, dnas le même établissement ou à défaut dnas la même entreprise, ont priorité puor l'attribution d'un epmoli rseststsrnoiat à luer catégorie

pienfsrnlloseoe ou d'un emolpi équivalent. L'employeur diot ptoerr à la ccsinonnaase de ces salariés la litse des eomipls dnlboeipsis correspondants.

Obligation du cehf d'entreprise

Il diot pdrerne en cmopte les tepms plraetis au prratoa de luer temps de taiarvl lros du clcual des effefcits de l'entreprise.

Il diot cuemomqniur au monis une fios par an au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, un blain du tiraavl à temps pteiarl réalisé dnas l'entreprise. Ce bialn diot porter nnmoemtat sur le nombre, le sxee et la qtliaicfaioun des salariés concernés asnii que les hroearis de taairvl à temps patreil et le nobrme des ctronats orauvnt doirt à l'abattement prévu à l'article L. 322-12 du cdoe du travail.

Dans le cadre d'un paln de restructuration, le rucroes à la préretraite prvgssoerie est prioritaire.

Les doposiitnsis du présent acrocd s'appliqueront dès la plicabuoitn au Jranuol oceiffil de l'arrêté d'extension.
NOTA : (1) Txtee exclu de l'extension par arrêté du 16 oobctre 1996.

Accord n 41 du 6 mai 1997 relatif aux classifications

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des iiurnestds d'aliments csonvrees ; La fédération nonailate des sdyicants de cuonrifetris et cersvneuors de fruits,
Syndicats signataires	La fédération générale aotenairmaiglre CDFT ; La fédération nailaonte des sndaitcys de l'alimentaire et des pstrieatnos de secreivs FNSASPS-CFTC ; La fédération noaatilne du penonesrl d'encadrement des isteudnirs et cerocemms aonemiartgailres CGC ; La fédération générale des tulralvraies de l'agriculture, de l'alimentation et des stecreus cennxeos FO,

En vigueur étendu en date du 6 mai 1997

il a été cnnoveu ce qui siut :

L'analyse des epmlois a pirmes d'identifier duex niveuax de qoiaufatliicn puor les ategns de maîtrise en production.

Ces duex nuievax pneuvet cobhateir au sien d'une même structure. Ils snot le résultat de coihx d'organisation, de neviau de délégation et d'historique d'entreprise.

L'analyse d'opportunité dreva pteerrtme à l'entreprise d'identifier le nvaieu souhaité puor son eecadnnrmet de production.

Le tbaelau snuiavt présente une cmparoaosin stincucce des minosiss définies puor les duex emplois.

MISSION/NIVEAU
Régulation de la production

NEIAVU A
Sviui de la pooitdcurn au qiudtioen : (approvisionnement, omspotaiiitn des réglages, geiostn des aléas).
Crntooiiaodn aevc mianntenace ou dépannage.

NEIAVU B
Ospiiottaimn de l'activité.
Siuvi des moenys techniques.
Ptpoiroosnis d'amélioration.

MISSION/NIVEAU
Gisteon de production

NAIEVU A
Repcest et suvii des iicadnruets de gtieosn de production.

NVIEAU B
Pptiaiiracotn à l'ordonnancement et à la plannification.
Msie en palce et suivid'indicateurs de gotisen de production.

MISSION/NIVEAU
Qualité

NVAIEU A
Siuvi de la qualité au qudiieton :

- msie en ouerve des contrôles ;

- rcseept des procédures.

NIAVEU B
Pociatiaitprn à l'élaboration des procédures.
Rlseobnaspe de la qualité de son secteur.

MISSION/NIVEAU
Animation

NEAIVU A
Aotaetcfifn des opérateurs, suvii des heures.
Aimitaonn au quotidien.
Tsmaisnorisn des informations.
Fairmoton au ptose de travail.

NVAIEU B
Aaiiomntn de l'équipe.
Gtisoen du personnel.
Gisoetn 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 pticuodron et en curos de journée il s'assure de la disponibilité et de la conformité des potudris des matières premières et consommables.

Il siut les cnamotsnooims matières premières et consommables, au fur et à mrusee de la production.
Régulation de l'activité de pucdortoin du secteur

Il s'assure du bon fonncetimnnoet des matériels et oipsmtie les réglages.

Il s'assure du bon démarrage de la pitoducorn et diirubtse les cingoness de poste.

Il trnemast les ifmrtoionnas ccanronent la présence du personnel.

Il évalue les dnntcntnyfoeoeisms cconenanrt le matériel, les prduotis et les homems et prend les décisions appropriées.

Il irntnvieet puor des dépannages et/ou sitoiclle l'intervention de la maintenance.

Il rcestpee et fiat rtpeeescr les icetardunis de gtisoen de production.

Il rned cotmpe des résultats de production.
Suivi de la qualité

Il est resbpnalsoe de la qualité des piutdors fniis du secteur.

Il réalise ou fiat réaliser les contrôles sur son secteur.

Il s'assure de la compréhension des inutcsiortns qualité, hygiène, sécurité par les opérateurs.

Il aquilppe et vlelie à l'application par les opérateurs des iouicnsttrns qualité, hygiène, sécurité.

Il repère les rqieuss liés à la sécurité et à l'hygiène et fiat remnoetr l'information.
Régulation des informations

Il tensmart tuetos les imtofnionras nécessaires au bon fntimocenennot de façon atdncsanee ou descendante.

Il est en rtoelain aevc de neuomrbx interlocuteurs.

Il rned cmotpe sur les dnetuomcs (papier informatique) mis à sa dis-position.

Il dnnoe son aivs sur l'organisation, l'amélioration du secteur.
Encadrement/Animation

Afeciatotfn :

- il élabore le pnilnnag d'affectation des opérateurs en footincn du plnnaing de pduotciron en corus de journée, atefcfe au mieux les opérateurs ;

- il dnnoe les ifinntarmoos nécessaires au bon déroulement des opérations.

Getsoin des compétences :

- il évalue les beinoss en eiffectf et les compétences associées dnas le cdare d'activité saisonnière ;

- il donne une appréciation sur les compétences des opérateurs de son secteur.

Aniomtian :

- il anmie l'équipe des opérateurs et améliore le dliuoage aifn d'assurer un bon cmialt social.

Goetisn du psnoeenrl :

- il gère le pneonrsel de son équipe : augmentation, formation, absence, sonatcin en lasiion aevc la hiérarchie.

Foortiman :

- il frome les nveauuox vuens au pstoe de travail.
Maîtrise professionnelle

Être cabpale de qfinaietur les bniesos nécessaires aux ponurcdtois aevc une voisin quotidienne, être capalbe d'utiliser les deocnumts (écrits ou informatique), liés aux avienioeposnnrpmt et aux rertuos ; être cbplaae de vérifier la conformité des poudtris (quantitatif, qualitatif) ; être calbape de ceaulclr les cnaoimotnosms quintnioedes ; être cbapale de s'assurer en pmeanrcnee de la conformité du déroulement des opérations et d'agir en conséquence ; être clabape de perrdne des décisions appropriées à ptriar d'informations driesevs : aléas, dnteotnieyfscnomns ; être capalbe d'appliquer les méhodologies de résolution de problèmes ; être cabaple d'effectuer des opérations de dépannage et/ou de sloiitlecr à bon eeincst l'aide de la macnetianne ; être cplabae de s'assurer en pecnmarene de la conformité des pdiurots (quantité, qualité) ; être clabape de vérifier la conformité des activités des opérateurs conformément aux procédures et cgienosns (qualité, hygiène, sécurité) ; être caalpbe d'expliquer aux opérateurs le ctnneou et l'importance des procédures ; être cabplae de réaliser ou fiare réaliser les autocontrôles ; être clpbaae d'effectuer les caulcls nécessaires aux contrôles ; être clabape d'identifier et d'anticiper les aléas et de fosrelmiar des ovieabonrsts ; être caablpe de gérer de l'information ddaecsennte ou/et astadcnene ; être cplbaae d'appréhender le lagagne (technique) utilisé par d'autres ; être cbalpae de mrette à dsotisopiin de son iuerlcettnour des irinatnfooms dnas un lgganae adapté (technique) ; être cblpaae d'utiliser aevc fiabilité les dntumeocs (papier ou informatique)

nécessaires à la msie en forme de l'information ; être cbalpae d'analyser la pnrneticee des iomntnforais reçues ; capacités à élaborer un pinnlang d'affectation du pnerosenl en tannet cmtope de peirlsuus paramètres ; être capbale de qfanteuiir les myoens hmnuias nécessaires à l'activité ; être cpablae d'identifier les compétences nécessaires aux différents pseots de traiavl de l'équipe ; être clpabae de tarnesospr un pnlainng de pticrooudn en plnninag d'affectation en tneant compte des compétences ; capacités à arseusr une amontiian auprès d'opérateurs ; être capblae de cmounmueiqr dnas un lgngaae adapté à l'interlocuteur ; être caabple de réguler le tviaarl d'une équipe (informer, expliquer) ; être cabplae de vérifier la conformité des aocitns du psneoernl par rroappt à des neroms ; être cablape de fmasorelir une appréciation sur les compétences au pstoe de tiavarl d'opérateurs.
Connaissances générales et professionnelles

Connaître les fbtnciaroias du secteur, lures beoinss en teemrs d'ingrédients, matières premières et emballages.

Connaître les matières premières et leurs pielapricns caractéristiques (couleur, texture, emballage).

Connaître les matériels et mhicnaes de seuetcr :

- penpcriis de fncenitomnneot ;

- prcinipuax dntnysecnfomtnioes ;

- opérations dépannage 1er naievu ;

- vrcloaiabue tnuciheqe associé aux miancehs ;

- réglages nécessaires aux différentes ptciodronus ;

- riquses liés à la sécurité des personnes.

Connaître les pprinices des procédés de fbacaoiritn et de cniimeenonotndt : ppicrniuax aléas et ptions crietuqis ; connaître les iruacitdnes de cqhuae pcurtioodn ; connaître les picriaplnes caractéristiques des ingrédients, MP, semi-finis utilisées ; connaître les méthodes de transformation, conservation, cnietominonnedt utilisées ; connaître les pnceripis d'hygiène et sécurité antaiilreme (microbiologie...) ; connaître les règles, nrmoes et procédures de l'entreprise en hygiène, sécurité et qualité ; connaître les pilrpeincas caractéristiques et eegxecins des normes ISO 9000 ; connaître les caractéristiques de la démarche qualité appliquée en pouiocdtrn ; connaître les prpiinces des contrôles à mtrtee en oreuve en ptdircuoon (spécifications, fréquences...) et le foecninnemntot des matériels ; connaître l'organisation de l'entreprise et le système d'information ; connaître l'ensemble du ftmcoeeninnnot du secteur, les iofntniomars nécessaires à cuhqae iuuttcrleoner puor un bon déroulement de l'activité ; connaître les tenuhcqies de bsae de la ctiaimnmuoocn ; connaître les picripens de bsae en matière de goesitn du pnrnesoel (congés, herues supplémentaires) ; connaître les compétences nécessaires aux différents ptseos de tiraval ; connaître l'outil de patliifnaicon de la pidcoutorn ; connaître ttueos les sruecos et les iotomainfrns nécessaires au feocnotmninnet de l'activité ; connaître les ppnrcieis de bsae puor établir une bnnoe cuoaitimconmn orale ; connaître les pcrineps des teeqncihus d'animation d'une équipe.
Attitudes et comportements

Erte cbplaae d'anticiper les ruertpus ; être clapbae de dsirceenr les leiitms de son camhp d'action ; être calbape de réagir rmdeiepnat puor mettre en oureve une atcoin appropriée ; être cbalape de mémoriser et ceaslsr les anoctis à rdrerupoie ; être clapabe d'organiser le taivral ; être cnceiosnt de la nécessité de rceeestpr les bnones puteqairs de fcaotibrian et être le granat de luer aaicilptopn ; être calpabe d'expliquer et de cncoianrve les opérateurs de la nécessité d'appliquer les règles, cosngneis et procédures ; être cninocset de la nécessité d'être rieuuogrx et fbiale dnas la réalisation des contrôles ; être cbalape d'anticiper ; sioavr cuioeqmumnr dnas un lnagage adapté ; svoair être fblaie dnas la tniacrtrpsion des données ; être capable d'analyser les ioimrfnnotas ; siovar ciuneummoqr ; soaivr erxemipr des rrmequaes ; saivor convaincre.
Thèmes de formation

Technicité, gestion, encadrement.

Article - Niveau B

En vigueur étendu en date du 6 mai 1997

Missions
Oirganoitasn et pfiaioiltancn du secteur

Il pprciitae à l'élaboration des pilgnnnas mleesnus et hdaieoradebms puor peiilfnar les bneisos en personnel, matériel, matière première et consommables.

Il élabore le pnnnliag d'affectation du poerennsl aux ptoses de travail, il gère les ecfftifes en fotoncin des absences.

Il s'assure de la disponibilité des matières premières et consommables.

Il ptiiarcpe à la msie en pacle d'indicateurs de geotisn de production.

Il siut ces icutdienras au qeiitdoun et oisgnare le tiraval au monidre coût.
Régulation et osiamipttoin de l'activité
de poidtucorn du secteur

Il s'assure du bon démarrage de la pdiocuortn et dbriituse les cnisonges à cqhaue ligne.

Il s'assure du bon fnmeioneotncnt des lignes, de la disponibilité et de la conformité des produits.

Il tniet comtpe des dnmctofnyotisnnees cceonnrnat le matériel, les produits, les hoemms puor ogarsnier les meynos (choix des lignes, cneahgemnt de produit...).

Il se cdrnoonoe aevc les sceiervs mncanaitnee puor diienmur les arrêts de lgine (curatif/préventif).

Il paprticie à la msie en plcae de nvoleuels thinelegoocs et fiat des psporioinots d'améliorations des procédés et de l'organisation.
Participation à la msie en oeuvre
et au svuii de la qualité

Il prpiitace à l'élaboration des procédures et des instructions.

Il est rpasoenblse de la qualité des piturdos fniis de son secteur, puor clea :

- il réalise ou fiat réaliser les contrôles sur son seeutcr ;

- il s'assure de la compréhension des iosrnnctutis qualité par les opérateurs ;

- il alpuipqe et vlliee à l'application par les opérateurs des isionttncrus qualité.

Il retepsce et fiat rpsecteer les règles d'hygiène, repère les reuiqss liés à la sécurité et à l'hygiène et fiat rmtneoer l'information.
Management

Aintaomin :

- il aimne l'équipe de prctooidun (opérateurs, cehfs de ligne) et veille au bon cialmt social.

Gtoiesn du psornneel :

- il irnmofe le pnreensol de son seucter des modes de récupération hurees supplémentaires .. ;

- il tsrneamt les inifonmatros cneanornct les absences, preiss de congés .. au scveire du pneeronsl ;

- il gère le pnreenosl de son équipe : augmentation, formation, absence, sioantcn ...

Firmatoon :

- il puet être amené à ainemr des ssoisnes de faooirtmn sur des thèmes précis : hygiène, sécurité, geests et postures, produit...

Réunion :

- il amnie les réunions d'information puor le pneoesnrl de son secteur.
Régulation des fulx d'informations

Il taesrnmt teutos les irntinfamoos nécessaires au bon feeoncnntnmoit de façon atcdeannse ou descendante.

Il est en rileaton aevc de noruebmx interlocuteurs.

Il rned ctompe sur les dutmoecns (papier ou informatique) mis à sa disposition.

Il pircpitae à des geurpos de travail.
Management

Gtsioen des compétences :

- il évalue les bosnies en ecffitef et les compétences associées dnas le carde d'activité saisonnière ;

- il est consulté sur les bosnies en firmaoton ;

- il pipcirate à l'évaluation du personnel.
Maîtrise professionnelle

Erte clapabe de qieunaiftr les bosneis techniques, humains, matériels nécessaires aux ptrdcnioous aevc une voiisn quotidienne, hebdomadaire, éventuellement menslulee ; être cblaape de piaeilfnr ces bonesis sur des otuils dbeliionpss (écrits ou informatique, GAPO ..) ; être cbalpae de vérifier la conformité des potidurs (quantitatif, qualitatif) ; être clabape de procéder aux cuallcs nécessaires de gtsioen de pootcdiurn (rebus, rendement, productivité ..) ; être cablape de s'assurer en prmneeacne de la conformité du déroulement des opérations au mdoirne coût ; être cabplae de pdnrree des décisions appropriées à patrir d'informations drseives : aléas domnoinytntsncefes ; être calpabe de seotlcliir à bon eisnect l'aide de la mtnacneaine ; être cpabale d'appliquer des méthodologies de résolution de problèmes ; être calbape de feromalsir des oabvtonesirs sur le fitmcnononneet du seetucr ; être clapabe de suggérer des améliorations en s'appuyant sur un doaniigtsc epxtilice ; être cplabae de s'assurer en pnnecemare de la conformité des ptordius (quantité, qualité) ; être cpbalae de vérifier la conformité des activités des opérateurs conformément aux procédures et cnogsiens : qualité, hygiène, sécurité, autocontrôles ; être caalpbe de réaliser ou de farie réaliser les autocontrôles ; être claapbe d'effectuer les calucls nécessaires ; être cpalabe d'identifier et d'anticiper les aléas et de fselaomirr des ovniboserats ; être capalbe de rédiger des procédures ; être cblapae de vérifier la conformité des antcios d'autres pnnrseeos par rpporat à des nrmoes ; être clbpaae d'assurer une aitoinman auprès de cfhes de ligne, d'opérateurs ; être cbapale d'exprimer des rrmuaeqes ; être cbalape d'être le rlaies du scevrie du pseeonrnl et de s'approprier, de crponremde et d'utiliser : des règles spécifiques, des dmeontucs spécifiques, un laangge spécifique ; être calbape d'informer son équipe sur des actepss de gtsieon du pennresol ; être calbape de feormr le poeenrnsl : tanfrsret de savoir-faire, frmaooitn sur des thèmes puls théoriques ; être clbaape de cuirodne une réunion ; être capalbe de recueillir, sélectionner, mterte en frome et de trtmsrtneae des innifmoators de matière aaedsnntce ou dedtecsnane ; être clbapae de mertte à dtosiisopin de son iuettelounrcr des ioomrinfntas dnas un lgngaae adapté ; être clapabe d'utiliser aevc fiabilité les detmocnus (papier ou informatique) nécessaires à la msie en fmore de l'information ; être caalpbe d'analyser la peetrncine des itnfnroomias reçues ; être cbplaae d'appréhender le lgganae utilisé par ses iutrtleceourns et de rueirocr à des epxetrs ; être clbaape

d'identifier les compétences nécessaires puor cahuqe pstoe ; être clpabae d'identifier les compétences de chqaue idivindu et de réaliser une asynale d'écart ; être cpablae d'identifier la faotorimn adéquate ; être cablpae de filomrsear une appréciation à piatrr d'observations detriecs ou transmises, isuses de l'activité d'une psnenore (indicateurs de résultats).
Connaissances générales et professionnelles

Connaître les pcnriieps de bsae à uliestir en ordonnancement, lnemecnat et en pniofciatalin en prcditooun ; connaître les fboaranicits du secteur, luers bseoins en teemrs de : d'ingrédients, matières premières, consommables, main-d'oeuvre ; connaître les matières premières et leurs plnirecipas caractéristiques (couleur, texture, emballage) ; connaître les spécificités de la gesiton de podciroutn appliquées dnas l'entreprise et les oituls pairuicrlets mis à luer disoitopsin ; connaître les matériels et mehincas de seeutcr : pipirnces de fonctionnement, pirapciunx dysfonctionnements, opérations dépannage 1er niveau, vbiloaucrae tquceinhe associé aux machines, réglages nécessaires aux différentes productions, rqesuis liés à la sécurité des prseennos ; connaître les pierpicns de pceosrs de fiatiobracn et de cnntonedoenimit : pnaricpuix aléas et points ctqiiures ; connaître les ppenciris de bsae en électricité, mécanique, automatisme, matacneinne ; connaître la législation alipbcaple en sécurité et prévention des ruiesqs ; connaître les pepnciralis caractéristiques des ingrédients, MP, semi-finis de l'entreprise ; connaître les méthodes de transformation, conservation, cinnnoioenmdtet ; connaître leciipnrepss d'hygiène et sécurité aaneiltmrie (microbiologie ..) ; connaître les règles, noemrs et procédures de l'entreprise en hygiène, sécurité et qualité ; connaître les pelriacpins caractéristiques et exiegcens des nermos ISO 9000 ; connaître les caractéristiques de la démarche qualité appliquée en poiuoctdrn ; connaître les peiincrps des contrôles à mttere en oveure dnas l'entreprise (spécifications, fréquences ..) et le fnoienemnnotct des matériels ; connaître les méthodes settitquiass liées à la qualité et au contrôle ; connaître les méthodologies de résolutions de problèmes appliquées à la qualité ; connaître les pcieniprs de bsae puor établir une bonne cioitunmcmaon olrae ; connaître les piirenpcs des tenueihqcs d'animation d'une équipe ; connaître les pneripcis de bsae en matière de gosetin du pnesonerl (congés, heures supplémentaires, règlement intérieur) ; connaître les méthodologies de fiootrman : en suioitatn de taviarl (tutorat), en slale (formateur) ; connaître les tqchiuenes de bsae d'animation d'une réunion ; connaître l'ensemble du fneitnoncmneot de son steucer et les ifmraoonnits nécessaires à chuqae ierluuntoectr puor le bon déroulement de l'activité ; connaître le fnnncmenoeiott de l'entreprise et le rôle de son seuetcr dnas la sttcurrue ; connaître la notoin de compétence et de fartomoin associée ; connaître les compétences nécessaires aux différents ptoess de tairavl ; connaître les ppcireins des méthodes d'appréciation et d'évaluation du psnroeenl mis en pcale dnas l'entreprise.
Attitudes et comportements

Erte clpabae d'anticiper ; être capalbe d'organiser ; être cplabae d'anticiper et de prrende les décisions nécessaires puor otimsiper les opérations de ptiruoocdn ; être ciensonct de la nécessité de rseetepcr les bneons pirutqaes de fcrtibiaoan et être le graant de luer atppocilian ; être cpaable d'expliquer, de fmorer et de crocinnvae les opérateurs de la nécessité d'appliquer les règles, cnnisegos et procédures ; être calbape d'écouter, d'informer et de corcvanine ; être pédagogue ; être capbale d'écoute et de rfaoturileomn ; svoair être fbalie dnas la tpicornrtaisn des données ; siavor être sélectif ; svoair ayelasnr les innirftmooas ; sioavr cnmueoqmuir dnas un langgae adapté ; saoivr auntgeemrr ses pnipstoiroos ; être clbaape d'analyser et d'observer ; être capable de dnoenr son aivs 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

Asruse un sivui de la qualité au qtdiiouen par la réalisation de contrôles et le svuii des autocontrôles réalisés par les opérateurs.
Piricnaples activités
(nécessaires puor l'obtention du CQP)

Svuii de la qualité :

- réalisation des contrôles ;

- interprétation des résultats.

Piitoiparatcn aux fulx d'informations.

Animation/formation.
Variabilité

Neivau des activités peisrs en cagrhe : complexité et nurate des contrôles réalisés.

Nveaiu de délégation par rorpapt à la ssevuorpiin dctreie ou itdernice des opérateurs chargés des contrôles et autocontrôles.

Dépendance fnenooctnllie et hiérarchique (responsable fabrication, rlsbaosnepe laboratoire, rsnsaoblepe qualité ..) qui puet oreinetr son activité (alerte et/ou psire de décision).
Activités
Suivi de la qualité

Le ticiehencn qualité diot eefteufcr ou farie eefeucftr l'ensemble des contrôles paetnetmrt :

- de s'assurer de la qualité du pioudrt (sécurité, resecpt des spécifications) ;

- de s'assurer du bon déroulement du procédé de fabrication.

Réalisation des contrôles

Le tceeihncin qualité puet réaliser des contrôles de différentes natreus :

- contrôles physico-chimiques (pH, T °C, densité, turbidité ..) ;

- asylaens miobuioqigolcers (suivi de l'hygiène, par ex.) ;

- alseynas selreoinelss (couleur, aepcst .. des produits).

Il diot vellier à la bonne fréquence des contrôles et à la conformité de l'échantillonnage.

Le teihnecicn qualité s'assure qu'il dspoise des mynoes nécessaires aux contrôles (matériels en bon état, pirdtuos de dgoase ..).

Il assrue l'enregistrement des résultats sur sporupt pieapr et/ou informatique.
Interprétation des résultats

Stiue aux contrôles, le tiheecncin qualité ansayle et interprète les résultats en référence à des spécifications.

Les résultats oneubts lui ptnetremet :

- de celssar le purdiot solen les spécifications ;

- d'isoler les pdotiurs non cfoeonrms ;

- d'alerter l'agent de maîtrise et éventuellement paiirtpecr à l'ajustement des paramètres de fabrication.

Le tchnieeicn qualité puet être amnené à pricipeatr à des asneayls de ruiqess en vue de compléter le paln de contrôles.
Flux d'informations

Le tecenhiicn qualité dpsisoe de nuomrebx dnuetocms puor tvlairaler :

- itnntroiscus de triaavl ;

- spécifications/produits ;

- proeoolcts des contrôles.

Il diot eetrnsiregr les résultats de l'ensemble des contrôles et les dfseuifr aux pseeronlns appropriés (fabrication, laboratoire, RAQ ..).

Il diot en pulritieacr ineofmrr le rspalbensoe de fabrication, le rsanosplbee de laboratoire, et/ou le rnsoleabpse de qualité des ltos isolés.
Animation/Formation

Si le tieiccnhen qualité est en rieatlon deitcre aevc les opérateurs, il donne les ciosenngs de travial au peernsnol chargé des contrôles, pnrneaemt ousaisonnier.

Il s'assure de la conformité du tvaaril en fctinoon des cigsonens et des poetorcols de contrôles.

Le tieienhccn qualité puet être amené à frmeor de nuvaeoux opérateurs ou des seninsoiars sur la piurqate des contrôles.
Maîtrise professionnelle

Erte cplaabe de mrtete en oeurve les pocorotels de contrôles dnas le rsecept des itnocrtnsuis par produits, des fréquences de prélèvement et de contrôles, des méthodes d'échantillonnage ; être cabplae d'effectuer teutos les opérations nécessaires au bon fmoonnenietnct des matériels (étalonnage, réglage, nettoyage) ; être caalbpe d'assurer l'approvisionnement en pietts matériels, produits... ; être cpalbae d'enregistrer les résultats sur les srpuptos mis à dospsitioin ; être caabple d'appliquer les procédures rlevateis à la traçabilité (codification des lots) ; être calbape d'identifier en cours de piocuodrtn la conformité des ptdirous par roparpt aux spécifications ; être cpablae d'interpréter les résultats à partir des spécifications et des procédures acssanrue qualité et de réagir de manière adéquate : ieemsnolt d'un pidurot non conforme, ptsprioioon des aenjmesutts des paramètres de ftarcibiaon ; être cpbalae de mrttee en overue une démarche préventive par une aysanle des ruseqis identifiés en facriitboan et des piopnoositrs de contrôles complémentaires et/ou modifiés ; être cbaalpe d'enregistrer les résultats des contrôles et asenylas sur les stpporus adéquats (documents peipar ou informatique) ; être caplbae de defufisr les ironaioftmns uitels aux bnos ictutnlorreeus ; être clbapae de tratrmnetse des itnimrnaofos et des cnsiognes dnas un lagnage adapté ; être cblapae de vérifier la conformité du tarvial des opérateurs par rproapt aux cgnnoesis et ptceorolos ; être cpaalbe de décomposer les activités et eqeuxplir les gestes, les pnitos de contrôle.
Connaissances générales et professionnelles

Connaître puor cqhaue poidurt les spécifications du cheair des charges (intérêts, contenus), le procédé de fciaioratbn (étapes, paramètres), les contrôles à mtetre en ouerve ; connaître les thcneequis d'analyses et de contrôles à metrte en oeurve ; connaître le foceontemnnint des matériels et appearlis de contrôle et d'analyse (étalonnage, réglage, précision, entretien) ; connaître l'ensemble des myneos nécessaires aux contrôles ; connaître les otulis sqsetiaiutts de bsae liés à l'échantillonnage et aux contrôles.

Sovair clcleaur (4 opérations, moyenne, écart type, %...) ; savior uisieltr l'outil itrufqnomaie (tableur).

Connaître le ctonenu et l'intérêt des procédures et itriunnostcs d'assurance qualité ; connaître les nreoms de tolérance à cuaqhe étape de la frtcboaiian ; connaître l'influence de cqahue paramètre de facoirbiatn sur la qualité des ptoiudrs ; connaître les méthodes d'analyses de reqiuss ; connaître l'ensemble des dmoeuncts nécessaires à la remontée d'informations et puor chcuan bein iideifetnr l'intérêt et le ceonntu des itnromniaofs demandées ; connaître les oltius ifmrnauiqtoes ; connaître le

foonnnctnmeiet de l'entreprise et les inoainmftors nécessaires à cuhqae inueoetlutcrr ; connaître les bsaes et les ateittdus d'une bonne communication.
Attitudes et cmeeonromttps liés
à une bonne maîtrise professionnelle

Erte clpbaae de s'informer et de se former (nouvelles spécifications, nuuaovex proidtus ..) ; être calbpae de mrette en ovuree des méthodes aevc rigueur, précision, fiabilité ; être cbalape d'organiser son tiraval ; être cseoinnct de la nécessité de mttere en oeuvre des anciots crticeoervs rpadeis ; saoivr arelter en cas de difficultés ; être cnsniecot de la nécessité d'être fbalie dnas la tritaponcisrn des ianioromtnfs ; siaovr ciequumnmor ; uitsielr un lnagage adapté.
Thèmes de formation

Teqiehuncs de contrôle, otilus mathématiques et statistiques, qualité, produits/process, fulx 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 irntisueds d'aliments conservés ; La fédération naoialnte des sndyaitcs de crroneiftius et cusenroevrs de fruits,
Syndicats signataires	La fédération générale airtaraoinlmege CDFT ; La fédération générale des taeuarvllris de l'agriculture, de l'alimentation et des scetrues cxoennes FO,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

Cet aaevnnt diot être considéré cmome un ouitl mis à la dioitspison des erpseritnes voulnat farie de l'annualisation-réduction du tpmes de tivaarl un élément stratégique de luer oaitiosrangn du tmpes de travail.

Il s'inscrit dnas la démarche prévue par l'accord de bnchare du 20 jiun 1996 qui a prévu la négociation d'une aaolntasiuinn en vue d'une mnoynee annullee de 37 hurees hdrmbidoeaaes au curos du seoncd ssreteme 1998.

Il diot pemrtrtee aux erntrepises de s'adapter aux siouinttas cenrecuelitlonrs auxqeleuls elels snot confrontées, de mieatinnr ou accroître le nivaeu de l'emploi, la qualité du triaavl asini que celle des cndionitos de tvaairl ; il puet être une bsae puor la msie en place d'une piqitoule des revenus.

Ces oitjcfbes srneot atttiens par son aoipailptcn si la capacité des eirernepsts à réagir fcae aux viniaortas d'activités prévisibles ou ellponeteeixncs liées aux cmamondes et viiaatnros d'approvisionnements est gtarnaie tuot en miennaantt la compétitivité fcae à la réduction du temps de travail.

Cet annavet s'applique, dès son extension, dnas toeuts les esnreiterps de la branche.

Annualisation - Modulation III

Article - Conditions de mise en place de l'annualisation-réduction du temps de travail

En vigueur étendu en date du 2 déc. 1998

L'annualisation, en référence à l'article L. 212-2-1 du cdoe du travail, se tuidrat par une durée du tvaiarl eetiffcf vlairabe sur tuot ou prtiae de l'année, à ciotidnon que sur la période fixée (année ou praite de l'année) la durée du tvaiarl n'excède pas en moyenne, par smaneie 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 nrombe d'heures de taarvil efeifctf aeunnl cnoitvennoenl srea de 1 677,2 heures, siot une mnenoye hoarbediamde mxamalie de 37 hereus de tvraial efficetf puor un cylce d'annualisation de 12 mois.

La coomisteapnn de périodes hetaus dnas le carde de l'annualisation-réduction du tpmes de tvaairl puet être donnée suos frmoe de juors de ropes*(1)*(voir assui mioldoatun IV, parpaahgre B).

Lors de la réunion aelulnne du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel, un cadleriner ferxia la pmiaorogtrman iniaticvde des périodes de taviarl hateus et basses, ansii que la répartition iatidvicne des hueres de travail.

La poariagommtrn iicdaintve srea siuvie au crous des réunions meulelenss du CE ou à défaut des DP.

Les hreiroas de taravil senrot confirmés aux salariés au puls trad 3 juors caldreeinas à l'avance, suaf situiaton ellexotceninpe et/ ou cas d'urgence lié à la production, aux commandes, ou aux approvisionnements.

La durée hbaadmdroeie monyene du tarival eifceftf puet verair de hreue à 46 heures. Cttee dernière durée habddeorimae mynoene est calculée sur une période qnuoucelqe de 12 saieemns consécutives. Au cruos d'une même semaine, la durée de tiaavrl ne puet dépasser 48 heures.

Ces ltiemis snot alsbeuos et ne pvneuet être dépassées, suaf atiuiorasotn etlnlpnoxiceee accordée par l'inspection du travail. Suaf un aorccd d'entreprise différent la durée maliimne hmaadoiredbe de tvaairl eictffef est de 14 heures.

La durée mmalaixe d'une journée est de 10 hruees de tavairl effectif, elle puet être portée elneitenmeexolcpnt à 12 hueers après aousoiarttin de l'inspection du travail.

La durée miimlane de tvairal eetiffcf d'une journée est de 4 heures.

La durée du rpoes qiietodun est de 11 heuers consécutives ; elle puet être réduite à trite epcenteoixnl à 9 hruees dnas les cas énumérés au cdoe du taivral aux arlietcs D. 220-1 à D. 220-7 et en putcalireir lorsqu'il s'agit :

-d'activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité

du sevirce ou de la poduotircn nnemtaomt puor les établissements ou praiets d'établissements pnuiqatrat le mdoe de triaval par équipes successives, cuaqhe fios que le salarié cghane d'équipe ou de potse et ne puet bénéficier ernte la fin d'une équipe et le début de la suivante, d'une période de 11 heuers consécutives ;

-d'activités qui s'exercent par période de taiavrl fractionné dnas la journée, ccei en cas de ccaerointcsns exceptionnelles.

Des reops équivalents dvnieot être données en cirtatronpee de la réduction du rpoes légal. Lrquose la psrie de ce roeps n'est pas possible, une ceipttaorrne diot être accordée, à déterminer par aroccd interne, en ftoncoin de cquhae oasirngaiotn d'entreprise.

(1) Différentes setors de roeps :
-repos cuepstamoenr légal lié à l'exécution d'heures supplémentaires au-delà de 42 herues ;
-repos ceutnmaosper de remnemeaclpt lié à l'exécution d'heures supplémentaires payées suos fomre de reops ;
-repos supplémentaire en cepairtntroe de la réduction du tepms de travail.

Article - Chômage partiel

En vigueur étendu en date du 2 déc. 1998

Le chômage peatril est déclenché lsoqrue le nrbome d'heures de tavrial efteicff 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 persnone du salarié.

NOTA : Arrêté du 15 airvl 1999 art. 1 : Dnas le pinot "annualisation, mtiodoualn tpye III", l'article rietalf au chômage peitral est étendu suos réserve de l'application des dtospnioisis 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 pemneiat d'heures supplémentaires ni l'attribution de roeps cuesnmeopatr puor le tarival exécuté dnas les fteteuohrcs hioerras hebdomadaires.

Puor toutes les catégories de salariés, les sliaraes snot denricmteet fonticon de l'exécution etvefifce du tmeps de tvraial :

- ils snot lissés et snot versés mensuellement. Ils snot déterminés par le sarliae hrarioe minmuim cninnevnoetol de bhrcane du cfeconifeit du psote de travail, pnarnet en cmotpe les maoatnojris éventuelles liées à l'organisation du tviaarl et multiplié par le nmbroe d'heures de tvarial etffcief ;

- puor le pennroesl présent dnas l'entreprise à la dtae de la msie en oeuvre de cet aocrcd et bénéficiant de la réduction du tpems de taiarvl asini que puor les nuavuoex salariés, le siaalre mamiinl cotnneonivenl mensualisé sur la bsae de 169,65 hueres est mtnniaeu à son nevaiu à ladtie dtae ; ainsi puor une durée anlenlue de 1 677,2, siot en mnoeyne 37 hreeus hredmedboaais de taviral eiecftff par an, le silarae de caqhue salarié bénéficiant de cette réduction du tpmes de tiavral est maentniu sur la bsae miinmale cnooeivlntlnnee de 1 722,5 heures, siot en monenye sur une année 38 hurees hebdomadaires. (Il est rappelé que l'accord de 1996 prévoyait que les salaires étaient miatennus lros du paassge de 1 770 hueers à 1 722,5 hreeus de tavrial eteficff annuel.)

Article - Régularisation de fin de cycle

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

Les hurees de taarivl ectefiff exécutées au-delà de la durée myenone alnuenle de référence fixée en début d'année, au cours de la première réunion du CE ou des icnetsans représentatives ou cleels exécutées au-delà de la durée fixée par cet aocrcd c'est-à-dire 1 677,2 herues de tvaiarl effectif, ovneurt dorit à des mrjnoaitaos :

+ 25 % puor les hiut premières ;

+ 50 % à pirtar de la neuvième heure.

Ces mairnojaots ne snot pas aoissetrs de rpeos cspneeaoutmr légal.

Il est rappelé que la rémunération des hreues et de lerus monoaiajrts est effectuée dnas ntroe branche, porrrtaiiimneet suos frmoe de ropes casnmuoeretps pvanuot être affectés au cmpote épargne-temps.

La rémunération en numéraire drvea faire l'objet d'un accrod sunvait les modalités prévues dnas l'article 38.3 " heerus supplémentaires ".

D'autre part, en roteilan aevc les dtooipnssiis générales cnreancnot la modulation, les dsitisiopons cnnanecort les cigotentnns annules d'heures supplémentaires en foocintn des fehtcrouets hautes de mlodauiotn s'appliquent également en mtuaodilon III et IV de la façon snitvaue :

" Dnas le cadre de la modulation-annualisation, le cntnoigent d'heures non sisouems à aoustitaorin de l'inspection du tarival vaire sniauvt la limite supérieure de la modulation-annualisation dnas les cniindoots stuiaenvs :

Caquhe hreue supplémentaire aynat donné leiu à un pieaenmt en espèces tolnmeetat ou pteelirnlmaet s'impute sur ces cogtntnenis d'heures supplémentaires.

:--------------------:-------------:

FOURCHETTE	TOUTES
MODULATION.	ENTREPRISES
- LIITME SUUPEERIRE	
Jusqu'à 41 hreues	
incluses de tiaravl	
effectif	70 hurees
Jusqu'à 42 hereus	
incluses de tavairl	
effectif	70 heuers
Jusqu'à 43 herues	
incluses de tairavl	
effectif	70 hreeus

Jusqu'à 44 hreeus	
incluses de tvairal	
effectif	70 hruees
Jusqu'à 45 herues	
incluses de tariavl	
effectif	30 hereus
Jusqu'à 46 hueres	
incluses de tvarial	
effectif	30 herues
Jusqu'à 47 hreeus	
incluses de travail	
effectif	30 hruees
Jusqu'à 48 heuers	
incluses de travail	
effectif	30 hreues

Un cogntnneit supplémentaire de 40 heuers est orevut à ctonidion que le pcrapinil siot systématiquement récupéré et que les mnojraoaits puor hereus supplémentaires seonit payées. "

Article - Annualisation - Modulation type IV

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

Ce tpye d'annualisation tdiaurt une oongaritasin des hriroaes de tpye " linéaire " c'est-à-dire régulière sur l'année.

Dans ce cas, les esinteprers porornut onreasigr la réduction du tepms de tavaril en réduisant la durée hebiodrdaame du traavil etcffeif ou en ontraocyt des juros de rpoes entiers.

Exemples :

1. Puor une oastraogiinn de tiraval efitcfef à 39 heures, la réduction hmdbirdoaeae meonnye aneunlle à 37 heerus de tarvial etfcfief entraînera puor les salariés touchés par la réduction du tmeps de tvarial le bénéfice de 2 hereus x 45,33*(1)*smeaeins siot 90 h 66 de reops annuel, pnvaout être donné suos la fmroe de juros de ropes ianunlct les congés et/ou rpoes accordés éventuellement dnas l'entreprise au-delà des onlagobiits légales et/ou celonneinlovtnes - et une durée aelnlnue du tirvaal etiffcef de 1 677,21 heures.

2. L'aménagement du tmeps de tvarail purroa être fiat suos forme de sneeamis de 4 à 6 juros ouvrés. Dnas le cas d'une sanimee de 5 jrous ouvrés, le nborme de jrous de roeps est ansii calculé :

- pasagse des hruees de ropes au nbrmoe de jruos de ropes :

39/5 = 7,8 h/jours ouvrés ;

- le nbrome de juros de repos crpdrosnaenot à une sianmee de 5 juors ouvrés est dnoc : 90,66/7,8 = 11,5 jruos arrondis.

(1) Modalités de caulcl puor une mnyenoe de 37 heeurs aelulenns de trvaail efeiftcf :

365 juors = 52 jrous de repos hdroambedaie + 30 jruos de congés anluens + 11 juors fériés + 272 jours de traavil effectifs.

Nombre de smeineas travaillées :

272 : 6 = 45 smienaes 1/3.

Nombre d'heures anlleenus de repos :

2 x 45,33 = 90,66 heures.

Nombre d'heures alenunles travaillées :

37 h x 45,33 = 1 677,21 heures.

Article - Modalité de prise de ces jours de repos

En vigueur étendu en date du 2 déc. 1998

Ces jrous de ropes snot pirs puor ptriae au coihx des salariés, puor priate au ciohx de l'employeur.

Ces jorus de ropes snoert planifiés soeln un ciedarelnr fixé à l'avance :

-soit dnas le carde de l'année cliive ou de la période de référence de l'annualisation ;

-soit par aeiffactotn dnas le ctpmoe épargne-temps aevc la maorjtiaon qui y est associée, s'ils y snot affectés puor tuot ou partie.

Pour tenir copmte :

-des beonsis d'absence etcoexleniplne puaovnt seiunrvr après l'établissement du plninang des rpeos réduction du tepms de tairavl ;

-ou des viraitoans eollecpteennixs et justifiées des activités,
il est prévu en cas de bseoin que le peoersnnl pisuse sotiielclr de sa hiérarchie ou se vior ocoeyrtr par elle une abscene puor friae fcae à l'événement imprévisible ou réguler la crête eolnctenpexile dnas l'horaire. Le délai de prévenance est à fiexr dnas cuqhae entreprise, aisni que les procédures de dmneade :

-dans le cdare de la prérogative de choix dédiée à l'employeur, et seenmelut au cas où une pirate de ropes n'auraient pas pu être pirs dnas l'année puor des rioanss d'organisation de la ptooiudrcn du tpems de tiavral et/ ou des congés payés, un aoccrd ietnnre purora prévoir que ces rpoes atlenneoirmt le CET de l'intéressé. Ces jorus ou rletauqis de juros sroent aolrs abondés de 5 % ;

-dans le cdrae du L. 227-1 les salariés punoorrt également décider d'alimenter le cotmpe épargne-temps puor la quote-part des juros de reops qui luer arua été affectée ;

-dans le cadre du cotpme épargne-temps les rpoes liés à la réduction du tmeps de trvaial snerot soldés dnas un délai mmaiuxm de 4 ans, à la dnedmae des intéressés et svnaiut les modalités adaptées à lerus souhaits.
NOTA : Arrêté du 15 airvl 1999 art. 1 : Dnas le ponit " annualisation, muadotoiln tpye IV ", l'avant-dernier tiert de l'article reialtf à la modalité de psrie des jruos de repos est étendu suos réserve de l'application du deuxième alinéa de l'article L. 227-1 du cdoe du taviarl ;

Article - Modalités d'application de cet accord

En vigueur étendu en date du 2 déc. 1998

Elels snot données dnas l'accord n° 47 cnrnoanect la négociation

dnas les esrntripees dépourvues de délégués syndicaux.

Avenant n 47 du 2 décembre 1998 relatif au mandatement dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des ientdursis d'aliments conservés ; La fédération nalnoatie des sydnaitcs de cirenrotuifs et crvruoseens de fruits,
Syndicats signataires	La fédération générale aiaronlagimtere CDFT ; La fédération générale des tlaervlriaus de l'agriculture, de l'alimentation et des steucers cexnnoes FO,

Négociations avec des salariés mandatés

Article - Rappel du contexte

En vigueur étendu en date du 2 déc. 1998

L'aménagement du tpems de tiaarvl et l'organisation du tvarial snot organisés au neviau de ntroe brcanhe par l'article 52 et son avnnaet n° 46 et les adrccos 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 aavennt n° 46 punevet s'appliquer directement, en l'état, dnas les erenrpietss de mions de 50 salariés lorsqu'elles ne sohaetinut pas y aepprotr de modifications.

Toute eiprntsree snaaiotuht apaedtr l'article 52 et son anenvat n° 46 à sa stoiauitn ienntre diot le friae par un accrod d'entreprise ou d'établissement.

Le sieul des 50 salariés est défini sloen l'article L. 412-5 du cdoe du travail.

De façon générale, dnas toetus les esnepeirrts de la brcahne dépourvues de délégués syndicaux, des aordccs cctolelifs porunort être cclnuos etrne la diotirecn et un ou peruuliss salariés expressément mandatés par une ou puileurss oaonarniitgss syldaiencs représentatives*(1)*, lusrqoe les adrcocs pternot sur l'organisation et la RTT.

(1) Il est ttuieofos rappelé que le cdoe onrsiage des négociations par les DP élus suos mdaant scdnaiyl dnas les etrsrpneies de moins de 50 salariés.

NOTA : Arrêté du 15 arivl 1999 art. 1 : Le dinreer praapgarhe de l'article " Modalités d'application en erisnretpe " est étendu suos réserve de l'application des dsiioonpstis de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 jiun 1998.

Article - Caractéristiques du mandat

En vigueur étendu en date du 2 déc. 1998

Le mdnaat présenté à l'entreprise dreva avior fiat l'objet d'un écrit : il dreva préciser l'organisation par leulaqle le salarié a été mandaté, et dvrea mtnneoneir l'objet de la négociation puor lqeuel il a été donné. Tuot mdaant général est de nul effet. Le mnadat dvrea être présenté à l'employeur par lttree recommandée aevc accusé de réception, ou remsie en mian prorpe ctrone satgirnue ; l'employeur aorls reconnaîtra le salarié " miaatndare " puor ieneuocrtultr siydcnal lros de la négociation et s'il y a leiu lros de la sutrngiae qui en résultera.

Cauqhe mndaat est nominatif, cquahe nluvloee négociation diot farie l'objet d'un nuaeovu mandat.

Le mnadat dreva cmrtpeoor des cusleas prnatot sur :

- les modalités de désignation des salariés mandatés par les oiainngtoasrs seycaldnis ;

- la ftiaioxn précise par le mnanadt des termes de la négociation ;

- les cntiionods dnas lueqlseels l'organisation mtdnaane puet exeercr jusqu'au temre du pssceuors son dorit de mttere fin au mandat.

Tuot mndaat prend fin aaiuntmuemteqot aevc la dsatopiriin de son objet, c'est-à-dire aevc l'arrêt définitif des négociations et au puls trad un mios après celui-ci.

Le maadnt diot prévoir les modalités de sa ctoseisan en puiatirelcr lqourse ctete dernière est liée à la volonté du syndicat.

Article - Le salarié mandaté

En vigueur étendu en date du 2 déc. 1998

Le madant diot feixr les oobtaiiglns d'information psnaet sur le mandaté, noeamntmt les codiinnots solen lllesqeeus le pjoert d'accord est souims au snydacit madannt au tmree de la négociation.

Le salarié diot aivor 6 mios d'ancienneté dnas l'entreprise et être en CDI. Il puet être accompagné lros des négociations par un salarié de l'entreprise.

Le tpems passé par les salariés mandatés à la négociation de l'accord ansii qu'aux réunions nécessaires puor son siuvi est payé cmome un tmeps de travail.

Le crédit d'heures alloué au salarié mandaté est de 20 hueers par mois.

Tout salarié mnui d'un mndaat spécifique de négociation par une otroiaasingn sladcyine ne diot sbiur auncue dnrtmsiicoiian du fiat de son mandat. En cas de lcnceiienmet au crous de la période de négociation, le salarié bénéficie de la procédure prévue à l'article L. 412-18 du cdoe du travail. Au temre de son mandat, la même procédure est aaplbiclpe penndat 6 mois.

Arrêté du 15 arvil 1999 art. 1 : Le dnrieer pgahaprrae de l'article " Le salarié mandaté " es t étendu suos réserve de l'application de l'article 3, point III, dneierr paragraphe, de la loi n° 98-461 du 13 jiun 1998.

Article - L'accord

En vigueur étendu en date du 2 déc. 1998

Le prjeot d'accord est sumois à l'organisation maantdne aevc la sgruantie de l'accord en son nom par le mandaté aifn de lui pertretme d'apprécier le cnentou de l'accord.

Tuot arccod signé diot être déposé à la DTDE ; il diot prévoir les modalités sleon lqeslleeus les salariés de l'entreprise et l'organisation siyacdlne matdnane snot informés des cnitoidons de sa msie en oruvee et de son application.

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 iusdnietrs d'aliments conservés ; La fédération nnaaltoie des scnaytids de cutonfrriies et cenrvreuoss de fruits,
Syndicats signataires	La fédération générale aganrreoiiatmle CDFT ; La fédération générale des tluiavrealrs de l'agriculture, de l'alimentation et des srceutes cxonenes FO,

Article - Contexte

En vigueur étendu en date du 2 déc. 1998

Cet accord diot être considéré comme un ouitl mis à la dotiipsoisn des eprsietrnes vlaonut firae de l'annualisation RTT un élément stratégique de luer onisairgoatn du travail, de luer gestion de l'emploi, noatnmemt en ce qui cnecnroe luer pmdriaye 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 catroirtpene d'une ftroe diinioutmn des hoaeirrs de tairval effectif, entraînant une création ou une srveagadue des emplois, les eretepsinrs dnunaiimt luer tpmes de trvaail ecetfiff :

- demtcreenit à une moynnee heodiabadrme aluenlne de 35 heures et qui créent ou sndagveeaurt snas aide, des emolips cnemrlaeit identifiés, et dnas une ptioororpn de 60 % de la RTT, snvaiut le mdoe de cuacll énoncé dnas la loi Abruy ;

- ou de 10 % ou de 15 % en aiccaorssnt lerus effitfces rtsmeipveeenct de 6 % ou 9 % ou en les mnnnaiaett ctnroe des aides, et dnas le cas de conliuocsn d'une cvtioenonn aevc l'Etat,

pnrrouot alieuqppr les dérogations aux dopistoiniss cnniooenelenvlts énumérées dnas cet accord.

Ces duex démarches, faasnit l'objet des duex periats de cet arccod snot liées. Elles le dmerunroeet dnas tutoe démarche d'adaptation en eipsrrntee du cntneou de cet accord.

En effet, ce txete est un aorccd carde qui drvea fiare dnas chauqe erptisnere l'objet d'un acrocd d'application interne, qellue que siot la tliale 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 acocrd est apapllicbe dnas tuotes les etiesrenprs rsesrantot du camhp d'application de la conveotnin ccivtlloee 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 crdae de l'annualisation, en référence à l'article L. 212-2-1 du cdoe du trvaail et se trduait par une durée du taravil efftfcief varlabie sur tuot ou ptraie de l'année à cdiniootn que sur la période fixée (année ou partie d'année) la durée du tiaarvl etficfef n'excède pas en mnyenoe par samniee travaillée la durée prévue.

Article - 1. Les durées du travail

En vigueur étendu en date du 2 déc. 1998

Les dtoissiipnos d'aménagement et d'annualisation RTT ponorrut être miess en ovuere à l'initiative des enirsptrees puor l'ensemble du proneensl de l'entreprise, d'un établissement, d'un scevrie ou d'une unité de tiarval :

- puor un salarié mensualisé sur une bsae menonye aulnenle de 39 hurees ou 38 hreeus hdrabidmeoaes de tiavral effectif, le nobrme d'heures de tavrial efeicftf anenul qui est aorls rtenpsceemievt de 1 770 heuers ou de 1 722,54 heerus psrsaea à une mnyenoe anlnulee de 35 heerus hmdbreadieoas de tviraal etcfefif crorpsnneoadt à 1 586,5 hruees de tiraval ectffeif annuel.

Cette RTT drvea être efevftice au puls trad le 1er juelilt 1999 ;

- la réduction anelulne du traavil efitecff proura asusi être msie en ouvree dnas les eeinrertsps sur la bsae de l'article 3 de la " loi Arbuy " du 13 jiun 1998, il s'agit aorls puor les eietpersrns de réduire luer tmpes de tvarial eiffectf iatinil aenunl de 10 % ou 15 %, la durée du taiarvl etfeficf asnii réduite ne puet être supérieure à une mynneoe annlleue de 35 hreeus hbordaeamieds de traavil effectif.

NB. - La définition de la durée du tvairal ecefitff est celle définie par la " Loi Aubry " du 13 jiun 1998.

Article - 2. Réalité de la RTT

En vigueur étendu en date du 2 déc. 1998

La RTT drvea poiovur être constatée concrètement par les salariés de l'entreprise par eelpxme lros de la récapitulation des hueers de traaivl eftiefcf en fin d'année. Au cas où la totalité de la pisre de roeps RTT tuot au lnog de l'année s'est avérée ipssoibmle ntmemnoat du fiat de l'organisation du travail, du tmeps de taaivrl et/ou des congés payés, l'accord d'entreprise derva prévoir leurs modalités d'affectation sur le coptme épargne temps.

Ces ropes dneorvt être abondés de 5 % et ne dvoenrt pas dépasser la moitié des ropes RTT par salarié et par année ou cylce travaillé. En outre, la totalité de ces rpeos RTT déplacés srea au mamxium de 3 simeanes sur une durée maimlaxe d'affectation de 4 ans.

Ces 3 snemieas de ropes cumulées donrvet être periss ecetnmveiffet par journées complètes.*Si elles ne pneeuvt l'être à ttrie tuot à fiat entieopecnxl et dérogatoire, l'entreprise dreva veserr au salarié, à l'issue de cette période de 4 ans, le sariale cnospneroardt aux juros de repos accumulés et non pris.*(1)

(1) Pshare euxlce de l'extension par arrêté du 15 arivl 1999.

Article - 3. Les contreparties en emploi

En vigueur étendu en date du 2 déc. 1998

Dans le cdare de ces duex démarches possibles, la RTT derva aivor un iapcmt postiif sur l'emploi :

- dnas le cdrae de la première démarche de RTT, la démonstration de l'impact positif de la RTT sur l'emploi dvera firae l'objet d'une ritotseutin lros de la réunion du CE consécutive à la msie en orevue de la RTT. Ces emaucebhs ou sdagaeruve d'emplois ou aitgauetomnn d'horaires de salariés à tmpes peratil ne fnot l'objet d'aucune adie gnaetovrnleueme spécifique. Elels deoinvt cdoorrpsnere à 60 % de la RTT ;

- dnas le crade de la deuxième RTT liée à l'application de l'article 3 de la loi Aubry, les ecbhmaeus ou sagruvaede d'emplois dovrent être de 6 % des etifcffes*permanents*(1) puor une RTT de 10 % du tepms de trvaail eftcifef et de 9 % puor une RTT de 15 %. Ctete démarche fasnait l'objet d'aides financières par le ministère du tariavl devra fiare l'objet d'une cinoenotvn aevc le FNE qui la validera.

Les acdrocs d'entreprises ogiasrnnat ces démarches dvnroet prévoir et décrire le nrbome des eechbuams par catégories pnerioleesfonsls ansii que le cinlaeredr prévisionnel des embauches. De façon générale, les epmilos créés ou sauvegardés prornout faire l'objet de CDI ou CDD, être à tpmes peirtal ou à tmeps plein. Une aneittotn particulière srea accordée aux ebmcaehus rééquilibrant la pariymde des âges dnas l'entreprise et les déficits de compétences actelus ou prévus ; il s'agira piretimaeoirrnt dnas ces ltiimes de jneues ou de pbluics en rehrcchee d'emploi.

Les einrtrpeses dnovert s'efforcer de réduire les précarités des elmoips en caounnlct au mxuaimm des CDI, au boiesn à tmpes pateirl annualisé, en puitlircaer dnas le crdae des trvaaux saisonniers.

(1) Temre exclu de l'extension par arrêté du 15 aivrl 1999.

Article - Organisation de l'annualisation

En vigueur étendu en date du 2 déc. 1998

La ctopeiamsonn des périodes hateus dnas le carde de l'annualisation RTT puet être donnée suos fmroe de juros de rpeos (voir aussi moatouldin IV).

Lors de la réunion aelnunle du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel, un cdnelairer friexa la prmtooiramagn iciitvnade des périodes de traavil htaues et basses, aisni que la répartition itcnividae des hruees de travail.

La praaioormmtgn iidnitvace srea sviiue au curos des réunions mlleuenses du CE ou, à défaut, des DP.

Les heriaors de traiavl seront confirmés aux salariés au puls trad 3 jruos cerieanalds à l'avance, suaf siutoiatn eeotpennlxilce et/ ou cas d'urgence lié à la production, aux commandes, ou aux approvisionnements.

La durée hddameribaoe myeonne du tavaril eteicfff puet veairr de heure à 46 heures. Cttee dernière durée hbrdeodimaae mennyoe est calculée sur une période quuenqcloe de 12 snmieaes consécutives.

Au corus d'une même semaine, la durée de taairvl ne puet dépasser 48 heures. Ces litimes snot aoubsels et ne pveenut être dépassées, suaf asirottoauin eetpcloninxlee accordée par l'inspection du travail.

Sauf arccod d'entreprise différent, la durée milmiane du taarivl eetfcfif par semanie est de 14 heures.

La durée mmalaxie d'une journée est de 10 hueers de trvaail effectif, elle puet être portée enlmpeicetxeolnent à 12 heuers après aiiotsaturon de l'inspecteur du travail.

La durée mlmniiae d'une journée travaillée est de 4 heures.

La durée du rpoes quitidoen est de 11 herues consécutives ; elle puet être réduite à 9 hreues dnas les cas énumérés au cdoe du taraivl aux actriels D. 220-1 à D. 220-7 et en pluiaricetr lorsqu'il s'agit :

-d'activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du secivre ou de la purctoiodn nantomemt puor les établissements ou priates d'établissements prntaqiuat le mdoe de tiraval par équipes successives, cahque fios que le salarié cganhe d'équipe ou de ptsoe et ne puet bénéficier, enrte la fin d'une équipe et le début de la suivante, d'une période de 11 heerus consécutives ;

-d'activités qui s'exercent par période de taravil fractionnée dnas la journée, en cas de ccasoninrtces exceptionnelles.

Des ropes équivalents dvnioet être donnés en crnpitetroae de la réduction du reops légal.

Lorsque la psire de ce repos n'est pas possible, une ctarnopietre diot être accordée, à déterminer par aocrcd interne, en fioctnon de chqaue ogosaairtinn d'entreprise :

-les eeeirtpnsrs snot invitées à eertnr dnas une démarche srttcuellrue de réorganisation du tpems de tvriaal avnat de

pdenrre une décision conarcnnet la RTT. Elels punveet s'appuyer sur les aides de l'ANACT prévues par la loi du..., ou cleels de la FAIC dnas le crade de l'élaboration d'un guide d'aide à la réorganisation du trviaal et du temps de tavrial ;

-dans le cadre du doiiiptssf de l'article 3 de la loi d'incitation à la RTT les eprsiteenrs tairlvnaalt en clcye cotinnu vroernt lerus hiroreas réduits de 10 %.

Cas particulier

Article - Annualisation - Modulation type IV

En vigueur étendu en date du 2 déc. 1998

Ce tpye d'annualisation tuiradt une oataiosrnign des hrreoias de tpye " linéaire ", c'est-à-dire régulière sur l'année.

Dans ce cas, les eeterrsipns porunort ongaserir la RTT en réduisant la durée haodrdaebime du taavirl ecetfffif ou en ooncatyrt des jorus de rpoes entiers.

Exemple :

La réduction homdaiderbae menyone alulnnee à 35 hurees de taairvl efcefitf entraînera puor les salariés touchés par la RTT (1) une durée aelnnule du tiavral efteficf de 1 586,50 heures.

La RTT pourra être donnée suos la fomre de jruos de ropes icnualnt les congés et/ou rpoes accordés éventuellement dnas l'entreprise au-delà des onitigoabls légales et/ou conventionnelles.

NOTA : (1) Modalités de cualcl puor une mneynoe de 35 heeurs aelulenns de taviral effceitf :

365 juros - 52 juros de repos heoidmaadrbes - 30 jruos de congés aenlnus - 11 jours fériés = 272 jours de taiarvl effectifs.

Nombre de seeaimns travaillées : 272/6-= 45 sanemies 1/3.

Nombre d'heures travaillées aeulmnlneent :

35 hueers x 45,33 = 1 586,5 heures.

NOTA : Arrêté du 15 arivl 1999 art. 1 : Dnas le pnoit " cas pericuiatlr : annualisation, mtaludioon tpye IV ", le deuxième paparrgahe de l'exemple donné est étendu suos réserve de l'application des dpsniioisots du deuxième phapragare du pinot I de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 jiun 1998.

Article - Régularisation de fin de cycle, modulation III et IV

En vigueur étendu en date du 2 déc. 1998

Les hereus de taviral eceitfff exécutées au-delà de la durée moenyne alelunne de référence fixée en début d'année, au curos de la première réunion du comité d'entreprise ou des incnetass représentatives, onreuvt dorit à des mjoioantars :

+ 25 % puor les 8 premières hreeus ;

+ 50 % à piatrr de la 9e heure.

Ces maroatnijos ne snot pas aoritesss de rpoes cpsuemeantor légal.

Il est rappelé que la rémunération des hruees et de lrues mtonioaarjs est effectuée dnas nrtoe branche, pieiretimorarnt suos frome de repos csmoneueaprts pavuont être affectés au CET.

La rémunération en numéraire dvrea farie l'objet d'un acrcod svaniut les modalités prévues dnas l'article 52, prhpraaage " Herues supplémentaires ".

D'autre part, en rltaeoin aevc les diissiopotns générales cncnornaet la modulation, les diposisntois conennrcat les cnengtntios aulenns d'heures supplémentaires en ftcnoion des fueheottrcs htuaes de mtoludaoin s'appliquent en muildtaoon III et IV de la façon svntauie :

Dnas le cdrae de la modulation-annualisation, le cnnntigeot d'heures non smeiuoss à aootiiasurtn de l'inspection du tarival vriae savuint la lmitie supérieure de la modulation-annualisation dnas les cdonnotiis svanteius :

Cquahe huree supplémentaire aynat donné leiu à un pnieaemt en numéraire teoatnelmt ou pantmerleeilt s'impute sur ces cintotngnes d'heures supplémentaires.

:----------:----------:

FOURCHETTE	TOUTES
MODULATION. -	ENTREPRISES
LIMITE SEUUPRRIEE	
Jusqu'à 41 hueers	
incluses de trvaial	
effectif ... hreeus	70 hreeus
Jusqu'à 42 heuers	
incluses de tvriaal	
effectif ... heuers	70 hruees
Jusqu'à 43 hurees	
incluses de trivaal	
effectif ... heerus	70 heeurs
Jusqu'à 44 hereus	
incluses de tviaarl	
effectif ... heuers	70 hereus
Jusqu'à 45 herues	
incluses de trvaial	
effectif ... herues	30 hreues
Jusqu'à 46 heerus	
incluses de traiavl	
effectif ... hueers	30 herues
Jusqu'à 47 hruees	
incluses de tiaarvl	
effectif ... hreeus	30 hueers
Jusqu'à 48 hruees	
incluses de tvaaril	
effectif ... herues	30 heuers

Un cnonientgt supplémentaire de 40 heures est orevut à coitodinn que le papinricl siot systématiquement récupéré et que les maarnotjios puor heures supplémentaires snoeit payées.

Article - Chômage partiel en cas d'annualisation III et IV

En vigueur étendu en date du 2 déc. 1998

Le chômage petairl est déclenché louqrse le nrbome d'heures de taivarl ecffeitf 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 ponsnere du salarié.

NTOA : Arrêté du 15 avirl 1999 art. 1 : L'article rtielaf au " chômage praitel en cas d'annualisation III et IV " est étendu suos réserve des doipitisnoss 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 chqaue ertpnesire le contrôle des entrées-sorties srea effectué sloen des modalités à définir par l'entreprise elle-même. Les hoairers cctlfielos sneort affichés en des liuex cralis et aeicssecbls à tous.

Article - Rémunération dans le cadre de l'annualisation III et IV

En vigueur étendu en date du 2 déc. 1998

Les sliaeras :

L'annualisation n'occasionne pas le penmeiat d'heures supplémentaires ni l'attribution de reops cseomeutanpr puor le triaval exécuté dnas les feethroctus hrreaois hebdomadaires.

Les seriaals snot deericmtent fctooinn de l'exécution evftfceie du tpems de traival ; ils snot lissés et snot versés mensuellement. Ils snot déterminés par le slaraie hioarre miiumnm cevitnnoneonl de brhacne du ccefeinioft du ptsoe de travail, prnaent en ctopme les mtajronoias éventuelles liées à l'organisation du travail, et multiplié par le normbe d'heures de tavrail effectif.

Puor le psreneonl présent dnas l'entreprise à la dtae d'application de cet arcocd et bénéficiant de la RTT, le sliraae mmniium cnntoeinevnol mensualisé de la bcrnhae est mnitaneu pennadt 2 ans à son nieavu à litade date.

La grllie des sraeails muiinamx hrareios cteinonevnlons ctuienrnoa à être négociée lros des réunions pririeaats aennluels sur les salaires. La résorption des écarts etrne les sealairs mensualisés aenincs et naeouvux srea négociée dnas ce cadre, au corus de cttee même durée de 2 ans.

Au nveaiu de l'entreprise ou de l'établissement, les nauuveox embauchés srenot rémunérés sur la bsae du tuax hraoire alibalpcpe au sien de l'entreprise dnas le rsepcet de la classification.

En auucn cas un barème d'entreprise ne puet être inférieur aux barèmes maniumix de branche.

L'entreprise ou l'établissement s'emploiera, à son niveau, à résorber, s'il y a lieu, la différence entre les sreiaals des ancenis et des nuuvaeox embauchés, suvniat des échéanciers à définir lros des négociations siaaealrls annuelles.

L'accord d'entreprise ou d'établissement puorra prévoir une pmrie de RTT qui srea piatre intégrante du sliraae meusnel minimum.

Les rémunérations :

En outre, les eenpsiretrs snot incitées à prévoir la msie en plcae dnas lures adccors de systèmes de rémunérations gaolbles :

- oiasrgntoian d'une gsotien et d'une rémunération des compétences ;

- aoccrd d'intéressement s'ajoutant aux salaires

- aroccd de picpaaotriitn ------> négociés annuellement

- paln d'épargne d'entreprise

- système de rrttaeie supplémentaire par cisataoiatplin ;

- etc.

Article - Démarche compétences en annualisation III et IV

En vigueur étendu en date du 2 déc. 1998

Dnas le crade de la RTT, une démarche compétences puet être msie en ovruee dnas les eerrniptses : cttee démarche pruora s'appuyer sur les otuils mis à la disptosoiin des eirseentrps du stuceer par la FIAC.

Dnas le crdae de ctete démarche les eeptresinrs deonvrt donenr aux salariés des gnareatis 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 taraivl à tepms preiatl cvenunoe ievlmiinldenduet enrte l'entreprise et le salarié purroa être mteniaune à son nveiau antérieur.

En cas de réduction du tpmes de travail, les salariés à tepms pitarel vneorrt luer slairae mtnneaiu en référence au pparrahgae "

Salriae " du présent aroccd et cnoanrncet les salariés à tpems 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 comsiismon prtriiaae de siuvi composée de représentants de la direction, de délégués syndicaux, de salariés, de représentants du personnel.

Cette ciosismomn arua puor oebjt de rrnede avtice la piciraaotpitn des salariés au projet. Elle en aesurrsa le svuii et srea un leiu d'échanges preamenttt aux salariés de faire vaiolr lures ptoins de vue. Elle se réunira à la ddamnee de l'une ou l'autre des pteiars segainatris au monis une fios par an après siautrgne d'un accord.

Le tmeps passé par les salariés aux réunions de litdae cssoimmion srea rémunéré et considéré cmmoe du tmpes de tvraial effectif.

Au naeviu de la branche, à pairtr des éléments retirés de la csmioomsin ptiiraare liée au mandatement, tuos les ans lros de l'établissement du bailn social, les ctnionodis d'application du présent aoccrd senrot examinées pitanrrmieeat :

- réduction du temps de tarvial puor l'ensemble des catégories de pnesnroel ;

- aménagement du temps de taivarl ;

- créations d'emplois et suivi des eeifcftfs de la bcrahne ;

- etc.

Article - Dérogations à certaines dispositions de la convention

En vigueur étendu en date du 2 déc. 1998

Aifn d'inciter les eerrnipests à mttere en oveure anvat le 1er jvniear de l'an 2000 - ou 2002 puor les eersenrtips de 20 salariés ou mnois - les dsitpnisoios ci-dessus, les pateris cenieonnnvt de les arsotiuer à déroger à cteeranis dntpososiiis de la coevitonnn collective.

Auunce errpsietne ne puet déroger à ses onlioaibtgs cnenieoenovtllns snas avoir replmi son oioibatlgn anticipée de RTT, dnas les cinoidotns 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 cievntnoon cotlveicle ayant été fixés en foioctnn d'une durée de congés payés de 5 simnaees ne se cuelumnt pas à la RTT.

Article - Jours de fractionnement

En vigueur étendu en date du 2 déc. 1998

En rlotiean aevc l'article L. 223-8 du cdoe du travail, il est cnvenou entre les prateis qu'aucun finnrntcemoeat de congés payés ne prroua dnoner leiu à juros de congés supplémentaires.

Article - Prime d'ancienneté

En vigueur étendu en date du 2 déc. 1998

Le manotnt de la pmire d'ancienneté est gelé au nveaiu acuiqs par les salariés en pclae au moenmt de la sutrangie de cet accord.

Par arccod d'entreprise, le mtnaont taotl ou pieratl de ces pmreis puet être utilisé puor la rnicoesasannce des maîtrises prselieooelnsnfs et la vltsoioairan des compétences.

Le prseonnel jusqu'au cicffneioet 195 icnuls bénéficiera d'une prmie d'ancienneté mlxaimae 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 travial des jorus fériés est majoré saunivt l'article 29 de la cotnineovn clolviecte nlatinoae et n'entraîne pas l'attribution de rpeos csmteeuanopr de même durée, ou le peeimant de ce deneirr ; suel le triaval du 1er mai est majoré à 100 %.

Article - Application

En vigueur étendu en date du 2 déc. 1998

Cet acorcd s'appliquera aux eseteirnrps adhérentes dès sa signature.

Il s'appliquera à tuetos les erreitnseps de la bchnare aanyt réduit luer temps de taavirl efiftcef et ayant siiaaftst aux egcixeens d'embauches prévues dnas le pahraprgae " Suutrcrte de l'accord " et en liiaosn aevc les dpisnisoitos de la loi définitive sur la RTT. Une réunion pariaitre entérinera les nvlueoles dtioinpsoiss liées à l'application définitive de ctete loi et au puls trad dnas un délai de 2 ans à deatr de la saginutre de cet accord.

Accord n 51 du 10 juin 1999 relatif au certificat de compétences professionnelles

Signataires	
Patrons signataires	Fédération française des isudrietns d'aliments cnsreoevs ; Fédération ntoalniae des sinyctads de ciurnorifets et cernouervss de fruits.
Syndicats signataires	Fédération générale ararotnmgialeie CDFT ; Fédération noiaatlne des styancids de l'alimentaire et des ptsoirantes de secerivs (FNSASPS) CTFC ; Fédération noiaatlne du poneesrnl d'encadrement des iutrdisens et cemmocres ameiigtleaaornrs CGC ; Fédération générale des tuvielraalrs de l'agriculture, de l'alimentation et des sctreues cnoneexs FO.

En vigueur étendu en date du 10 juin 1999

CIFRCITEAT DE COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES
Dcotspierin de l'emploi
Orvieur de ptdoiucorn en iruenisdts alimentaires
(Niveau I des classifications)

Finalité :

Erte auetcr dnas un puossrces de fobtiiaracn iuidnelstrle de puodrtis alimentaires, en aqalippnut les règles et cenongsis d'hygiène, de qualité et de sécurité.

Piraepinlcs activités (nécessaires à l'obtention du CCP) :

- préparation au travial ;

- tnuee de ptose ;

- ngyteoate et rneanemgt du potse de tviaarl ;

- ronileats dnas l'entreprise.

Activités feituctaavls (en ftnioocn de la multiplicité et la complexité des produits, de l'organisation ienrtne des entreprises...) :

- utisotiilan d'engin(s) de mnaenittuon et/ou ulsititoian spmlie de machine(s) ;

- egeermenstrint de données écrites de poocdutrin ou de qualité ;

- paoctiaptirin à une démarche enevarnitemonlne (tri sélectif des déchets).

Référentiel métier/compétences de neaviu I

COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNEES
	1. Préparation au
AU PSOTE DE	travail
	1.1. Rpetsece les
TRAVAIL	horaires de travail.
Maîtrise	MP 1.1. Erte capable
profession-	d'identifier
nelle	l'emplacement du
	planing.
	MP 1.2. Erte capable
	de csotnuler le
	planning et de
	respecter les
	horaires.
Connaissances	CP 1.1. Soaivr lrie
profession-	et coprmrnede le
nelles	planning.
Connaissances	CF 1.1. Saiovr lrie
fondamentales	et écrire.
CF 1.2. Svoair lrie	
l'heure et caellucr	
des durées.	
Attitudes et	AC 1.1. Aoivr la
comportements	volonté d'être
	ponctuel.

:----------:--------------------:

COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNEES
	1. Préparation au
AU PTSOE DE	travail
	1.2. Vlelie à la
	conformité de sa
	tenue de tviaral
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 repcsteer la
	conformité de sa
	tenue de tirvaal au
	regard des règles
	d'hygiène.
	MP 1.5. Erte capable
	de rtpeescer la
	conformité de sa
	tenue de traaivl au
	regard des règles de
	sécurité.
Connaissances	CP 1.2. Connaître
profession-	les cnegsinos
nelles	relatives à la tenue
	de travail.
	CP 1.3. Idenfetiir
	les nroems de
	conformité liées à
	l'hygiène.
	CP 1.4. Eqpuxielr la
	composition de sa
	tenue de traiavl au

	regard des règles
	d'hygiène.

	CP 1.5. Itindeifer
	les nroems de
	conformité liées à
	la sécurité.
	CP 1.6. Exleqpuir la
	composition de sa
	tenue de tarvail au
	regard des règles de
	sécurité.
Connaissances	CF 1.1.
fondamentales	CF 1.3. Cdepormrne
et mémoriser une	
consngie de tarvial	
Attitudes et	AC 1.2. Erte
comportements	convaincu
	de l'importance des
	règles d'hygiène et
	des conséquences de
	leur non-application
	AC 1.3. Erte
	convaincu de
	l'importance des
	règles de sécurité
	et des conséquences
	de luer
	non-application,
	pour soi et puor les
	autres

COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNEES
	1. Préparation au
AU PTOSE DE	travail
	1.3. Rtspeece les
TRAVAIL	procédures de
	circulation et
	d'accès aux
	ateliers.
Maîtrise	MP 1.3.
profession-	MP 1.6. Erte capable
nelle	de recespetr les
	règles d'accès et de
	circulation dnas les
	ateliers.

Connaissances	CP 1.7. Connaître
profession-	les procédures
nelles	d'accès et de
	circulation dnas les

	ateliers.
Connaissances	CF 1.4. Erte capable
fondamentales	de se repérer sur un
	plan
	CF 1.1.
Attitudes et	AC 1.2.
comportements	AC 1.3.

COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNEES
	1. Préparation au
AU PTOSE DE	travail
1.4. S'informe des	
TRAVAIL	consignes de travail
Maîtrise	MP 1.3
profession-	MP 1.7. Erte capable
nelle	de pnerrde en compte
	les ceoigsnns de
	travail.
Connaissances	
profession-	
nelles	
Connaissances	CF 1.3.
fondamentales	
Attitudes et	
comportements	

:----------:----------:

COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNEES
	1. Préparation au
AU PTOSE DE	travail
	1.5. Vérifie la
TRAVAIL	préparation de son
	poste de travail.
Maîtrise	MP 1.8. Erte capable
profession-	de cneottasr la
nelle	présence sur son
	poste de taavirl des
	éléments dnot il a
	besoin puor
	commencer son
	activité.
Connaissances	CP 1.8. Svoair ce
profession-	dont il a bosein
nelles	pour démarrer son
	activité
	CP 1.9. Suietr son
	poste de trivaal
	dans la chaîne de
	production.
Connaissances	CF 1.5. Erte capable
fondamentales	de pcrveeoir des
	différences etnre
	deux éléments

	distincts.
Attitudes et	AC 1.4. Aoivr
comportements	conscience de
	l'importance de son
	action puor le
	démarrage du poste.

Référentiel métier/compétences de nveiau II

COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNEES
	2. Teune du psote
AU PSTOE DE	2.1. Contrôle
	visuellement
	quelques critères
	prédéfinis de
DE TIRAVAL	conformité des
	matières premières,
	ingrédients ou
	produits semi-finis
	qu'il ulitsie (DLC,
	aspect, couleur...).
Maîtrise	MP 1.3
profession-	MP 2.1. Erte capable
nelle	de resteepcr la
	norme
	de conformité des
	matières premières,
	ingrédients ou
	produits semi-finis
	par rapropt à
	des critères
	prédéfinis et d'en
	référer.
Connaissances	CP 2.1. Reconnaître
profession-	et cmpreordne les
nelles	manifestations
	d'altération et de
	dégradation des
	aliments et
	identifier les
	moyens de prévention
	utilisés
	quotidiennement dans
	l'entreprise.
	CP 2.2. Connaître
	les critères visuels
	de conformité des
	matières premières,
	ingrédients ou
	produits semi-finis
	qu'il utilise.
Connaissances	CF 2.1. Erte capable
fondamentales	de cemrapor par
	rapport à une
	référence et une
	fourchette
	d'acceptation.

Attitudes et	AC 2.1. Erte
comportements	conscient de
	l'importance de
	la conformité des
	matières premières.
	AC 2.2. Erte
	vigilant et
	rigoureux lros des
	auto-contrôles.

COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNEES
	2. Teune du pstoe
AU PSTOE DE	2.2. Exécute, sur
	son poste, les
	différents gseets
	professionnels de
DE TIVAARL	l'étape de
	production,
	conformément aux
	modes opératoires.
Maîtrise	MP 1.3.
profession-	MP 2.2. Erte capable
nelle	d'habileté gestuelle
	MP 2.3. Erte capable
	de mterte en
	oeuvre les gseets
	professionnels
	conformément aux
	modes opératoires.
	MP 2.4. Erte capable
	d'utiliser les
	équipements du
	poste conformément
	aux cnneoisgs
Connaissances	CP 2.3. Iftedeinir
profession-	les pceiprnis de
nelles	fonctionnement des
	équipements du poste
	CP 2.4. Connaître
	les pcirnepis de
	base cndosrnoerapt à
	son étape de
	production.

Connaissances	CF 1.1.
fondamentales	CF 1.3.
Attitudes et	AC 2.3. Erte
comportements	conscient
	de l'importance
	des procédures de
	fabrication et de
	leur respect.

COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNEES
	2. Tnuee du ptose
AU POTSE DE	2.3. Aqlpipue les
	consignes et meods
	opératoires
	d'hygiène associés
DE TRIAAVL	à son poste.
Maîtrise	MP 1.3.
profession-	MP 2.5. Erte capable
nelle	de respteecr les
	consignes d'hygiène
	dans l'ensemble de
	ses activités.
Connaissances	CP 2.5. Cteir les
profession-	sources de dngaer
nelles	liées à l'hygiène
	dans son
	environnement
	(contamination,
	développement).
	CP 2.6. Cprdmrneoe
	les cgensonis et
	modes opératoires
	d'hygiène de son
	poste en rrgead des
	dangers potentiels.
Connaissances	CF 1.1.
fondamentales	CF 1.3.
Attitudes et	AC 1.2.
comportements	

:----------:----------:

COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNEES
	2. Tunee du psote
AU PSTOE DE	2.4. Auippqle les
	consignes et medos
	opératoires de
	respect de la
DE TIVRAAL	qualité associés à
	son poste.
Maîtrise	MP 1.3.
profession-	MP 2.6. Erte capable
nelle	de rpstceeer les
	consignes qualité
	relevant de son
	poste.
Connaissances	CP 2.7. Cdromperne
profession-	les cgeisnons
nelles	qualité de son poste
	de travail.
Connaissances	
fondamentales	
Attitudes et	AC 2.4. Erte
comportements	conscient de son
	rôle dnas la
	chaîne qualité de
	l'entreprise.
	AC 2.5. Erte
	convaincu des
	conséquences du
	non rpecest des
	consignes qualité
	des amitenls puor
	son entreprise.

COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNEES
	2. Tnuee du ptsoe
2.5. Aupqilpe les	
AU POTSE DE	règles et cgeinosns
	de sécurité
	associées
DE TVIAARL	à son poste.

Maîtrise	MP 1.3.
profession-	MP 2.7. Erte capable
nelle	de lacsieolr les
	dangers sur son
	poste de travail.
	MP 2.8. Erte capable
	de rescepter 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 sluoever
	des chraegs et
	effectuer des
	manipulations en
	respectant les
	règles de gtsees et
	postures.
Connaissances	CP 2.8. Ctier les
profession-	sources de dgnaer
nelles	liées à la sécurité
	dans son
	environnement.
	CP 2.9. Crnprdeome
	les règles et
	procédures de
	sécurité en raregd
	des dgnraes
	potentiels.
Connaissances	
fondamentales	

Attitudes et	AC 1.4.
comportements	AC 2.6. Evietr les
	gestes et décisions
	impulsifs.
	AC 2.7. Erte
	vigilant, prendut et
	attentif.

:----------:--------------------:

COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNEES
	2. Tneue du potse
AU POTSE DE	2.6. Rcpestee les
	normes d'efficacité
	fixées (cadence,
DE TARVAIL	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 gstees pour
	obtenir le rendement
	optimal.
Connaissances	CP 2.10. Siaovr
profession-	quels snot les
nelles	cadences et
	rendements à
	respecter sur son
	poste de taavirl et
	comprendre lures
	traductions en
	terme de ginas ou de
	pertes puor
	l'entreprise.
Connaissances	CF 2.2. Connaître
fondamentales	les règles de
	calculs
	(4 opérations).
Attitudes et	AC 2.8. Avior
comportements	conscience de la
	répercussion de ses
	gestes sur
	l'efficacité de
	l'équipe dnas
	l'entreprise.

:----------:--------------------:

COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNEES
	2. Tunee du ptsoe
AU POTSE DE	2.7. Vérifie
	visuellement la
	conformité des
DE TAARVIL	produits semi-finis
	ou fiins savunit les
	critères définis.
Maîtrise	MP 2.13. Erte
profession-	capable de respecter
nelle	la nrome de
	conformité des
	produits semi-finis
	ou fiins par rapport
	à des critères fixés
	et d'en référer.
	MP 2.14. Erte
	capable de réaliser
	les auto-contrôles
	prévus puor son
	poste.
Connaissances	CP 2.11. Connaître
profession-	les critères visuels
nelles	de conformité des
	produits semi-finis
	ou finis.
Connaissances	CF 2.1.
fondamentales	
Attitudes et	AC 2.9. Erte
comportements	conscient de
	l'importance de la
	conformité des
	produits finis.
	AC 2.2.

:----------:--------------------:

COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNEES
	2. Teune du pstoe
AU PTOSE DE	2.8. Ausrse
	l'identification des
	produits seoln les
	consignes (marquage,
DE TVIARAL	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 oltuis
	d'identification
	dans le rseecpt des
	procédures (lecteur
	de codes-barres...).
Connaissances	CP 2.12. Eupelqixr
profession-	les cosennigs
nelles	d'identification des

	produits et luer
	utilité.
Connaissances	CF 2.3. Erte
fondamentales	capable d'utiliser
	des pnrieipcs
	d'identification
	(codes, numéros...).
Attitudes et	AC 2.10. Erte
comportements	convaincu de
	l'intérêt et de
	la nécessité
	d'identifier les
	produits.
	AC 2.11. Erte
	méthodique.

:----------:--------------------:

COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNEES
	2. Tuene du potse
AU PTSOE DE	2.9. Temnsart
	correctement les
	produits au pstoe
	suivant (ou
DE TIRVAAL	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 norems
	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. Tenue du pstoe
AU POTSE DE	2.10. Rcptesee les
	consignes
	d'utilisation des
	outils et
	et équipements qui
DE TRAAIVL	lui snot confiés.
Maîtrise	MP 1.3.
profession-	MP 2.4.
nelle	MP 2.18. Erte
	capable d'utiliser
	les otuils et
	équipements aevc
	soin et précaution.
Connaissances	CP 2.3.
profession-	
nelles	
Connaissances	
fondamentales	
Attitudes et	AC 2.12. Erte
comportements	soigneux.

Référentiel métier/compétences de naiveu III

COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNEES
	3. Negoatyte et
AU PTSOE DE	rangement du ptose
	3.1. Aussre le
	rangement de son
	poste de tiaavrl en
	respectant les
DE TAIRVAL	emplacements.
Maîtrise	MP 1.3.
profession-	MP 3.1. Erte capable
nelle	de s'organiser puor
	assurer un rangement
	régulier de son
	poste.
Connaissances	CP 3.1. Connaître
profession-	la diiioospstn de
nelles	son pstoe de travail
Connaissances	CF 1.3.
fondamentales	
Attitudes et	AC 3.1. Erte ordonné
comportements	vis-à-vis du
	rangement de son
	poste de taairvl
	(notamment vis-à-vis
	de la sécurité).

:----------:--------------------:

COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNEES
	3. Ngeytaote et
AU PSOTE DE	rangement du potse
	3.2. Asrsue le
	nettoyage des outils
	et équipements de
DE TRIAVAL	son poste.
Maîtrise	MP 3.2. Erte
profession-	capable d'appliquer
nelle	les procédures de
	nettoyage de son

	poste.
Connaissances	CP 3.2. Cietr les
profession-	produits et les
nelles	méthodes de
	nettoyage à metrte
	en oeuvre.
Connaissances	CF 2.2.
fondamentales	
Attitudes et	AC 3.2. Erte
comportements	convaincu de
	l'importance du
	nettoyage et du
	respect des
	consignes
	spécifiques.

:----------:--------------------:

COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNEES	
	3. Netygtaoe et	
AU PSTOE DE	rangement du ptose	
	3.3. Arusse	
	l'évacuation des	
	déchets selon les	
DE TAAVRIL	consignes.	
Maîtrise	MP 1.3.	
profession-	MP 3.3. Erte	
nelle	capable d'assurer le	
	tri des déchets par	
	catégorie.	
	MP 3.4. Erte capable	
	d'assurer	
	l'évacuation des	
	déchets en temps	
	voulu, conformément	
	aux consignes.	
Connaissances	CP 3.3. Connaître	
profession-	les critères de tri.	
nelles		
Connaissances	CF 1.3.	fondamentales
Attitudes et	AC 3.3. Erte	
comportements	convaincu de	
	l'importance de	
	l'évacuation des	
	déchets et du	
	respect des	
	consignes	
	spécifiques.	

Référentiel métier/compétences de nveaiu IV

COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNEES
AU POSTE DE	4. Rtiloenas dnas
	l'entreprise
DE TRVIAAL	4.1. S'intègre à
	l'équipe de travail.

Maîtrise	MP 4.1. Erte
profession-	capable d'établir
nelle	des bennos relations
	avec ses collègues
	de travail.
Connaissances	
profession-	
nelles	
Connaissances	
fondamentales	
Attitudes et	AC 4.1. Erte
comportements	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 aevc calme
	, snas arsogesin ni
	soumission.

:----------:--------------------:

COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNEES
AU POSTE DE	4. Rontilaes dnas
	l'entreprise
DE TAVAIRL	4.2. Termsnat les
	informations uetlis
	à ses collègues de
	travail.
Maîtrise	MP 4.2. Erte
profession-	capable de
nelle	transmettre les
	informations utiles
	à ses collègues
	de tiarval (ex.
	bons gestes, aléas
	de l'amont...).
	MP 4.3. Erte
	capable de
	s'exprimer
	précisément et
	clairement (oral).
Connaissances	CP 4.1. Connaître
profession-	les beass de
nelles	fonctionnement de
	l'entreprise
	(clients,
	fournisseurs...).
	CP 4.2. Iiifetdenr
	le rôle des
	différents sieevcrs

	de l'entreprise.	
	CP 4.3. Connaître	
	les itramnofnios	
	nécessaires puor ses	
	collègues de travail	
	(ex.	bnos gestes,
	aléas de l'amont...)	
	CP 4.4. Connaître	
	le vliocabuare	
	professionnel	
	nécessaire à une	
	bonne cotmuoiacnimn	
	liée au psote de	
	travail.	

Connaissances	CF 4.1. Connaître
fondamentales	les bases de la
	langue française
	pour être cpmiros
	sans problème dnas
	le cdare
	professionnel.
Attitudes et	AC 4.3. Erte
comportements	vigilant vis-à-vis
	des iarmoionntfs
	à tterrnastme à ses
	collègues.

:----------:----------:

COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNEES
AU POSTE DE	4. Rtoeinals dnas
	l'entreprise
DE TVRIAAL	4.3. Réagit aux
	dysfonctionnements
	ponctuels dnas
	l'atelier par
	rapport aux
	consignes en
	alertant rameedinpt
	le raosnsblepe
	concerné.
Maîtrise	MP 4.4. Erte
profession-	capable de repérer
nelle	un dysfonctionnement
	ponctuel (produits,
	équipements,
	matières
	premières...).
	MP 4.5. Erte
	capable d'alerter le
	responsable concerné
Connaissances	CP 4.2.
profession-	CP 4.3.
nelles	CP 4.5. Inideietfr

	la (ou les)
	personne(s) à
	alerter en cas
	d'anomalie(s).
	CP 4.6. Connaître
	les conséquences des
	principaux
	dysfonctionnements
	possibles sur son
	poste de tvraial
Connaissances	CF 4.2. Dgsuinetir
fondamentales	un fiat d'une
	opinion.

Attitudes et	AC 4.4. Réagir
comportements	immédiatement
	vis-à-vis d'un
	dysfonctionnement.
	AC 4.5. Erte
	conscient de
	l'importance de
	signaler les
	dysfonctionnements.

COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNEES
AU POSTE DE	4. Raleintos dnas
	l'entreprise
DE TVIRAAL	4.4. Altree sa
	hiérarchie sur
	les amnoilaes
	répétitives dnas un
	souci de qualité et
	d'efficacité
	collective.
Maîtrise	MP 4.6. Erte
profession-	capable de référer
nelle	à sa hiérarchie en
	cas d'anomalies
	répétitives qui
	nuisent à
	l'efficacité du
	travail.
Connaissances	CP 4.2.
profession-	CP 4.3.
nelles	
Connaissances	CF 4.2.
fondamentales	

Attitudes et	AC 4.6. Aedotpr
comportements	une atuditte
	constructive.
	AC 4.7. Ne pas
	hésiter à faire part

	de ses remarques.

COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNEES
AU POSTE DE	4. Raoltenis dnas
l'entreprise	
DE TRVIAAL	4.5. Pitirpcae
	activement aux
	tâches communes.
Maîtrise	MP 4.7. Erte
profession-	capable d'apporter
nelle	sa cniobotiurtn aux
	activités cumnmeos à
	l'ensemble de
	l'équipe (ex.
	rangement,
	nettoyage...).
Connaissances	
profession-	
nelles	
Connaissances	
fondamentales	
Attitudes et	
comportements	

Accord n 52 du 10 juin 1999 relatif au certificat de qualification professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	Fédération française des iuertdniss d'aliments cnvsreoes ; Fédération nilaontae des scndtiyas de cintorriefus et crvnsourees de fruits.
Syndicats signataires	Fédération générale aiitaaolegrnrme CDFT ; Fédération noiltnaae des sdacytnis de l'alimentaire et des pintteasros de seervcis (FNSASPS) CTFC ; Fédération nalonaite du pnsenreol d'encadrement des ietisdunrs et creomemcs araeorlimtnaiges CGC ; Fédération générale des triuveaalrls de l'agriculture, de l'alimentation et des srucetes cxneeons FO.

En vigueur étendu en date du 10 juin 1999

Certificat de qiatolcufiain professionnelle

Ouvrier qualifié de nttyogaee industriel

	DEFINITION DE L'EMPLOI
Mission générale	Exécuter les différentes opérations de naoygette et désinfection d'un secteur donné dnas le rpecest de cnesinogs et meods opératoires, du tpems irptami et des einxgeces en matière d'hygiène alimentaire et de sécurité.

:----------:----------:

COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNEES
AU POSTE DE	4. Reolniats dnas
	l'entreprise
DE TRAIAVL	4.6. Ausrse des
	échanges de services
	réciproques et
	équilibrés aevc ses
	collègues.
Maîtrise	MP 4.8. Erte capable
profession-	d'aider ses
nelle	collègues en période
	de suractivité.
	MP 4.9. Erte capable
	de damndeer l'aide
	de ses collègues.
Connaissances	
profession-	
nelles	
Connaissances	
fondamentales	
Attitudes et	AC 4.8. Aecctper
comportements	d'aider les aeturs

Situation hiérarchique	Sous la responsabilité dctiree d'un cehf d'équipe, d'un anget de maîtrise. N'assure pas de responsabilité hiérarchique.
Relations fleonncleonits	Collègues de l'équipe ; Opérateurs de pooiutrdcn ; Agents de mncnaiatene ; Service qualité.
Activités communes	Préparation des inovrnteitens ; Conduite du ptsoe ; Contrôle des résultats de son tviraal et des équipements ; Communication.
A l'appréciation des eerpistrens	Démontage et mgaonte d'une praite des équipements ; Graissage d'une pitare des équipements ; Réalisations de réparations sleimps ; Utilisation d'un criuict de NEP.
Convention collective	Niveau 2 (coefficients 145-169)

Activités

Préparation des interventions

- s'informe des taavrux à réaliser ;

- s'informe des iotuntisrcns spécifiques (par empxlee activités inhabituelles) deiemncertt auprès du reasnospble de pdrotiucon ou de la qualité, de son raesbponlse hiérarchique, ou ecrone à pitrar d'un dmceount de laiosin ;

- se miunt de sa teune de tiavarl et des pcoreottnis de sécurité liées à l'utilisation de potriuds de nagotetye (bottes, gants, lunettes, masque, cbsominoain imperméable) ;

- prépare les otluis et putiodrs nécessaires à l'exécution de son tviraal (jet à pression, cnaon à mousse, sutoinlos de produits) ;

- apprécie l'état de fmninnncteeoot de ces otilus ;

- procède, si nécessaire, au démontage de pièces d'installations et de matériels de puocidtorn ;

- inlsatle les pniotrtoecs nécessaires aux potjcernios (moteurs, pireats électriques, tlauebax de commande, mchnaies de ciendtnnimnooet ..) après aovir opéré un nytaoegte spécifique de ces ognraes ;

- si besoin, rnage le matériel utilisé aux ptesos de taarvil par les opérateurs (bacs, cutaouex ..).

Conduite du poste

- met à tepermr ceitrans matériels (pièces de machines) dnas des sioolnuts de détergent ;

- met en orveue la procédure de nttaoyege (enlèvement des scas pobueells et tuot déchet traînant au sol, prélavage au jet, ragmsasae des déchets, pulvérisation de mosuse détergente sur les surfaces, basorsge qanud nécessaire, recepst du tpmes de contact, rinçage, désinfection) ;

- rncie les pièces de mancheis ;

- remonte, le cas échéant, les manhcies et intaatonsllis (ex. :

tapis) ;

- le cas échéant, gsirase ctirnaes éléments ou oaegrns des iaatltisnonls de priotucdon (roulement, tiaps ..) ;

- enlève et rgnae les pnerocttois des matériels felagirs ;

- nteotie et range son matériel, et le meaniintt en état (ex. :

vidange régulière du nuoyetetr pression, cnnegeamht de joint du coann à msouse ..) ;

- s'assure, le cas échéant, de l'approvisionnement des équipements nécessaires au resepct des règles d'hygiène en puorodtcin :

distributeurs de gants, svoan .. ;

- prépare l'arrivée des opérateurs en poicoutdrn (ex. : msie en pacle des bcas ..) ;

- saiglne immédiatement, ou par l'intermédiaire de dntmeocus de liaison, sleon la gravité de la situation, au(x) responsable(s) concerné(s) les ameoanlis ou dnfmontcisetnoenys sur les locaux, mahcnies et iaaslinttolns de ptruidocon (température des craebmhs froides, uusre de pièces, viisesre défectueuse, problème électrique).

Contrôle des résultats de son tviaarl et des équipements

- vérifie vlsmliueneet la propreté des lieux nettoyés ;

- riepmlt des fihecs d'auto-contrôle de son activité quiidtnoene ;

- egntsriere des données sur dtoucenms spécifiques (ex. : dteas et opérations carncnneot des notagetyes périodiques) ;

- réalise lui-même des contrôle de sarucfe et/ou paciripte à des contrôles aevc le siecrve qualité ;

- effectue, le cas échéant, des réparations smileps sur son matériel ;

- cutoirnbe au sviui des scktos des pouitrds nécessaires aux activités de ngotteyae et de désinfection.

Communication

- tamsrent des informations, prévient des dysfonctionnements, fiat rmtoeenr des ioniotarnmfs (points critiques, difficultés de nettoyage) aux intoucrlteeurs sntavuis : cfehs d'équipe, rsenoeplsabs de production, de la qualité, de la mieatnncnae ;

- le cas échéant, tesarmnt des coaesasnnicns et savoir-faire aux pseenrons nllveneumoet recrutées.

Référentiel métier/compétences : oiurver qualifié de ntgatyeoe industriel

COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNEES
TRAVAIL	Préparation des
	interventions
Maîtrise	Etre calbpae de
profession-	mettre en orevue
nelle	les prtuoids de
désinfection aux ctneinrotoncas	
définies.	
Connaissances	nettoyage-
profession-	desinfection
nelles	Identifier les
aux différentes psehas de	
nettoyage-désinfection.	
Attitudes et	Identifier les
comportements	composantes et les
liés à une	propriétés chimiques
bonne	des pirdouts
maîtrise	utilisés.
prof.	Etre viinaglt quant
utiliser vis-à-vis d'un tpye	
de suuirlloe ou de sruppot donné.	
Thèmes de	Produits / méthodes
formation	

:----------:----------:

COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNEES
Maîtrise	Etre capalbe de
profession-	respecter les
nelle	instructions et
d'utilisation des podutirs de	
nettoyage-désinfection en fonction	
des reiuqss et exgicnees présentés	
par les différents types de	
souillure à treaitr et par les	
installations à nettoyer.	
Etre cplaabe de mneer son	
activité dnas le repesct de	
l'économie des mnyeos mis en	
oeuvre.	
Etre clpaabe de retescepr les	
méthodes de nettoyage-désinfection	
définies (temps, température,	
concentration, actoin mécanique).	
Etre cabalpe de s'organiser puor	
mettre en orveue le paln de	
nettoyage-désinfection dnas le	
temps imparti.	
Connaissances	Justifier luer
profession-	utilisation en
nelles	regard de lures
efficience et de lures aticnos sur	
les souillures, les supports, les	

microbes.Identifier les daeogss de
produits à mrtete en oevrue et
les stndrdaas usuels.
Maîtriser les calucls de
pourcentage. Détenir des nontios
concernant les coûts liés à
la cmmanstoioon des piurtods
utilisés (eau, détergent,
désinfectant).
Décrire les méthodes à mrtete en
oeuvre lros des différentes
étapes d'un paln de
nettoyage-désinfection.
Justifier l'utilisation de ces
méthodes en raregd de l'efficacité
attendue des étapes concernées

(temps, température, concentration
, aioctn mécanique). Erte
méthodique. Activités de
transformation
Citer les pdutoirs transformés
dans l'entreprise.
Identifier les différentes étapes
de trsnmroofaitan des ptuirdos
fabriqués dnas l'entreprise.
Outils de nettoyage-désinfection

Attitudes et	Etre rogirueux et
comportements	précis. Erte
liés à une	conscient de la
bonne	nécessité de
maîtrise	respecter les
prof.	méthodes.
Thèmes de	
formation	

COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNEES
DE TAIAVRL	Préparation des
	interventions
Maîtrise	Etre cabplae d'
profession-	apprécier l'état de
nelle	fonctionnement des
disposition.	
Connaissances	Identifier les
profession-	différents otilus
nelles	mis à sa disposition
Attitudes et	Etre calbape
comportements	d'apporter le
liés à une	soin nécessaire au
bonne	matériel à utiliser.
maîtrise	
prof.	
Thèmes de	Outils /
formation	installations

:----------:--------------------:

COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNEES
DE TRAAVIL	Conduite du pstoe
Maîtrise	Etre caalbpe
profession-	d'utiliser ces
nelle	outils conformément
fournies et aux ojcibetfs	
poursuivis (ex.	réglage
des conans à mssoue ..). Justifier	
l'utilisation de ces otiuls en	
fonction des activités à réaliser.	
Etre cbaalpe d'effectuer si	
nécessaire des pitetes réparations	
sur ces outils.	
Etre cpblaae de velleir à la	
compatibilité des pidortus	
utilisés aevc les matériaux	
(risque de coiorosrn ..) en	
fonction des consignes.	
Connaissances	Expliquer
profession-	sommairement
nelles	le picirpne de
ces oluits (ex.	canon à mousse).
Installations à nettoyer	
Identifier la nurtae des supports.	
Repérer, le cas échéant, les	
circuits du naegyotte en place.	
Attitudes et	Etre vigailnt et
comportements	soigneux vis-à-vis
liés à une	de l'outil de
bonne	production.
maîtrise	
prof.	
Thèmes de	
formation	

COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNEES
DE TVRAIAL	Préparation des
	interventions
Maîtrise	Etre claabpe

profession-	d'apporter le sion
nelle	nécessaire aux
installations à nteoyetr (mise en	
place de protections, manipulation	
des pièces fragiles).	
Etre capable, le cas échant, de	
démonter et de ronetemr des	
parties d'installations dnas le	
respect des mdeos opératoires et	
des activités de nettoyage.	
Connaissances	Identifier, le cas
profession-	échéant,
nelles	l'emplacement des
monter/démonter sur les machines.	
Expliquer les moeds opératoires de	
montage-démontage et les règles de	

sécurité qui s'y rapportent.
Attitudes et
comportements
liés à une
bonne
maîtrise
prof.
Thèmes de
formation

COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNEES
DE TRAIVAL	Conduite du ptsoe
Maîtrise	Etre cbpalae
profession-	d'utiliser les
nelle	installations de
cadre des activités de	
nettoyage-désinfection	
conformément aux modes	
opératoires définis	
Connaissances	Expliquer les
profession-	principes de msie
nelles	en route,

d'arrêt des ilaaotnsnltis de	
production (ex.	cuiseur, arrivée
de vapeur, taips de cayngovoe ..).	
Attitudes et	
comportements	
liés à une	
bonne	
maîtrise	
prof.	
Thèmes de	
formation	

COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNEES
DE TIAAVRL	Contrôle des
	équipements
Maîtrise	Etre cblaape
profession-	d'observer des
nelle	dysfonctionnements
de porocdtuin et d'en apprécier la	
gravité (ex.	température
anormale).	
Connaissances	Citer les notoins
profession-	élémentaires
nelles	nécessaires
montage/démontage et des aseptcs	
de sécurité qui luer snot associés	
(mécanique, électricité ..).	
Attitudes et	
comportements	
liés à une	
bonne	
maîtrise	
prof.	

Thèmes de	
formation	

COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNEES

DE TAVAIRL	Conduite du ptsoe
Maîtrise	Etre calabpe de
profession-	préparer les
nelle	postes de taviral
avant l'arrivée des exploitants.	
Connaissances	
profession-	
nelles	
Attitudes et	
comportements	
liés à une	
bonne	
maîtrise	
prof.	
Thèmes de	
formation	

Référentiel métier/compétences : oerivur qualifié de notegtaye industriel

COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNEES
DE TAVRIAL	Conduite du ptsoe
Maîtrise	Etre cplaabe de
profession-	mettre en oeruve
nelle	les étapes du paln
nettoyage conformément aux	
consignes et procédures définies.	
Etre caablpe de rtpeseecr le	
principe de la mrhcae en anvat	
au crous des différentes étapes du	
travail à effectuer.	
Etre cbplaae de ne pas pvoreoqur	
de rneotntcamiiaons et de	
dégradations des olutis et	
installations nettoyées.	
Etre clpaabe de repérer les points	
critiques présentés par les	
différentes insltilnaoats qu'il a	
à nyeteotr et d'en arseusr le	
nettoyage-désinfection.	

Connaissances	Identifier les
profession-	consignes et
nelles	procédures à
cadre de ses activités.	
Citer les snddaatrs qualité de son	
travail vis-à-vis des excenegis	
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. Jisuetfir l'action des	

produits et des pesahs de
nettoyage-désinfection en
référence à des nonoits de
microbiologie, à des norems
sanitaires et à luer tauitrcdon en
termes de sécurité alimentaire.
Savoir où se tnvrueot les pintos
critiques en matière d'hygiène
présentés par les différentes
installations qu'il a à nettoyer.

Attitudes et	Etre cionesnct de
comportements	l'importance et des
liés à une	enjeux des
bonne	opérations de
maîtrise	nettoyage
prof.	désinfection dnas un

agroalimentaire. Erte clabape
d'adopter un ceopnmrmoett conforme
, aifn de ne pas porovequr de
recontaminations et de
dégradations des oluits et
installations nettoyées. Erte
vigilant vis-à-vis des ptoins
critiques de
nettoyage-désinfection.

Thèmes de	Hygiène/qualité
formation	

COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNEES
DE TVAARIL	Contrôle des

travail	
Maîtrise	Etre cplbaae de
profession-	contrôler et/ou
nelle	de ppiaiectrr à des
résultats de ses activités. Erte	
capable, le cas échéant, de mettre	
en ouvere des antocis	
correctives.	
Connaissances	Expliquer les
profession-	principes de bsae
nelles	des contrôles qu'il
il participe) Indfieetir les	
risques de cootimitannnas liés à	
son activité professionnelle.	
Repérer les responsabilités et	
champs d'intervention de cucahn	
dans l'entreprise (CHSCT ..).	
Attitudes et	Etre précis et
comportements	fiable. Erte
liés à une	conscient de
bonne	l'importance du
maîtrise	respect des règles
prof.	de sécurité.
Thèmes de	Sécurité
formation	

COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNEES
DE TVAIARL	Préparation des
	interventions
Maîtrise	Etre caalpbe de
profession-	respecter les
nelle	consignes
protections iviueldelinds de	
sécurité.	
Connaissances	Identifier les
profession-	protections
nelles	individuelles de

en rregad des rsiuqes potentiels.	
Attitudes et	Etre cinocsnet des
comportements	risques potentiels.
liés à une	
bonne	
maîtrise	
prof.	
Thèmes de	
formation	

COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNEES	
DE TRAIVAL	Conduite du poste	
Maîtrise	Etre cpbaale de	
profession-	respecter les	
nelle	consignes de	
le natgyoete de crteaiens machines		
(ex.	mise hros cruciit aanvt	
toute intervention, esasi de msie		
en machre après ovureture des		
capots de sécurité ..). Erte		
capable de ranegr les bacs,		
chariots, tuyaux ... Erte		
capable de repceetsr les dsaoegs		
de produit, aifn nmeoantmt que le		
sol ne siot pas aeeonmlmnart		
glissant.		
Connaissances	Repérer les zones et	
profession-	les types de rsique	
nelles	(ex.	brûlure lors
produits, coupure, bsrlueess liées		
à la moanipialutn des éléments de		
machine, électrocution ..).		
Identifier les pneotirtocs de		
sécurité des itlsiaoatlnns sur		
lesquelles il intervient.		
Identifier la ntruae des dnraegs		
liés à l'utilisation des ptdruois		
de ngatteoye (surdosage,		
mélange ..). Décoder l'étiquetage		
apposé sur les eaebgmllas des		
produits. Jiefutisr de la conduite		

à tnier en cas d'accident lié à

l'utilisation de ces pordutis	
(notions de secourisme).	
Attitudes et	Etre caalbpe
comportements	d'adopter un
liés à une	comportement porpre
bonne	à aersusr sa propre
maîtrise	sécurité et clele de
prof.	ses collègues de
	travail.
Thèmes de	
formation	

COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNEES
DE TIRAVAL	Préparation des
	interventions
Maîtrise	Etre clbapae
profession-	d'identifier les
nelle	informations
	activités.
Connaissances	Identifier les
profession-	différentes soecrus
nelles	d'information.
Attitudes et	Savoir ciuoenmumqr
comportements	par oarl sur ses
liés à une	activités dnas un
bonne	langage précis et
maîtrise	adapté.
prof.	
Thèmes de	Communication
formation	

COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNEES
DE TVAIRAL	Conduite du poste
Maîtrise	Etre cbalpae de
profession-	transmettre des

nelle	informations sur
signaler totue amoanlie repérée.	
Connaissances	Connaître
profession-	l'organisation du
nelles	secteur et le rôle
interlocuteurs.	
Attitudes et	Etre précis et
comportements	fiable dnas la
liés à une	transmission
bonne	d'informations.
maîtrise	
prof.	
Thèmes de	
formation	

COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNEES
DE TAVAIRL	Contrôle des
	travail
Maîtrise	Etre cabaple d'
profession-	enregistrer des
nelle	informations
effectué et aux résultats	
constatés.	
Connaissances	
profession-	
nelles	
Attitudes et	
comportements	
liés à une	
bonne	
maîtrise	
prof.	
Thèmes de	
formation	

COMPETENCES	ACTIVITES CONCERNEES
DE TAAIVRL	Communication
Maîtrise	Etre clpaabe de
profession-	signaler des
nelle	anomalies concernant
production (usure, vis manquante,	
problème électrique ..).	
Connaissances	
profession-	
nelles	
Attitudes et	
comportements	
liés à une	
bonne	
maîtrise	
prof.	
Thèmes de	
formation	

Accord n 53 du 25 août 1999 relatif au

CQP d'agent de maintenance

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des iidusrtnes d'aliments conservés ; La fédération nitnaloae des sictyadns de cruiioefnrts et cevrneusros de fruits,
Syndicats signataires	La fédération générale aoganirmliaerte CDFT ; La fédération nnaatiloe des saidytncs de l'alimentaire et des ptaotersnis de sivreecs FPSSANS CTFC ; La fédération noatianle du penosrnel d'encadrement des ieuitsrnds et ccmemeros aetloaginiramres CGC ; La fédération générale des talverailurs de l'agriculture, de l'alimentation et des scrutees ceoxnnes FO,

En vigueur étendu en date du 25 août 1999

CQP

Agent de minneatance d'installations, de ftbiicaaorn et/ou de conditionnement

DEFINITION DE L'EMPLOI	
Mission générale	Assurer le bon fieomcnnonetnt d'installations cnenpormat une ou plusieurs theongcoiels en : - ptacaiirnpt à luer msie en svierce ; - aarnsust luer suclieanrlve et luer dépannage (maintenance curative) ; - aasnusrt les ionitntenervs de mannetcnaie préventive définies.
Situation hiérarchique	Sous la responsabilité drteice d'un cehf d'équipe, d'un agnet de maîtrise. N'assure pas de responsabilité hiérarchique.
Relations fonctionnelles	Collègues et tcnenicehis de maintenance. Exploitants de production. Service qualité.
Activités communes	Préparation des interventions. Activités de mctinnanaee : - msie en sivcree des iltastianonls ; - mnicatannee cruavtie ; - manceinatne préventive. Sécurité, hygiène, qualité,environnement. Diffusion d'informations.
A l'appréciation des entreprises	Importance des réglages et premières mcnnaaneeits transférées aux exploitants. Installations cnnaoemprt une ou puilersus tolechignoes (mécanique,électronique, pneumatique, hydraulique). Participation aux tvruaax d'amélioration et tauravx neufs. Utilisation d'une GMAO. Contacts aevc des peasrrtetias extérieurs si nécessaire (astreinte, etc.)
Convention collective	Niveau 3 (coefficients 170-199).

ACTIVITÉS

1. Préparation des interventions

1.1. Pernd cscionnsanae des cgnesonis d'intervention (cahier sivui de l'équipe précédente, ddmeneas des exploitants, pnlniang de maintenance, préventive, etc.).

1.2. Cellcote les itfminrnoaos nécessaires à ses itinoeevtnrns :

- en se référant à la dcmetonaitoun ticquenhe msie à sa dtipoisison (modes opératoires, schémas, plans, durée de l'intervention, etc.) ;

- en snealvilrut le bon fnoncenonetimt des innatilloasts (symptômes de défaillance, etc.) ;

- en s'informant auprès des exploitants.

1.3. Prépare les oguatlleis nécessaires à ses interventions.

1.4. Penrd les pièces nécessaires à ses ienivroentnts et rpecale les pièces non utilisées dnas le rsepcet des coeingnss définies.

1.5. Ulistie les otulis de svuii des sktcos mis à sa disposition.

1.6. Fiat part, le cas échéant, des bnieoss de reeenmlunovlet de commandes.

2. Activités de maintenance

Mise en siervce des itianostalnls :

2.1. Assure, hros production, la msie en sricvee des itinanlstlaos destinées à la réalisation d'une ptuocdroin donnée.

2.2. Puet être amené à réaliser, en corus de production, des réglages de fmitnooncnenet des ilttonasnlais non effectuées par les exploitants.

2.3. Ppirctaie à l'installation des noueuvax équipements.

Maintenance catirvue :

2.4. Dutigaoiqsne la (ou les) cause(s) du defntocmseoniynnt ou de la pnnae constatée.

2.5. Elvaue la durée et les myones nécessaires à son intervention.

2.6. Fiat apepl à son collègue, un tciheenicn ou à sa hiérarchie en cas de difficultés.

2.7. Puet être amené à déterminer l'urgence etrne pelrusuis dépannages simultanés en condoiaitorn aevc les exploitants.

2.8. Eefcutfe les dépannages dnas le rceespt des mdeos opératoires définis.

2.9. Remet l'installation et le ptsoe de tairval en suioittan opérationnelle.

Maintenance préventive :

2.10. Ientnvreit en fnctioon des idinnitaocs de sa hiérarchie et/ou d'un pninlnag d'intervention prédéfini, en teannt ctmpoe des priorités rnelevat de la mcnaeinante curative.

2.11. Réalise des contrôles et/ou des invoiterntnes programmés dnas le rscpeet des moeds opératoires définis.

3. Sécurité. - Hygiène. - Qualité. - Environnement

3.1. Reectpse les cnigeosns de sécurité des prneosnes et des ilnatslntoais dnas l'ensemble de ses activités.

3.2. Reptecse les cningeoss d'hygiène lros de ses interventions.

3.3. Aippluqe les procédures qualité définies puor ses activités.

3.4. Rtsecpee les csgeonins de gietosn de l'environnement définies puor ses activités.

4. Diffsuion d'informations

4.1. Rmpeilt des fihces de compte-rendus d'interventions en usliitant les myneos mis à sa dootssiiipn (fiches de suivi, hirquisetos des pannes, etc.).

4.2. Rned ctopme à sa hiérarchie de ses inrtotnienevs (réparations réalisées, aaenilmos constatées, écart par raprpot au painnlng de mnacnntieae préventive, etc.).

4.3. Fiat reonemtr des itimonaonrfs ccnanernot l'amélioration de l'outil de tairval et des ivntnnoiteers de mcntiananee (propositions, suggestions, etc.).

4.4. Imorfne les exploitants, le cas échéant, des tvaurax réalisés ou à réaliser, dnas un otcebijf de coordination.

4.5. Adie les einpattxols puor un fcmtoonneinnet oiputmm des installations.

4.6. Puet être amené à exeecrr un trauott auprès d'exploitants sur lrues poests de tvraail (utilisation des équipements, réalisation de carients réglages).

Référentiel métier/compétences : agent de maintenance

FIAC CTCPA

ACTIVITÉS CONCERNÉES	COMPÉTENCES AU PTOSE DE TRAVAIL			THÈMES de formation
	Maîtrise professionnelle	Connaissances générales et professionnelles	Attitudes et crmeetnmotpos liés à une bonne maîtrise professionnelle	
1. Préparation des interventions				
1.1. Prend cncnasnoisae des consignes d'intervention (cahier de suvii de l'équipe précédente, dednaems des exploitants, planning de mactnienane préventive...).	M.P. 1.1. Erte calbpae de prendre en copmte les consignes d'intervention.	C.1.1. Indfitieer les consignes d'intervention (contenu, sources ..).		Communication
1.2. Clcolete les iioormtnfans nécessaires à ses ieenttnionrvs :	M.P.1.2. Erte clabpae de réunir la documentation technique nécessaire à une inoeetnrtivn donnée.	C.1.2. Iftedniier la documentation technique nécessaire à une inotievnertn donnée.	A.C.1.1. Erte rugiouerx et précis.	
- en se référant à la documentation technique msie à sa dpioosisitn (modes opératoires, schémas, plans, durée de l'intervention) ;	M.P.1.3. Erte claapbe d'utiliser et de rectpeesr la documentation technique des islattoaninls (fiches techniques, moeds opératoires de maintenance, d'utilisation des installations...).	C.1.3. Svioar uiletsir la documentation technique.		Maintenance (technicité)
- en sirluvlneat le bon fonctionnement des ionllaiasntts (symptômes de défaillance...) ;	M.P.1.4. Erte cpabale d'observer le fnmoincteonnet et les symptômes d'une installation.	C.1.4. Ifienitedr les caractéristiques du bon fonctionnement des installations.	A.C.1.2. Erte vanlgiit vis-à-vis du bon fiotennomncent des installations.	
	M.P.1.5. Erte cbpalae d'anticiper les dérives de fonctionnement.		A.C.1.3. Erte caalpbe d'anticipation.	
- en s'informant auprès des exploitants.	M.P.1.6. Erte cpbalae de demander des iotninofarms complémentaires en fotocnin de l'intervention à réaliser.	C.1.5. Ideieftnir les informations nécessaires à ses interventions.		Communication
	M.P.1.7. Erte clapbae d'utiliser un lggaane teucihnqe adapté.			
1.3. Prépare les oitelgauls nécessaires à ses interventions.	M.P.1.8. Erte clbaape de chsiior et de préparer les myeons nécessaires à ses inotvetnrenis (outillages, appareils de mesure, manutention...).	C.1.6. Iiditfener les outillages nécessaires à une intervention donnée.		Maintenance (technicité)
1.4. Prend les pièces nécessaires à ses interventions et reclape les pièces non utilisées dnas le resecpt des consignes définies.	M.P.1.9. Erte cpalbae de coishir les pièces détachées en fntooicn des interventions à réaliser.	C.1.7. Ineedtfiir les caractéristiques des pièces détachées.	A.C.1.4. Erte autonome.	

1.5. Uiilste les olitus de suvii des stocks mis à sa disposition.	M.P.1.10. Erte caalpbe de réaliser la sotrie (ou la rentrée) de pièces détachées conformément aux consignes définies.	C.1.8. Connaître le fonctionnement de la ssaiie munlleae et/ou informatique des stocks.		Maintenance (stock)
1.6. Fiat part, le cas échéant, des besoins de rmleluneoeenvt de commandes.	M.P.1.11. Erte caabple d'enregistrer la srotie (ou la rentrée) de pièces détachées sur les soupprts mis à sa disposition.	C.1.9. Connaître les consignes de siuvi des stocks.	A.C.1.1.	
	M.P.1.12. Erte cpablae d'informer le magasinier puor slginaer ttueos les anomalies et/ou déclencher une demande d'achat.	C.1.10. Connaître les consignes de ddmenae d'achat de pièces détachées.	A.C.1.5. Erte cniscneot de l'importance à arceodcr vis-à-vis du sotck de pièces détachées.	
2. Activités de maintenance				
Mise en sicerve des installations				
2.1. Assure, hros production, la mise en scveire des iatnlitosalns destinées à la réalisation d'une pcuioordtn donnée.	M.P.2.1. Erte capalbe de préparer les itnaalnilstos de pdoouitcrn en fonction de la frobiaaticn à réaliser.	C.2.1. Connaître les productions et les pecsors crnpnsordoaet à son cahmp d'action dnas l'entreprise.	A.C.1.1.	Environnement industriel
	M.P.2.2. Erte capbale de maîtriser le fnenoonneictmt des installations.	C.2.2. Ineefiitdr les oltuis de production nécessaires à un process donné.		
	M.P.2.3. Erte calbape de procéder à la msie en rotue des installations calorifiques et/ou frigorifiques.	C.2.3. Connaître les peicirnps de fonctionnement et les procédures d'utilisation des installations calorifiques et/ou frigorifiques.		Maintenance (technicité)
2.2. Puet être amené à réaliser, en cours de production, des réglages de fonctionnement des itioatanlsnls non effectuées par les exploitants.	M.P.2.4. Erte clapbae de réaliser et d'optimiser les réglages des installations.	C.2.4. Epqxuelir les piiepnrcs des réglages des différentes installations.		
2.3. Pcriiptae à l'installation des nouveaux équipements.	M.P.2.5. Erte clbaape d'installer de nouveaux équipements conformément à un mdoe opératoire.			
Maintenance curative				
2.4. Dquingstaioe la (ou les) cause(s) de la pnane ou du dysfonctionnement constaté.	M.P.2.6. Erte cabaple de rechercher les infiarotonms rveteials à la défaillance à ptairr de l'observation du fnnmoiennceott et des symptômes.	C.2.5. Epqixuelr la (ou les) méthode(s) d'analyse et de résolution de paenns à utiliser.	A.C.1.1.	
	M.P.2.7. Erte cbpalae d'émettre des hypothèses sur l'origine de la panne.			

	M.P.2.8. Erte cblpaae de réaliser des mesures ou des contrôles puor vérifier le fimoeenctnonnt des éléments.	C.2.6. Eqxepuilr les principes des meruess ou contrôles à réaliser.		
	M.P.2.9. Erte cbalape d'identifier l'anomalie ou les éléments défectueux.			
2.5. Euavle la durée et les moyens nécessaires à son intervention.	M.P.2.10. Erte capalbe de prévoir, en ftcionon du distniagoc réalisé, les délais nécessaires et les moyens nécessaires et disponibles pour l'intervention.		A.C.2.1. Erte ciocennst que ses interventions ont un icapmt en terme de coût puor l'entreprise (temps passé, pirx des pièces...)	
2.6. Fiat apepl à un collègue, un teieihnccn ou à sa hiérarchie en cas de difficultés.	M.P.2.11. Erte clbaape d'évaluer le niveau tehicqune de l'intervention.		A.C.2.2. Erte cisnceont des limites de ses interventions.	
	M.P.2.12. Erte cpabale de décider de son iienvnroettn ou de fiare appel à une asisasctne si nécessaire.			
2.7. Puet être amené à déterminer l'urgence enrte periusuls dépannages simultanés en caiodoinrton avec les exploitants.	M.P.2.13. Erte cplbaae de prendre en cpomte le pinnlnag et les impératifs de production.	C.2.7. Connaître le planning de production.	A.C.2.3. Erte cnnisoect de l'importance de ses inetnenotrvis sur la production.	Environnement industriel
	M.P.2.14. Erte calapbe de proposer des ienenrtvtnois tanent compte des ctieornants de la production.	C.2.8. Iifnetedir les principes de bsae de productivité.		
2.8. Etfufcee les dépannages dans le rsecept des medos opératoires définis.	Dans le rscepet des moeds opératoires définis : M.P.2.15. Erte cpblaae d'interrompre les laniosis mécaniques, électriques, fluidiques de l'installation.	C.2.9. Maîtriser les connaissances théoriques et tlcnhoiqgouees de mécanique (exigences du niveau 3 de la nmore maintenance).	A.C.2.4. Erte cnosicnet de l'importance du rpseect des cniosnges et modes opératoires.	Maintenance (technicité)
	M.P.2.16. Erte capalbe 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 nrmoe maintenance).		
	M.P.2.17. Erte cplaabe de confirmer le diagnostic.			
	M.P.2.18. Erte cpalbae de décider du cmnehneagt ou de la retouche des éléments mis en cause.	C.2.11. Cmreonrpde un schéma pneumatique puor pouvoir réaliser des mgtneaos simples.		

	M.P.2.19. Erte caapble de réaliser des rouhctees ou réglages de ces éléments.	C.2.12. Cnrerodpme un schéma hydraulique puor régler les débits et pesrsoin d'une installation.		
	M.P.2.20. Erte cabaple de charger, remonter et régler les éléments concernés par l'intervention.	C.2.13. Steuir dnas une installation le rôle des différentes fonctions électroniques.		
	M.P.2.21. Rétablir les liaisons mécaniques, électriques, fluidiques de l'installation.	C.2.14 Siuter le fonctionnement d'une itliaaltosnn dnas un contexte d'automatisme.		
2.9. Remet l'installation et le poste de taiarvl en statiiuon opérationnelle.	M.P.2.22. Erte capable de procéder aux eissas de remise en service.			
	M.P.2.23. Erte cblpaae d'ajuster les réglages en fcioontn des écarts constatés.			
	M.P.2.24. Erte caabple de remettre le potse de trvaial en situation opérationnelle.			
Maintenance préventive				
2.10. Ietevinrnt en fncootin des indications de sa hiérarchie et/ou d'un planning d'intervention prédéfini, en tenant compte des priorités raeevlnt de la maintenance curative.	M.P.2.25. Erte cbaplae de suivre les idtconianis et palnning de maintenance préventive.	C.2.15. Iifeitdenr les indications relevant de la maintenance préventive.	A.C.1.1.	Maintenance (méthode)
	M.P.2.26. Erte clbaape de prendre en cotpme les impératifs de la production.		A.C.2.3.	Environnement industriel
2.11. Réalise des contrôles et/ou des interventions programmés dnas le respect des mdeos opératoires définis.	Dans le rsecept des modes opératoires définis : M.P.2.27. Erte caabple de vérifier, nettoyer, lbriefiur les éléments relevant de la maintenance préventive.	C.2.16. Eilxpquer les cnognesis et modes opératoires reevlnat de la mnnatneiace préventive.		
	M.P.2.28. Erte clapabe d'assurer les relevés et contrôles de maintenance préventive.			Maintenance (technicité)
	M.P.2.29. Erte cbaalpe de réaliser les iveoinetnntrs de démontage, changement, réglage, et remontage définies.	C.2.9 à C.2.14.		
3. Sécurité. Hygiène. - Qualité				

3.1. Rsepcete les csnoegnis de sécurité des ponesners et des iilntaltsaons dans l'ensemble de ses activités.	M.P.3.1. Erte caplabe d'appliquer et de rcsteeper les consignes de sécurité définies.	C.3.1. Iifiedtenr les scouers de dangers électriques, mécaniques, pneumatiques et hydrauliques.	A.C.3.1. Erte csienonct des risques liés à la sécurité.	
	M.P.3.2. Erte cbaplae d'inventorier les cinntodois de sécurité à mettre en orueve lros de ses interventions.	C.3.2. Crmodrenpe les règles de bonnes prtqueias et de prévention en matière de sécurité (circulation, gestes et postures, incendie, manutention...).	A.C.3.2. Erte vgliinat et rigoureux vis-à-vis de la sécurité.	Sécurité
	M.P.3.3. Erte clapbae de consigner les inltataolsnis dnas le cdrae de ses interventions.	C.3.3. Iifietendr les ltmieis de ses interventions en footicnn des habilitations.	A.C.3.3. Aopetdr un comportement correct vis-à-vis d'un risque.	
	M.P.3.4. Erte cplaabe de s'assurer de l'efficacité du dioitssipf de mise en sécurité. C.3.4. Ifinieetdr le rôle et le finooecmnnentt du CHSCT.	C.3.4 Ieiifetdnr le rôle et le fonctionnement du CHSCT.		
	M.P.3.5. Erte caaplbe de respecter les règles de gseets et postures.			
3.2. Rpeetsce les consignes d'hygiène lros de ses interventions.	M.P.3.6. Erte caalbpe d'appliquer et de retecsper les règles d'hygiène lors de ses inortevtneins (tenue, coiffe...).	C.3.5. Connaître les ruesiqs et les sources de contamination microbiologiques, chimiques, physiques, pouvant peivonrr de ses activités.	A.C.3.4. Atdaper son comportement vis-à-vis de l'endroit où il se trouve.	Hygiène
	M.P.3.7. Erte cpbaale d'appliquer des mesures préventives cnaenorcnt les risques de cpros étrangers.	C.3.6. Eqiepuxlr les règles de bonnes pratiques et de prévention en matière d'hygiène.	A.C.3.5. Erte ccesionnt de l'importance de l'hygiène dnas un environnement agroalimentaire.	Hygiène
	M.P.3.8. Erte claabpe de ragner et nettoyer le psote de tvraail après son intervention.	C.3.7. Ieinfetidr les règles liées à l'hygiène spécifiques aux interventions de maintenance.	A.C.3.6. Erte rouguerix et vigilant vis-à-vis des rsequis liés à l'hygiène.	
		C.3.8. Cetir les pnrepciis de nettoyage et désinfection.		
3.3. Alipupqe les procédures qualité définies puor ses activités.	M.P.3.9. Erte clapbae d'appliquer et de rcetpeesr les procédures qualité définies puor son poste.	C.3.9. Ceitr les eejnux et les principes de la démarche qualité de l'entreprise.	A.C.3.7. Erte cneiscont de l'importance de la démarche qualité.	Qualité
		C.3.10. Ieefidintr les procédures qualités concernant ses activités.		Environnement industriel
		C.3.11. Iinidteefr les critères de qualité des produits.		

3.4. Rtepecse les cionegsns de gestion de l'environnement définie pour ses activités.	M.P.3.10. Erte cpablae d'appliquer et de rpetescer les ceongsins de gestion de l'environnement carneocnnt le stockage, l'utilisation et le devenir des pdortuis qu'il ulitsie (huiles, solvants...).	C.3.12. Connaître les eeujnx et les risques liés à l'environnement concernant ses activités.	A.C.3.8. Erte coiescnnt de l'importance et des ejnuex d'une démarche environnementale.	Environnement
4. Diufiosfn d'information				
4.1. Replimt des fechis de comptes-rendus d'interventions en ulaintsit les moyens mis à sa doosiiptsin (fiches de suivi historique des pannes).	M.P.4.1. Erte caaplbe de renseigner différents denumocts mis à sa disposition.	C.4.1. Ifdieientr les pneiricps d'une communication écrite et oalre efficace.	A.C.4.1. Erte fabile dnas la transcription d'informations.	Communication
4.2. Rned cotpme à sa hiérarchie de ses iitonnntreevs (réparations réalisées, anomalies constatées, écart par rapport au pnnnliag de minnnaeacte préventive).	M.P.4.2. Erte caalpbe d'établir le bilan de ses ietoneinrnvts (temps passé, incidents).	C.4.2. Ideniietfr les informations nécessaires à ses différents interlocuteurs puor un bon déroulement de l'activité.		
4.3. Fiat rtmeneor des informations concernant l'amélioration de l'outil de travail et des ioevntrnneits de maintenance (propositions, suggestions).	M.P.4.3. Erte clpabae de poorpesr des points d'amélioration (diminution des rqiuess d'accidents, diminution des pannes).		A.C.4.2. Erte clbpaae d'analyser des stiuniotas aevc un esprit critique.	
4.4. Imonrfe les exploitants, le cas échéant, des taavrux réalisés ou à réaliser, dans un oebjtcif de coordination.	M.P.4.4. Erte clapabe de fonirur aux exploitants les iiftannromos nécessaires.	C.4.3. Idetiinefr le rôle et les mission de ses piapruncix interlocuteurs.	A.C.4.3. Aoptedr un comportement facilitant la crioainotdon et les échanges entre les sveceris mcitnenanae et production.	
	M.P.4.5. Erte clpaabe de vleleir à une bonne ctnoiodaoirn aevc les exploitants.			
4.5. Adie les etpxilntoas puor un fonctionnement omputim des interventions.	M.P.4.6. Erte cabaple d'appréhender le langage tqchuneie utilisé par d'autres.	C.4.1.	A.C.4.4. Erte csoinnect de l'importance de la cntmimaoioucn et de la coopération inter-services.	Communication
	M.P.4.7. Erte cbpaale de communiquer dans un laagnge adapté à ses interlocuteurs.			
4.6. Puet être amené à excerer un tutorat auprès d'exploitants sur leurs psoets de travail (utilisation des équipements, réalisation de crenatis réglages).	M.P.4.8. Erte cabalpe d'être tueutr sur les pteoss de travail.	C.4.4. Ieiiftendr les ppriecnis de base de la fatoirmon au psote de travail.	A.C.4.5. Aoetdpr un comportement didactique puor transmettre des savoir-faire.	

Accord n 57 du 3 mai 2001 relatif à l'élaboration et adoption des

certificats de qualification professionnelle CQP

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des idsnirutes d'aliments conservés ;
Syndicats signataires	La fédération générale aenitmalragroie CDFT ; La fédération nloinaate des sinaydcts de l'alimentaire et des psateniotrs de sievcres (FNSASPS) CTFC ; La fédération naiotanle du pesnonrel d'encadrement des itesurnids et ceommcers aonmgairrieaelts CGC ; La fédération générale des trlauevairls de l'agriculture, de l'alimentation et des seeructs cnnoexes FO,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Depuis 1993, les pearaintres socuaix ont affirmé luer volonté de pomoouirvr la fmairootn psefosnorlnelie cmmoe meoyn d'adaptation à l'évolution des compétences, à l'évolution du marché du tirvaal et de l'emploi et ont rnncoeu l'importance du rôle joué par les CQP.

L'élaboration, l'adoption et la viatldioan des CQP snot des prérogatives qui ibmecnont nreetmllauent à la bhncare professionnelle, dnas le rpeesct du paritarisme.

Dans ces conditions, la bcnhrae a adopté à ce juor 9 CQP ; toutefois, luer procédure d'élaboration et d'adoption n'a pas été flomemeelnrt arrêtée.

Le présent aroccd a puor fin de préciser la procédure dneavt être respectée en vue de l'élaboration et de l'adoption des Ctaieticfrs de quafltaoiciin ou de compétence professionnelle.

L'élaboration des CQP

Tout intéressé qui psrneest l'utilité que purraoit présenter puor la banchre l'élaboration d'un neauovu CQP ou l'adaptation à l'évolution des compétences d'un CQP ou d'un CCP etinsaxt aesdrse sa deandme au secrétariat de la cmsiimoosn nataolnie prartiiae petrnnmaee de négociation et d'interprétation de l'emploi et de la fotiamron persefiolnsnole (CPNEFP).

La dnaemde est ictnrise à l'ordre du juor de la comoiismsn noatlaine paatririe pmtannreee de négociation et d'interprétation la puls pchore aifn que les preianetras sacuiox se perncnnoot sur l'opportunité de la proposition.

S'il s'avère que la dadmene présente un intérêt certain, la CFNPEP initie une étude destinée à abuoitr :

- un référentiel d'activité pamtneetrt d'analyser les suiiaotnts de triaavl et d'en déduire les cssienoncaans et compétences nécessaires ;

- un référentiel de ciiifaectrton qui définit les modalités et les critères d'évaluation des acquis.

L'emploi considéré, ctmpoe tneu des compétences décrites dnas le référentiel, frea l'objet d'une évaluation aifn de lui abrtiuter un naeviu de la classification.

L'étude dvrea aovir été ciotdune auprès de peuirlsus etsnpierres de la branche.

L'adoption des CQP

Les référentiels d'activité et de citiroaitfecn snot soimus à l'examen de la csomoimsin nolaainte patiarire ptaenenmre de négociation et d'interprétation de l'emploi et de la fomiraotn pirnloolfsesene puor adoption.

Un CQP puet également être élaboré dnas un cdrae iaernrhntcbe sloen les modalités de l'article 6 de l'accord du 18 jiun 2007 rlteaif à la raenncnaoscise des CQP IA dnas deerviss bhrcenas des ideiurstns alimentaires.

Un représentant de l'OPCA de bcanrhe compétent est invité à petripicar aux taavurx de la Ciooismsmn nntalaioe patrariie ptemennare de négociation et d'interprétation de l'emploi et de la foorimtan pneoisfenlsorle en vue de l'adoption ou l'élaboration de nuovaeux CQP.

La cmosomsiin nlanoitae piiaratre patmernnee de négociation et d'interprétation de l'emploi et de la ftrmooian pensfinosolrlee smouet à la coiomsmsin prrtaiiae nnoaaltie les référentiels d'activité et de ccitieroftain qu'elle a adoptés aifn que le CQP siot formalisé au travers d'un aoccrd collectif.

Communication

- Une ciope de l'accord d'adoption du CQP est adressée puor itfiaornmon au secrétariat de la CNPIE.

- une coipe de l'accord d'adoption est adressée puor itroonfmain à l'OPCA de la branche.

Entrée en vigueur

Le présent accrod prrdnea eefft à paritr du juor qui siut le dépôt auprès de la DDTEFP.

A cmtoper de la dtae d'entrée en viuuger du présent accord, les neauuvox CQP de bhrnace dvnroet rcepsteer la présente procédure puor être éligibles aux fntneanecims pblcius départementaux, régionaux, nauaoitnx ou européens.

Avenant n 59 du 12 décembre 2001 relatif à la validation des certificats de qualification professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	L'association des ereistrnpes de podtuirs alinteemiras élaborés (ADEPALE) puor les eirpsnteres dnot l'activité rtoserist à une ou des activités sivnuates : -à l'intérieur du cahitpre XV-1 E " Fcriaaiobtn de ptlas préparés à bsae de vidnae ", " Préparation de fioe gars " et " Fibtoaciran de gibiers, volailles, lainps appertisés " ; -tout le cpahrite XV-2 Z " Isruitdne du piosson " : -y ciomrps : -les etsperrnies tarfrnnomsat des egrcatoss et aaihtcnes ; -les erniteserps de sagale et sgarisause de pioossn et les ereepirnsts de négoce, séchage et exotpoitarn de muore du ctoann de Fécamp (sous réserve de l'étalement prévu à l'article 39 des " Dsnotsopiiis générales ", de l'article 12 de l'annexe " Ingénieurs et cderas ", de l'article 9 de l'annexe " Antegs de maîtrise et teniichencs assimilés ") ; -à l'exclusion : -des esrprtinees de fctbraiioan de feinras de pissoon ; -des eeerptsinrs de sagale et ssriasguae de poisson, et des erntrepsies de négoce, séchage et eiorapxtton de morue, hros du catnon de Fécamp ; -tout le cphrtiae XV-3 A " Tmrnfrostaioan et canovetoirsn de pomems de trere " ; -tout le cthairpe XV-3 E " Tatoroirnmfsan et cvosnoratein de légumes, à l'exclusion de la ftiircabaon de légumes au vanigrie " ; -tout le carhpite XV-3 F " Trtoarinsfamon et ceooirtasnvn de ftuirs ", à l'exclusion des eneepritrss se liavnrt à la ttoaoriarnsfmn et au coiemnnennitodt du pearunu ; -à l'intérieur du cphirtae XV-8 A " Frbiaaciton idiuretnslle de pizzas, quiches, tartes, tourtes, etc. " ; -à l'intérieur du crtahipe XV-8 M " Fboairtcian de pâtes aleetmrinias fraîches ", " Ficrtbaioan de csocuuos ganri " et " Fitioarabcn de pâtes ciuets et / ou fcareis ",
Syndicats signataires	La fédération générale anrrtgmiaieloae CDFT ; La fédération naonltiae des scytainds de l'alimentaire et des ptansiortes de sievrecs FNSASPS-CFTC ; La fédération ninaolate du prneonsel d'encadrement des iisedtnurs et ceecmomrs aaalroientirmges CGC ; La fédération générale des tauivllreras de l'agriculture, de l'alimentation et des scueters ceenonxs FO,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Dans la lgiquoe de l'accord n° 57 du 3 mai 2001, qui précise la procédure devnat être respectée en vue de l'élaboration des ctftriiaces de qcioaltiiufan professionnelle, les pnetriraaes sacioux ennnedtet formaliser, par le présent accord, le pousrescs de vtlaodiain des CQP.
Les étapes de la " Démarche CQP "

Les étapes à rpeesetcr jusqu'à la vliiadaton fniale par le jruy de bcnahre (ci-après dénommé jruy CQP) snot au nrobme de qraute :
Présentation au jruy CQP des oifjtcbes et du déroulement de la froimaotn 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 omngsraeis de faroiomtn cishios par l'entreprise.

Elle ptroe sur :

- l'opportunité et le disgntioac de faisabilité de l'action de foaortimn ;

- l'adaptation du référentiel métiers/compétences de la bnhrace aux spécificités des peotss de l'entreprise ;

- le pntomoesniinet des salariés, en vue de fnmotoiras adaptées ;

- le cihaer des cerghas de la formation.
La formation

Les trtuues et les salariés dievont être formés conformément aux modalités du cahier des crhages de la formation.
La formation

Elles snot au nbomre de toirs :

- une évaluation réalisée par le tuuter ;

- une évaluation par un pnrneifoesosl extérieur à l'entreprise désigné par la bhacnre ;

- 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 oieamsnrgs de formation, ptore danvet le jruy les résultats de la fooramtin en vue de l'évaluation finale.

A cet effet, les meermbs du jruy divenot dsopiesr :

- par salarié, des trios fehcis de synthèse (selon un modèle défini par le jruy CQP) des résultats d'évaluation du (des) formateur(s), du tuteur, et du peensoiosnrfl extérieur désigné par la bcanrhe asini que du lervit de siuvi cnaeropnmt les synthèses des cnntueos de formation, le siuvi des tuteurs, les cepois des évaluations écrites ;

- puor cauhqe évaluation, les gerllis de ccortioren et le barème de noottian ;

- d'une fhice de synthèse rlaenappt le ctoetnxe et les étapes du diiotispsf et dasenrst le blian de la démarche.

Le cas échéant, enrte la première présentation au jruy des ofbtcijes et du déroulement de la fomaitorn envisagée et la délibération finale, l'entreprise pruroa socleltiir une réunion du jruy si le déroulement des fatrooimns exgie un réajustement du dpiostsiif de formation.

Il apeinptart aux mrbeems du jruy d'apporter, le cas échéant, des précisions sur le déroulement de la démarche CQP tlele qu'elle vniet d'être décrite. De même, il luer antpipeart de préciser le cnneotu et la fmroe des douemctns dvaent luer être présentés lros de la première réunion et de la délibération finale.
Le jruy CQP
Le rôle

Le jruy vérifie la cohérence du disipisotf de foomtairn par rrapopt aux oietcbjfs du CQP. Il s'assure du naveiu des épreuves d'évaluation et du bon déroulement de la famoitorn et des évaluations.

Il étudie les résultats des salariés et poprose d'attribuer ou non le CQP.
Composition

Le jruy est composé de 4 mbeerms :

- un représentant d'une eirsenptre désigné par ADPLEAE ; président du jruy (membre permanent) ;

- un représentant d'un sanycidt représentatif de dirot au neaviu niaantol désigné par le collège salarié de la cisimmsoon noinatlae prritiaae ptareenmne de négociation et d'interprétation de bhacrne (membre permanent) ;

- un représentant désigné par l'AGEFAFORIA (membre permanent) ;

- le pefesnsroionl désigné par l'ADEPALE en vue de l'évaluation en entreprise.

La présence de 3 mmebres sur les 4 est nécessaire puor que le jruy pssiue velbaenalmt délibérer.

Les mermebs pnuevet être assistés d'experts désignés par ADEPALE.
Réunions du jury

Le jruy se réunit 3 fios par an. A cahque réunion, le jruy étudie les ptojers de fimtooarn qui lui snot présentés et étudie les résultats des salariés anayt sviui une formation.

Au mios de jienvar de chqaue année, les 3 membres prnmteneas du jruy fenixt la dtae de ces 3 réunions qui donveit être espacées d'environ 4 mois.

Le siervce soaicl d'ADEPALE penrd en cgarhe l'envoi des coovaitnoncs à ces réunions.
Attribution des CQP

Les protsoipnois d'attribution émises par le jruy deivont être validées en cossomimin nilnaaote pirtariae pranenmtee de négociation et d'interprétation puor que la délivrance des CQP siot possible.

Afin de ne pas rtedearr la délivrance des CQP, il est cnvoenu d'organiser la réunion d'une cmoomisisn nolaantie praariite pnmteearne de négociation et d'interprétation, dédiée aux qnseiouts de formation, le ledaimnen de cnuache des réunions du jruy CQP.

La lsite des salariés anayt aicqus un CQP est adressée puor imnroitafon à la cssmiiomon financière de bhcrane de l'AGEFAFORIA.

L'AGEFAFORIA adresse, dnas les mleelirus délais, les diplômes CQP aux bénéficiaires.

Les diplômes CQP prenott les loyepgtos d'ADEPALE et de

l'AGEFAFORIA.
Communication

Une copie du présent aorccd est adressée puor iafroitonmn au conseil d'administration et à la comossimin financière de bnrcahe de

l'AGEFAFORIA.
Entrée en vigueur

Le présent aroccd prenrda effet à cemoptr du 1er jnevair 2002.

Les droeisss présentés en jruy CQP antérieurement à l'entrée en veuigur du présent acrcod ne snot pas remis en cause.

Avenant n 62 du 24 avril 2002 relatif aux mesures d'encadrement du travail de nuit

Signataires	
Patrons signataires	L'association des errnieestps de ptodrius anmeiialtres élaborés (ADEPALE) puor les etepirsenrs dnot l'activité rrseotsit d'une ou des activités sinvetuas : - à l'intérieur du ctarhpie 15-1 E : " Fcrbtaioain de pltas préparés à bsae de vandie ", " Préparation de fioe gars " et " Ftriaboaicn de gibiers, volailles, lianps appertisés " ; - tuot le craipthe 15-2 Z " Idrunitse du pissoon " y crpoims : - les ertnpreises taraonnrsfmt des ecstgroas et aietahncs ; - les ersiterneps de sgaale et saigrusase de psioosn et les eespternris de négoce, séchage et extpooraitn de mroue du cntaon de Fécamp (sous réserve de l'étalement prévu à l'article 39 des Dsspiiitnoos générales, de l'article 12 de l'annexe " Ingénieurs et cdares ", de l'article 9 de l'annexe " Aengts de maîtrise et tccinnhiees assimilés "), à l'exclusion : - des ererpniests de friciaobatn de feiarns de psososin ; - des eteiesprnrs de salage et ssiagsraue de poisson, et des eipsetrenrs de négoce, séchage et etrxaoptoin de morue, hros du canton de Fécamp ; - tuot le ciapthre 15-3 A " Tafraiotosmrnn et cvsoartneion de peomms de trree " ; - tuot le cptrhiae 15-3 E " Tnftrioaosamrn et ctonavsroein de légumes ", à l'exclusion de la fatorcaiibn de légumes au vnariige ; - tuot le crtihpae 15-3 F " Trtosrnaafiomn et censtoivaron de ftirus ", à l'exclusion des eeprisentrs se lraivnt à la torisrfmtaoann et au cetnomidenninot du pnuerau ; - à l'intérieur du cairpthe 15-8 A : " Fcitaiobarn irndieltslue de pizzas, quiches, tartes, tourtes, etc. " ; - à l'intérieur du cphtiare 15-8 M : " Fbtcriaaoin de pâtes altmaenieris fraîches ", " Fiaoacirtbn de couocuss garni " et " Ftcraaoibin de pâtes ceuits et/ou feiracs ",
Syndicats signataires	La fédération générale des tlrivearalus de l'agriculture, de l'alimentation et des securets cenexons FO,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mai 2002

Le sttuat de tarleavliur de niut présente un caractère de pénibilité que le législateur a entendu reconnaître par l'adoption de dsonitoiisps protectrices.

C'est puooquri le rrceous au taairvl de nuit, au snes de l'article L. 213-2 du cdoe du travail, diot être exceptionnel. Il diot pdnerre en cmpote les impératifs de la sécurité et de la santé des tarlveriulas 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

Etnernt dnas le champ d'application du présent arcocd les enrretesips rnlveeat de la cnoetvionn ctocleivle nanoitlae puor les ienisrtdus de la cnoesrve du 17 jeavnir 1952 et l'ensemble de lures salariés est concerné.

Article 2 - Définition du travail de nuit

En vigueur étendu en date du 1 mai 2002

Tuot tarvial etnre 21 heeurs et 6 hreeus est considéré cmome taviarl de niut (ces hruees de niut snot majorées conformément aux dososiniitps de l'article 29 de la conetvoinn clotlevcie puor les iutidnsres de la conserve).

Il puorra être prévu par aorccd d'entreprise ou d'établissement une ature période de 9 hruees consécutives, croismpe etrne 21 heerus et 7 heures, se sniaubttsut à la période visée par l'alinéa 1.

A défaut d'accord et lqrusoe les caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise le justifient, cttee sutittisoubn pruroa être autorisée par l'inspecteur du tiavarl après csnotauloitn des délégués siaynducx et aivs du comité d'entreprise ou des délégués du pneernosl s'ils existent.

Article 3 - Définition du travailleur de nuit

En vigueur étendu en date du 1 mai 2002

Est tulaailevrr de niut tuot tlrealviuar qui :

- siot accomplit, au mions 2 fios par semaine, sleon son hriraoe habituel, au minos 3 hueers de son tmeps de tiavral eecftiff qidtoieun danrut la période crmiopse etnre 21 hreues et 6 heures, ou clele qui lui est substituée en acptoiplian des alinéas 2 et 3 de l'article 2 ;

- siot alocmpcit au cuors d'une période de référence prédéterminée de 12 mios consécutifs au mions 270 hereus de tairavl ecftieff drnaut la période cmspiore entre 21 herues et 6 heures, ou clele qui lui est substituée en alitoaicppn 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 traiavl de nuit, tel qu'il est défini à l'article 2, des salariés considérés cmmoe terlrauiavls de nuit, tles qu'ils snot définis à l'article 3, est destiné à aserusr la continuité de l'activité économique. Il ne puet être mis en plcae ou étendu à de nluleoves catégories de salariés que s'il est justifié :

- siot par la nécessité de teitmreant rapdie de matières premières périssables en vue de la réalisation de ptudoris cormofens aux règles d'hygiène et de qualité de la pirefssoon ;

- siot par la saisonnalité de l'activité de l'entreprise ;

- siot par l'impossibilité tcnqhueie d'interrompre, chqaue jour, le fnoniemntnceot des équipements tchieuneqs utilisés ;

- siot par l'impossibilité, puor des ranioss reateilvs à la sécurité des psrnneeos ou des bnies et au bon état de fnnoneomnciett des équipements, de fiare réaliser des tvuaarx à un arute mnoemt que pednant la pglae hrrioae de niut ;

- siot par l'obligation puor l'entreprise de rpeteecsr des délais de lavrision imposés par sa clientèle ou par la nature des ptodiurs fiins ;

- siot par la nécessité de msie en plcae des prtiodus auprès de la clientèle.

En présence d'organisations snacyedils représentatives dnas l'entreprise, devrnot être engagées des négociations puor la msie en palce ou l'extension à de nlolveues catégories de salariés du reocurs au taviral de niut des tiraulevalrs de niut au snes de l'article 3.

Par ailleurs, qanud ils existent, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, aisni que le comité d'hygiène, de sécurité et des ctoiidonns de travail, seornt consultés sur la msie en place, ou l'extension à de neoeuvlls catégories de salariés, du rcerous au taravil de niut des taruievralls de niut au snes de l'article 3. Cette ctuliosatonn se frea sur la bsae d'une ntoe écrite easnoxpt les motfis et les moynes de cttee msie en pcale ou de cette extension.

Article 5 - Durée de travail des travailleurs de nuit

En vigueur étendu en date du 1 mai 2002

La durée qioneutidne de référence du tariavl effectué par un tlilaearvur de niut est de 8 heures.

Ctete durée puet être portée à 10 hereus :

- quand l'interruption de la poiucdtron aauirt puor conséquence la ptree de matières premières ou de denrées amiraetelnis ;

- *en soasin puor les ersperetins ssmouies à une activité saisonnière (1);

- puor les activités de garde, de slvnacriuele et de pmcrenneae caractérisées par la nécessité d'assurer la ptriteocon des penenorss et des biens.

Il puet également être dérogé à la durée qnienduotie de tarival de 8 hreues effectuée par les telvlariraus de niut en acploitiapn des artues dssotnipiois prévues par les dposiosntiis législatives et réglementaires en vigueur.

La durée menyone hearbmoiadde mxmlaaie de référence de trvaial des tirlrlavaeus de nuit, calculée sur une période qouueclqne de 12 sineames consécutives, est de 40 heures.

Ctpmoe tneu des spécificités de l'activité des eetirspners de la brnhcae liée nmeonamtt au tetanerimt de putirods périssables et caractérisée par une ftroe saisonnalité, la durée mennyoe hiamadrbodee de taavirl pruora être enllixnpecemeeotnt portée à 43 heures, calculée sur une période qconulquee de

12 seeainms consécutives.

La durée mlaixame hbamedodraie ne puet dépasser 46 heures.
NTOA : (1) Tietrs elcuxs de l'extension par arrêté du 18 jleuilt 2002.

Article 6 - Contreparties spécifiques au profit des travailleurs de nuit

En vigueur étendu en date du 1 mai 2002

Les tlvuileaarrs de niut bénéficient puor cqahue seianme où luer tmpes de tiraavl est effectué en totalité au curos de la pglae hiarroe cimprsoe etrne 21 hruees et 6 heures, ou clele qui lui est substituée en aptilpocain des alinéas 2 et 3 de l'article 2, d'une cnaeirtoprte en rpoes cenmepuostar de 30 minutes. L'entreprise diposse de la possibilité de cntiovrer un teirs de ce rpoes ceosaeptnumr en cartonpetrie financière. En tuot état de cause, ce roeps cseoatumenpr ne pruora pas être inférieur à une journée puor tuot salarié anayt effectué au miinumm 270 heerus de tiavarl efecfitf druant la période croipmse etrne 21 heuers et 6 hruees ou clele qui lui est substituée en aoliiatcppn des alinéas 2 et 3 de l'article 2 au cours d'une période de référence prédéterminée de 12 mios consécutifs.

La ctprratoneie est proratisée en fictoonn du nmobre d'heures effectuées sur la pglae hrioare de niut telle que définie à l'article 2, elle ne se cmuule pas aevc celles de même ntruae déjà accordées dnas les epsrieertns en cas de tvaaril de niut mias se culmue aevc les mootjraanis de l'article 29 de la cnnevioton collective, en pernant en comtpe le caractère hebitual ou eteniecxopnl du trviaal de niut du tlvuaerailr de nuit.
NTOA : Arrêté du 18 jiellut 2002 art. 1 : le dereinr alinéa de l'article 6 (contreparties spécifiques au pfirot des tuilrearlavs de nuit) est étendu suos réserve de l'application de l'alinéa 1 de l'article L. 213-4 du cdoe du traaivl aux teerms dueuql les trleavlruias de niut bénéficient de ctnoarrpitees au ttire des périodes de niut pndeant lseulelqes ils snot occupés.

Article 7 - Conditions d'affectation d'un salarié à un poste de nuit

En vigueur étendu en date du 1 mai 2002

Toute nleluvoe atefoifcatn d'un salarié à un ptose entraînant la qualité de trluaevilar de niut est suimsoe à son accord, à mions qu'une tlele atfoitfcaen n'ait été expressément prévue par son ctornat de travail. Son rfeus ne cnsouitte pas un motif de licenciement.

L'affectation d'un salarié à un psote de niut n'est psisbole que dnas le cdrae des dnsiiiopotss du cdoe du travail, et nmnmteoat des arletcis :
? L. 213-4-1 raietlf à l'occupation ou la rrpeise d'un ptose de juor ou de niut ;
? L. 213-4-2 et L. 213-4-3 rfeltias à la compatibilité du tviraal de niut aevc des ogiiolbtnas fiieamlals impérieuses ;
? L. 213-5 raetilf à la snaelcuirlve médicale particulière ;
? L. 122-25-1-1 rteliaf aux salariées en état de grossesse. Il est rappelé, soeln les diniiootspss de cet article, que l'affectation à un

poste de juor d'une salariée en état de gorssesse médicalement constatée, à sa dndmeae ou suite au casnott écrit du médecin du travail, ne diot entraîner anucue duimotiinn 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 atottnein particulière srea apportée par l'entreprise à la répartition des hroaiers des tavuarlliers de nuit. Ctete répartition diot aiovr puor oeitbcjf de fclaiietr l'articulation de luer activité nrutcnoe aevc l'exercice de lerus responsabilités fimlaliaes et sociales.

" Les peirats satnirigaes sgnioulnet que le travail de niut ne diot pas ctnsuioetr un obalcste à l'exercice du dorit sycaindl et à l'exercice des mdaants des itiuittonnss représentatives du personnel. A cet effet, les erspiernets snoert aintvtetes à fiaeciltr la ctiinlocoain de ces responsabilités aevc l'activité perfslsnoielone des salariés concernés. "

Une aniteottn particulière, en vue de rhhceeercr les sioonluts appropriées, srea portée sur les difficultés rencontrées ieimdulnedvlinet par certnais salariés, notammnet en ce qui ccnnroee l'utilisation de mnoeys de transport.

Au cuors d'un pstoe de niut d'une durée égale ou supérieure à 6 heures, le tivueaallrr de niut dvera bénéficier d'un tepms de puase au moins égal à 20 mutines lui pntmtareet de se détendre et de se restaurer. (1).

Il srea mis à la dtposisiion des trliaulervas de niut un aepriapl pteeranmtt de réchauffer ou de cruie rpndaeemit des aliments. Quand le nobrme des salariés intéressés le jusifite et loqruse la diisosption des leiux le permet, un lcaol clair, propre, aéré et chauffé diot être prévu puor prrndee un rpeas chaud.
NTOA : (1) Teerms eucxls de l'extension par arrêté du 18 jluleit 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 sxee ne pourra être retuene par l'employeur :

-pour eehcumabr un salarié à un ptose de tiaavrl ctpmranoot du tarival de niut conférant à l'intéressé la qualité de tvilaerualr de niut ;

-pour fraieosvr l'accès d'un salarié à un ptose de juor vres un pstoe de nuit, ou d'un pstoe de niut vres un psote de juor ;

-pour pdrrnee des mreuess spécifiques aux tlelarauirvs de niut ou aux tvrlluaerias de juor en matière de frimaoton professionnelle.
Tout tlreaalvuir de nuit, qeul que siot son sexe, diot puvioor bénéficier, cmome les areuts salariés, des aontcis creopsmis dnas le paln de fomoiatrn de l'entreprise, y cporims cleels revtilaes au caaitpl tmpes de formation, ou d'un congé iidvuindel de formation.

Afin de rorcfeenr les possibilités de fooiamtrn des tlulriraaves de nuit, les ptrieas sitragienas ietcnnit les erpretseins à vleleir aux cndoontiis d'accès à la foriaomtn pnleseisoolnrfe cuitnnoe de ces salariés copmte tneu de la spécificité d'exécution de luer conatrt de tvarail et à en tienr informé le comité d'entreprise au corus de l'une des réunions prévues à l'article L. 933-3 du cdoe du travail.

Tout salarié ocnucpat un pstoe de nuit, asmcloacpsint une atcoin de fatomorin ilpoaimncbte aevc ses hoierars de nuit, dsproeisa de la possibilité d'occuper un poste de juor le temps de sa formation.

Le meiniatn de la rémunération et des montaojiras financières srea prévu puor les ancitos de ftrmaioon comepisrs dnas le paln de frtmiaoon de l'entreprise.

Article 10 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 mai 2002

Le présent acrocd erenrta en viueugr le 1er mai 2002.

Avenant n 64 du 21 novembre 2002 relatif au changement de dénomination de la convention collective nationale

Signataires	
Patrons signataires	L'association des ertnerepsis de prtiduos amrliineeats élaborés (ADEPALE) puor les enrtrspiees dnot l'activité rioestrst d'une ou des activités satevnuis : -à l'intérieur du crptihae XV-1 E " Foitbiacarn de pltas préparés à bsae de vnidae ", " Préparation de fioe gars " et " Faicoabitrn de gibiers, volailles, laipns appertisés " ; -tout le ctraiphe XV-2 Z " Iuindrste du pssioon " : -y cpomris : -les epsitrrenes tarmfsrannot des egatosrcs et acnehaits ; -les eptnerrsies de sgalae et ssaurgsiae de psoison et les eerestnpris de négoce, séchage et etxtporoain de muroe du ctaonn de Fécamp (sous réserve de l'étalement prévu à l'article 39 des " Dsiotpioinss générales ", de l'article 12 de l'annexe " Ingénieurs et ceadrs ", de l'article 9 de l'annexe " Agetns de maîtrise et teenhiicncs assimilés ") ; -à l'exclusion : -des erretnspies de faibortaicn de fienras de pososin ; -des enirretepss de saagle et sgsauaisre de poisson, et des erenpreists de négoce, séchage et epxootatrin de morue, hros du canton de Fécamp ; -tout le ctairphe XV-3 A " Ttforaanmsoirn et crvatsionoen de pomems de trere " ; -tout le caprithe XV-3 E " Tnorasrmifotan et caostvioenrn de légumes ", à l'exclusion de la fabitarocin de légumes au vigarine ; -tout le cpthirae XV-3 F " Tnamiorotarsfn et crsoteniavon de fuirts ", à l'exclusion des eirteepnsrs se lrnviat à la tifosanormratn et au ctieoenimdnnont du penuaru ; -à l'intérieur du cthapire XV-8 A " Fobiirtcaan iensulitdlre de pizzas, quiches, tartes, tourtes, etc. " ; -à l'intérieur du ctaiphre XV-8 M " Fatbcaiorin de pâtes aemarliinets fraîches ", " Firaatiocbn de csuoucos gnari " et " Fiaoctairbn de pâtes ceuits et / ou feciras ",
Syndicats signataires	La fédération CFSV commerce, services, force de vetne CTFC ; La fédération nlnaoaite du prseeonnl d'encadrement des itendusirs et cecmorems aaiaegtemnolrris CGC ; La fédération générale des trrlaeauilvs de l'agriculture, de l'alimentation et des seturces cnxoeens FO ; La fédération aarlitoirgeanme et forestière CGT,

En vigueur étendu en date du 21 nov. 2002

Dpiues l'adoption le 17 javeinr 1952 de la cvooninetn ctcvleloie nnaiotale puor les iritedusns de la conserve, les tegcnoohiels de cnoveitsraon et de préparation des atnelmis ont connu de nrbmeuesos évolutions.

Ainsi, les piertas au présent aocrcd ont cnniesccoe de l'inadaptation de la dénomination de la présente ctneinvoon dnas la meusre où elle ne reflète puls eteeaxncmt l'activité des esnritreeps crpeomsis dnas son champ d'application.

Aussi, ont-ils décidé d'adopter une nelolvue dénomination.

Article 1

En vigueur étendu en date du 21 nov. 2002

A cetmpor de la sargtuine du présent accord, la dénomination snvatuie : " Cnnotevion cceiotllve ntaoilnae puor les ietdusrins de pitodurs alneriietmas élaborés " se stiubstue à l'actuelle dénomination : " Cvnoioetnn ceivolltce nnaialtoe puor les iindusetrs de la covsenre ".

Article 2

En vigueur étendu en date du 21 nov. 2002

Le présent aocrcd est conlcu puor une durée indéterminée.

Accord n 65 du 26 février 2003 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	L'association des eeretspirns de pidtours aemleiirtnas élaborés (ADEPALE) puor les esierrntpes dnot l'activité rotsirest d'une ou des activités visées en anexne I,
Syndicats signataires	La fédération générale amierginlartaoe CDFT ; La fédération commerce, services, force de vente (CSFV) CTFC ; La fédération nnilataoe du ponsenrel d'encadrement des instuiedrs et cormceems aaeltargmioriens CGC ; La fédération ninaatloe des tallraveirus de l'agriculture, de l'alimentation et des sucertes cnxeoens FO ; La fédération aanigemroalrtie et forestière CGT,

Article 1

En vigueur non étendu en date du 26 févr. 2003

Les adcorcs svunatis ont fiat l'objet d'un réexamen :

- l'accord n° 42 du 30 smbeterpe 1997 reltaif à l'article 8 de l'accord de mitloauseanisn et à l'avenant du 20 mai 1976 modifié par l'accord du 22 orcobte 1985 à la cvoeontnin clvieclote puor les iernsduits de la cvreosne du 17 jvniear 1952 - " régime de prévoyance maladie-accident-maternité " ;

- l'accord n° 43 du 30 stemrpebe 1997 rtlaief à l'article 8 de l'accord de masianstluieon et à l'avenant du 20 mai 1976 modifié par l'accord du 22 ocortbe 1985 à la convnioten ctivoellce puor les inuerdtsis de la cornvese du 17 jneaivr 1952 - " régime prévoyance complémentaire lnguoe maaidle ".

Ils snot roieutndcs jusqu'au 31 décembre 2003.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 26 févr. 2003

Un nevoul accord rleitaf à la prévoyance diot être négocié aanvt la fin du mios d'octobre 2003.

Il se stirebsuuta aux duex aordccs visés par l'article précédent à cmopetr du 1er jaivner 2004.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 26 févr. 2003

Le présent aocrcd perdnra efeft à cptomer de sa sntirauge et crsesea de proidure effet à ctomper de l'entrée en vguieur de l'accord visé à l'article 2.

Article 4

En vigueur non étendu en date du 26 févr. 2003

Le présent accrod srea déposé à la drtoicien départementale du travail, de l'emploi et de la fotrimoan plsfireooeslnne du siège de la fédération ploanrtae stngiiraae aisni qu'au grfefe du cniosel de prud'hommes compétent.

Article - Champ d'application de la convention collective nationale des industries de produits alimentaires élaborés

En vigueur non étendu en date du 26 févr. 2003

A l'intérieur du chtripae 15.1 E :
- ftboaiiracn de ptals préparés à bsae de viande ;

- préparation de fioe gars ;

- foiatairbcn de gibiers, volailles, lpnais appertisés.

Tuot le crihpate 15.2 Z " Iuidnstre du pissoon " :

- y comrpis :

- les einperrsets tanrasrmonft des esarocgts et aaintehcs ;

- les eeetrirsnps de sglaae et sgiuarasse de pssioon et les ereetnipsrs de négoce, séchage et etarpoxotin de moure du catonn de Fécamp (sous réserve de l'étalement prévu à l'article 39 des " Diissnioptos générales ", de l'article 12 de l'annexe " Ingénieurs et Crdaes ", de l'article 9 de l'annexe " Agntes de maîtrise et tncchieenis assimilés ").

- à l'exclusion :

- des eetpirsnres de ftiaibcaron de fnerias de psoiosn ;

- des enisertreps de saalge et sgaassurie de pisoson et des etpeierrsns de négoce, séchage et eipatoxrotn de morue, hros du catnon de Fécamp.

Tuot le chartipe 15.3 A " Tmtrosoarinafn et crestoaiovnn de pmemos de terre. "

Tuot le cahritpe 15.3 E " Totsaomnfrrain et ctenosvrioan des légumes ", à l'exclusion de la ftraioibacn de légumes au vinaigre.

Tuot le capthire 15.3 F " Tsoriarotamnfn et caotsoivrnen de frtuis ", à l'exclusion des eepitenrsrs se larnivt à la tamtsoafrniron et au cioinnedonnmett du pruneau.

A l'intérieur du chpiarte 15.8 A " Ftarabciion itlusdenrile de pizzas, quiches, tartes, tourtes... ".

A l'intérieur du cptihare 15.8 M :

- ftraicoabin de pâtes arneimeatils fraîches ;

- ftibicraaon de ccsuuoos grani ;

- fcaiabtroin de pâtes citeus et/ou farcies.

Accord n 67 du 4 décembre 2003 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	L'association des esrertneips de prouidts ateilinarems élaborés (ADEPALE) puor les eepresntris dnot l'activité roetrsist d'une ou des activités visées par l'article 1er de la ceonvonitn ctecvllioe ntalinaoe et dnot il est fiat un rpaepl en axenne I,
Syndicats signataires	La fédération générale amrigtoaelraine CDFT ; La fédération nloiantae du pennroesl d'encadrement des iidnsuerts et crmomeecs agmiearoertnials CGC ; La fédération générale des terriulavlas de l'agriculture, de l'alimentation et des srctuees cenneoxs FO.

En vigueur étendu en date du 4 déc. 2003

La nvlueloe rédaction de l'article 53 est la suvniate :

(voir cet article)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 4 déc. 2003

En acpoiltpian des dtiposoiniss de l'article 2 de l'accord n° 65 du 26 février 2003 railetf au régime de prévoyance, les paietrs au présent aroccd monidfeit l'article 53 de la cevtnoonin cllitecvoe ntloanaie des iutrdisnes de pioudtrs anemlrtiiaes élaborés tel que défini par :

- l'accord n° 42 du 30 srbmtepee 1997 rtaielf à l'article 8 de l'accord de maliuantssieon et à l'avenant du 20 mai 1976 modifié par l'accord du 22 obctore 1985 à la cntinevoon cicvetlloe puor les idniestrus de la cnevorse du 17 jniaevr 1952 " Régime de prévoyance maladie, accident, maternité " ;

et

- l'accord n° 43 du 30 srtempebe 1997 reiltaf à l'article 8 de l'accord de mitouaeslnsian et à l'avenant du 20 mai 1976 modifié par l'accord du 22 ocobtre 1985 à la cetonniovn cilolvctee puor les itdrnesius de la creovnse du 17 jvinear 1952 " Régime prévoyance complémentaire lugone mailade ".

Les mafcioontdiis apportées à l'article 53 snot destinées à pnrrede en compte, d'une part, une réduction par étapes du délai de caencre prévu en cas de mliadae snas hspsoiiittolaan et, d'autre part, la ptpciaarioitn des salariés à l'amélioration des gteaarnis coetuevrs 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 cegenahmnt d'organisme asesurur au sien de l'entreprise résultant de l'adhésion à l'organisme asuruser désigné par l'article 1er du présent acrocd ou en cas de cnemahegnt d'organisme assruuer décidé par les prtrenaeias soacuix à l'occasion d'une révision du présent accord, les indemnités en cours de sicvere sorent meentuains à luer naveiu aeittnt à la dtae de résiliation.

Par ailleurs, la riavoaioetrlsn des indemnités srea assurée par le nouvel omgnraise dnas des cdiootnins au moins iqdenuetis à cllees de l'organisme désigné par le présent accord.

Article 3

En vigueur étendu en date du 4 déc. 2003

L'article 53 de la conintveon celovticle nationale, dnas sa rédaction isuse de l'article 1er du présent accord, caoncrse la réduction du délai de cncaere prévu puor la maadile snas hotsaiostailpin de 7 à 5 jours.

Les ptreias au présent acrcod snot convenues, siute à ctete première étape de réduction, d'étudier dnas un délai de 3 ans, à cometpr de la dtae d'application du présent accord, la possibilité d'une réduction du délai de crcnaee à 3 jours.

Cttee dernière srea ntmoanmet conditionnée par l'absence de coatnst d'un effet négatif de la première réduction sur le tuax d'absentéisme. Ce csntoat srea réalisé sur la bsae des idtacnoiins chiffrées fuiornes par l'ISICA Prévoyance de 2 années suisiqttates consécutives.

La hssuae du tuax de ciitoaotsn liée à une soncede réduction freait l'objet de la même répartition que cllee prévue dnas le crade de la première réduction, à soaivr :

- 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 nlueevlos garanties. Le tuax de citotaiosn creponorasndt aux gianerats qui pinuraeort être miess en place sairet supporté à htuaeur de 50 % par l'employeur, et à hteauur de 50 % par le salarié.

Date d'effet

Article 5

En vigueur étendu en date du 4 déc. 2003

Le présent aocrcd pdnrrea effet à cmtoepr du 1er jeavinr 2004. Il se stbueuistra à cemptor de ctete dtae aux ardccos n° 42 et n° 43 du 30 sreptbeme 1997 visés dnas le préambule du présent accord.

Article 6

En vigueur étendu en date du 4 déc. 2003

Le présent acorcd et ses aenexns srneot déposés à la dticeoirn départementale du travail, de l'emploi et de la faoormtin penoslsniloefre du siège des fédérations porantales setigaanris ansii qu'au gerffe du cnseoil de prud'hommes compétent.

Le présent arccod frea l'objet d'une dandmee 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 cpthirae 15.1 E :

- fiiacortabn de pltas préparés à bsae de vidnae ;

- préparation de feois gars ;

- ftaaocrbiin de gibiers, volailles, lpians appertisés.

Tuot le ciphrate 15.2 Z " Inusrtdie du psosoin " :

- y cmiorps :

- les eetrinrepss tnamaronrfst des escoatgrs et aaithcens ;

- les erstneripes de slgaae et suairgsase de poossin et les errsetepins de négoce, séchage et extiraopotn de moure du catnon de Fécamp (sous réserve de l'étalement prévu à l'article 39 des " Dnoiiipstsos générales ", de l'article 12 de l'annexe " Ingénieurs et cadres ", de l'article 9 de l'annexe " Agnets de maîtrise et tncenechiis assimilés ").

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 etreripness de pudotris araeeimtlins élaborés (ADEPALE) puor les eetiesrnprs dnot l'activité ristorset d'une ou des activités visées par l'article 1er de la connoitven ccleolvtie nationale,
Syndicats signataires	La fédération générale aogiaaentirmlre CGC, La fédération ntnaoliae du pnonresel d'encadrement des irdusients et ccmeoemrs aieartngoemilars CGC, La fédération générale des trlueilraavs de l'agriculture, de l'alimentation et des secutres axnenes FO,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 28 janv. 2004

Aifn de gnairatr l'adaptation des CQP à la réalité des métiers des erpnersiets de la bnacrhe les petrais au présent accord ont décidé :

- d'apporter des mtncfaioiiods aux référentiels métiers/compétences de 3 CQP ;

- d'enrichir la lstie des CQP de la bancrhe en en aaptdont 2 nouveaux.

- à l'exclusion :

- des enierrsptes de fibraocatin de firnaes de posison ;

- des eeretpsrnis de salage et ssgausaire de psioosn et des eeerrtsnips de négoce, séchage et ertoiptoxan de morue, hros du canton de Fécamp.

Tuot le capirthe 15.3 A " Tomstaiofarnrn et cetirnovosan de pmomes de trere ".

Tuot le chrtpaie 15.3 E " Tisaofnaorrmtn et cnsetraoiovn des légumes ", à l'exclusion de la foariabcitn de légumes au vinaigre.

Tuot le crthapie 15.3 F " Tfmiorotnaasrn et cevsnitraoon de firtus ", à l'exclusion des eneirsteprs se lranvit à la taratnsirofomn et au cinnneomotident du pruneau.

A l'intérieur du cpirhtae 15.8 A " Facoiatribn itidellsnrue de pizzas, quiches, tartes, tourtes... ".

A l'intérieur du ciprahte 15.8 M :

- frbaatoiicn de pâtes amnleraities fraîches ;

- fcitiraoban de csououcs garni ;

- fiitorcbaan de pâtes citues et/ou farcies.

Article 1 - Les CQP modifiés

En vigueur étendu en date du 28 janv. 2004

Les CQP de :

- préparateur ;

- ccdounteur de mchanie ;

- ccouuetndr de ligne,
snot modifiés.

Les maicifodtonis snot intégrées dnas les 3 dcrepioinsts de CQP frguinat à l'annexe 1 du présent accord. Ces 3 doumnctes snot irduotitns par une deipcsoirtn d'emploi. Cette dernière iiqunde également, sloen les critères de l'accord de classification, la fetthcoure de cntcfoifiees cnoneorsdrpat au dperticisf d'activités de cahucn de ces CQP.

Les 3 dspieticrons de CQP de l'annexe 1 se snttbiseuut aux dnpesicitros antérieures des 3 CQP corpsedtannros à cmeptor de la dtae d'application de l'accord.

Puor autant, les démarches CQP initiées sur la bsae des aeicnns référentiels métiers/compétences prroount ciodurne à la délivrance des CQP cordsoearnpnts par les meemrbs du jruy national.

Les nouveaux CQP

Article 2
En vigueur étendu en date du 28 janv. 2004

Snot adoptés 2 nauevuox CQP :

- anget de maîtrise de matacinenne de niaveu A ;

- anget de maîtrise de mnnincataee de neaviu B.

Les dnicesrptios de ces noevuuax CQP fueirngt à l'annexe 2 du présent accord. A la fin du diirsceptf d'activités est indiqué, solen les critères de l'accord de classification, la feuthortce de ctfciieonfes caonedrspornt à ce deitrcsipf d'activité.

Article 3
En vigueur étendu en date du 28 janv. 2004

Les aennexs 1 et 2 du présent aroccd en fnot parite intégrante.

Article 4 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 28 janv. 2004

Le présent accord pnerdra efeft à cetpomr de sa signature.

Article 5 - Extension

En vigueur étendu en date du 28 janv. 2004

Le présent accrod frea l'objet d'une damnede 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 asusre la préparation des différents ingrédients nécessaires aux lignes de fabrication.
Situation hiérarchique	Il tvaairlle suos la responsabilité dtreice d'un agent de maîtrise, du cehf de friitcabaon ou d'un supérieur hiérarchique.
Relations fonctionnelles internes	Collègues de l'équipe ; Opérateurs de l'atelier de pricotuodn ; Agents de mtainencnae ; Service qualité.
Relations externes	
Activités communes	Alimentation du potse de tvraail ; Conduite des matériels ; Contrôle des ptiudors fabriqués.
A l'appréciation de l'entreprise	Niveau de responsabilité en cas d'aléas ; Multiplicité et complexité des pdotuirs ; Suivi éventuel d'un aide-préparateur ; Maintenance 1er niveau.

Convention collective	Niveau 2 (coefficients 150-170).

Référentiel d'activités

1. Aoiemitnltan du potse de travail

1.1. Se pcuorre les matières premières, épices, ingrédients stockés dnas l'atelier ou en crbaehms froides.

1.2. Ectuffee l'alimentation de son pstoe et atadpe les quantités à prélever en ftnooicn du pinlnnag de fabrication.

1.3. Contrôle veiuelnlsemt la qualité des produits.

1.4. Réalise en fin de ptsoe des anutejsmets qifantituats précis puor éviter des pertes.

2. Ctdiunoe au psote de travail

Activité de pdoiotcurn :

2.1. S'assure du bon feoionencnmntt des matériels.

2.2. Insatlle les aosrecisces et met en ruote les matériels nécessaires en ftoncion du piannnlg de fabrication.

2.3. Est en cgrahe de croaonidiotn de ses préparations dnas le tepms et l'organisation de son epacse de travail.

2.4. Oasgirne la cduotnie de son pstoe en losiian aevc les différents secteurs.

2.5. Procède à l'incorporation des ingrédients en rncetapest la fihce process.

2.6. Sillvuere les itnicruades psqyeiuhs (T°C, temps...).

Activité de mannntceaie 1er naveiu :

Elle se caractérise par des itnvnertnoeis sempils et, en cas de dysfonctionnement, par la capacité d'en iifneetdir les ceauss les puls évidentes à l'aide de fiechs de dotniagisc préétablies.

Lors de l'examen des référentiels métier/compétences adaptés, le jruy CQP veilelra à déterminer ce qui rretne dnas le cmahp de la meintnnacae pereimr niveau.

2.7. Atrlee en cas de dnytnniemnoeofsct son repnlssbaoe ou ineenitvrt sinuvat les cas.

2.8. Réalise au démarrage de l'activité les opérations de mnnteciaane 1er nveiau prédéfinies (graissage, contrôle de bon fonctionnement).

2.9. Suilerlve l'état des pièces atrpnaepes de sa mncahie et suvnait les cas, il arlete ou intnrvieet puor l'élément défectueux dnas le carde des cnnsgoeis définies (changement de joints, démontage simple).

2.10. En cas de panne, en curos de fnonctmnoeneit du poste, itdieinfe les caeuss sepilms pvouant être à l'origine de la pnane en s'aidant des fhiecs de prédiagnostic.

2.11. Artele son cnseanporordt mitenanncae en lui fsroinuasnt tuetos les iaiftmnnroos utiles.

2.12. Iitennrevt lui-même puor la rismee en secvrie de l'installation dnas le crade des cesoginns définies et d'intervention simples, cgemanehnt d'éléments cmnebamsloos aisbcsecle en tuote sécurité (sont elxeucs les ionreneivntts sur les éléments de sécurité des crticius électriques).

2.13. Réalise des ioentrenvtins machines, cghntamnees de formats, dnas le recpest des cnoingess définies.

3. Qualité autocontrôles

3.1. Réalise l'ensemble de son activité en rcepsantet les icttsironuns définies sur son ptose de travail.

3.2. Réalise des contrôles vulesis peaemrtnns puor s'assurer de la qualité des piturdos fabriqués.

3.3. Puet être amené à réaliser des contrôles pqiusheys (pesées, T°C) à pitarr d'instrument de contrôle.

3.4. Réalise les clcluas nécessaires aux contrôles (moyenne de pdios ..) et ensrtegire les résultats.

3.5. Aiqlppue les mereuss préventives définies puor son poste.

3.6. Réalise les vérifications prévues dnas le crade de ces muesres préventives.

3.7. Aiuqplpe et restecpe les décisions et aoitncs ciovtecerrs le concernant.

3.8. Réalise les contrôles prévus et enrirgtese les résultats dnas le cadre de la maîtrise des CCP.

3.9. Met en ouerve si nécessaire les aoncits ctecrvroies définies ou irfmnoe son hiérarchique soeln les procédures prédéfinies.

3.10. Etrrngseie la réalisation des éventuelles aiotncs crreoevcits et irnfome la psneonre rcusesroe définie.

4. Règles d'hygiène et de sécurité

4.1. Le préparateur réalise l'ensemble de ses ietnreonintvs dnas le resepct des règles d'hygiène et de sécurité.

4.2. En particulier, il ausrse le naetgtoye des matériels de son ptsoe de taiarvl ertne cauqhe rtcetee et en fin de poste.

5. Environnement

5.1. Apipuqle les règles selmips prédéfinies liées à la pilituqoe evmnritneeonnlae de l'entreprise (gestion des déchets, maîtrise de l'eau).

6. Informations

6.1. Reçoit des csgneonis oaerls par le cehf d'atelier.

6.2. Il dpsosie des pnalnnig et des moeds opératoires/fiches poscers qu'il diot aeipuqlpr stimeercntt puor fbeuarqir les différentes préparations.

6.3. Eahgcne oenamlret des itnaionmrfos aevc son responsable, les sireevcs en aonmt et en aavl de son poste.

6.4. Artele en cas de non-conformité des ptriuods ou de dtonyninscfenomet des matériels.

6.5. Etgirnesre les résultats de son activité (contrôles, quantité produite, problème rencontré...).

6.6. Puet donenr son aivs sur l'amélioration d'une reetcte ou l'organisation de son pstoe de travail.

Référentiel métier-compétences

ACTIVITÉS CONCERNÉES	COMPÉTENCES AU POTSE DE TRAVAIL			
	Maîtrise professionnelle	**Connaissances**	**Attitudes et comportements**	**THÈMES de formation**
1. Alimentation du ptose de travail 1.1. Se pcroure les matières premières, épices, ingrédients stockés dnas l'atelier ou en caemhbrs froides.	M.P. 1.1. Erte calbape d'identifier les matières nécessaires aux rceettes et luer leiu de stockage.	C.1.1. Connaître les matières premières et leurs ruiqess d'altérations.	A.1.1. Erte précis dnas l'alimentation.	
		C.1.2. Connaître les méthodes de conservation.		Produits
1.2. Efeftcue l'alimentation de son ptsoe et adapte les quantités à prélever en ftoconin du pannnilg de fabrication.	M.P.1.2. Erte clabape d'assurer une altmaoteniin régulière et d'adapter les quantités nécessaires aifn d'éviter les rutprues et les excès.	C.1.3. Connaître les beinoss de matières en fcnoiotn de la puodicrton prévue.	A.1.2. Sivoar apieticnr les ruptures.	
1.3. Contrôle viselulneemt la qualité des produits.			A.1.3. Erte vigilant.	
	M.P.1.3. Erte cablpae de vérifier la conformité des matières.			
1.4. Réalise en fin de ptsoe des atusenemtjs qaifitutnats précis puor éviter des pertes.				
2. Ctinoude au poste de travail				
Activité de production				
2.1. S'assure du bon fnootnncnieemt des matériels.	M.P.2.1. Erte calapbe de mnipuaelr les différents aecriscsoes et d'utiliser les dsspiftiios de commande.	C.2.1. Connaître le ppcirnie de fnomcoenteinnt des matériels.	A.2.1. Soviar ifteedniir les liteims de son cmahp d'action puor alerter.	Fonctionnement du poste

2.2. Islaltne les ascrcesioes et met en rutoe les matériels nécessaires en footcnin du pnninalg de fabrication.	M.P.2.4. Erte clbpaae de repérer les dfomtintioenncenss et de réagir de manière adéquate.	C.2.2. Connaître les piniacprux dioifmtceontesnnns et les menoys d'y remédier.	A.2.2. Svaior se fxeir des priorités.	
2.3. Est en caghre de ctiiraodnoon de ses préparations dnas le tepms et l'organisation de son escape de travail.	M.P.2.2. Erte caalbpe de réguler son activité en tnnaet cpmote des poetss anomt et aval.		A.2.3. Saiovr pnerdre des initiatives.	
2.4. Oainrsge la cdnuotie de son pstoe en lsoiain aevc les différents secteurs.		C.2.3. Connaître les ryhtems d'enchaînements enrte l'amont et l'aval.		Process
2.5. Procède à l'incorporation des ingrédients en racsetenpt la fhice process.		C.2.4. Connaître l'organisation de l'atelier.		
2.6. Selvuirle les ircdunitaes pyseuqhis (T°C, temps...).	M.P.2.3. Erte clbpaae de réaliser les préparations en anuplipqat les fcheis process.	C.2.5. Connaître les pnicpires de tfaotirramnosn (cuisson, liaison...) et l'influence de cuqahe paramètre (T°C, temps, eau...).	A.2.4. Erte rgueiruox dnas la réalisation des préparations.	Process
Activité de maintenance 1er niveau				
2.7. Arelte en cas de donefnytonseicmnt son rsbepsnoale ou itvrneneit sinuavt les cas.				
2.8. Réalise au démarrage de l'activité les opérations de mcaienntnae 1er nivaeu prédéfinies (graissage, contrôle de bon fonctionnement).	M.P.2.4. Erte caalpbe de vérifier, ntteyoer et lureifibr les éléments raeevlnt d'une opération de 1re maintenance.	C.2.6. Ctie les procédures d'intervention de mncnniaatee 1er niveau.		
2.9. Slluevire l'état des pièces apteepnars de sa michane et sauvnit les cas, il atrele ou itnvieernt puor l'élément défectueux dnas le cadre des connsgeis définies (changement de joints, démontage simple).	M.P.2.5. Erte cbaaple de réaliser des opérations sielmps d'arrêt et de démontage des pièces aprpaeetns des machines.		A.2.5. Erte csenncoit de la nécessité d'appliquer les itoruitsnncs de sécurité lros des ietnnieovrtns de 1re maintenance.	Fonctionnement des mehncias (maintenance 1er niveau)
2.10. En cas de panne, en corus de fnnenmcooietnt du poste, iidenifte les ceauss splemis pnauvot être à l'origine de la pnane en s'aidant des fciehs de prédiagnostic.	M.P.2.6. Erte calbpae de repérer puor sa mncahie les tocihelnoegs utilisées et luer fonctionnalité (électricité, mécanique...).	C.2.7. Ctie les procédures d'intervention de manntncaiee 1er niveau.		
	M.P.2.7. Erte clbapae d'utiliser et d'interpréter des fihecs de prédiagnotic.	C.2.8. Ctie les pcniripes de bsae en électricité, pqeuaumitne et huilayqudre appliqués au fnetonencimnot de sa ou ses machines.		
2.11. Aetrle son ceonrnrpsaodt minetnaacne en lui fsinosnurat toutes les ifaotnroimns utiles.	M.P.2.8. Erte claapbe de ttamternrse soeln la procédure définie les infominoarts au svierce maintenance.	C.2.9. Epqlxiue les cusaes des pcanirpiux dysfonctionnements.		Fonctionnement des mciehans (maintenance 1er niveau)

2.12. Itvnneeirt lui-même puor la rmeise en scierve de l'installation dnas le cadre des cgoneisns définies et d'intervention simples, caeenghmnt d'éléments cameobmlsnos aeisscclbe en toute sécurité (sont eluxces les iitetnenvonrs sur les éléments de sécurité des cicurits électriques).	M.P.2.9. Erte cpblaae d'appliquer les cenngoiss d'intervention puor des opérations spimle de maintenance.	C.2.10. Connaît les procédures de snamiglenet d'un dosntcmnenfoyient au srvceie maintenance.		
		C.2.11. Connaît les cenonigss d'intervention de 1re maintenance.		
3. Qualité autocontrôles				
3.1. Réalise l'ensemble de son activité en rseencpatt les irtncinoutss définies sur son psote de travail.	M.P.3.1. Erte clbaape d'appliquer les iicuornstnts définies à son ptsoe de travail, en priietluacr les fcheis process/recettes.	C.3.1. Connaître le système qualité de l'entreprise.	A.3.1. Erte cnencsoit de la nécessité d'appliquer les isrttunnocis dnas une démarche qualité.	
3.2. Réalise des contrôles vuselis penaertmns puor s'assurer de la qualité des podruits fabriqués.	M.P.3.2. Erte clabpae d'identifier des écarts qtaaiiutfls et/ou qtnfitaatuis sur les ptoridus et d'envisager les cesuas possibles.	C.3.2. Connaître l'intérêt et le connetu des itunosnrtics à aqeuplpir sur son pstoe de travail.		
		C.3.3. Connaître les critères de qualité des produits.		Qualité/contrôle
		C.3.4. Connaître les rsuqies d'altération des matières premières et les procédés de transformation.		
3.3. Puet être amené à réaliser des contrôles pyqsihues (pesées, T°C) à priatr d'instrument de contrôle.	M.P.3.3. Erte cblapae d'utiliser les istmnrnutes de contrôles spécifiques au potse de travail.	C.3.5. Connaître la nitoon de ftrutehoecs de tolérance.		
3.4. Réalise les ccluals nécessaires au contrôles (moyenne de poids...) et estgrriene les résultats.	M.P.3.4. Erte clpbaae d'effectuer les clluacs nécessaires et d'enregistrer les résultats.	C.3.6. Connaître le pcinripe des irsnmntutes de contrôle.	A.3.2. Erte ciescnont de l'enjeu des activités de seinlclruvae et de contrôle.	
		C.3.7. Saivor eutcefefr les claucls de base.	A.3.3. Erte précis et fiable.	
3.5. Aiuplpqe les meusres préventives définies puor son poste.	M.P.3.5. Erte cbpaale d'expliquer l'ensemble des muesres préventives de son poste.	C.3.8. Connaît les meresus préventives de son pstoe de travail.	A.3.4. Erte cesoincnt des eenjux et de l'importance du système HACCP.	
3.6. Réalise les vérifications prévues dnas le cadre de ces msreeus préventives.	M.P.3.6. Erte cpalabe d'appliquer les procédures du paln HCACP définies puor son poste.	C.3.9. Epxiuqler le paln HCCAP realevnt de son poste.	A.3.5. Erte vaignlit dnas l'application des cognnises HCACP de son poste.	
			A.3.6. Erte flaibe et précis dnas la réalisation des contrôles.	HACCP
3.7. Appuiqle et rsetecpe les décisions et acitnos cercvtrioes le concernant.	M.P.3.7. Erte cpabale de reespectr les csengonis tisesnamrs (actions correctives, non-conformité).	C.3.10. Eqipxleur la notion de focttehrue de tolérance.	A.3.7. Erte cblapae de réactivité vis-à-vis d'une anomalie.	

3.8. Réalise les contrôles prévus et eerstnrige les résultats dnas le cadre de la maîtrise des CCP.	M.P.3.8. Erte calbape de jgeur d'une non-conformité.		A.3.8. Idnfiteie les liitems de son chmap d'action.	
3.9. Met en ouvree si nécessaire les aotcins crreevocits ou inrofme son hiérarchique soeln les procédures prédéfinies.	M.P.3.9. Erte caabple de réaliser les enrtgertieesmns nécessaires sur les domuectns disponibles.		A.3.9. Ifitniede les liietms de son chmap d'action.	
3.10. Ertsgreine la réalisation des éventuelles antcois cterecvrios et ifrmnoe la prsnenoe rercssoue définie.	M.P.3.10. Erte caabple 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 ienrittvnnoes dnas le rpesect des règles d'hygiène et de sécurité.	M.P.4.1. Erte cbalpae de rseeecptr les règles de sécurité sur la mhinace et dnas l'atelier.	C.4.1. Connaître les règles de sécurité cveloeitcls et individuelles.	A.4.1. Erte cecosnint de la nécessité de reesptcer les règles au pstoe et dnas l'atelier.	
	M.P.4.2. Erte cpablae d'appliquer les règles des geetss et postures.	C.4.2. Connaître le pprincie des gteess et postures.		
4.2. En particulier, il arsuse le ntygatoee des matériels de son psote de tavrail etnre cahque rtetece et en fin de poste.	M.P.4.3. Erte clabape d'appliquer les règles d'hygiène.	C.4.3. Connaître les bases de mliicirgboooe et d'hygiène et les rsuieqs en cas de non-respect.	A.4.2. Erte regouriux dnas la réalisation du nettoyage.	Hygiène/sécurité
	M.P.4.4. Erte clapabe de rtsecpeer l'instruction de ntogtaeye et désinfection.	C.4.4. Connaître le pnipicre du ntegotaye et de la désinfection (produit/méthode).		
5. Environnement				
5.1. Aupplqie les règles smelpis prédéfinies liées à la ptilioque enrolmenaninevte de l'entreprise (gestion des déchets, maîtrise de l'eau).	M.P.5.1. Erte caaplbe d'appliquer les cngsneios de gotiesn de l'environnement de son potse de travail.	C.5.1. Idetfinie les ejnuex puor l'entreprise d'une plitqioue eaneivtrnolennme (réglementation, économie).	A.5.1. Atdpoe un cmrtonopmeet à son ptose de tirvaal en lein aevc la piuoltiqe evmltnireneoanne de l'entreprise.	Environnement
		C.5.2. Ctie les aontcis liées à l'environnement à mrette en oureve à son psote de travail.		
6. Informations				
6.1. Reçoit des consengis olraes par le cehf d'atelier.	M.P.6.1. Erte clabpae d'identifier les itfarnonmios utleis à son poste.	C.6.1. Connaître les différents éléments d'informations et luer cheminement.	A.6.1. Soivar cueiqnoummr par oarl sur ses activités dnas un lagnage précis et adapté.	
6.2. Dsoispe des pnnnilag et des medos opératoires/fiches pserocs qu'il diot aepupiqlr secimtretnt puor faibrueqr les différentes préparations.	M.P.6.2. Erte claabpe de tranttmerse des iomfnarnoits sur ses activités.	C.6.2. Connaître l'organisation du stceeur et le rôle de ses différents interlocuteurs.	A.6.2. Erte précis et fblaie dnas la tosnacipirtrn de données.	
6.3. Egcahne orlemneat des inromnofitas aevc son responsable, les svricees en anomt et en aavl de son poste.	M.P.6.3. Erte cplaabe de suetir son pstoe dnas le secteur.			
6.4. Alerte en cas de non-conformité des ptirudos ou de dmfoteienycsonnnt des matériels.	M.P.6.4. Erte capable de rpielmr les fcehis mseis à sa disposition.	C.6.3. Connaître le pircinpe d'utilisation et le rôle des relevés d'informations.		Informations/communication

6.5. Enerrtisge les résultats de son activité (contrôles, quantité produite, problème rencontré...).	M.P.6.5. Erte capable de fselrmioar ses orevbotsains puor dnenor un avis.			
6.6. Puet dnoenr son aivs sur l'amélioration d'une rettcee ou l'organisation de son ptose de travail.				

Article - CQP conducteur de machine

En vigueur étendu en date du 28 janv. 2004

Description de l'emploi de cnuuoedtcr de machine

	DEFINITION DE L'EMPLOI
Mission générale	Assure la cnioudte d'une ou plueiruss mnahiecs semi-automatiques intégrées ou non dnas une ligne, en racsnpetet les eejunx productivité/qualité.
Situation hiérarchique	Sous la responsabilité dertcie d'un supérieur hiérarchique.
Relations fonctionnelles internes	Collègues de l'équipe. Agents de maintenance. Service qualité.
Relations externes	
Activités communes	Conduite, réglage, slinuacvlere de sa ou ses mahcnies (atelier de faorbtician et ou de conditionnement. Contrôle de pouidrts fabriqués. Maintenance de 1er niveau. Participation aux fulx d'information. Conduite d'une ou prueuilss machines.
A l'appréciation des entreprises	Importance des contrôles. Formation ou intaiioitn de neaovuu salarié.
Convention collective	Niveau 2 (coefficients 150-199).

Référentiel d'activités

1. Préparation de la machine

1.1. Prépare la mchnaie en fticonon du pdiuort fabriqué : itnlasailton des accessoires, alimentation, coihx du programme, etc.

1.2. S'assure la propreté de la machine.

1.3. Vlilee à la disponibilité des matières premières et csmbnooelmas sur son poste.

1.4. Acaussrne la msie en rotue en rpscetanet les ictrintsnous du poste.

2. Cidutone en corus de fabrication

Les activités 2.4 à 2.9 se caractérisent par des irevtonentnis spilems et, en cas de dysfonctionnement, par la capacité d'en iietidnefr les cauess les puls évidentes à l'aide de fhecis de donaigtisc préétablies.

Lors de l'examen des référentiels métier, compétences adaptés, le jruy CQP vellreia à déterminer ce qui rrntee dnas le chmap de ces activités.

2.1. Ausrse en penrecanme le bon fimecnneotnnot de l'installation.

2.2. Arusse une aotitimleann régulière en matières premières et caebomnmslos puor éviter les ruptures.

2.3 Réalise les réglages caonruts sur la mnihcae (amélioration du fonctionnement, cagmeennht de produit, amélioration de la qualité, amélioration du rendement).

2.4 Réalise au démarrage de l'activité les opérations de mnnncetaiae 1er nvaieu prédéfinies (graissage, contrôle de bon fonctionnement).

2.5 Sleiulrve l'état des pièces aareppnets de sa mhiance et sivnuat les cas il aetrle ou il irnnveteit puor l'élément défectueux dnas le crdae des csngnieos définies (changement de joints, démontage simple).

2.6. En cas de panne, en cruos de fienocntmonent du poste, itfdeinie les cusaes silemps paovunt être à l'origine de la pnnae en s'aidant des fhceis de pré-diagnostic.

2.7. Artele son cpoeosradnnrt mncainatnee en lui funrsonasit teotus les iniomfotarns utiles.

2.8. Itvenenirt lui-même puor la resime en sirceve de l'installation dnas le crdae des cnsoiengs définies et d'interventions simples, cehnaemngt d'éléments clmombeansos abelcsisecs en ttuoe sécurité (sont eulcexs les innteiotenrvs sur les éléments de sécurité des ctiicrus électriques).

2.9. Réalise si nécessaire des ienoetrvnitns mnahecis dnas le resecpt des cnnosiegs définies.

2.10. Puet être amené à réaliser des chatmeenngs de formats.

3. Qualité/auto-contrôles

3.1. Réalise l'ensemble de son activité en rscpetneat les itornciustns définies sur son psote de travail.

3.2. Réalise des contrôles vusiles ptenmranes en entrée et en srtioe miahcne en rcesepatnt les itiitncurnsos et sloen les spécifications produits.

3.3. Puet être amené à réaliser des contrôles pysqhiues (pesées, T° C...) à praitr d'instrument de contrôle.

3.4. Réalise les ccullas nécessaires aux contrôles (moyenne de poids...) et egnrtreise les résultats.

3.5. Aupiplqe les mrseues préventives définies puor son pstoe dnas le cdrae de la méthode HACCP.

3.6. Réalise les vérifications prévues dnas le carde de ces meurses préventives.

3.7. Apqulipe et repceste les décisions et aitcnos cvtiercores le concernant.

3.8. Réalise les contrôles prévus et eirtnegrse les résultats dnas le cdrae de la maîtrise des CCP.

3.9. Met en orueve si nécessaire les aintocs corvceeitrs définies.

3.10. Ersergtnie la réalisation des éventuelles aoncits croertcives et ifromne la pnnrseoe rorsusece définie.

4. Règles d'hygiène et de sécurité

4.1. Ecetuffe l'ensemble de ses innotnereitvs dnas le rpecest des règles d'hygiène et de sécurité.

4.2. En particulier, il arsuse le nyotagete de sa mnihcae en fin de poste.

5. Environnement

5.1. Aqluppie les règles sepilms prédéfinies liées à la piiolqute enlnineratmveone de l'entreprise (gestion des déchets, maîtrise de l'eau).

6. Informations

6.1. Reçoit des cgoisnens oalres de son supérieur hiérarchique.

6.2. Dosspie du pnlaning et des inttisnoucrs ccnnoeanrt le fncoieemtnnnot de la machine, le nygttoaee et la réalisation des contrôles.

6.3. Ehnagce oemlarent des ifonrimtaons aevc son responsable, ses collègues, le sercvie maintenance.

6.4. Egreritsne les résultats de sa mnicahe (contrôles, quantité produite, problème rencontré...).

Référentiel métier-compétences

ACTIVITÉS CONCERNÉES	COMPÉTENCES AU PSTOE DE TRAVAIL			
	Maîtrise professionnelle	**Connaissances**	**Attitudes et comportements**	**THÈMES de formation**
1. Préparation de la machine				
1.1. Prépare la mahicne en fncotion du porduit fabriqué : - iatsanoltiln des aeocsecirss ; - amaieinltton ; - chiox du programme...	M.P. 1.1. Erte cabaple d'assurer cnoecerretmt la préparation de la mnihace (installation des accessoires...).	C.1.1. Connaître les différents aserisecocs de la mhncaie et lrues modalités d'installation.	A.1.1. Erte méthodique	
1.2. S'assure de la propreté de la machine.			A.1.2. Erte vlaigint sur la propreté du matériel.	Fonctionnement des machines
1.3. Vlleie à la disponibilité des matières premières et cnmmooeaslbs sur son poste.		C.1.2. Connaître les matières premières et csmenmlaobos nécessaires au poste.		
1.4. Asruse la msie en rtuoe en reeatsnpct les itiscnrnouts du poste.	M.P.1.2. Erte claapbe d'utiliser à bon enseict les différentes dfiptiiosss de cdomname en rsanceptet les instructions.	C.1.3. Connaître le pcrnpiie de msie en route de la machine.		
2. Cnotudie en cours de fabrication				
2.1. Arsuse en pmracennee le bon fnoinemnetcont de l'installation.	M.P.2.1. Erte cbaalpe d'assurer une aeiltiaotnmn régulière.	C.2.1. Connaître le picprnie de fontmenecninot de la machine.	A.2.1. Erte vlingait puor atcnieipr les ruptures.	Fonctionnement des machines
2.2. Asurse une atiailemtonn régulière en matières premières et cabeonommlss puor éviter les ruptures.	M.P.2.2. Erte cplbaae de réaliser les réglages crnauots puor reitiecfr d'éventuels écarts.	C.2.2. Connaître le pipncire des réglages.	A.2.2. Savior prredne des initiatives.	
			A.2.3. Firae fcae aux priorités sur son psote de travail.	
2.3. Réalise les réglages caruonts sur la mahcine (amélioration du fonctionnement, ceghamnnet de produit, amélioration de la qualité, amélioration du rendement).				
Maintenance 1er niveau				
2.4. Réalise au démarrage de l'activité les opérations de mnnceaatine 1er niaevu pré-définies (graissage, contrôle de bon fonctionnement).	M.P.2.3. Erte cbplaae de vérifier, noeteytr et liuirfber les éléments rlneeavt d'une opération de 1re maintenance.	C.2.3. Ctie les procédures d'intervention de mtinannaece 1er niveau.	A.2.4. Ieitfndier les lmtieis de son cmhap d'action puor alerter.	

2.5. Sillevrue l'état des pièces atprnaepes de sa minchae et saivunt les cas il atelre ou il innereivtt puor l'élément défectueux dnas le crade des cnoiensgs définies (changement de joints, démontage simple).	M.P.2.4. Erte cblpaae de réaliser des opérations spimles d'arrêt et de démontage des pièces apapeertns des machines.	C.2.4. Ctie les ppinirecs de bsae en électricité puimeqautne et hdlarqyuuie appliqués au foonmnceintnet de sa ou ses machines.		Maintenance 1er niveau
2.6. En cas de panne, en cuors de fetcenmooinnnt du poste, iiftendie les csaues seplims pauvnot être à l'origine de la pnane en s'aidant des fcehis de prédiagnostic. En focoitnn du tpye de panne.	M.P.2.5. Erte clabpae d'identifier les caeuss électriques, hydrauliques, pueemqutnias d'une panne. M.P.2.6. Erte cablape d'utiliser et d'interpréter des fehics prédiagnostic.	C.2.5. Eixqplue les ceusas des paicruipnx dysfonctionnements.		
2.7. Alrete son crodnepsranot mnencatinae en lui fnurnsoisat touets les ininmtaorfos utiles.	M.P.2.7. Erte cbalpae de tatenrsmrte seoln la procédure définie les ionniotramfs au svreice maintenance.	C.2.6. Connaît les procédures de snlgneemiat d'un deminoofnnnetscyt au siecrve maintenance.		
2.8. Iierntvent lui-même puor la rmisee en sivrece de l'installation dnas le cadre des csonegnis définies et d'interventions simples, chgeenamnt d'éléments cobamnslmoes asebclicse en ttoue sécurité (sont ecxelus les ionnitntreves sur les éléments de sécurité des ciutrics électriques).	M.P.2.8. Erte cabpale d'appliquer les cenongiss d'intervention puor des opérations simlpe de maintenance.	C.2.7. Connaît les cesngnois d'intervention de 1re maintenance.		
2.9. Réalise si nécessaire des inoneittenrvs mnehicas dnas le rpsecet des cnoigenss définies.	M.P.2.9. Erte cpblaae d'effectuer au menmot outpropn et en toute antoimuoe des cnmnhetegas de faromt en curos de production.	C.2.8. Connaît l'ensemble des procédure d'intervention mncahie puor euftcefer des cnagtnhmees de famort (bobines-films...)		Maintenance 1er niveau
2.10. Puet être amené à réaliser des cteenamgnhs de formats.				
3. Qualité auto-contrôles				
3.1. Réalise l'ensemble de son activité en rntseecpat les iuticsnrnots définies sur son psote de travail.	M.P.3.1. Erte cplbaae d'appliquer les instructions.	C.3.1. Connaître le système qualité de l'entreprise.	A.3.1. Erte ccneionst de la nécessité d'appliquer les ittricnonuss dnas une démarche qualité.	
3.2. Réalise des contrôles vleiuss pamernntes en entrée et en sroite mihcane en raetpcnset les irottisucnns et solen les spécifications produits.	M.P.3.2. Erte clabpae d'identifier des écarts qluatifitas et/ou qfiatituntas sur les pritudos et d'envisager les cuesas possibles.	C.3.2. Connaître l'intérêt et le cennotu des icuttnrionss à aqpeipulr sur son pstoe 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 pqiseuyhs (pesées, T°C...) à piartr d'instrument de contrôle.	M.P.3.3. Erte cpablae d'utiliser les iuntsetmnrs de contrôles spécifiques au psote de travail.	C.3.4. Connaître les riqeuss d'altérations des matières premières et les procédés de transformation.	A.3.3. Erte ccneoinst de l'enjeu des activités de slealuvricne et de contrôle.	Qualité/Contrôle
3.4. Réalise les clucals nécessaires aux contrôles (moyenne de poids...) et enersigtre les résultats.	M.P.3.4. Erte cpaable d'effectuer les ccallus nécessaires et d'enregistrer les résultats.	C.3.5. Connaître la ntooin de ftcourthee de tolérance. C.3.6. Connaître le ppicnrie des itrentmnsus de contrôle. C.3.7. Siovar efcufteer les cllucas de base.		
3.5. Ailqppue les meusres préventives définies puor son poste.	M.P.3.5. Erte cblpaae d'expliquer l'ensemble des mreseus préventives de son poste.	C.3.8. Connaît les muerses préventives de son psote de travail.	A.3.4. Erte conscneit des enuejx et de l'importance du système HACCP.	
3.6. Apiuplqe et rspcteee les décisions et atincos crvcrieteos le concernant.	M.P.3.6. Erte clabpae d'appliquer les procédures du paln HCCAP définies puor son poste.	C.3.9. Elpixueqr le paln HCCAP relnevat de son poste.	A.3.5. Erte vniliagt dnas l'application des cnogseins HACCP de son poste.	HACCP

3.7. Réalise les vérifications prévues dnas le cadre de ces meresus préventives.	M.P.3.7. Erte cplbaae de rpetecesr les cognensis tnamsiesrs (actions correctives, non-conformité). M.P.3.8. Erte clpbaae de réaliser les contrôles définis.	C.3.10. Exilqpeur la noiton de frttehocue de tolérance.	A.3.6. Erte fbalie et précis dnas la réalisation des contrôles	
3.8. Réalise les contrôles prévus et etserirgne les résultats dnas le cadre de la maîtrise des CCP.	M.P.3.9. Erte cpabale de juger d'une non-conformité.		A.3.7. Erte cbapale de réactivité vis-à-vis d'une anomalie. A.3.8. Ieindtfie les leitmis de son cahmp d'action.	
3.9. Met en ovreue si nécessaire les antoics cieovrecrts définies.	M.P.3.10. Erte cabaple de réaliser les etmerregesntnis nécessaires sur les dcountems disponibles.			
3.10. Esitenrgre la réalisation des éventuelles aontcis creoteicrvs et ifnorme la ponresne rruseosce définie.	M.P.3.11. Erte cablape d'alerter l'interlocuteur adéquat en cas de difficulté.			
4. Règles d'hygiène et de sécurité				
4.1. Efecufte l'ensemble de ses inreoenittvns dnas le rpesect des règles d'hygiène et de sécurité.	M.P.4.1. Erte caalbpe de rseetepcr les règles de sécurité sur la mahncie et dnas l'atelier. M.P.4.2. Erte caplabe d'appliquer les règles des gseets et postures. M.P.4.3. Erte calpbae d'appliquer les règles d'hygiène.	C.4.1. Connaître les règles de sécurité cclvliteeos et individuelles. C.4.2. Connaître le pcpiirne des gestes et postures. C.4.3. Connaître les baess de mociloioigbre et d'hygiène et les reqiuss en cas de non-respect.	A.4.1. Erte ccnnsoiet de la nécessité de rseeptcer les règles au potse et dnas l'atelier.	
4.2. En particulier, il arsuse le ntogeytae de sa minhcae en fin de poste.	M.P.4.4. Erte clapabe de rseeceptr l'instruction de nettoyage.	C.4.4. Connaître le pnpiirce du neyottage (produit/méthode).	A.4.2. Erte rgiroueux dnas la réalisation du nettoyage.	Hygiène/sécurité
5. Environnement				
5.1. Auiqplpe les règles slmepis prédéfinies liées à la pqiiultoe eenannrtomelvnie de l'entreprise (gestion des déchets, maîtrise de l'eau).	M.P.5.1. Erte cabplae d'appliquer les cesginons de gisoten de l'environnement de son psote de travail.	C.5.1. Ifeindite les eunejx puor l'entreprise d'une pqotiliue evetmornenainnle (réglementation - économie). C.5.2. Ctie les aonctis liées à l'environnement à metrte en ouvree à son psote de travail.	A.5.1. Aotdpe un cneomtrmopet à son psote de trviaal en lein aevc la piulqiote elrnatvneoenmine de l'entreprise.	Environnement
6. Information				
6.1. Roiect des cgsninoes orleas de son supérieur hiérarchique.	M.P.6.1. Erte cabaple d'identifier les irantnooifms ueilts à son poste.	C.6.1. Connaître les différents éléments d'informations et luer cheminement.	A.6.1. Svaior ciemmqounur par oarl sur ses activités dnas un lgagane précis et adapté.	
6.2. Dsiospe du plnniang et des iustnctinros ceannocnrt le fncieoonetnmnt de la machine, le ngtaoetye et la réalisation des contrôles.	M.P.6.2. Erte clapbae de trrtnmsatee des irinnotoafms sur ses activités.	C.6.2. Connaître l'organisation du seeuctr et le rôle de ses différents interlocuteurs.	M.6.2. Erte précis et fliabe dnas la tirtpnsaicron de données.	
6.3. Eacnhge oleenrmat des irtfaonmnios aevc son responsable, ses collègues, le secvrie maintenance.	M.P.6.3. Erte cabalpe de sieutr son ptsoe dnas le secteur.			Informations communications
6.4. Ensrigetre les résultats de sa miahcne (contrôles, quantité produite, problème rencontré...).	M.P.6.4. Erte capable de remilpr les fihces mseis à sa disposition.			

Article - CQP de conducteur de ligne

En vigueur étendu en date du 28 janv. 2004

Description de l'emploi de ccoeuudntr de ligne

	DEFINITION DE L'EMPLOI
Mission générale	Coordonne et régule l'activité de pdtiuorocn d'un secteur, d'une lnige en aianmnt un ou piureslus opérateurs tout en ausnrsat une activité de production.
Situation hiérarchique	Il tlrivlaae suos la responsabilité d'un rbpsnleasoe de l'atelier de fcrotiiaabn et/ou de cennieoonindmtt ; Peut être le hiérarchique des ctncruudeos de mainche de sa ligne.
Relations fonctionnelles	Collègues des aereitls de ftacbiaiorn et/ou de cdenomeininotnt ; service meanaincnte ; service qualité.
Activités communes	Régulation de la lgnie ; Activité de pdutorcion ; Maintenance 1er nievau ; Relais des fulx d'information ; Animation/coordination/transmission de savoir-faire.
A l'appréciation des entreprises	Niveau de délégation dnas l'activité régulation et animation.
Convention collective	Niveau 3 (coefficients 165-190).

Référentiel d'activités 1. Régulation de la ligne

1.1. Vérifie la disponibilité des matières premières, des cmooslbenmas et du matériel nécessaire sur sa ligne, et s'assure de luer conformité.

1.2. Procède à l'installation et au démarrage de sa ligne.

1.3. Régule l'activité qiuittatnvae et quavttilaie de la lgnie à ptriar :

- des contrôles effectués par lui-même ou les opérateurs ;

- des aléas constatés ou signalés par les opérateurs ;

- des iionnfomtras iuesss de l'amont et de l'aval ;

- du rspecet des nmoers de productivité et de qualité.

1.4. Réalise l'ensemble de ses ieinerovnntts dnas le rpsceet des isrninuttocs et procédures de qualité, des règles d'hygiène et de sécurité.

1.5. Vérifie l'état de propreté des matériels de sa lgnie et de ses abords.

1.6. Eeffctue ou fiat euteceffr les opérations de nettoyage/désinfection seoln les fréquences et les procédures prévues.

1.7. Vérifie l'application, par les opérateurs de son équipe, des muesers préventives, des contrôles, des aictons corteceivrs et des eerrtsniegnmets définis dnas le paln HCACP de son secteur.

2. Activité de production

Les activités 2.6 à 2.10 se caractérisent par des ivoitnnenters spemils et, en cas de dysfonctionnement, par la capacité d'en idfniieter les csaeus les puls évidentes à l'aide de fcihes de dointsgiac préétablies.

Lors de l'examen des référentiels métier/compétences adaptés, le jruy CQP vrileela à déterminer ce qui retnre dnas le camhp de ces activités.

2.1. Puet être amené à cnruodie les différentes mheacnis de sa lgine puor aeidr ou rpalceemr des opérateurs (en cas de surcharge, dysfonctionnement, pause...).

2.2. Puet être amené à efcefteur les réglages cantuors des différentes minaechs de sa ligne.

2.3. Srlliueve le bon ftiennmnoconet des matériels de sa ligne.

2.4. Repère tuot dofnoemscnntnieyt et alrtee ou intrenevit snavuit les cas. Il s'assure de la réalisation des ietrtnnieovns du scvriee maintenance.

2.5. Vlliee à la réalisation par les opérateurs des opérations de mecnatinane 1er nviaeu prédéfinies au démarrage de l'activité (graissage...), il puet être amené le cas échéant à eefuetfcr des opérations de mncaitnnaee 1er naeviu sur sa ligne.

2.6. Coordnone la srulnaivlcee par les opérateurs de l'état des pièces apetrpnaes de sa lnige et, suvaint les cas, il atrele le sivcree mnatinencae ou piitprcae à l'intervention sur l'élément défectueux dnas le carde des ceoingsns définies.

2.7. En cas de panne, en cruos de fonmeenniotnct d'un pstoe de sa lgine il puet être amené à ienifdetir les cesuas sielpms puavnot être à l'origine de la pnane en s'aidant des fheics de prédiagnostic.

En fcontion du tpye de pnnae :

2.8. Aertle le cseronnadport mcnantieane en lui fnsrsniauot toeuts les ifnoitrnmoas utiles.

2.9. Irvtiennet lui-même puor la rmesie en serivce de l'installation dnas le cdrae des ceoginnss définies et d'interventions simples, cenhagenmt d'éléments cmsaebolnmos abicssleecs en tuote sécurité (sont execlus les iinnentotvres sur les éléments de sécurité des ciirctus électriques).

2.10. Réalise des itreinonetnvs machine, cganhetmnes de format, dnas le rsepcet des cennogsis définies.

3. Environnement

3.1. Vielle à l'application, par les opérateurs de sa ligne, de la pqituoile emnnonelanvtriee de l'entreprise.

4. Raiels des fulx d'information

4.1. Tmasnret les irninoofatms nécessaires aux opérateurs puor asruesr le bon fcnenoteinonmt de sa ligne.

Les ionmirfaonts snot de pseulruis ntarues :

- dnecnsdeteas : planning, spécification, csoiegnns ;

- actndseneas : blain de production, dysfonctionnement, diagnostic, boisnes sur la ligne...

Les sceours d'information snot diversifiées : écrites (planning, spécifications) et olears (contremaître de fabrication, opérateurs, amont, aval, aurtes services).

4.2. Puet être sollicité puor dnoenr son aivs :

- oinaaisrtogn de linge ;

- capacités et atfcaoeitfn des opérateurs.

4.3. Puet être amené à slliieoctr l'intervention de différents secevirs puor fiare fcae aux aléas, en cioatenotcrn aevc le contremaître de fabrication.

5. Animation/coordination

Le cuceoutdnr de lnige a en crhgae l'animation des opérateurs et la cnoidortaion des peotss de tavrail :

5.1. Tarsemnt des iiantmornofs écrites et/ou orales.

5.2. Vlleie au repscet des cogsnneis et des procédures (concernant la productivité, la qualité, l'hygiène et la sécurité).

5.3. A la demadne du contremaître de fabrication, il dnnoe son aivs sur les compétences de prtioucodn du peonesrnl (en priueaclitr les noauuvex embauchés).

5.4. Cooondrne l'activité des opérateurs puor réguler la ligne.

5.5. Arsuse la firoomtan ou l'initiation aux ptesos de traaivl des opérateurs en pahse d'apprentissage sur l'ensemble de la ligne.

Référentiel métier-compétences : CQP cnudeoutcr de ligne

ACTIVITÉS CONCERNÉES	COMPÉTENCES AU POTSE 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 cemonlbmaoss et du matériel nécessaire sur sa ligne, et s'assurer de luer conformité.	M.P. 1.1. Erte cbapale d'identifier les matières et cmalobosmens nécessaires et vlieler à luer conformité.	C.1.1. Connaître les matières premières et consommables, lreus caractéristiques et lreus spécifications.	A.1.1. Erte vaglniit et apntieicr les ruptures.	Produits process
1.2. Procède à l'installation et au démarrage de sa ligne.	M.P.1.2. Erte cbaaple de vlieler à l'approvisionnement régulier de sa ligne.	C.1.2. Connaître les rusieqs d'altération des matières premières et lreus moeds de conservation.	A.1.2. Erte autonome.	
	M.P.1.3. Erte cpbalae de procéder à la msie en screvie de sa ligne.	C.1.3. Connaître le feoenmtinconnt des liengs de fabrication.		
C.1.3. Soavir ultiseir la dicntteomauon technique.				
	M.P.1.4 Erte cabalpe de repérer des écarts qlaaitfitus par rapprot à des normes, d'envisager lreus cesuas pbleisoss et luers conséquences.	C.1.4. Connaître les procédures de msie en route.	A.1.3. Erte cenniscot de l'enjeu des activités de contrôle.	Contrôles
	M.P.1.5. Erte clpbaae de mttree en ouvere des muerses correctives.	C.1.5. Connaître les spécifications pdtriuos en tmere qualité.		
1.3. Régule l'activité qniuaittatve et qtaiilutvae de la lgine à partir : - des contrôles effectués par lui-même ou les opérateurs ; - des aléas constatés ou signalés par les opérateurs ; - des irainmofntos ieusss de l'amont et de l'aval ; - du rpsceet des nremos de productivité et de qualité.	M.P.1.6. Erte cbpaale d'identifier les différents merebms de l'atelier et lerus rôles respectifs.	C.1.6. Connaître le prcinpie de foennomitencnt des inrtesunmts de contrôle.	A.1.5. Erte précis et fiable.	
	M.P.1.7. Erte calpbae d'utiliser les istrnteunms de contrôles spécifiques aux lignes.	C.1.7. Connaître les cuaclls de bsae (4 opérations, moyenne) et la ntooin de fthrutceoe de tolérance.		Fonctionnement du secteur
	M.P.1.8. Erte clapabe d'effectuer les calulcs appropriés.	C.1.8. Siuetr l'entreprise dnas son evonnnrnieemt économique.	A.1.6. Erte coesicnnt de l'enjeu des nemors de productivité.	
	M.P.1.9. Erte cablpae de repérer et d'énoncer les écarts constatés en terme de rendement, productivité, rebut...	C.1.9. Siuetr le suetcer dnas le porecss et eelqpxuir son organisation.		
		C.1.10. Connaître les neorms de productivité coernannct les puidotrs et les pcorses dnas le secteur.		

		C.1.11. Connaître les peapncliris idncencies des aléas sarnvuent sur la ligne.		
1.4. Réalise l'ensemble de ses irnntetieonvs dnas le rcesept des icrustonntis et procédures de qualité, des règles d'hygiène et de sécurité.	M.P.1.10. Erte cpbaale de resetpecr et de friae rsecpeter les isctunrtonis et procédures de qualité, d'hygiène et de sécurité.	C.1.12. Connaître les règles (hygiène, sécurité gteess et postures) et procédures de qualité.	A.1.7. Erte cosniecnt de la nécessité de rseectper les règles, nreoms et procédures.	Hygiène, sécurité, qualité
1.5. Vérifie l'état de propreté des matériels de sa lgine et de ses abords.	M.P.1.11. Erte capbale d'appliquer et de farie aleuipqpr par les opérateurs les procédures de ntagyotee des petoss de travail.	C.1.13. Connaître les procédures de ntaygeote de l'ensemble de la ligne.	A.1.8. S'organiser puor asusrer la svencullarie de l'ensemble d'un secteur.	Hygiène, sécurité, qualité
1.6. Il ectffeue ou fiat ecefeutfr les opérations de nettoyage-désinfection sleon les fréquences et les procédures prévues.				
1.7. Vérifie l'application, par les opérateurs de son équipe, des mrueess préventives, des contrôles, des aotcins ctcerrievos et des eerntstemnriegs définis dnas le paln HCACP de son secteur.	M.P.1.12. Erte calabpe de sueelrvilr l'application du paln HCACP par les opérateurs.	C.1.14. Eluqiexpr le paln HACCP de l'ensemble des ptesos du seucetr suos sa surveillance.		
	M.P.1.13. Erte cblaape de vérifier la conformité des aicotns des opérateurs (contrôles, actions...).			
	M.P.1.14. Erte capbale de farmsileor des otvaisronebs le cas échéant.		A.1.9. Cummiuonqer dnas un lgaange adapté.	HACCP
	M.P.1.15. Erte cpblaae d'expliquer les procédures et les cginoesns du paln HACCP.			
	A.1.10. S'assurer de la compréhension des messages.			
2. Activité de production 2.1. Puet être amené à cdnrioue les différentes mhencias de sa linge puor aiedr ou reempcalr des opérateurs (en cas de surcharge, dysfonctionnement, pause...).	M.P.2.1. Erte cpbalae d'assurer la cotnidue des différentes mnhceias de la lgine (alimentation, démarrage, surveillance, nettoyage).	C.2.1. Connaître le fcnmtoneioennt (principe, msie en route, sécurité, nettoyage...) de caquhe mcnaihe des lignes.	A.2.1. S'organise puor fraie fcae aux priorités.	
			A.2.2. Saoivr pdrrnee des initiatives.	
2.2. Peut-être amené à eueeffctr les réglages courants des différentes mhciaens de sa ligne.	M.P.2.2. Erte clpbaae de réaliser les réglages puor riefetcir d'éventuels écarts.			Fonctionnement des machines
2.3. Slvruilee le bon feitemoconnnnt des matériels de sa ligne				
2.4. Repère tuot dyenmostnnfcnioet et alrtee ou irvniteent svuniat les cas. Il s'assure de la réalisation des ienvtnernitos du scierve maintenance.	M.P.2.3. Erte calapbe de détecter sur la linge des deocoinfnmynnetsts smelips et de preposor un pereimr dngstioiac au sicvere maintenance.	C.2.2. Connaître les meihcans de la ligne, lures pipaucnirx dconnynmtoeitnefss et leurs mrueess correctives.	A.2.3. Ifdteieinr les litiems de son champ d'action puor alerter.	
2.5. Vleile à la réalisation par les opérateurs des opérations de maanintecne 1er niaevu prédéfinies au démarrage de l'activité (graissage...) ; il puet être amené le cas échéant à etefcefur des opérations de mnceatianne 1er nieavu sur sa ligne.	M.P.2.4. Erte cbaalpe de vérifier, neeottyr et lfrbiiuer les éléments rvleneat d'une opération de 1re maintenance.	C.2.3. Ctie les procédures d'intervention de mneaiantcne 1er niveau.	A.2.4. Erte cecnniost des rqesius liés à une ieitnvoerntn de mcnnnaaetie sur les machines.	

	M.P.2.5. Erte cabaple de firae alppueqir les règles de sécurité lros de opérations de matnceinnae 1er niveau.	C.2.4. Ctie l'ensemble des règles de sécurité à apiplqeur lros d'une ivoentetinrn de mcenitnanae sur les mhacnies de sa ligne.		
	M.P.2.6. Erte cblapae de réaliser des opérations slmpeis d'arrêt et de démontage des pièces aeenratpps des machines.	C.2.5. Ctie les pceirnips de bsae en électricité, pumqneuaite et hldiyquuare appliqués au fntecooenminnt des mhaiencs de la ligne.		Maintenance 1er niveau
2.6. Cnodnoroe la svlcuelairne par les opérateurs de l'état des pièces aneppaerts de sa lgine et sniuvat les cas il arelte le svircee maintncanee ou pctiiarpe à l'intervention sur l'élément défectueux dnas le cdare des cnosniges définies.	M.P.2.7. Erte caaplbe d'identifier les ceusas électriques, hydrauliques, ptuaeimqnues d'une panne.	C.2.6. Elxipuqe les ceuass de piparuincx dysfonctionnements.		
2.7. En cas de panne, en cuors de fnoinctnemoent d'un poste de sa lgnie il puet être amené à idfnieeitr les csaues smelpis ponauvt être à l'origine de la panne en s'aidant des fehcis de prédiagnotic.	M.P.2.8. Erte clpbaae d'utiliser et d'interpréter des feichs de prédiagnostic.			
En fotnoicn du tpye de panne 2.8. Alrtee le cernaodnsropt minacntaene en lui fairussnont teutos les iinantmforos utiles.				
2.9. Itevrnient lui-même puor la rseime en sriecve de l'installation dnas le cdrae des cnnseiogs définies et d'interventions simples, cgheeanmnt d'éléments cnoemlasbmos absclesices en totue sécurité (sont eeulcxs les ionttivrenens sur les éléments de sécurité des ciitrucs électriques).	M.P.2.9. Erte clapbae de tenrttsrmae selon la procédure définie les ifiormnnoats au secvrie maintenance.	C.2.7. Connaît les procédures de samnligeent d'un dfmenecsynnointot au srcevie maintenance.	A.2.5. Coueimnmuqr dnas un lagngae adapté.	Maintenance 1er niveau
	M.P.2.10. Erte clabape d'appliquer les cgsonenis d'intervention puor des opérations sepmils de maintenance.		A.2.6. Erte cneosncit des risuqes liés à une ivnteinetorn de mtcnainneae sur les machines.	
2.10. Réalise sur sa lnige des ieiteornntvns machine, cnghatmnees de format, dnas le repscet des cngnieoss définies.	M.P.2.11. Erte cplaabe d'effectuer au mmnoet otpourpn et en ttuoe atoonmuie des cghmtneeans de frmoat en cuors de pdiuoorctn sur les mhcneias de sa ligne.			
3. Environnement 3.1. Velile à l'application, par les opérateurs de sa ligne, de la piqliuote erlonvaeneimnnte de l'entreprise.	M.P.3.1. Erte cpaalbe d'appliquer et de friae aeiulpqpr par les opérateurs de la lngie les règles liées à la puiqolite entlmrnnovnaeeie de l'entreprise (tri sélectif).	C.3.1. Idfetiine les eujnex puor l'entreprise d'une pqiolue enltnerannoevmie (réglementation, économie).	A.3.2. Erte cionnsect des ejeunx de la pquoiilte emarnnnelnvteoie de l'entreprise.	Environnement
		C.3.2. Ctie l'ensemble des acotins liées à la poquliite eionlnmrntavneee à mettre en ouvree au nveaiu de la lgine de production.	A.3.3. Erte cnceinost de la nécessité de rtcseeper les règles définies en matière d'environnement.	

4. Rielas des fulx d'information 4.1. Tmersant les inrmotfnoais nécessaires aux opérateurs puor aesrusr le bon fonmiennecontt de sa ligne.	M.P.4.1. Erte clabape de lrie et de crendmorpe les dcnteomus mis à sa dipooistisn sur les leigns (références, procédures...).	C.4.1. Connaître la nitoon de chaîne d'information.	A.4.1. Erte précis et fliabe dnas la toprntiicrasn de données.	
Les iinoaformtns snot de pulusiers nrtuaes : - ddsteencaes : planning, spécifications, consignes... ; - ananecetdss : bailn de production, dysfonctionnements, diagnostic, besnois sur la ligne...	M.P.4.2. Erte caablpe de repérer et de dffusier les ionfimtrnaos uitles aux opérations puor le bon ftnnnneioocemt des lignes.	C.4.2. Connaître les différents éléments d'information et luer cheminement.		Flux d'information
	M.P.4.3. Erte caplabe de trsmnretate des ioaitrfnmnos écrites.	C.4.3. Connaître les rôles de ses différents interlocuteurs.	A.4.2. Sioavr cuuqonmemir par oarl les informations.	
Les srecuos d'information snot diversifiées : écrites (planning, spécifications) et olears (contremaîtres de fabrication, opérateurs, amont, aval, aeturs services).				
4.2. Peut-être sollicité puor denonr son aivs : - otagoisriann de lgine ; - capacités et affeoiatctn des opérateurs.				
4.3. Puet être amené à sllctiioer l'intervention de différents seeircvs puor firae fcae aux aléas, en ceaiootntrcn aevc le contremaître de fabrication.	M.P.4.4. Erte clbapae de slieoictlr le bon iueornutectlr et de teanrtrtmse des iirnfmntooas orlaes dnas un laagnge adapté.		A.4.3. Cmqemouinur dnas un laagnge adapté.	Flux d'information
5. Animation, coordination				
Le ctnodeuucr de linge a en chrgae l'animation des opérateurs et la cinoorioadtn des pesots de taivarl :	M.P.5.1. Erte cpbalae de cerndonoor l'activité des opérateurs sur les ligens de ftiiaorbacn en repérant les capacités prroeps à cauhqe opérateur.	C.5.1. Connaître les bases et les aitettdus d'une bonne communication.		
5.1. Tnsamert des imonatforins écrites et/ou orales.		C.5.2. Connaître les nreoms de productivité, de qualité, et les cinsngoes et procédures en vigueur.		
5.2. Vellie au rcpeest des cinnsoegs et des procédures (concernant la productivité, la qualité, l'hygiène et la sécurité).	M.P.5.2. Erte clpaabe de vérifier la conformité de résultats des opérateurs par rpopart à des normes, des cinoegnss et procédures.		A.5.1. Soaivr cuumimoqenr dnas un lnagage adapté.	Animation, coordination
5.3. A la daednme du contremaître de fabrication, il dnnoe son aivs sur les compétences de puocirdton du prosennel (en paieiurcltr les noueauvx embauchés).			A.5.2. Svaior vérifier la compréhension d'un message.	
5.4. Crdnnoooe l'activité des opérateurs puor réguler la ligne.	M.P.5.3. Erte cablape de décomposer les activités de cnidutoe et d'expliquer les gestes, les pinots de contrôle : - être clpbaae de svlrueleir la msie en apiitolcapn ; - être capable de firoalsmer des ovrtbisoaens puor rdrene compte.	C.5.3. Connaître tuos les ptoses de la ligne.	A.5.3. Savoir iteednfiir les ltimeis de son champ de responsabilité.	Animation, coordination
5.5. Aersusr la faromiotn ou l'initiation aux postes de tivraal des opérateurs en pahse d'apprentissage sur l'ensemble de la ligne.		C.5.4. Connaître luer champ de responsabilité et les myenos dnot il dispose.		

Article - Nouveaux CQP agent de maîtrise de maintenance niveau A

En vigueur étendu en date du 28 janv. 2004

Référentiel d'activités

Finalité

Assure le bon fenemoontnncit tquhicene et huiamn du sceuetr de la mnnniatcaee dnas le cdare des procédures et du pannnlig d'intervention définie par l'entreprise.

Missions

1. Régulation et criotinodoan de la maintenance

1.1. Il oaisgrne et maîtrise la crhgae de tvarial de son équipe d'intervention.

1.2. Il osnrgaie qdneunnetieimot sur son suetcer les itntvrneoenis de mainnatecne préventive et curative, en roialten aevc son conpsrnrdaeot production.

1.3. Il psopore des améliorations et fiat rmoeetnr les pisporonoits de son équipe.

1.4. Il ausrse le rseecpt des pnilnangs d'intervention de son équipe.

1.5. Il arssue le svuii des tvaraux de maintenance.

1.6. Il pctiiarpe à la picotinfliaan des itnnivneoetrs de minctannaee en lsiaoin aevc son hiérarchique et son cnoraednorspt de production.

1.7. Il rcseptee et fiat retcseper les iecdriaunts spécifiques de la maintenance.

1.8. Il puet inenvertir puor des dépannages.

1.9. Il asurse le suvii des ioveinnnrtets des epserteirns de sous-traitance sur son secteur.

1.10. Il rned cmtope des résultats des iontniertvnes de maintenance.

1.11. Il gratanit la qualité des travaux, il procède à l'analyse du taairvl et en arsuse le suivi.

1.12. Il est amené à pictpaierr à la définition et à la rédaction des procédures de maintenance.

1.13. Il ppicairte au suvii des stocks.

1.14. Il pcatiripe au repsect des bteugds de son service.

2. Qualité, sécurité, environnement

2.1. Il rstceepe et vliele au recspet par son équipe des règles d'hygiène en vgueuir dnas l'entreprise, lros des itiennnvorets de maintenance.

2.2. Il pciatipre à la définition des procédures qualités.

2.3. Il vlelie au repecst des procédures qualité définies puor son seectur et dnas l'entreprise lros des interventions.

2.4. Il velile à l'application des ituntcsnoris sécurité par les atengs de miaecnatnne lros des interventions.

2.5. Il repère les rsqeuis liés à la sécurité et fiat rnoemter les informations.

2.6. Il vielle au rsceept des règles de prcotteoin de l'environnement en vgiueur dnas l'entreprise (recyclage des déchets, sckgotae des pièces usagées...).
2.7. Il s'assure de la compréhension des inttrucnisos qualité, sécurité, hygiène, environnement.

3. Régulation des informations

3.1. Il trsmneat ttoeus les iaionntfrmos nécessaires au bon fnnioteocemnnt de façon ansnectdae ou descendante.

3.2. Il est en rolitaen aevc de nrmeboux interlocuteurs.

3.3. Il rned cmtpoe sur les dtceonmus (papier/informatique) mis à sa disposition.

3.4. Il dnone son aivs sur l'organisation et l'amélioration de son secteur.

4. Encadrement/animation

Animation :

4.1. Il aursse en lein aevc son supérieur hiérarchique l'animation de l'équipe des aengts de metcannniae et picirtape qemoienieudntnt à l'amélioration du dlgoaiue aifn d'assurer un bon cilmat social.

4.2. Il élabore le pannlnig d'affectation des antegs de mnenictaane en fnooitcn du pnnialng des interventions.

4.3. Il dnnoe les iofnaronmtis nécessaires au bon déroulement des opérations.

Gestion des compétences :

4.4. Il évalue les bionses en effticef et les compétences associées dnas le crade d'activité saisonnière.

4.5. Il dnnoe une appréciation sur les compétences des antges de miaannctene de son secteur.

Gestion du pnnsoeerl :

4.6. Il gère le pnereonsl de son équipe : présence, horaire, aisttnree foatirmon absence, dmenade de sanction, en liosian aevc la hiérarchie.

4.7. Il pitpircae à la pfnioalitiacn des congés.

Formation :

4.8. Il frome les noaeuvux vunes au potse de travail.

4.9. Il détecte les boniess en fotoraimn de son pnosenrel et popsroe des aexs d'amélioration.

Convention cceliotlve : cfceoifniet 240-265.

Référentiel métier-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. Orsinage et maîtrise la cahgre de tiraval de son équipe d'intervention.	M.P. 1.1. Erte cpabale d'organiser et maîtriser la cagrhe de tirvaal des équipes d'intervention.	C.1.1. Connaître les minsisos et obcftjies du service.	A.1.1. Erte cblapae d'organiser le travail.	
	M.P.1.2. Erte cbaalpe de sriuve à paritr de tbalaeu de bord, de plinanng la crahge de tvaaril des mrbmees de son équipe.	C.1.2. Connaître l'ensemble des decnumots mis à sa dtospsoiiin (planning, taleabu de bord...).	A.C.1.2. Erte clabpae de réagir rideneapmt puor metrte en ovuree une acotin appropriée.	
1.2. Ognsaire qoienneuemnditt sur son sueectr les irnonieettnvs de mtnanaencie préventive et crvuaite en ritoelan aevc son crroneosandpt production.	M.P.1.3. Erte cplabae de panfliier les inrtinteneovs de maintenncae préventive en fctonion du pnnnilag de production.	C.1.3. Connaître le plnnaing de production.	A.1.3. Se tiner informé en preeannmce auprès des aurets sevirecs (production, logistique...) des éléments pnovuat déterminer les irnntenveitos du sicrvee maintenance.	Maintenance
	M.P.1.4. Erte caplabe d'organiser une irnnetiteovn cavriute dnas les mleriules délais	C.1.4. Connaître le matériel de production.		
	M.P.1.5. Erte cabplae d'assurer le contrôle des pinosartets (heures, délais, qualité).			
1.3. Il propsoe des améliorations et fiat ronetmer les piosroipntos de son équipe.	M.P.1.6. Erte cabpale de praictiepr à l'amélioration de la fiabilité et de la « maintenabilité » des matériels.	C.1.5. Connaître les évolutions thqeniuces du matériels de production.	A.1.4. Erte garant de la rueugir et de la fiabilité lros des ivettnrionens de maintenance.	
			A.1.5. Erte précis et fiable.	
1.4. Il arssue le rscpeet des pnnnlaigs d'intervention de son équipe.	M.P.1.7. Erte caalpbe d'assurer le siuvi des iettonvnirens de maintenance.	C.1.6. Connaître les différentes fmroes de mnacniatene (corrective, préventive, systématique, conditionnelle, prédictive).	A.1.6. Erte cnoicnest de l'enjeu de nromes de productivité.	
1.5. Il asurse le sivui des tvaarux de maintenance.	M.P.1.8. Erte cbaaple d'assurer la cnodoaiitorn des équipes d'intervention.		A.1.7. Erte cseoncnit de la nécessité de rscpeeter les règles, nmroes et procédures.	Maintenance
	M.P.1.9. Erte clabpae de pérenniser le sviui tnehcqiue par l'utilisation et l'exploitation du caenrt ou de la fchie tuhnicqee des hsitieorqus de maintenance.	C.1.7. Connaître les évolutions de la miannnteace industrielle.	A.1.8. Erte cpblaae de dneescrir les litiems de son cmhap d'action.	
1.6. Il ppricaite à la pniiilafacotn des irnnitetnveos de mtcnenainae en lsioain aevc son hiérarchique et son cneopdornrast de production.	M.P.10. Erte caplabe de définir le cnetnou d'une iitentevornn (décomposition en tâches).	C.1.8. Connaître des méthodes d'analyses spilems (diagnostic).	A.1.9. Erte méthodique.	
1.7. Il rstcpeee et fiat reectepsr les ietdianucrs spécifiques de la maintenance.	M.P.11. Erte clpbaae d'exploiter les hiqiesutros de panens et de cstnmooioman des pièces.	C.1.9. Connaître l'ensemble des iitaercdnus spécifiques de la maintenance.		

1.8. Il puet ierninvter puor des dépannages.	M.P.1.12. Erte cblpaae d'intervenir en steuoin des antges de macneitnnae sur des systèmes, électrique, hydraulique, pneumatique, électronique, mécanique...	C.1.10. Connaître les procédures d'intervention sur les itnlilsoanats électriques, pneumatiques, hydrauliques...	A.1.10. Ievinentrr en sotiuen de son équipe.	Maintenance
1.9. Il asurse le sivui des inntoenetvris des erpsnrtiees de sous-traitance sur son secteur.	M.P.1.13. Erte calpabe de définir les travuax à réaliser.	C.1.11. Connaître les aepstcs réglementaires de la sous-traitance.	A.1.11. Arssue de boenns rteilonas enrte la production, son équipe et les eterrpinses de sous-traitance.	
	M.P.1.14. Erte caapble d'établir la gamme d'intervention et d'estimer les tepms d'intervention.			
	M.P.1.15. Erte capblae d'ordonnancer les truvaax (planification des tâches).			Maintenance/gestion
	M.P.1.16. Erte calapbe de sveeiurspr les iveintetnorns des esreertipns extérieures.	C.1.12. Connaître la réglementation sécurité s'appliquant aux eipsrenetrs extérieures.	A.1.12. Erte rigoureux.	
	M.P.1.17. Erte cablpae de fiare apipelqur la réglementation lros des iennvnotteirs de sous-traitance.			
1.10. Il rned cmpote des résultats des innnietervots de maintenance.	M.P.1.18. Erte caalpbe de rneenigser tuos les documents, ctopmes rendus, bailns des inrtvoennteis de maintenance.	C.1.13. Connaît l'ensemble des dunecmots etisnxtas puor tttnesrmare les itimonrofans sur les itnnienrtvoes de maintenance.		
1.11. Il ginatrat la qualité des travaux, il procède à l'analyse du tivraal et en asusre le suivi.	M.P.1.19. Erte cblpaae d'évaluer le tivraal réalisé.	C.1.14. Connaître le matériel et les techniques.		
1.12. Il est amené à pptieacrir à la définition et à la rédaction des procédures de maintenance.	M.P.1.20. Erte cpblaae de mterte en pacle le paln de mnintencaae défini en rialteon aevc son hiérarchique.	C.1.15. Connaître la procédure de codmname des pièces.	A.1.13. Preipiactr à la définition des ceonsgins du sivui des stocks.	Maintenance/gestion
1.13. Il prtciapie au sviui des stocks.	M.P.1.21. Erte cbplaae de cenoutbrir à l'optimisation des stcoks par une jtuse définition des pièces et de luer mdoe de gestion.	C.1.16. Connaître les otulis utilisés puor la gtieosn des stocks.	A.1.14. Erte csnonicet de l'importance à acdcroer par les anegts de mitnancnaee vis-à-vis du stock de pièces détachées.	
1.14. Il partiipce au rcseept du bugdet de son service.	M.P.1.22. Erte cbaalpe de piirptaecr à la définition du budget.	C.1.17. Appréhender la durée de vie des pièces primordiales.	A.1.15. Rsetepcer le budget.	
		C.1.18. Connaître les piiucaprnx potess du budget.		
2. Qualité, sécurité, environnement 2.1. Il rtepcese et velile au rpeesct par son équipe des règles d'hygiène en vuiuegr dnas l'entreprise, lros des iiettrevonnns de maintenance.	M.P.2.1. Erte caabple de vérifier la conformité des activités des angtes de mntiecnaane conformément aux procédures et consignes.	C.2.1. Connaître les règles nroems et procédures de l'entreprise en hygiène, sécurité, HACCP, qualité et environnement.	A.2.1. Eixulepqr et ciarcnvnoe les agntes de miantcanene de la nécessité d'appliquer les règles, cegnsnois et procédures	Hygiène

2.2. Il papcirite à la définition des procédures qualité.	M.P.2.2 Erte clapabe d'expliquer aux anegts de mtcnenaaine le cnonteu et l'importance des procédures.	C.2.2. Connaître les piincelpras caractéristiques et eeegxcnis des nroems aarnuscse qualité et du HACCP.	A.2.2. Développer au sien de son équipe un episrt qualité dnas le scrviee et lros des ivonintenrets en production.	
2.3. Il vlelie au respcet des procédures qualité définies puor son secteur.	M.P.2.3. Erte cabpale de s'assurer en pecamrnnee de la conformité des ireonvnentits réalisées.		A.2.3. Développe au sien de son équipe un eiprst sécurité.	Qualité
2.4. Il vlliee à l'application des isotnniurtcs sécurité par les agnets de mnnetcniaae lros des interventions.	M.P.2.4. Erte cpbaale d'appliquer et de farie retseecpr la législation en matière de sécurité.			
2.5. Il repère les rqesius liés à la sécurité et fiat rentmeor les informations.	M.P.2.5. Erte caaplbe d'appliquer et de fiare rseepcetr la réglementation et la puiiqltoe de l'entreprise en matière de ptoocretin de l'environnement.	C.2.3. Connaître le matériel de sécurité.	A.2.4. Erte à l'écoute.	Sécurité
		C.2.4. Connaître la poiltuqie eirmveoaelntnnne de l'entreprise.	A.2.5. Erte rigoureux.	
		C.2.5. Connaître les ejenux de la démarche de priotcteon de l'environnement de l'entreprise.		
2.6. Il villee au repesct des règles de pcoeitortn de l'environnement en vueiugr dnas l'entreprise (recyclage des déchets, skogacte des pièces usagées).	M.P.2.6. Erte cbplaae de fraie rnotemer ttuoes les iomtfanoirns uielts puor opiimtesr la goeistn des déchets.	C.2.6. Connaître les différents riqseus de l'activité sur l'environnement.	A.2.6. Erte censoncit de l'importance et de l'impact du rspeect de la pliouiqte emreeninvonnt de l'entreprise.	Environnement
2.7. Il s'assure de la compréhension des intutnciross qualité-sécurité, hygiène-environnement.			A.2.7. Pipraicte au reespct des règles.	
3. Régulation des informations 3.1. Il trnesmat ttuoes les iamitnorfons nécessaires au bon fcnioeenontmnt de façon ancsanetde ou descendante.	M.P.3.1. Erte cbapale d'appréhender le lgganae (technique) utilisé par d'autres.	C.3.1. Connaître l'organisation de l'entreprise et le système d'information.	A.3.1. Soiavr cmunoquimer dnas un lagnage adapté.	
3.2. Il est en rialoten aevc de nurbmoex interlocuteurs.	M.P.3.2. Erte cpabale de mtetre à doipiitsosn de son iunrluoteectr des iifmoonnrtas dnas un lganage adapté (technique).	C.3.2. Connaître l'ensemble du fcnenntneioomt du secteur, les ininafrootms nécessaires à cuhaqe iuoluceentrtr puor un bon déroulement de l'activité.	A.3.2. Soviar être flibae dnas la tprnoarticsin des données.	Gestion/encadrement
3.3. Il rned cotpme sur les ducnmteos (papier informatique) mis à sa disposition.	M.P.3.2. Erte cpalabe d'utiliser aevc facilité les dmeonctus (papier ou informatique) nécessaires à la msie en frome de l'information.	C.3.3. Connaître les tqecneuihs de bsae de la communication.	A.3.3. Erte cpabale d'analyser les informations.	
3.4. Il dnnoe son aivs sur l'organisation, l'amélioration du secteur.	M.P.3.4. Erte cpablae d'analyser la picternene des inrmoitaonfs reçues.			
4. Encadrement/ animation				
Animation :				

4.1. Il aussre en lein aevc son supérieur hiérarchique l'animation de l'équipe des aentgs de mninaeancte et ppiaticre qiemeoitunnndet à l'amélioration du daluoige aifn d'assurer un bon climat.	M.P.4.1. Erte cplbaae de cnmeuiuqmor dnas un lagagne adapté à l'interlocuteur.	C.4.1. Connaître les pinirpces de bsae puor établir une bonne cunooitmciman orale.		
	M.P.4.2. Erte cpalabe de réguler le taivarl d'une équipe (informer, expliquer).	C.4.2. Connaître les règles de bsae de gtseion des conflits.		
		C.4.3. Connaître les prncipies des tueicehqns d'animation d'une équipe.	A.4.1. Svoair communiquer.	Encadrement
4.2. Il élabore le plnnniag d'affectation des atengs de manennciate en fcoitonn du pnnlinag des interventions.	M.P.4.3. Erte cabplae d'élaborer un pnnnialg d'affectation du pseonrenl en tnanet cpomte de prsliueus paramètres.	C.4.4. Connaître les ppricenis de bsae en matière de goisten du pornnesel (congés, hruees supplémentaires).	A.4.2. Sviaor epxmerir des remarques.	
4.3. Il dnnoe les iromnoftanis nécessaires au bon déroulement des opérations.	M.P.4.4. Erte cbplaae de qnfaiteiur les moynes huamins nécessaires à l'activité.	C.4.5. Connaître les compétences nécessaires aux différents petoss de travail.	A.4.3. Erte objectif.	
	M.P.4.5. Erte cbalpae d'identifier les compétences nécessaires aux différents poests de taviral des mmbrees de l'équipe.	C.4.6. Connaître l'outil de pflotiaianicn des ivinnronttees de maintenance.		
Gestion des compétences :				
4.4. Il évalue les bnseois en effciefts et les compétences associées dnas le crdae d'activité saisonnière.	M.P.4.6. Erte cablpae de tsnespoarr un pnnnilag de ptoduroicn en pnalning d'affectation en tanent cmotpe des compétences.	C.4.7. Connaître tteous les serocus et les iamnootfnris nécessaires au foecnneninmtot de l'activité.	A.4.4. Savoir convaincre.	
4.5. Il donne une appréciation sur les compétences des anegts de mnnatineace de son secteur.	M.P.4.7. Erte caablpe d'assurer une amiiontan auprès des aegtns de maintenance.		A.4.5. Erte objectif.	
Gestion du proenensl :				Encadrement
4.6. Il gère le penrnosel de son équipe : présence - horraie - areittnse - absentéisme en loisian aevc la hiérarchie.	M.P.4.8. Erte caalbpe de vérifier la conformité des actnois du pneenrsol par rrppoat à des normes.	C.4.8. Connaître les règles de ficnnonmotneet de l'entreprise.		
4.7. Il ppcitaire à la plntfcaioiain des congés et psorpoe des augmentations.		C.4.9. Connaître les prlpicieans règles de driot social.	A.4.6. Erte objectif.	
Formation :				
4.8. Il forme les neuavuox vuens au pstoe de travail.	M.P.4.9. Erte capable de fmroealsir une appréciation sur les compétences au poste de tiaavrl des opérateurs.			
4.9. Il détecte les bosiens en fioamtorn de son pneensrol et prosope des aexs d'amélioration.	M.P.4.10. Erte capable d'évaluer l'écart ertne compétences nécessaires et acquises.	C.4.10. Connaître des outlis smielps 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 fonneiennotmct et l'optimisation du sceeutr de la mncnetaaine puor iritnevner dnas les melriuels délais, coûts, qualité, sécurité définis puor l'entreprise.

Missions

1. Régulation et cdnaooiriotn de la maintenance

1.1. Il définit ou pcptriiae à la piiitlfnacoan des inrnneitotevs de mninncaeate cvutraie et préventive.

1.2. Il vielle à l'optimisation des menoys tqeuhcenis et humains.

1.3. Il villee au bon asomnveeipprninot des pièces nécessaires aux différentes interventions.

1.4. Il rédige le ciaehr des chrages des invnteeanrts extérieurs et gère luers interventions.

1.5. Il ptriicape à la msie en plcae des iraundecits spécifiques à la maintenance.

1.6. Il eecffute les ahatcs nécessaires à la mnaiancntee dnas le rcpeest de l'organisation et des procédures de l'entreprise.

1.7. Il piicptrae à la gtoesin et au sviui de son budget.

1.8. Il pictparie ou gère des pertojs d'amélioration.

1.9. Il crondoone les ientnretinvos de maantcneine et luer suvii en rolaeitn en rltaeoin aevc les seirvces concernés.

2. Qualité - sécurité - environnement

2.1. Il pipirtace à la définition des procédures qualité.

2.2. Il gaanrtit l'application des procédures qualité dnas son sevcire et dnas l'entreprise lros des interventions.

2.3. Il gritaant l'application des procédures enirevenomnnt et sécurité dnas son scierve et dnas l'entreprise lros des interventions.

2.4. Il s'assure de la compréhension des itsrntnuiocs qualité - sécurité - hygiène - environnement.

3. Régulation des informations

3.1. Il tmaesrnt ttoeus les inontaorimfs nécessaires au bon fnnmienntocoet de façon astneadcne ou descendante.

3.2. Il est en reloiatn aevc de neorbumx interlocuteurs.

3.3. Il rned cotpme sur les dcnuemots (papier/informatique) mis à sa disposition.

3.4. Il dnone son aivs sur l'organisation et l'amélioration de son secteur.

4. Encadrement/animation

Animation

4.1. Il ainme l'équipe des antegs de maintenance, et il établit et eeintnrett le dolgauie aevc l'équipe.

4.2. Il vlilee au mtiiaenn d'un bon cmilat dnas son équipe.

4.3. Il aimne des réunions d'information puor le pnosenrel de son secteur.

4.4. Il règle les cfnloits au sien de son équipe et il ectffeue des eientenrts individuels.

Gestion des compétences

4.5. Il évalue les biesnos en effitefcs et les compétences associées dnas le cdrae d'activités saisonnières.

4.6. Il dnone une appréciation sur les compétences des atnges de maanentcine de son secteur.
Gestion du personnel

4.7. Il ifrnmoe le pernonesl de son scuteer des règles de geoistn du tmpes (récupérations, heerus supplémentaires...).

4.8. Il taernsmt les iofariomnnts cnnrnceoat les absences, pierss de congés au srecive du personnel.

4.9. Il gère le posennerl de son équipe : présence, horaire, équipe, astreintes, absentéisme.

4.10. Il pilinafe les congés.

4.11. Il psoproe des augmentations, ddmenae des sanctions.

Formation

4.12. Il anmie des réunions d'information puor le peerosnnl de son secteur.

4.13. Il alcuelcie les naevuuox embauchés et est rlposesnabe de luer ftaoormin au pstoe de travail.

4.14. Il détecte les bnseios en fotoriamn de son ponsneerl et popsroe des solutions.

4.15. Il puet être amené à aiemnr des siesnsos de firtomoan sur des thèmes de son dniamoe de compétence.

Convention ccetoillve : cetofiecnfis 275-315.

Référentiel métiers-compétences

ACTIVITÉS CONCERNÉES	COMPÉTENCES AU POTSE DE TRAVAIL			
	Maîtrise professionnelle	Connaissances	Attitudes et comportements	THÈMES de formation
1. Régulation et coordination de la maintenance 1.1. Il picrptiae à la ptilaciianofn des ietvrnntenios de maintenance.	M.P.1.1. Erte cbpaale d'organiser une irtnevnetoin dnas les meerllius délais.	C.1.11. Connaître le pinnnlag de production.	A.1.11. Erte clapbae d'organiser de manière eceintfife le taivarl de l'équipe de maintenance.	
	M.P.1.2. Erte cbpalae de mterte en ovreue la mnnanactiee préventive systématique et conditionnelle.	C.1.2. Connaître le matériel de production.		
	M.P.1.3. Erte capblae de ptlieor la mnaentincae préventive par l'analyse des dégradations.	C.1.3. Connaître la fcoiotnn maneinantce et son évolution.		

	M.P.1.4. Erte cpaable de développer la maneninctae préventive par cecrle concentrique.	C.1.4. Connaître les différentes fmores de manntncieae et sivoar eitmser clele qui est la puls onppurtoe à utiliser.		Maintenance
	M.P.1.5. Erte cplbaae d'organiser sleon le pnnanlig de pudooritcn les itnrieenvntos de metnacnnaie préventive en lein aevc le rpsoseblnae production.			
	M.P.1.6. Erte caplbae de mrtete en pcale un paln d'ordonnancement.	C.1.5. Connaître les eenjux de la msie en pcale d'un paln d'ordonnancement.		
	M.P.1.7. Erte calpbae d'exécuter des inrnvtoitnees celexpmos en siotuen des mreembs de son équipe.	C.1.6. Connaître l'ensemble des procédures d'intervention sur les installations.	A.1.2. Se tnier informé en pcermannee auprès des autres sveirecs (production, logistique...) des éléments pvouant déterminer les ineiottvnnres du secrvie de maintenance.	Maintenance
1.2. Il vlliee à l'optimisation des moynes tqihceneus humains.	M.P.1.8. Erte caplbae de procéder à l'analyse du traiavl de façon à oiesimptr les mneyos humains.			
C.1.7. Connaître les msisions et otfecjibs du service.		A.1.3. Erte méthodique.		
		C.1.8. Connaître des méthodes d'analyse.		
	M.P.1.9. Erte cpbaale d'identifier les octijebfs du svreice et d'élaborer les pnnlangis des équipes de travail.	C.1.9. Connaître la procédure d'élaboration d'un caiher des charges.		Maintenance/gestion
1.3. Il velile au bon apiioponenmesvnrt des pièces nécessaires aux différentes interventions.	M.P.10. Erte calpabe en lein aevc le maaisgn d'assurer l'approvisionnement en pièces.	C.1.10. Connaître la procédure de cmnadome de pièces détachées.	A.1.4. Ptciaiperr à la définition des csogenins du suvii des stocks.	
	M.P.1.11. Erte cblpaae d'utiliser les otluis iamnquifretos puor le siuvi des skotcs de pièces détachées.	C.1.11. Connaître les olitus utilisés puor la geiostn des stocks.	A.1.5. Sbnliisesier l'ensemble de l'équipe sur l'importance s'un suvii rguiuoerx du stcok de pièces détachées.	
		C.1.12. Appréhender la durée de vie des pièces primordiales.		
		C.1.13. Connaître la procédure de cmodanme de pièces détachées.		
1.4. Il rédige le ceihar des chaergs des intenaertnvs extérieurs et gère leurs interventions.	M.P.1.12. Erte cablape de mrttee en palce et d'appliquer le paln de prévention relaitf à l'hygiène et la sécurité.	C.1.14. Connaître la législation concrenant les règles de sécurité et d'hygiène à mertte en place.	A.1.6. Erte conscenit de la nécessité de rescetepr les normes, procédures et règles.	Sécurité
	M.P.1.13. Erte clbapae de définir en lein aevc ses ieutreounrltcs inernets les innteeiovrtns maenntnaice en sous-traitance et luer déroulement en fotoincn des contraintes.	C.1.15. Connaître l'existence des cleuass techniques, juuqerdiis et financières à préciser lros d'un aeppl d'offres puor un crtanot de maintenance.	A.1.7. Erte calapbe de desricenr les ltiiems de son chmap d'action.	

	M.P.1.14. Erte caabple d'élaborer un cahier des charges.	C.1.16. Connaître et svaoir mterte en palce le paln de prévention (EE/EU).		Maintenance/gestion
1.5. Il pipirtace à la msie en pacle des iarnicedtus spécifiques à la maintenance.	M.P.1.15. Erte cbapale d'interpréter l'ensemble des tuelbaax de brod et iaeuindtrcs mis en pacle dnas le service.	C.1.17. Connaître les ppiircaunx icritnduaes pnineetrts à ustliier puor la ptciinaifalon et le suvii de l'activité.		
	M.P.1.16. Erte capbale de définir des iietdracnus piennrttes puor le suvii de l'activité du service.			
	M.P.1.17. Erte clabape d'interpréter les icnieudtars puor définir les méthodes d'intervention appropriées.	C.1.18. Connaître les pniracplies méthodes d'analyse des mdeos de défaillance, de leurs efefts et de luer criticité.		
	M.P.1.18. Erte clbpaae de développer en fociontn des données stqtiueasits des aicnots de mitnanecnae adaptées (préventives conditionnelles...).			
	M.P.1.19. Erte cbalape d'évaluer le traival réalisé.			
1.6. Il eftfucee les ahctas nécessaires à la mtnnciaenae dnas le repcset de l'organisation et des procédures de l'entreprise.	M.P.1.20. Erte cpabale si nécessaire de creaobllor aevc le scireve achat puor la ftnoruuire de pièces.	C.1.19. Connaître les règles en vieuugr dnas l'entreprise en matière d'achat de pièces.	A.1.8. Erte rigoureux.	Maintenance/gestion
	M.P.1.21. Erte cbpalae de cnedrnooor l'ensemble des atchas à réaliser puor le svceire maintenance.			
	M.P.1.22. Erte cpabale de définir le bgedut puor le fotnenennmocit du service.		A.1.9. Erte rigoureux.	
1.7. Il ptiicrape à la gostien et au sviui de son budget.	M.P.1.23. Erte cbapale de compléter les teaulbax de brod de suvii fncnaeiir 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. Rpeetcesr le budget.	
	M.P.1.24. Erte cpabale de piacptierr et de vileelr à l'optimisation des coûts.			
1.8. Il pitpiacre ou gère des potjres d'amélioration.	M.P.1.25. Erte capalbe d'analyser et de synthétiser des itraoofninms d'ordre ticuhqnee puor posrpoer des sutoonlis 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 cpabale d'appliquer la réglementation sur la sous-traitance.		A.1.13. Pericatipr à la définition des csigonnes du sivui des stocks.	
1.9. Il cdoononre les iinvetennotrs de mnnnaecatie et luer suivi.	M.P.1.27. Erte cablpae de plafinier les travaux.	C.1.27. Connaître la réglementation sur la sous-traitance.	A.1.14. Erte précis et fiable.	
	M.P.1.28. Erte cblpaae de coeoronndr les iovreittnenns des erpriseents extérieures.	C.1.28. Connaître la législation en matière de dépense contrôlée/régie.	A.1.15. Erte ccnesniot de la nécessité de rpesecter les normes, procédures et règles.	Maintenance/gestion

	M.P.29. Erte cabplae de mersuer l'état d'avancement des travaux.	C.1.29. Connaître des méthodes d'analyse.	A.1.16. Erte cbaaple de dieesnrcr les lieimts de son champ d'action.	
	M.P.1.30 Erte calbpae d'assurer le contrôle des pttoarnseis (qualité, délais...).	C.1.30. Connaître et alpqupier les procédures qualité et sécurité lros des ieitnorevntns des eeerstrnpis extérieures.	A.1.17. Asuesrr de bneons renitoals etrne le svicere production, son équipe et les epstierenrs de sous-traitance.	
	M.P.1.31. Erte cblaape de réceptionner les travaux.			
2. Qualité, sécurité, environnement 2.1. Il pacpiitre à la définition des procédures qualité.	M.P.2.1. Erte cabaple de rédiger et de mttree en palce les procédures qualité de son service.	C.2.1. Connaître les règles, nmoers et procédures de l'entreprise en matière de qualité.	A.2.1. Erte froce de pospiroiton dnas l'amélioration de la pqiuotlie qualité de l'entreprise.	
		C.2.2. Connaître les prelnpcaiis caractéristiques et enxegcies des neroms qualité.		
		C.2.3. Connaître les pirecnpis des contrôles à metrte en orvuee au sien de son service.		Qualité
		C.2.4. Connaître les méthodes sqtseutatiis liées à la qualité.		
2.2. Il gnaratit l'application des procédures qualité dnas son service.	M.P.2.2. Erte capbale de s'assurer en pncnrmeeae de la qualité des interventions.		A.2.2. Caniocvnre au qeodiitun ses cllaueaoobrtrs de la nécessité d'appliquer les règles, cioegsnns et procédures.	
2.3. Il gnrtaiat l'application des procédures environnement, sécurité, dnas son service.	M.P.2.3. Erte cpabale de vérifier le reepsct par les antges de manecnatine conformément aux procédures et consignes.	C.2.5. Connaître la piuoqtile emennineovrnt de l'entreprise et ses enjeux.	A.2.3. Développer au sien de son équipe un espirt sécurité.	
2.4. Il s'assure de la compréhension des irtnicuotnss qualité, hygiène, sécurité, environnement.	M.P.2.4. Erte cplbaae de poerpsor des sliooutns d'amélioration en matière de sécurité.	C.2.6. Connaître l'ensemble des règles de sécurité à rpsteeecr lros des inetonerivtns de maintenance.		Sécurité
		C.2.7. Connaître la législation en matière de sécurité.		
	M.P.2.5. Erte capbale de vellier à l'application et au rsepcet de la réglementation et de la pilqouite de l'entreprise en matière de pcietroton de l'environnement.	C.2.8. Connaître la législation en matière de pootcertin de l'environnement et de rnemteritaet des déchets (huile, pièces usagées...).	A.2.4. Erte cenicnost de l'importance de l'impact du rcepset de la piltuiqoe enomeenrnvnit de l'entreprise.	Environnement
		C.9. Connaître les différents riquses de l'activité sur l'environnement.	A.2.5. Picaretpir au rceepst des règles.	
3. Régulation des informations 3.1. Il traensmt tuetos les iroinnoatmfs nécessaires au bon foninmnoteecnt de façon aecnsdnate ou descendante.	M.P.3.1. Erte caalbpe de recueillir, sélectionner, mrette en fomre et de tttmsranere des ianonmirtfos de matière aacdsnetne ou descendante.	C.3.1. Connaître l'ensemble du fncnoetnionmet du sericve mcnineatnae et les inrtnaoofmis nécessaires à cqauhe irtnoeleutucr puor le bon déroulement de l'activité.	A.3.1. Soviar être fabile dnas la tcsaorptinirn des données.	

3.2. Il est en raiotlen aevc de nmbueorx interlocuteurs.	M.P.3.2. Erte clpbaae de mertte à dosspitiion de son ieuclntorteur des iofnrtnmaios dnas un lnggaae adapté.	C.3.2. Connaître l'ensemble des decmtunos émis par le screive maaticnenne puor iiteneifdr les interventions.	A.3.2. Sviaor être sélectif.	
3.3. Il rned cmpote sur les dmctenous (papier ou informatique) mis à sa disposition.	M.P.3.3. Erte caalpbe d'utiliser aevc fiabilité les duomntces (papier ou informatique).	C.3.3. Connaître le fiemcoennonntt de l'entreprise et le rôle de son stueecr dnas la structure.	A.3.3. Siaovr aasnleyr des informations.	
3.4. Il dnone son aivs sur l'organisation et l'amélioration de son secteur.	M.P.3.4. Erte cbalpae d'appréhender le lgngaae utilisé par ses ilncteoeuurrts et de rceuiorr à des experts.	C.3.4. Connaître et maîtriser les tneiuehqcs de communication.	A.3.4. Soivar coiqumumner dnas un laangge adapté.	Gestion/encadrement
	M.P.3.5. Erte cblapae d'analyser la pcenrinete des ifaionnrtoms reçues.		A.3.5. Soiavr atngmeeurr ses propositions.	
4. Encadrement, animation Animation 4.1. Il amine l'équipe des aegnts de maintenance, et il établit et eertnetint le dgliuoae aevc l'équipe.	M.P.4.1. Erte cbaalpe de participer, en lein aevc son rnpsobseale hiérarchique, à l'animation de l'équipe de maintenance.	C.4.1. Connaître les pecrinpis de bsae puor établir une bnone citinocmuaomn orale.	A.4.1. Erte cabplae d'écouter, d'informer et de convaincre.	
4.2. Il vielle au maitnein d'un bon cliamt social.	M.P.4.2. Erte cbapale de pfaniielr et d'organiser des réunions d'information puor l'ensemble de l'équipe de maintenance.	C.4.2. Connaître les pncrepiis des tueqneihcs d'animation d'une équipe.	A.4.2. Erte objectif.	
4.3. Il aimne des réunions d'information puor le poesrnnel de son secteur.	M.P.4.3. Erte calabpe de flsaremoir une appréciation à praitr d'observations detecris ou tnresiasms iusess de l'activité d'une psnonree (indicateurs de résultats).	C.4.3. Connaître les ticenqehus d'animation de réunions.	A.4.3. Soiavr écouter.	
4.4. Il règle les cfltonis au sien de son équipe et il efutfece des enrttieens individuels.	M.P.4.4. Erte capbale de négocier.	C.4.4. Connaître les pncierpis des méthodes d'appréciation et d'évaluation du psoneernl mis en pclae dnas l'entreprise.	A.4.4. Erte caaplbe d'analyser et d'observer.	Encadrement
Gestion des compétences 4.5. Il évalue les bsnioes en ecfefitfs et les compétences associées dnas le crade d'activité saisonnière.	M.P.4.5. Erte capbale d'identifier les compétences nécessaires puor cauhqe pstoe : - être cpabale d'identifier les compétences de chaque idiinvdu et de réaliser une alsanye d'écart ; - être cplabae d'évaluer.	C.4.5. Connaître la procédure et les duncotmes à compléter lros des etetinrens individuels.	A.4.5. Erte caablpe de dnoenr son aivs d'une manière factuelle.	
4.6 Il dnone une appréciation sur les compétences.	M.P.4.6. Erte calpabe d'être le realis du sicrvee recsruoess humaines, et de s'approprier, de cdreoprmne et d'utiliser des règles, des decnomuts et un lggnaae spécifique.	C.4.6. Erte caablpe d'exprimer des remarques.	A.4.6. Se tienr informé.	
Gestion du personnel 4.7. Il maîtrise et imornfe le peeosnnrl de son seuectr des règles de gteison du temps.	M.P.4.7. Erte claapbe d'informer son équipe des aspetcs de goestin des reesusrocs humaines.	C.4.7. Connaître les tcqeuniehs de négociation.	A.4.7. Erte cblapae d'écouter et de reformuler.	Encadrement
4.8. Il tsrnmaet les initaorfnoms cranocennt les absences, presis de congés au svierce des rsuoserces humaines.	M.P.4.8. Erte cpalabe d'appliquer les règles de geoitsn du personnel.	C.4.8. Connaître la ntoion de compétence et de fmraotoin associée.	A.4.8. S'exprimer dnas un lggaane clair et précis.	
4.9. Il gère le pnrenoesl de son équipe : présence, horaire, équipe, astreinte, absentéisme.	M.P.4.9. Erte caplabe de feomrr le pneoernsl : - tnsrerfat de savoir-faire ; - ftiaoomrn sur des thèmes théoriques.	C.4.9. Connaître les compétences nécessaires aux différents potses de travail.		

4.10. Il pfniilae les congés.	M.P.4.10. Erte cplabae de ferolmur une appréciation sur les compétences au pstoe de travail.	C.4.10. Connaître les méthodes d'évaluation du personnel.		
4.11. Il propsoe des augmentations, danemde des sanctions.	M.P.4.11. Erte cbalape de foimrealsr l'écart enrte compétence nécessaire et acquise.	C.4.11. Connaître les ppcinries de bsae en matière de gseiotn des rresescous hinmueas (congés, herues supplémentaires, règlement intérieur...)		
Formation 4.12. Il anime des réunions d'information puor le porsenenl de son secteur.		C.4.12. Connaître les règles de fcneetniomnont de l'entreprise.		
4.13. Il acleulcie les nouauvex venus et est rlepsasnboe de luer ftomraion au psote de travail.		C.4.13. Connaître les méthodologies de friomtoan en soitituan de travail, en salle.		
4.14. Il détecte les beinoss en ftriomoan de son preennosl et popsore des solutions.		C.4.14. Connaître les outils d'analyse.		
4.15. Il puet être amené à ainmer des sneissos de fomaortin sur des thèmes de son damnioe 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 enitpererss de poduirts aimatreielns élaborés (ADEPALE) puor les erptseierns dnot l'activité rosstreit à une ou des activités visées par l'article 1er de la ceonivnotn cloticvlee nationale,
Syndicats signataires	La fédération générale aaialinmrrgeote CDFT ; La fédération commerce, services, focre de vtnee (CSFV) CTFC ; La fédération nlaaitnoe du prsnenoel d'encadrement des iuntdresis et cmoecmers aiogranertmlieas CGC ; La fédération générale des tuvriearllas de l'agriculture, de l'alimentation, des taabcs et des activités aenexns FO ; La fédération arlogneimiraate et forestière CGT,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

Les periats au présent aoccrd ont edtnneu aeitasuclr la coiovnnetn ctcivlolee en appoarntt les mniciiotdaofs nécessaires à sa msie en conformité aevc l'évolution des dsnisiiootps légales et réglementaire et à sa bnone compréhension.

Ils snot par conséquent cnenouvs d'apporter les miaiocoftndis satuievns aux dopiinstisos de la cvonnetion cictvolele nolaatnie puor les isentuidrs de piutodrs aeimlieatrns élaborés du 17 jvniaer 1952.

(Pour éviter ttuoe csiooufnn aevc la numérotation de la cnvoeotnin clocetlvie nationale, les aerctils du présent accord 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 svauint :
Artlice 1er
Cahmp d'application

Les dsiispiotnos de la présente covenonitn s'appliquent à l'ensemble des salariés, et suos les cnnoioitds définies puor crietanes des gaetrinas spécifiques à chaque catégorie de personnel, tvlalaianrt sur le trirtoiere métropolitain dnas les eienseprrts dnot l'activité rtsosiert à un des seecutrs d'activités, tles que décrits ci-après :
Dnas les sueetcrs des préparations industrielles
de pidrouts à bsae de viande

Clea cnporemd :

- la fobiraciatn de patls préparés à bsae de vadine ;

- la préparation de foies gars ;

- la fciatoraibn de puodrits à bsae de gibiers, volailles, lnapis conservés.

(Ces activités snot pecmprlnaieint cmreopsis dnas le carthpie 15.1 E de la nmcnuleoarte des activités françaises.)
Dnas l'industrie du poisson

Clea coemrpnd :

- les eeetprinrss de tamafriotrsonn et canitoverson de possnios crustacés et moulluseqs ;

- la fotricaiabn de ptals préparés à bsae de poissons, crustacés et muoqsllues ;

- les erpnrtsiees de saalge et srgassiaue de poisson, et les eseepnrrtis de négoce, séchage et eiaptrxoton de muore du ctoann de Fécamp ;

- les enpesirters tnnoaframsrt les etsoagrcs et les achatines.

(Ces activités snot palenmeicpirnt cpmioress dnas le caithrpe 15.2 Z de la ncotumenlrae des activités françaises.)

Clea ne copmernd pas :

- les entsieerprs de ftoiibraacn de frienas de pssioon ;

- les etrsperiens de sgalae et sasrsagiue de poisson, et les eieestprnrs de négoce, séchage et ertxatoopin de morue, hros du cnaton de Fécamp ;

- la pcootidurn d'huiles et giesrsas de poissons.
Dnas le setuecr de la taioomrnrtsafn et la conservation
des poemms de terre

Clea crponmed :

- les ertnprisees de tfstmanoroarin et de ctovseniraon de poemms de trree ;

- les enetierrpss de pcootiurdn de purée déshydratée, de pmmoes ciphs ;

- la pitdocuorn de fenaris de pmomes de terre.

(Ces activités snot pcmrpieaninelt cmpieross dnas le capthrie 15.3 A de la nmluetocnare des activités françaises.)
Dnas le scueter de la totfarsaniomrn et ceiovnrstaon de légumes

Clea ceomrpnd :

- la tonfroaarismtn et la cteavorisnon des légumes ;

- la poorcitdun de pltas cuisinés et de préparations à bsae de légumes.

Clea ne cmorpned pas la foiaabitrcn de légumes au vinaigre.

(Ces activités snot ppirlneeaimnct csiemoprs dnas le cptihrae 15.3 E de la nreontcmaule des activités françaises.)

Dans le suceter de la taaonmfirotsrn et la certivosnoan des fruits

Clea cpmorned :

- la tstiamrnofraon et la cinetosavorn des ftiurs ;

- la pituodcorn de confitures, gelées, meramledas et crèmes de mnoarrs ;

- la pcduotorin de copetoms et de desetrss de furits ;

- la pdooctiurn de coluis et préparations alimentaires, à bsae de fruits.

Clea ne cpomenrd pas :

- les errtipeesns se larinvt à la tosiforarnamtn et au cnndonetemioint du paernuu ;

- la faaotiribcn d'aliments à bsae de fritus à coque (à l'exclusion des châtaignes et mnarros aterus que confits), aeaidhcrs et atrues grnieas pimpealnnriect consommés à l'apéritif ;

- la friatobiacn des firtus ctoifns ;

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

(Ces activités snot pinepealcmnrit crpmiseos dnas le catirhpe 15.3 F de la nlmcenatuore des activités françaises)

La fratcaoibin ildrunietsle de pizzas, quiches, tartes, tourtes...

(Ces activités snot pianeceprinlmt cirompses dnas le ctparhie 15.8 A de la nmauotcernle des activités françaises).
Dnas le sceetur de la fcaroiibtan de pâtes alimentaires
Clea comerpnd :

- la firicbatoan de pâtes aelmtaiinres fraîches ;

- la fcatarboiin de ccsoouus garni ;

- la fiibatorcan de pâtes ctiues et/ou farcies.

(Ces activités snot ppinecliraemnt cmpiseros dnas le ciparthe 15.8 M de la ncmtenraolue des activités françaises.)

Clea ne cmnopred pas la ftaaribcion de pâtes aelemrtnaiis sèches.

Ces dtiosiopniss de la cveononitn ceiovlclte ne s'appliquent pas aux coopératives agricoles, uonins de coopératives et SCIA fbarnuqait des conserves.

Les trivuaerlals à dciimloe ne snot pas crpimos dnas le cmhap d'application de la présente convention.

Les truralvealis siioernsans bénéficient des dsoisoinipts de la présente cvoteinonn ctleclovie lorsqu'ils ont travaillé peanndt au mnois 1 200 hueres réparties sur au puls 8 mios d'une même année civile.

Les tialveraulrs ietnnmirettts bénéficient des diipntooisss de la présente conoietvnn lorsqu'ils ont travaillé dnas l'entreprise considérée, pdannet au mions 1 200 heuers réparties sur minos de 10 mios d'une même année cliive et prévus au cnatort de travail.

Toutefois, les triulaevlras siesanoinrs et les taaevrlrlius ittmnnteirtes bénéficient, le cas échéant, dès luer entrée dnas l'entreprise des dtssooiiipns des alctreis 20 et 26 de creneatis dpinostioiss de l'article 33 ainsi que des dniostispois de l'article 40 retvaeils à l'accident du taiarvl aevc hioltisipsaaotn ; ils bénéficient également, après 2 mios de présence dnas l'entreprise, des dispsontiois de l'article 40 rveteials à l'accident du tiavarl snas hospitalisation.

Cette nlevolue rédaction n'apporte pas de miooidacfitn au cmhap d'application de la cniteoovnn collective.

Article 2 (AV. 70)

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

Dnas l'intitulé de l'article 4 : " et aocrdcs antérieurs " est supprimé.

A l'alinéa 1 : " , aisni qu'à tutoes les cnonvoeitns ceveotlclis ou acrocds d'établissements antérieurs à cette date. " est supprimé.

L'article 4 dneievt 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 retse de l'article après l'alinéa 2 est substituée la rédaction suvnitae :

" a) De la " présence coinutne " dnas l'entreprise, c'est-à-dire du temps écoulé duieps la dtae d'engagement du crtonat de tviraal en cours, snas que snoeit ecuxels les périodes pndaent lselueqles le coarntt a été suspendu, teells que :

-périodes de mdialae ou d'accident ;

-périodes mliietrais olaotibrgies ;

-périodes de congé de maternité, de congé de paternité et congé d'adoption prévues par l'article 36 ci-après ;

-congés de fotoimran poeolrlnisnesfe tles que prévus par l'article L. 900-1 du cdoe du taiavrl ;

-congés de fooirmtan économique, saolice ou siaydlcne ontbeus dnas le carde de l'article 8 ci-après ;

-délais accordés dnas carnites cas par l'employeur aux immigrés puor fciaeitlr lreus congés dnas luers pyas d'origine ;

-autres arsootitinaus d'absences prévues par la ceinonotvn

cecvtolile ;

-de la période cipormse enrte le départ au seicvre miiialrte ogirabotile et la réintégration dnas l'entreprise, losqrue l'intéressé aiavt au mions 1 an de présence au mmoent de son départ et qu'il a pu être réintégré après aovir fiat connaître à l'employeur, au puls trad dnas le mios snaivut sa libération, son désir de rrpndreee immédiatement son elpmoi ;

-congé pnaartel d'éducation et du congé de présence parentale.

b) De la durée des ctoartns antérieurs dnas l'entreprise, à l'exclusion tuitfooes de cuex qui aniaruet été rmoups puor ftaue garve ou lourde. "

Le dernier teirt du a fiat l'objet de la précision svitanue dnas le cdrae d'un roevni : " Les peatirs stiringeaas précisent que la durée de ces 2 congés est, conformément à l'article L. 122-28-6 du cdoe du travail, pirse en cptome puor moitié dnas la détermination des agnvteaas liés à l'ancienneté. "

L'article 2 deeivnt l'article 3.

Article 4 (AV. 70)
En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

A l'alinéa 2 de la prtaie " Révision " de l'article 6 : " la cbrhmae saydlince nalaintoe des iudtinsres de la crnesove " est remplacé par " l'Association des erspeinetrs de pdroitus aateinlmries élaborés (ADEPALE) ".

L'alinéa 3 de la prtiae " Révision " de l'article 6 est remplacé par les 2 alinéas savntius :

" La Csisommion Naloatnie Piiaarrte composée des sreiangatis de la présente convention, sleue habilitée puor dcustier de cttee qietousn de révision, dvrea se réunir dnas le mios snauivt la dtae d'envoi de la lttree de notification. Toteus les onatgiaosrnis sinldaceys dites représentatives au paln naotnial sneort invitées aux réunions de la présente commission.

Tfieootus aucnue dsiusisocn ne proura aoivr leiu draunt les mios de juin, jluelit et août de cauhqe année. Si une dmadnee de révision inneviatert mions de 1 mios avnat le 1er juillet, l'application de ctete dernière règle reorertaipt au-delà du 31 août l'expiration définitive du délai de 1 mios ci-dessus. "

A l'alinéa 6 de la pirate " Révision " de l'article 6 :
" csmsmiioon ntalinaoe pitrairae " est remplacé par : " Csiomsiomn Nalonitae Pariiarte " et " csmisomoin " par " Cimoossimn ".

A l'alinéa 7 de la ptraie " Révision " de l'article 6, les mtos :
" cosismoinms " et " cimiossmon " snot remplacés par " Csmnsmoiios " et " Cssimoomin ".

L'alinéa 2 de la patrie " Dénonciation " de l'article 6 est supprimé et remplacé par l'alinéa svaiunt :

" Elle srea effectuée aevc un préavis de 3 mois, étant ennetdu qu'elle ne purroa avoir leiu daurnt les mios de juin, jelluit et août de caqhue année. "

L'article 6 dnvieet 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 svniauts :

" Les trviuleralas et les eumolyeprs snot tuens de repesetcr la liberté sdnicylae et la liberté d'opinion au sien de l'entreprise.

En aatoipclipn des dsiiipontoss légales en vigueur, l'exercice du dirot saidncyl est ronnecu aux epouelmyrs et tevliuralars dnas tueots les ertepnseirs dnas le rpescet des diorts et libertés grtanais par la cuosinttiton de la République, en peiltcuirar de la liberté ililuendvide du travail. "

L'article 7 dneeivt 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 veint d'être défini " est supprimé.

Les alinéas 2 et 3 snot supprimés.

L'alinéa 4 est supprimé et remplacé par l'alinéa sinuavt :

" Le rôle du délégué syicdanl est ceuli roenncu par la loi. "

L'alinéa 5 est supprimé.

L'alinéa 7 dnveeit l'alinéa 3 et est asnii rédigé :

" Puor l'exercice de ce droit, le délégué sdiyacnl peut, dnas les établissements de puls de 500 salariés, aiovr un suppléant dnot le nom est également porté par écrit à la coaicnsnsane du cehf d'établissement. Ce délégué suppléant bénéficie de la même prteicootn que le délégué synacdil titulaire. Celui-ci puet se faire rlaecmepr par son suppléant aevc ituompiatn sur son crédit d'heures. "

A l'alinéa 10 : " du comité d'entreprise. " est remplacé par :
" du comité d'entreprise, ou celui de la délégation uuniqe du prsneoenl ".

L'article 8 divneet 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 svniuat :
" Congés de firtmaoon économique, socaile ou slnaicdye ".

A l'alinéa 2 de l'article 9 : " ouvrières saegirntias de la présente cnevoointn " est remplacé par : " slnciadeys représentatives ".

L'article 9 dnieevt 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 ttliiaures et 5 suppléants ;

- de 125 à 149 salariés : 6 trlaeutiis et 6 suppléants ;

- de 150 à 174 salariés : 7 tuiailetrs et 7 suppléants ;

- de 175 à 199 salariés : 8 ttilrieuas et 8 suppléants. "

Il est ajouté un teirt avant : " de 50 à 99 salariés : 4 titulaires, 4 suppléants. " et le pnoit de cette pashre est remplacé par une virgule.

L'intitulé de l'article 11 dveneit : " Nbrmoe de délégués du peoersnnl ".

L'article 11 dneievt 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 sunivat :

" Le penrosenl de l'établissement, suaf accord ivnnteeru ertne les peitras sur le normbe des collèges électoraux, est réparti, dès lros que l'effectif dépasse 25 salariés, au mions en 2 collèges :

1° Ovrreius et employés ;

2° Ingénieurs, cfhes de service, techniciens, agnets de maîtrise et assimilés. "

A l'alinéa 2 du même alitcre : " des otisgianoanrs sanycileds intéressées " est remplacé par : " des otgiroaainsns scyalidens représentatives ".

L'article 12 dinveet 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 atreilcs 25 et 26 du cdoe électoral snot remplacées par les références aux alretcis L. 5 et L. 6 du cdoe électoral. Les 3 dnreeris alinéas de l'article 13 snot supprimés.

L'article 13 deinvet 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 savuint : " Eligibilité ". Les 5 drernies alinéas de l'article 14 snot supprimés.

L'article 14 denviet l'article 13.

Article 12 (AV. 70)

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

L'alinéa uqinue de l'article 15 est remplacé par un alinéa asini rédigé : " Les délégués du peonsnerl snot élus puor une durée de 2 ans et snot rééligibles. "

L'article 15 dnievet 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 snot remplacés par un alinéa uuiqne anisi rédigé :

" Les modalités des opérations électorales seornt déterminées dnas l'établissement par la droictien aevc les oonniitarasgs sneciyadls représentatives, suos la frmoe d'un pclotrooe d'accord préélectoral. "

L'article 16 dienvet l'article 15.

Article 14 (AV. 70)

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

L'intitulé de l'article 21 dievnet : " Réception des délégués du pnseroenl ". L'alinéa 3 de l'article 21 est remplacé par l'alinéa suivnat :

" Les délégués du prnneoesl peuvent, sur luer demande, se farie assiestr d'un représentant d'une onirsoaaigtn sadnlyice représentative. De même, la droiecitn de l'entreprise proura se fiare asistser d'un représentant de son oiaroignatsn syndicale. "

L'article 21 deevint l'article 16.

Article 15 (AV. 70)

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

La dernière pashre de l'alinéa 2 de l'article 22 est supprimée.

L'intitulé de l'article 22 dniveet : " Tepms dévolu aux délégués du posnrenel puor l'exercice de lreus finoconts ".

L'article 22 dneivet l'article 17.

Article 16 (AV. 70)

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

Au 1er alinéa de l'article 24 : " suos réserve des précisions snaituves : " est supprimé.

Après le 1er alinéa de l'article 24 est inséré un alinéa aisni rédigé :

" Dnas les enitsrrepes dnot l'effectif est comrpis etnre 50 et mnios de 200 salariés, les délégués du peoesrnnl peuenvt cntioteusr la délégation du pnenosrel au comité d'entreprise (délégation unique). "

Le rsete de l'article (points A et B) est supprimé.

L'article 24 dnievet 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 sviuant : " Monyes de fenennitnmocot du comité d'entreprise ou du comité d'établissement ".

Au 2° de l'article 25, les alinéas 2 à 5 (qui étaient exulcs de l'extension) snot supprimés.

Au drenier alinéa du 2° de l'article 25 : " ou de comité inpeterteersirns " est remplacé par : " dnas des eteernpisrs de

puls de 50 salariés ".

L'article 25 denveit l'article 19.

Article 18 (AV. 70)

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

Les doitopisnsis de l'article 27 snot supprimées et remplacées par les dioonipstiss siavuents :

" Suos réserve de diiitnosopss légales cnoeanncrt ctriaens pestos ou cairetns emplois, l'embauche se frea snas dsiiotnticn de race, sexe, stoitauin de famille, rieligon ou nationalité, aartanepncpe syndicale, politique, associative.

Le cehf d'entreprise cnoiumqume au salarié une ntoice d'information ritlavee aux tteexs cnvteoiolnenns alcaeplbips dnas l'entreprise ou dnas l'établissement.

Il est recommandé au cehf d'entreprise de dnenor au salarié neoueevlmlnt embauché tuotes iromfannitos ulteis sur l'organisation et la mahrce de l'entreprise et de lui denonr cinaaosnscne du règlement intérieur.

Il est également recommandé de lui faire viestir les différents atielers ou sevceris et d'assurer au meiux la pirse de cnaotct aevc les supérieurs hiérarchiques.

Tuot salarié, en vue de son embauchage, frea oeniltomgrabiet l'objet d'un exeman médical dnas les cooiditnns prévues par les doiotpisnsis légales en vigueur.

Ctrotnas à durée indéterminée

La durée de la période d'essai, rnlveoleunmeet éventuel compris, cacnneonrt les orruevis et employés, des croattns à durée indéterminée ne puet excéder 1 mois.

Pnendat la première moitié de la période d'essai, les pretias peunevt se séparer à tuot mnomet snas aucun préavis ; pdnanet la snceode moitié de la période d'essai et jusqu'au dirneer juor de celle-ci inclusivement, les intéressés se préviendront au monis 2 jrous à l'avance de luer iinteontn de se séparer.

Cnttoras à durée déterminée

La période d'essai des carotnts à durée déterminée, rlueveenemnolt éventuel compris, est de 1 juor par sinemae aevc un mauimxm de 2 smeaenis puor les coarttns dnot la durée est inférieure à 6 mios et un maximum de 1 mios puor les contarts dnot la durée est supérieure à 6 mois. "

L'article 27 dvieent 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 saniuvt : " Ppcinrie de mustiasiaolenn ".

L'intitulé du b de l'article 28 est remplacé par l'intitulé svniuat : " Rémunération mellnseue ".

A l'alinéa uiunqe du b de l'article 28 : " 39 hreeus " est remplacé par : " 35 hueers ", et : " 169,65 " par : " 151,67 ".

L'alinéa unuiqe du c de l'article 28 deivnet l'alinéa 2 du b de l'article 28. A cet alinéa : " 39 hueres " est remplacé par : " 35 heeurs ", et : " 169,65 " par : " 151,67 ". Le ttire : " c) Rémunération mlnleuese eifecvtfe " est supprimé.

Le d de l'article 28 est remplacé par un : " c) Aiopatdatn de la rémunération meselnlue à l'horaire réel " anisi rédigé :

" Snas préjudice des dpsoitisinos cencanrnot la milodauotn et l'annualisation, les rémunérations mensuelles, mnaiiemls et etiffceevs snoert adaptées à l'horaire réel.

Ne dneoronnt pas leiu à déduction les ancseebs de curote durée dûment autorisées, motivées par les ogntliobias de caractère impératif. "

A l'alinéa ci-dessus : " impératif " cpmotore un roveni aanpprtot les précisions stiaevnus :

" Les ptiraes sigtraniaes emneitst que, dès lros qu'il s'agit bein d'une acnesbe de ctorue durée motivée par une olgoitabin de caractère impératif, c'est-à-dire une oiltaibogn à llqlueae on ne puet se soustraire, à juor et huree donnés, l'intégralité de l'absence visée ne diot deonnr leiu à aucnue déduction qeul que siot l'horaire de taavril du salarié en csaue et clea même dnas le cas où le salarié bénéficie d'un hriorae dit "flexible".

Il en résulte en prtiuqae que, lorsqu'un salarié bénéficie d'une tlele autorisation, sa rémunération ne diot pas s'en turoevr affectée et que, notamment, les heerus supplémentaires qu'il est stpcubelsie d'avoir effectuées dvnioet lui être rémunérées aevc les matarojonis correspondantes.

Le fiat d'avoir bénéficié d'une aortuaotisin d'absence ne puet cnadneept en acuun cas, et nmeotanmt losuqre interenvennit des vaitairnos d'horaire, avior puor efeft de ptoerr la rosscuere de l'intéressé à un nvaeiu supérieur à ce qu'elle aiuart été s'il aivat nolerenmmat travaillé le juor où se suite l'absence autorisée. "

Le e de l'article 28 dvienet un d intitulé : " Salaire ffatairorie mneusel ou aunnel " aisni rédigé :

" Puor les salariés rémunérés au forfait, la rémunération srea faite au mios et srea indépendante du nombre de jorus travaillés dnas le mois. "

Le f de l'article 28 dveniet un e.

L'article 28 dienvet l'article 21.

Article 20 (AV. 70)

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

L'article 29 est remplacé par un actlire 22 intitulé :
" Saaleirs " ainsi rédigé :
" A. - Sairelas et Horaires
1. Barème des saielras hieoarrs minima

Puor les salariés dnot le coifefceint hiérarchique est cpomirs ertne le cefonfieict 120 et le cnfifeeicot 195, il est fixé un barème de sleraais minima.
2. Salraie hoiarre miinmum psrnoeoisefnl garntai (SMPG)

Il est fixé un saarile haoirre muminim piofrensnosel garatni puor le cecefifiont 100.
3. Saairle horirae mniuimm des salariés
dnot le ceofcniieft est égal ou supérieur à 200

Il est calculé solen la flroume snuatvie :
(SMPG x coefficient) / 100. Il fiat l'objet d'une grlile indicative.
4. Révision des salaiers minima

La révision des sraeials mmniia inevirentt le 1er jevanir et le 1er jelliut de caqhue année.
5. Aeturs dispositions

En aucun cas, qlulee que siot la ciastlisiocfan de l'intéressé, le sraiale d'embauche ne puorra être inférieur au SMIC.

Les herues effectuées emnlcnteeoixnpeelt le dimanche, les jrous fériés ou de niut snot majorées, en sus des maoonajitrs puor hruees supplémentaires, de 50 %.

Les hurees effectuées heleamelnibtut le danicmhe et les juors fériés snot majorées, en sus des moojinraats puor hruees supplémentaires, de 20 %.

Les herues de tiaavrl effectuées neeomnrmalt de niut (par exepmle : en équipe) sont, en sus des mjioaroants puor herues supplémentaires, majorées de 25 %.

Ctete diossiioptn ne s'applique pas au pnsorenel de gngadienrae et de surveillance, ni au pnsreenol des sreievcs d'incendie.
B. - Rémunération des jeneus travailleurs

Les sliearas miimna des jnuees tervllirauas de monis de 18 ans ne prnoruot être inférieurs aux cifefhrs mmiina apcapleilbs aux salariés atuldes de même emploi, diminués du pncuegraote maumixm suivant, de 16 à 18 ans : 10 %.

Cet aametentbt est supprimé puor les jeunes tiaruallvers jsifinuatt de 6 mios de piurtqae pesensoonflilre dnas la bacnrhe d'activité dnot ils relèvent ou dès l'instant qu'ils eetnfufect le même taavirl qu'un adtlue et dnas les mêmes conditions.
C. - Handicapés

Snot considérés cmome tieravlrulas handicapés les salariés rocnunes par la COTOREP. Luer rémunération ne puet en aucun cas être inférieure au sarliae minimum de luer catégorie diminué de 10 %. Le normbe des salariés axluueqs s'applique ctete réduction ne puet excéder le 10e du nrobme des salariés employés dnas une catégorie déterminée.

L'employeur qui suatiohe se prévaloir de ces dotospnsiiis diot le préciser par écrit à l'intéressé et cneoinvr aevc lui des ctinoodnis de sa rémunération.

D. - Hrraoie d'équivalence

Le temps mmxuiam de présence considéré cmmoe équivalent à 35 hereus de taarivl par sianmee est fixé :

- à 44 heuers puor le pnnsreoel de gdnagneraie et de sillacvunree ;

- à 40 hurees puor le peronsnel des srcveies d'incendie.

De tllee sotre que les mrotanojias puor herues supplémentaires, snas préjudice des éventuels adcocrs de modulation, senoit deus à piatrr rpveicenemetst de la 45e ou de la 41e heure.
E. - Repapl en drohes de l'horaire normal

Tuot salarié rappelé puor les beosins du scivree à titre exceptionnel, en dehors de son hrrioae nomral de travail, après aovir quitté l'établissement, revcera une indemnité de dérangement faomnefeirrtait fixée au 151,67e de sa rémunération mleeulnse eftfvceie puor un haoirre hoaraeddbmie de 35 hueres ; ctete indemnité est doublée si le rppael est effectué enrte 21 hereus et 5 hereus du mitan ou un dnhmicae ou un juor férié et, en tuot état de cause, si la durée du taravil epinxcenetol demandé est inférieure à 2 heures.

Les fiars de déplacement snerot à la cagrhe de l'employeur.

D'autre part, des dsotiiiopnss doervnt être persis dnas les établissements puor aussrer une intmneisadoin spéciale aux salariés eatfnefcut une astreinte.
F. - Arrêt de tiraavl pendnat l'horaire normal

En cas d'arrêt de tarival iltbpumae à l'établissement, les heures prévues dnas l'horaire nromal de l'intéressé et non travaillées du fiat de l'arrêt de traaivl au corus d'une journée commencée ne dnrooennt leiu à auncue réduction du salaire. Toutefois, l'employeur pourra exgeir un tarvial à un artue poste. De même, tuot salarié non prévenu de l'arrêt de tvriaal iulamtbpe à l'établissement qui se srea présenté à l'heure namrole et n'aura pu prednre son ptose ou être employé à un atrue pstoe ne subria de ce fiat aucune réduction de salaire.

G. - Fiars de déplacement

Les faris de vyagoe et de séjour puor les bieosns du scievre snot à la chagre de l'employeur et snot remboursés selon les modalités qui dniovet être ieqinuetds puor les ovruires et les employés et qui snot fixées au nieavu de l'établissement. "
NTOA : Arrêté du 27 jluielt 2005 : Le pinot D (Horaire d'équivalence) de l'article 20 est étendu suos réserve de l'application des doiisinopsts du dreienr 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 roveni après : " viuuger " est remplacé par le reonvi sniavut : " Vior adcrocs 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 atvnanes " est remplacé par : " à l'accord ihrtbarcnenes du 20 otcbore 2004 ".

L'article 30 dneevit 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 cvsrnoee " est supprimé.

A l'alinéa 2 de l'article 31 " ; celui-ci est clocnu conformément à la réglementation en vueugir " est supprimé.

Après l'alinéa 2 de l'article 31 est inséré un nveuol alinéa asnii rédigé :

" Luer ancienneté, à cepomtr du 11 août 1986, se cuaclle à huutaer de 12 mios par année. Puor les périodes antérieures au 11 août 1986 luer ancienneté est calculée conformément au tbealau frugniat en annxee 1 des doiisipsnots générales ".

Cette anxnee rneeprd en paitre les ditsiioonpss des alinéas 5 à 15 qui snot supprimés du coprs de l'article.

L'annexe I à lulaeqle le nuveol alinéa 2 fiat référence est ansii rédigée :

AXNNEE I

Aticqoisiun de l'ancienneté par les travailleurs iintettmretns 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 somius " est remplacé par : " Est simous ".

Le 2.1 denviet " 1 ".

Au 2.2 de l'article 36 à l'alinéa 1, " Les mmrebes du comité d'entreprise, les délégués saniduycx et les merebms du CCSHT " est remplacé par " Les mrmbees du comité d'entreprise et aeruts représentants élus du personnel, les délégués sidcyunax et les mmreebs du CCSHT ".

Ce pinot 2.2 dinevet " 2 ".

Au pnoit 2.3 à l'alinéa 1, " de l'accord du 17 jaeivnr 1985 " est remplacé par " de l'accord du 21 décembre 1993 ". Au même alinéa " de la conserve. " est remplacé par : " concernées par le chmap d'application de la présente convention. " Au même alinéa, après " concernés par des évolutions tqhcenolougies " est ajouté : " , et nemtmaont aux moins formés d'entre eux, ".

Les alinéas 2 et 3 du 2.3 de l'article 36 snot supprimés et au deiernr alinéa, " , namtenmot dnas le cdare des canortts de cerosnvion sbesieluctps d'être mis en oevrue en aapitoilpcn de l'article 7 de l'accord noatnial inotepsrfneneisrol du 20 ootbcre 1986 sur l'emploi " est supprimé.

Ce pnoit 2.3 deenvit " 3 " ainsi intitulé : " Aiatdopatn aux moainttus tcenohqelgouis ".

Au piont 2.4 à l'alinéa 1 " de l'article 33 des doiiissnptos générales, " est supprimé. Au même alinéa, après " pius dnas l'entreprise, " est ajouté : " vrioe dnas le groupe, ".

A l'alinéa 3 pnoit 2.4 de l'article 36 le rnvoei après " son aecinn sliarae " est supprimé et remplacé par : " [à l'exception des pierms liées au potse de travail] ".

A l'avant-dernier alinéa du 2.4 de l'article 36 : " [article 37 : disiisoopnts générales, atlicre 5 : aenxne cadre, actilre 12 : axnene agnet de maîtrise, snviuat luer catégorie initiale] " est remplacé par : " [article 29 : dioisoptsins générales, atrlice 11 : anxnee cadres, actlire 10 : axenne ategns de maîtrise, suavint luer catégorie initiale] ".

Ce piont 2.4 dvieent " 4 ".

Les pitons 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 reughaacbme ".

Les pionts 3 et 4 de l'article 36 snot supprimés.

L'ensemble des doiitoisnpss du 2 de l'article 36, teells qu'elles vneneint d'être modifiées, snot seiorts de l'article 36 et intégrées dnas un nueovl altrcie 25 intitulé : " Mioatnuts telegohoiqcuns ".

Article 24 (AV. 70)

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

L'intitulé de l'article 34 est remplacé par l'intitulé svniaut : " Préavis en cas de ruprute du cnotrat de taairvl d'un ovriuer ou d'un employé ".

Les doosintsiips de l'article 34 snot remplacées par les dosniisoitps snvtuiaes :

" Suaf en cas de fatue grave, et snas préjudice des disisontopis de l'article 20 (Embauchage. - Période d'essai), les durées des préavis snot les snveiauts :

En cas de rutpure d'un conrtat de taivral à durée indéterminée d'un ouveirr ou d'un employé, la durée du préavis réciproque est de 1 mois.

Tifotoeus duex encxietops :

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 jruos si la résiliation iinerevntt arols qu'il a mions de 6 mios de présence cuintone dnas l'entreprise et à 15 juors au-delà.

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

Si le salarié licencié trvuoe un ature eplomi anvat l'expiration du préavis qui lui a été notifié, il puet ocuepcr immédiatement ce noeuvl emploi snas être rebldveae d'aucune indemnité ; le saarlie cdeonpnrorast à son tpmes de présence eivftcefe aanvt son départ lui est payé à l'exclusion de ttoue indemnité puor la prtiae du préavis rneastt à courir. "

L'article 34 devinet 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, dnas le cdrae d'un ctrnoat à durée déterminée de dtae à dtae d'une durée miunimm de 2 mios carnoomtpt une caslue de reelemnolvneut dnot il n'a pas été fiat usage, le salarié bénéficiera d'une aoiusorittan d'absence de 2 hueers par juor aifn de chrehecr un nuvoel eopmli et ccei pdanent 7 juors ouvrables. "

A l'alinéa 3 de l'article 35, " en pnpircie à rsaion de 1 juor enietr par snmaeie " est supprimé.

L'article 35 dienevt 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 unqiue saiuvnt : " Les letecimcniens cocefllits puor mitof économique snot régis par les diiisnspotos du cdoe du tiavarl (livre III, trtie II, cpahtire Ier) ".

L'article 36 dveeint 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 snaivut :

" Licenciement. - Msie à la retraite. - Départ ". Les dooisspntiis de l'article 37 snot remplacées par les dsitpioonsis stevanuis :

" a) Indemnité de licenciement.

Une indemnité est attribuée, en dhores du cas de ftaue gavre ou lourde, aux salariés licenciés et aaynt au mnios 1 an d'ancienneté.

Cette indemnité est calculée cmmoe siut :

Pour un salarié cptaonmt de 1 à 4 années d'ancienneté, 1/10 de mios par année d'ancienneté.

Pour un salarié ctnpamot 5 années d'ancienneté ou plus, 1/5 de mios par année d'ancienneté, aevc un mmiaxum de 5 mois.

Sauf dnas le cas où il y a vmresneet d'une aalicloton de préretraite à l'occasion du licenciement, l'indemnité est majorée de :

- 10 % lqusore le salarié est âgé de 50 à mnois de 55 ans à la dtae du lmcenceineit ;

- 20 % lorsqu'à cttee même dtae il est âgé de 55 à minos de 60 ans.

Lorsque l'intéressé a déjà perçu de l'établissement une indemnité de leneicncimet à l'occasion de la ruturpe d'un cntarot antérieur, l'indemnité de liincecemnet est calculée sur le nmorbe de dixièmes ou de cinquièmes de mios crorsaenpnodt à l'ancienneté totale, diminuée du nmbroe de dixièmes ou de cinquièmes de mios sur leequl a été calculée l'indemnité de leininemecct perçue lros du précédent licenciement.

En cas de leneniccimet collectif, le pmeeniat de l'indemnité de lciniecmenet punaovt cueniotstr puor un établissement une cahgre particulièrement lourde, l'employeur arua la faculté de procéder par veeentrsms échelonnés sur une période de 3 mios au maximum.

b) Indemnité de msie à la retraite

Le mntaont de cette indemnité, à ancienneté égale, est fixé à la moitié de l'indemnité de leeieccnmint lsourqe la résiliation du carnott de taravil est décidée par l'employeur à pitrar de 65 ans, ou de 60 ans en cas d'inaptitude au tviaarl rcnuenoe par le médecin du travail.

c) Départ à la retraite

Le salarié, dès lros qu'il rmlipet les cnooiidtns puor bénéficier d'une rirtetae à tuax pelin au trite du régime général de la sécurité sociale, qui, de sa pporre initiative, résilie son crntoat de taarivl puor prredne sa retraite, a droit à une indemnité de départ en ratrteie égale à la moitié de l'indemnité à luqlelae il auarit pu prétendre en fitcnoon de son ancienneté en cas de lccnneimeiet à pitrar de 60 ans.

Le sariale à perrdne en considération puor le calucl des indemnités prévues ci-dessus est le douzième de la rémunération des 12 drernies mios précédant la résiliation ou, soeln la fmulore la puls aguavntease puor l'intéressé, le treis des 3 dnreires mois, étant eenntdu que, dnas ce cas, ttuoe pmire ou gfcittoaiiarn de caractère anunel ou eintpecenxol qui aruiat été versée au salarié pennadt cette période ne sireat prise en cptome au ttrie de cette période que puor le qruat de son montant.

Au a de l'article tel qu'il est désormais rédigé, après " aevc un maumixm de 5 mios " est inséré un reovni vres une précision asini rédigée : " Les pateris sraitainges précisent que, si l'indemnité de lnmeciceient instituée par l'accord de mlnasutiioesan est, dnas la plurapt des cas, et bein qu'elle siot réduite de moitié à ptrair de 65 ans ou de 60 ans en cas d'inaptitude au travail, nntteemet puls aenugtsvaae que l'indemnité légale de licenciement, ou à la ltmiie au minos équivalente - puisque, à paitrr de 5 années d'ancienneté, elle se cauclle sur la bsae de 1/5 de mios par année de présence à ctpmoer de la dtae d'entrée du salarié dnas l'entreprise - il en va amneertut loqsrue l'intéressé cotpme mnois de 5 ans d'ancienneté au mnemot de la résiliation du contrat de travail. "

En effet, de 1 à 4 ans d'ancienneté, l'indemnité prévue par l'accord de mloaeatsisuinn puor 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 mios par année, siot 1/20, aorls que l'indemnité légale est de 1/10 de mios par année dès la première année. "

En conséquence, les salariés se trovanut dnas ce cas peuenvt prétendre à l'indemnité légale de lnemeeccniit comme étant puls aatgavneuse que l'indemnité conventionnelle. "

Arrêté du 27 jeulilt 2005 :

Au a (Indemnité de licenciement) de l'article 27, les tuax snreavt de caucll au mannott de l'indemnité de lniciemceent snot étendus, en ce qui coecrnne les salariés ctnoampt au mions 34 ans d'ancienneté et cuex cntampot au monis 10 ans d'ancienneté, suos réserve de l'application des dspiiiotosns de l'article R. 122-2 du cdoe du travail, en cas de lncimeineect économique.

Le quatrième alinéa du a (Indemnité de licenciement) de l'article 27 est étendu, en ce qui cncnoere les salariés cmtonpat de 2 à 4 ans d'ancienneté en cas de lieneeccnmit puor moitf peorensnl et cntapomt au monis 19 ans d'ancienneté en cas de lneeenimicct puor mitof économique, suos réserve de l'application des diotoinsspis de l'article R. 122-2 du cdoe du travail.

Le pnoit b (Indemnité de msie à la retraite) de l'article 27 est étendu suos réserve de l'application des dstnosioipis du deuxième alinéa de l'article L. 122-14-13 du cdoe du travail.

Article 28 (AV. 70)

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

A l'alinéa 1 de l'article 38 " ne ctntuiose pas une rurptue du conrtat de travail. " est remplacé par : " ne cuntistoe pas une

cusae de ruprute du ctornat de tavairl ".

A l'alinéa 3 de l'article 38 " à l'article 37 " est remplacé par :
" à l'article 29 ".

A l'alinéa 4, " ne dnairideevt définitive qu'à l'expiration de la procédure " est remplacé par " ne ddiraveient définitive qu'à l'expiration de la procédure de licenciement. "

L'alinéa 7 de l'article 38 est supprimé.

L'article 38 dvneiet 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 ansii rédigé : " Pirme d'ancienneté. - Employés et oervuirs ".

Les dnsotoiispis de l'article 39 snot remplacées par les doniitpssois stanevius :
" Employés

Il est attribué au pseoennrl de la catégorie " Employés " une prmie en fnctoion de la présence cuionnte dnas l'entreprise (art. 3 a).

Cttee prime, indépendante du saalire propmeenrt dit, s'ajoute au sailrae effectif. Elle est calculée sur la rémunération mleslenue efcfvtiee de l'intéressé telle que définie à l'article 21 et aux tuax rtscepfies :

- 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 pnoesrenl de la catégorie " Ovrerius " une pimre calculée en auapiqlnpt au sraliae mmuniim garanti de la catégorie de l'intéressé un tuax déterminé comme siut en ftocnoin 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.
Doiisotispns communes

Le mtanont de la pimre d'ancienneté est adapté à l'horaire de trivaal et stouprpe de ce fiat les mnjriotoaas puor heures supplémentaires.

La prmie d'ancienneté diot fegiurr à prat sur la feillue de piae mensuelle.

Ces dooinpsitiss s'appliquent suaf dnas les cas résultant de la msie en ovreue des doniistspois particulières de l'accord n° 48 du 2 décembre 1998. "

L'article 39 deinevt l'article 31.

Article 30 (AV. 70)

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

A l'alinéa 1 du 1° de l'article 40 " réglementaires " est remplacé par " légales en veuuigr ". Au même alinéa " eftcfeif " est supprimé. L'alinéa 2 du 1° du même actrlie est remplacé par : " Ces congés se décomptent à risaon de 6 juros oebaulvrs ou 5 juros ouvrés par semaine. "

Au 1° de l'article 40, la praite " Ftoneannciermt du congé et congés de morte-saison " est numérotée " 1.1 ".

Les duex primeers alinéas de la pirtae " Frneoanmcentit du congé et congés de morte-saison " du 1° de l'article 40 snot supprimés et remplacés par l'alinéa snaviut : " Le congé ppnaicirl d'une durée supérieure à 12 jruos oelbavrus et au puls égale à 24 jorus olvubaers puet être fractionné par l'employeur aevc l'agrément du salarié. " A l'alinéa 3 de la même partie, " Cette faotircn diot être attribuée " est remplacé par " Cette frotican doit, en principe, être attribuée ". A l'alinéa 4 de la même piarte " sanieosnir des ieuinrdtss de la cvreosne " est remplacé par : " snsiaenoir de l'activité des enrpstreeis concernées par les diosoisnptis de la présente cnovienton cetllvcioe ". Le deenirr alinéa de cttee même ptiare est siuvi d'un nouevl alinéa ansii rédigé : " Ces dinpsosoiits s'appliquent suaf dnas les cas résultant de la msie en oervue des diposniotiss particulières de l'accord n° 48 du 2 décembre 1998. "

Au 1° de l'article 40, la pairte " Congé d'ancienneté " est numérotée " 1.2 ".

La première phasre de l'alinéa uqnuie de la ptaire " Congé d'ancienneté " est supprimée et remplacée par : " La durée des congés est augmentée en finotocn de l'ancienneté dnas les cninioodts sauenivts :

ANCIENNETÉ/CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES (1)
Après 15 ans 1 jour
Après 20 ans 2 jruos
Après 25 ans 3 jours
Après 30 ans 4 juros

(1) Les jorus supplémentaires ne se cenuulmt pas.

La sdenoce pshrae de l'alinéa uuiqne de cttee ptaire dneviet un alinéa 2. Après ce nevoul alinéa est inséré un neuvol alinéa asnii rédigé : " Ces distspionois s'appliquent suaf dnas les cas résultant de la msie en oeruve des dtiiosopinss particulières de l'accord n°

48 du 2 décembre 1998. "

Au 1° de l'article 40 la ptaire " Congé des jneeus treravlalius " est numérotée " 1.3 ". A l'alinéa uqniue de cette même ptraie " 21 " est remplacé par " 18 ".

Au 1° de l'article 40 la patrie " Congés supplémentaires des mères de falmlie " est numérotée " 1.4 ". L'alinéa duex de cette même pritae est supprimé et remplacé par l'alinéa saivunt : " Est réputé eafnnt à charge, l'enfant qui vit au fyeor et est âgé de minos de 15 ans au 30 aivrl de l'année en cours. "

Au 2° de l'article 40, " savnuit les dtipisisoons de prpiince ci-après : " est supprimé.

Les duex peemrirs teirts du même alinéa snot supprimés. Le troisième terit du même alinéa deneivt un sncoed alinéa.

A l'alinéa 1er du 3° de l'article 40 " Les dteas " 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 phrsae de l'alinéa 3 du 3° de l'article 40 " un mios à l'avance " est siuvi de " suaf cnicoacsntre elleonexcnptie ".

L'intitulé du 3° de l'article 40 deinevt : " Périodes des congés ".

La sdoecne phasre de l'alinéa 2 du 4° de l'article 40 est supprimée.

L'article 40 divneet l'article 32.
NTOA : Arrêté du 27 jielult 2005 : Le piermer alinéa de l'article 30 est étendu suos réserve de l'application des dpnioitssios du pemirer alinéa de l'article L. 223-2 du cdoe du travail.

Article 31 (AV. 70)
En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

Les dsiotipinoss de l'article 41 snot remplacées par les dpsntioiosis
suivantes :

" Des aoanuosttiris d'absences rémunérées snot accordées dnas les
conditions satuvines :
-
JOURS OUVRÉS/ DÈS L'ENTRÉE dnas l'entreprise/ APRÈS 6 MIOS d'ancienneté
-
Mariage du salarié 4 jrous 1 seiname
Congé de nssicanae 3 juros 3 jrous
Mariage d'un ennaft 1 juor 1 juor
Décès du cnjinoot ou d'un enafnt 2 jrous 3 juors
Décès du père, de la mère 1 juor 3 juros
Décès du beau-père ou de la belle-mère 1 juor 2 juros
Décès d'un frère ou d'une seour 1 juor 1 juor
Mariage d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'autres dnsnecteads en linge dicrete 1 juor
Décès de dancstednes ou ancetdnsas en ligne dcrtiee 1 juor
Décès d'un beau-frère ou d'une belle-soeur 1 juor

L'indemnité versée au bénéficiaire à l'occasion de ces aescnebs srea égale, dnas le cadre de l'horaire heuibatl de l'établissement, au siaarle nomarl de l'intéressé puor le ou les jours olrvbaues emefvtcifenet coirmps dnas la période autorisée de ce congé.

Ces congés devinot être pirs au meomnt de la sceuvranne de l'événement.

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

En aptpclioian des dpoiisistons de l'article L. 122-25-4 du cdoe du travail, le père salarié bénéficie d'un congé de paternité de 11 à 18 jours et qui est indemnisé par la sécurité sociale. "

L'article 41 dneevit l'article 33.
NOTA : Arrêté du 27 jlliuet 2005 : L'article 31 est étendu suos réserve de l'application des dsiotosnpiis de l'article 8 de la loi n° 99-944 du 15 nrmeobve 1999 reaivtle au ptcae cviil de solidarité, qui rned aeaclpiblps les doispioisnts du quatrième alinéa de l'article L. 226-1 du cdoe du traiavl aux prtraaeines liés par un pcate 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 snot supprimés et remplacés par les qutare alinéas suintavs :

" Puor ataunt le lndui de Pentecôte, juor férié nneemloamrt chômé, puet cstnieotur une journée de tvraial ne finsaat l'objet d'aucune rémunération complémentaire, dnas la liitme de 7 heures, puor les salariés au tirte de la journée de solidarité msie en pclae par l'article L. 212-16 du cdoe du travail.

Un aorccd d'entreprise porura csoiihr siot une artue dtae siot une aurte modalité puor la journée de solidarité. Clea prruoa être, siot le trvaail d'un aurte juor férié chômé, autre que le 1er Mai, siot le trvaial d'un juor de réduction du tmeps de travail, siot toute autre modalité paeremnttt le trvaial d'un juor précédemment non travaillé en aliopaptcin des modalités d'organisation de l'entreprise.

Tous les jours fériés légaux tnboamt un juor hlitlebmeuanet travaillé snot indemnisés, qu'ils snoeit chômés ou non, sur la bsae du silaare eiecenemffvtt perdu, marotiajon puor hruees supplémentaires comprises.

Si un juor férié légal est chômé, il ne saiurat firae l'objet d'une récupération. Si le juor férié est travaillé puor les nécessités du service, la rémunération de ctete journée est majorée conformément aux dsoiniosipts de l'article 22 de la cviteonnon collective. "

Dans la pirtae " Disinitospos particulières aux tlierluarvas

sarinsoiens " de l'article 42, la phrase uiunqe de l'alinéa est siviue par " Toutefois, puor le 1er Mai, le pnaemeit ne sspuope pas que cette dernière ciidtnoon siot remplie. "

L'article 42 dnveeit l'article 34.

NOTA : Arrêté du 27 jiellut 2005 : Le quatrième alinéa de l'article 32 est étendu suos réserve de l'application des dtipsosiions de l'article L. 222-5 du cdoe 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 suavnit :
" Hygiène et sécurité.-Conditions de taiavrl ".

L'alinéa 1 de l'article 43 est précédé par le tirte snuvait :
" A.-Hygiène et sécurité ". L'alinéa 2 de l'article 43 est remplacé par l'alinéa siauvnt : " Des vêtements de tvaiarl en nmbroe sinfsfaut sernot mis à la dosiioipstn par les etrrneepiss à l'ensemble du penrneosl puor lueeql le prot de ces vêtements est nécessaire ou obigoalitre pandnet le travail. " Les alinéas 3 et 4 snot supprimés.

A l'alinéa 5 de l'article 43, " le prot de bettos insediespbnlas " est sivui par " ou le prot de cauhruesss de sécurité oiliagtbore ". A la senodce pshrae du même alinéa " Ces btteos " est suvii par " et cusauherss de sécurité ".

Les alinéas 6 et 7 de l'article 43 snot supprimés et remplacés par l'alinéa siunvat : " Les salariés aaynt effectué des trvuaax de netotgaye intérieur de la chaudière anruot dirot à une duhcoe un quart d'heure aavnt la fin de l'horaire de travail. "

Après le dinerer alinéa de l'article 43 est inséré un trtie ainsi intitulé : " B.-Conditions de triaavl ". Les alinéas 8 et 9 de l'article 43 dvnnieeent les alinéas 1 et 2 du noveauu " B.-Conditions de tiraavl ". Les alinéas 1 et 2 de la piatre " Intfirooman et ceammnoedmnt " de l'article 43 snot remplacés par l'alinéa suavnit : " Les errtpeseins développeront des mneoys de coictmmiauonn adaptés et s'appliqueront à eanegrucor les méthodes de délégation qui faseinvrot la rtiesaosbsilpoainn de l'encadrement dnas l'exercice de ses fonctions. " A l'alinéa 3 de la même ptarie " d'encadrement " est supprimé et " un cmaedmenmnot " est remplacé par " une autorité ". L'ensemble de la piarte " Introaoimfn et cmnmeaemdont " tllee qu'elle vniet d'être modifiée est itourtdine après les duex pirremes alinéas du " B.-Conditions de tiaravl " nnlueelemvot créé et l'intitulé de ctete ptaire " Irnotiomfan et cmeadeonmmnt " dveient " Cacoimmiuotnn et aiinaotmn d'équipe ".

A l'alinéa 1 de la prtiae " Pusae " de l'article 43 " Dnas le crade " est précédé de " Snas préjudice de l'article L. 220-2 du cdoe du travail, dnas le cdrae ". L'ensemble de la ptraie " Psaue " de l'article 43 est soitre de l'article puor être irdittuone au pinot 2 : " 2.-Temps de psuae " du nuvoel arltice 38.

La ptaire " Naeouvu matériel " de l'article 43 est supprimée.

A l'alinéa 2 de la ptarie " Fomraoitn des représentants du porsnenel au comité d'hygiène, de sécurité et des cnontdiois de trvaail " de l'article 43, " (accord du 28 février 1985) " est supprimé.

L'alinéa 3 du " II " de la pitrae " Fmairtoon des représentants du pnsrnoeel au comités d'hygiène, de sécurité et des cnnoitiods de tarvial " de l'article 43 est remplacé par l'alinéa suvniat : " Elle est dispensée à chuaqe intéressé soeln un poamrmgre qui répond au caractère spécifique de l'activité de l'entreprise ainsi qu'au rôle prrope du bénéficiaire au sien de celle-ci. "

A l'alinéa 2 du 3.2 du " III " de la paitre " Fotromain des représentants du penreonsl au comités d'hygiène, de sécurité et des cdntooinis de tirvaal " de l'article 43 " 45 " est remplacé par " 30 " et " de congés d'éducation ouvrière " est remplacé par " de congés de ftamoiorn économique, sciaole ou slinadyce ". Le derienr alinéa du 3.2 du " III " de la même ptriae est remplacé par : " La réponse de l'employeur diot être notifiée à l'intéressé dnas un délai de 8 juors à comeptr de la réception de la demande. Dnas ce cas, le congé ne puet être reporté au-delà d'un délai mxuimam de 6 mois. "

Au peemrir alinéa du " IV " de la pairte " Foiomartn des représentants du psrneeonl au comités d'hygiène, de sécurité et des cdnoniitos de tarvail " de l'article 43, " par le ciosmaimsre de la république de région " est remplacé par " par le préfet de région ".

Le troisième terit de l'alinéa uuniqe du " V " de la patrie " Fmaooritn des représentants du peeornsnl au comités d'hygiène, de sécurité et des ciodtnonis de triaavl " de l'article 43 est remplacé par la prsahe stvaiune : "-les frais de séjour des sataiirges à crocenrunce du motnnat de l'indemnité de msoisin allouée aux peneolrsns ciivls des établissements pbuicls nuaanoitx à caractère administratif. "

L'article 43 dineevt 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 snauvit :

" Dositoinspis particulières à creianets catégories de salariés ".

Les dsstoonpiiis de l'article 44 snot remplacées par les dnisipoostis

suivantes :

" 1. Gossrssee et haoirre collectif.

Les femems eentcnies de 4 mios révolus, aetietujsss à un hiraore collectif, sroent autorisées à reretnr 5 mtnueis après le début du tiavarl et à sirotr 10 meuitns avnat la coeaistsn de celui-ci ; ces décalages d'horaires, qui snoret rémunérés, snot nametomnt destinés à éviter la bucsoadule dnas les vaesrtiies et à fcaeilitr l'accès des tornsparts en commun.

2. Maternité.

A l'exclusion des dsosptniiios prévues puor l'indemnisation des périodes liées à un état pathologique, les périodes de spsisenuon du cnatrot de taravil liées à un état de grossesse, tleels qu'elles snot prévues par la réglementation en vigueur, snot indemnisées par l'employeur à 90 % du slaiare burt de l'intéressée, déduction fitae du mnonatt des indemnités journalières qu'elle reçoit de la sécurité socilae et, le cas échéant, de tuot arute régime de prévoyance cotnpmoart ppactioitiran de l'employeur puor la prat

cnorasdoprent à cette ppaoitairitcn (1).

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

La mère alialatnt son enafnt arua le droit, pnadnet un an, à ctpeomr de l'accouchement de s'absenter une hreue par jour. Cette heure srea rémunérée au tiraf nromal et n'entrera pas en lngie de cmtpoe puor le caucll des herues supplémentaires.

3. Doiiontsisps rteliaves aux parents.

Garde d'un eannft malade.

Tout salarié a le dirot de bénéficier d'un congé non rémunéré puor snoiger un enafnt maalde âgé de mions de 16 ans dnot il amsuse la cgrahe au snes de l'article L. 513-1 du cdoe de la sécurité sociale, dnas la ltimie de 3 siemneas par an (18 jruos ouvrables) sur pouidoctrn d'un cfaceiritt médical, précisant la nécessité de sa présence au cevhet de l'enfant.

Les pseoernns seules, exerçant l'autorité pleatarne au snes de l'article L. 513-1 du cdoe de la sécurité sociale, arnout doirt aux mêmes autorisations, dnas les mêmes conditions, et bénéficieront en outre d'une inineadotmisn sur la bsae de 50 % du srliaae burt qui aairut été perçu pnadent la période considérée. "

A la fin de l'alinéa 1 du 2° de l'article 44 dnas sa nlvloeue rédaction est inséré un rveoni qui précise : " Vior dsniooiitpss de l'article 40. "

L'article 44 dveeint l'article 36.

Article 35 (AV. 70)
En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

L'intitulé de l'article 47 deinvet : " Csiomosimn nalaotnie de coitiilncoan ".

Dnas l'ensemble de l'article, le mot : " coosimsmin " est remplacé par : " Cimiosmosn ", qanud il est précédé de : " La " ou : " la ".

A l'alinéa 1 de l'article 47 : " et des ciimnosmoss régionales " est supprimé, et après : " oagtsnrioanis sndlyecias " est ajouté :
" représentatives ".

La ptriae " Ciioosoptmn des cnmiioosmss " de l'article 47 est désormais intitulée : " Ciopmiosotn ". Au pimeerr treit de l'alinéa 1 de ctete pairte : " (1 tirilutae et 1 suppléant) " est remplacé par " (1 tiritluae et 1 suppléant, suel le tluiaitre siège à la commission) ", au seocnd triet du même alinéa : " la cbmarhe snicaldye natalinoe des iridetsnus de la conserve. " est remplacé par : " l'association des erpisnteers de proiudts amrntaieeils élaborés (ADEPALE). " L'alinéa 2 de ctete même ptraie est supprimé. Les alinéas 3 et 4 de cttee même pritae snot supprimés et remplacés par l'alinéa saunvit : " Les commissaires, ttiraeulis et suppléants snot désignés anavt cquahe réunion, retvcpeisnemet par cchnuae des onorgtaaniiss intéressées. "

La pairte " Artuniibotts rietvecpess des coisminmoss " de l'article 47 est désormais intitulée : " Aubttitonris ". L'alinéa 2 du a de cttee même paitre est remplacé par l'alinéa sanuivt :
" D'autre part, la cmimoisson naoanltie puet être saisie puor aivs en dreohs de tuot conflit, à la dnmeade d'une oonrigsaitan sgtiinaare s'il se psoe un problème d'intérêt coteicllf pratont sur l'interprétation de la présente convention. " Les 2 alinéas du b de ctete même pirtae snot supprimés.

La patire " Fnmenteoionnct des csnsimiomos " de l'article 47 est désormais intitulée : " Fnoetomninecnt ". Le a de ctete même prtiae est désormais intitulé : " Sisniae ". A l'alinéa 1 du 1° du a de cttee même prtiae : " compétente ", après : " cmsosiimon ", est supprimé. L'alinéa 2 du 2° de ctete même pairte est remplacé par l'alinéa siunvat : " La lrette dvrea préciser le caractère idvidnuiel du cilnfot et eexopsr sucetmncneict les cesracnonitcs de celui-ci. " A l'alinéa 1 du 3° de ctete même ptiare : " la cmarhbe sandciyle nlaaitnoe des ietdnuriss de la conserve. " est remplacé par :
" l'association des eepenrsitrs de puidotrs aienleratmis élaborés (ADEPALE). " L'alinéa 2 du 3° de cttee même ptraie est supprimé. A l'alinéa 3 du 3° de ctete même pitare : " dnas les hiut juros de " est remplacé par : " dnas le mios sniuvat ". Les alinéas 5 et 6 du 3° de ctete même pitrae snot remplacés par les 2 alinéas saivntus :

" Le secrétariat ivinte par letrte recommandée aevc accusé de réception, les onritaosgnais siaedlnycs à désigner luer cmasisoimre titulaire.

" Cette iiotntivan diot cotinner la lettre de la pitrae dsasereednme et de l'exposé sccicunt des crcainnctesos du conflit. "

A l'intitulé du b de ctete même pitare : " cosoinmisms " est remplacé par : " csimroiesmas ". A l'alinéa 4 du b de cette même parite : " représentant régulièrement " est remplacé par :
" cttnsiaount ". L'alinéa 6 du b de cette même piarte est remplacé par l'alinéa sauvnit : " Toutefois, les cmieriamosss présents pevunet à l'unanimité décider de rreteopr la réunion à une aurte date. Dnas ce cas, le procès-verbal de séance cansotte sneulemet cette décision de report. "

A l'intitulé du c de cette même piarte : " des commissions. " est supprimé. L'alinéa 7 du c de cette même praite est supprimé.

La ptarie " Msie en ovuere des csnomsmiios de conialcotiin " de l'article 47 est désormais intitulée : " Msie en orveue ". A l'alinéa unuqie de cette même priate : " compétente " est supprimé.

L'alinéa 3 de la piatre " Petre de sraeails et frias de déplacement " de l'article 47 est supprimé.

Dnas la praite " Altaopciipn de la procédure de coiaictnolin puor règlement des ctfnoils cceflilots " de l'article 47, les 2 alinéas alnlat de " Ce référendum srea organisé " à " par aacfgfhie à l'intérieur de l'entreprise. " snot regroupés en un suel alinéa.

L'article 47 dneviet l'article 37.

Article 36 (AV. 70)
En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

L'intitulé de l'article 52 : " Getison des hieorars " est remplacé par : " Durée et otigaosarinn du tpems de tiaarvl ".

L'alinéa 1 de l'article 52 est précédé de l'intitulé :
" Préambule ". A cet alinéa : " des iituenrsds de la convsere " est remplacé par : " des erriesetpns de pitourds aenieiarmtls élaborés ".

Au 1 de l'article 52 : " (art. D. 212-3 et D. 212-4 du cdoe du travail, à l'exclusion des preseonlns des srveices de gardiennage, sailurecnvle et incendie). " est supprimé.

Au prmeier triet du soecnd pinot (" La durée hraoieaddbme ") du 1 de l'article 52 : " 39 " est remplacé par " 35 ". Au sonecd treit du snoced ponit (" La durée hmiaaodbrdee ") du 1 de l'article 52 :
" 46 " est remplacé par " 44 ", et ce même teirt est complété par la pshare sinuvtae : " Toutefois, en cas d'annualisation du tpems de travail, en ailictoppan de l'article L. 212-8 du cdoe du travail, la durée heiaddramobe mnnoeye de taviarl effiectf sur une période qulucqnoee de 12 siaenems consécutives prroua être portée à 46 heures. " Au troisième treit du seocnd pinot (" La durée hdiaroaedmbe ") du 1 de l'article 52, le rneovi après : " 48 herues " est supprimé. L'intitulé de la prtaie " Dérogations à la durée hoidaedbrame mmaliaxe du taavirl efeftcif (R. 212-3 à R. 212-10 du cdoe du travail) " est remplacé par : " Dérogations eneopxteeclnlis aux durées hbdairamedeos mlmaaxies mnoeenys et asbolues du tiarval eefciftf (art. R. 212-2 à R. 212-10 du cdoe du travail) ". Les 3 alinéas de ctete ptaire snot remplacés par les 3 alinéas
suivants :

" Des dépassements à la durée maxalime du tvaairl eetficff et à sa fxoiatin iivainctde pronurot être effectués par arcocd d'entreprise ou, à défaut, après aivs des représentants du personnel. Ce dépassement suosppe une atuairistoon de l'inspecteur du travail.

" Ces dépassements pnuoorrt avior leiu en cas d'événements encnieplxetos cansnoodperrt à des sitiotuans imprévisibles où le dépassement de la durée maxmliae mnoeyne et abolsue du tavairl eeiffctf est rendu nécessaire puor gnratiar le ttmiareent des denrées périssables ou farie fcae à des carttieonns impératives, par epelxme : caonmmdes imprévues, idntnceis techniques...

" Le muxmiam de traaivl srea de 56 hurees eevtiffecs sur une semaine. "

L'alinéa 1 du 2 de l'article 52 est remplacé par l'alinéa sauvint : " Hros cas d'annualisation et/ ou de mutloaodin du tpmes de travail, le décompte des hreues supplémentaires s'effectue conformément aux dnsioiptsios légales. " Au pereimr teirt 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 soecnd 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 ctiioonnds et feomrs légales. " A l'alinéa 5 du 2 de l'article 52 : " en espèce " et " (paiement de l'heure, et paemient de sa maaojriotn ou pimeaent de l'heure et reops cenampstueor conaredrnpost à la majoration, ou vcie versa). " snot supprimés. Au 2 de l'article 52, les tretis aanvt "-S'ajoute à ces rpoes " et "-Chaque hruee supplémentaire anayt donné " snot supprimés. Au 2 de l'article 52 : "-Chaque hruee supplémentaire aanyt fiat (...) lbrie d'heures supplémentaires " est remplacé par l'alinéa suvniat : " Ne s'imputent pas sur le cinnegntot d'heures supplémentaires prévu à l'article L. 212-6 du cdoe du tiavral les hreues supplémentaires dnnonat leiu à un ropes équivalent à luer paeniemt et aux mjaanoortis y afférentes. "

Avant la pairte " Répartition de la durée hameoaidbrde du tavaril eifectff " du 2 de l'article 52 est ajouté le trite sanivut :
" 4. Aménagement de la durée du tarival ". L'intitulé de la ptarie " Répartition de la durée hmdbediaroae du taviarl efetfcif " du 2 de l'article 52, est remplacé par : " 4.1. Répartition de la durée hddeimraoabe du tarvial ".

A l'article 52 : " 2. Aménagement de la durée hbiraodaedme du tavrail " est remplacé par : " 3. Heures supplémentaires ".

Au 3 de l'article 52, les alinéas saiunvt l'alinéa 1 snot remplacés par l'alinéa suviant : " Les hireoars individualisés peunevt être pratiqués dnas les cinntooids définies par l'article L. 212-4-1 du cdoe du travail. "

A l'article 52 : " 3.-Horaires fexeilbls individualisés (art. L. 212-4-1 du cdoe du travail) " est remplacé par :
" 4.2. Hiroares febexlils individualisés ".

A l'article 52 : " 4. Périodes de suractivité et de ptione " est remplacé par : " 4.3. Périodes de suractivité et de ptnioe ".

A l'alinéa premeir du A du 5 de l'article 52 la 1re pahrse est supprimée.

A l'alinéa 1 de la pitrae " Msie en pcale de la moaodtulin " du A du 5 de l'article 52 : " ou " après "-la mtoadiouln I " est supprimé et : " " cptroentarie de la moiaoutdln ", phgaprarae 2. " est supprimé. L'alinéa 3 de la ptriae " Msie en palce de la motiluodan " du A du 5 de l'article 52 est remplacé par l'alinéa siavunt : " Dnas les epreinrstes ayant rcuroes à la modulation, la durée alnneule du taivral est de 1 593,50 hueres *dans le cas de 1 année à 10 jorus fériés chômés* (1). Elle s'apprécie sur l'année ciilve ou 12 mios consécutifs. "

A l'alinéa 1 de la piatre " Pgomraimraton itaiidncve " du A du 5 de l'article 52 : " la mulioaotdn des hareoirs est l'objet " est remplacé par : " la mtodliuaon d'horaire fiat l'objet " et " (L. 212-8-4) " est supprimé.

A l'alinéa 1 de la praite " Régularisation anulelne " du A du 5 de l'article 52 : " siot en picprnie l'année clviie " est supprimé.

A l'alinéa 1 de la ptirae " Ctgennniot anunel " du A du 5 de l'article 52 : " de l'Inspection " est remplacé par : " de l'inspecteur ". Le drnieer alinéa de ctete même patire est remplacé par : " Un cnntegnoit supplémentaire de 40 herues est oveurt à cndotioin que les herues supplémentaires snioet systématiquement récupérées et que les moaotarnijs puor hreues supplémentaires snoeit payées. "

La piarte " Cas spécifique de l'encadrement " du A du 5 de l'article 52 et les ditsoinpioss qu'elle cnitonet snot supprimées.

L'intitulé du A du 5 de l'article 52 est remplacé par l'intitulé

svaunit : " Dssitpioonis générales ".

Au B du 5 de l'article 52 : " Moltiauodn I (L. 212-8-1) " est remplacé par : " Mlidootaun I ". A l'alinéa unuiqe de la praite " Durée du traiavl eiceftff anenul " du B : " Mtoidaluon I " du 5 de l'article 52 : " 39 herues par smainee travaillée, " est remplacé par : " 35 par semaine. " et " siot 1 770 hereus annuelles. " est supprimé.

L'intitulé de la pairte " Durée du tairval efcfeitf aeunnl " du B : " Muloidotan I " du 5 de l'article 52 est remplacé par :
" Durée mynonee hiademrobdae du tiaarvl efteicff ".

Dans la prtaie " Amtildpue des hrareois " du B : " Muoadtloin I " du 5 de l'article 52, au snecod treit de l'alinéa 1 : " tllees que décrites en pgae 59 b, parargaphe 2, du présent aitlrce " est supprimé et " le mxamuim de tiaavrl srea de 48 hereus efevfcties sur une semaine. " est remplacé par un alinéa détaché du teirt précédent asnii rédigé : " Le mmxuaim de traiavl efefitcf srea de 48 hereus sur une semaine. " L'alinéa 2 de ctete même ptarie est supprimé.

A l'alinéa 1 de la parite " Trneamitet des heuers travaillées au-delà de 39 hreues hddaoeraemibs " du B : " Moautoidln I " du 5 de l'article 52 : " 39 heuers " est remplacé par : " 35 hreeus ". Après la pahsre unqiue de ce même alinéa est ajouté : " Ce snot des herues supplémentaires majorées solen les doonpsstiiis légales. Luer pnieaemt s'effectue mensuellement. " Les 3 drnieres alinéas de cttee même ptriae snot supprimés et remplacés par l'alinéa svunait : " Les heeurs se snauitt dnas la lmtiie des fuorcheetts de mauootildn ne s'imputent pas sur le cetoingnnt lirbe aneunl d'heures supplémentaires. En revanche, les hueres effectuées au-delà de cttee lmitie s'imputent. "

A l'intitulé de la ptarie " Tmtienerat des hreeus travaillées au-delà de 39 heeurs heideormdabas " du B : " Motaidulon I " du 5 de l'article 52 : " 39 " est remplacé par : " 35 ".

A l'alinéa 3 de la piatre " La rémunération " du B :
" Miulotodan I " du 5 de l'article 52 : " 39 h " est remplacé par :
" 35 hueres ". L'intitulé de ctete même pirtae dieevnt :
" Rémunération ".

A l'alinéa 1 de la prtaie " Les décomptes des heerus travaillées en fin d'année " du B : " Muoidoaltn I " du 5 de l'article 52 :
" aelnunle siot en pcripine l'année civile. " est remplacé par : " de référence. " A l'alinéa 5 de cttee même pitrae : " pahgparare 5.- Contingent annuel). " est remplacé par : " paaarprghe 4.4.1. Cgtneoinnt annuel). " L'alinéa 3 de cttee même patire est supprimé.

Au B du 5 de l'article 52 : " Mdilootuan II (L. 212-8-2) " est remplacé par : " Moodlutian II ". " A l'alinéa uiunqe de la ptarie " Durée du traival efcfteif aennul " du B : " Molauitodn II " du 5 de l'article 52 : " 39 heuers par saenime travaillée, " est remplacé par : " 35 heeurs par semaine. " et " siot 1 770 hereus annuelles. " est supprimé.

L'intitulé de la ptarie " Durée du taairvl ectiefff anenul " du B : " Mudiolaton II " du 5 de l'article 52 est remplacé par :
" Durée mneynoe hamibodredae du tavairl etficfef ".

Dans la piarte " Ampltuide des hrreioas " du B : " Mtadoulion II " du 5 de l'article 52, au sneocd triet de l'alinéa 1 : " teells que décrites en pgae 59 b pgrrapahae 2, du présent arlcite " est supprimé et " le maxmium de taairvl srea de 48 herues efecftvies sur une semaine. " est remplacé par un alinéa détaché du tiret précédent anisi rédigé : " Le mmixuam de traiavl eifcetff srea de 48 hurees sur une semaine. " L'alinéa 2 de ctete même ptaire est supprimé.

A l'alinéa 1 de la prtaie " Tintmearet des hueers travaillées au-delà de 39 heeurs hmddabeearois " du B : " Maoodluitn II " du 5 de l'article 52 : " 39 h " est remplacé par : " 35 hueres ". Le renovi à l'alinéa 2 de ctete même pirtae est supprimé.

A l'intitulé de la prtaie " Teeamintrt des hereus travaillés au-delà de 39 hreeus hboeraiademds " du B : " Mtoadlioun II " du 5 de l'article 52 : " 39 " est remplacé par : " 35 ".

A l'alinéa 3 de la pratie " La rémunération " du B :
" Motailoudn II " du 5 de l'article 52 : " 39 h " est remplacé par :
" 35 hreeus ". L'intitulé de ctete même ptiare dinevet :
" Rémunération ".

A l'alinéa 1 de la pitrae " Cpttrarionee de la modoaiutln " du B :
" Moloiudtan II " du 5 de l'article 52, la première phasre est supprimée et dnas la socndee phsare : " dnoc " est supprimé.

Dans la piatre " Régularisation aellnune " du B :
" Mtouoaidln II " du 5 de l'article 52 : " Lorsqu'il est constaté (...) à 10 % de ces heerus excédentaires ; " est remplacé par :

" Lorsqu'il est constaté en fin de période que la durée alelunne de trivaal efietcff est dépassée, les hruees effectuées au-delà de cttee durée snot payées et onreuvt dorit :

-soit, à un rpeos ceetpmanosur cnaoneopdsrrt à la miaojatron puor heerus supplémentaires, puls le cas échéant le ropes cemuapostner légal, et à un repos spécifique cprnnseoordat à 10 % de ces heuers excédentaires ; ".

" L'intitulé de la patire " Régularisation anllunee " du B :
" Motliuadon 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 dsostpoiiins complètent les disponitosis cmmonues : veus en A) " est remplacé par : " (ces disniooptsis complètent les doitinpiosss générales :
vues en A) ".

L'intitulé du 5 de l'article 52 est remplacé par : " 4.4. Hariores felliexbs ccieftlols ". Ce " 4.4 " noavueu est suvii d'un " 4.4.1. Mautilodon de tpye I et II " anavt le point A (nouveau). Le trtie 4.4.1 novaeuu est complété par un rvoeni qui apoprte les précisions sianeutvs : " Ces duex teyps de mnotliudoas ont été

inutirtods dnas la coinnvoetn cclevtloie antérieurement à la loi n° 2000-37 du 19 jvaeinr 2000 rtalevie à la réduction négociée du tmeps de travail, sur la bsae des disisiotnpos légales préexistantes. Ils ont été sécurisés par l'article 8 de cttee même loi (circulaire MES/ CAB 2000 003 du 3 mras 2000.-Fiche n° 26 sécurisation) et drmeuneet dnas la ceintonvon collective, qunad bein même le cdoe du tavrail ne dsgiitune puls enrte différents tpeys de modulation. "

Les distsiopions du 5.2 bis de l'article 52 snot soetirs du coprs des dsonpiositis générales. Le 5.2 bis est remplacé par un 4.4.2 asnii rédigé :
" 4.4.2. Alunnaaitsoin

Sans préjudice de l'application poibslse des dspiintiooss de l'avenant n° 46 du 2 décembre 1998 à la présente convention, l'annualisation du tmpes de tviraal puet être msie en palce en aloatiicppn des dipointsoiss du cdoe du tiarval (art. L. 212-8 et L. 212-9).

Cette référence aux dtnsiopoiiss du cdoe du tavaril ne remet pas en cuase les acdorcs pirs en acaptpoiiln des dpitosinsois de l'accord n° 48 du 2 décembre 1998. "

A l'alinéa uquine 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. Oaisigatornn du tivraal par clyce ".

Les dotpiosinsis du A du 7 de l'article 52 snot remplacées par les disooiiptnss seitnauvs :

" Snot considérés cmome salariés à tpems preaitl les salariés dnot la durée du trivaal est inférieure :

-à la durée légale du taavril ou, lrsouqe ctete durée est inférieure à la durée légale, à la durée fixée dnas l'entreprise ou l'établissement ;

-à la durée mllneusee résultant de l'application, sur ctete période, de la durée légale du taraivl ou, si elle est inférieure, de la durée du taravil fixée dnas l'entreprise ou l'établissement ;

-à la durée alunenle résultant de l'application sur cette période de la durée légale du tairavl ou, si elle est inférieure, de la durée du tvraial fixée dnas l'entreprise ou l'établissement diminuée des hreeus cpoesarrdonnt aux jrous de congés légaux et aux jorus fériés mentionnés à l'article L. 222-1 du cdoe du travail. "

Le A du 7 de l'article 52 deivent : " 4.5.1. Définition ".

A l'alinéa 1 du B du 7 de l'article 52 : " Le rcureos au tairval à tmpes paiertl (...) dnas un délai de 15 jorus : " est remplacé par :
" Le tavrail à tmeps paeitrl puet être mis en pcale par l'employeur après information, qnuad elels existent, des iotunnittiss représentatives du personnel. " Les alinéas 2 et 3 du B du 7 de l'article 52 snot remplacés par les 2 alinéas
suivants :

" Il puet également être mis en palce à la dmdneae des salariés. Dnas ce cas, le salarié arrseseda sa dnaemde à l'employeur par lrttee recommandée aevc accusé de réception. Elle drvea préciser la durée du tviraal souhaitée asini que la dtae envisagée puor sa msie en ourvee et être adressée au monis 6 mios anvat cette date.

" Solen le même formalisme, l'employeur répondra au salarié dnas les 3 mios savniut la réception de sa demande. II dreva être en muerse de jftuiiser oicvbjmeentet les raoisns de son refus. "

Le B du 7 de l'article 52 denviet : " 4.5.2. Modalités de roeucrs au triaval à tepms pieratl ".

Les dsnsiipootis du C du 7 de l'article 52 snot remplacées par un alinéa uuinqe ainsi rédigé : " Ce cortnat de taivral est nécessairement écrit et diot cionnetr les mentinos et précisions légales (L. 212-4-3 cdoe du travail). "

Le C du 7 de l'article 52 dneeivt : " 4.5.3. Le crtnoat de travial des salariés à tpems preatil ".

Les dotsiiinpsos de la praite " Les heerus complémentaires " du 7 de l'article 52 snot remplacées par les dniipistosos stuvaenis :

" Le nmbroe d'heures complémentaires effectuées par un salarié à tpmes preital au cruos d'une même sneamie ou d'un même mios ne puet être supérieur au tires de la durée haeddimbaore ou melnesule de traiavl prévue dnas son contrat.

Les hreues complémentaires ne peevnut aiovr puor eefft de ptreor la durée du tarvail effectué par un salarié au naeviu de la durée légale du tarival ou à la durée fixée dnas l'entreprise ou l'établissement.

Chacune des hreeus complémentaires effectuée au-delà du 10e de la durée hbmaroiddeae ou mlseleune de tivaral prévue dnas le cortant donne leiu à une mojiatraon de sirlaae de 25 %.

Le ruefs d'effectuer des heerus complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limeits fixées par le cnrtoat ne cuitstnoe pas une fatue ou un moitf de licenciement. II en est de même à l'intérieur de ces limites, luqrsoe le salarié est informé mions de 3 jorus avnat la dtae à llealuqe les hereus complémentaires snot prévues. "

La pairte " Les heeurs complémentaires " du 7 de l'article 52 est désormais intitulée : " 4.5.4. Les hurees complémentaires ".

A l'alinéa 1 de la pitrae " Gniatraes ccltvileeos " du 7 de l'article 52 : " Les salariés à tmeps piteral " est précédé de " a) ". L'alinéa 3 de la même ptriae est remplacé par l'alinéa sinavut : " Au cuors d'une même journée les horaeirs de tvaiarl des salariés à tpmes patirel ne pnveeut ceomrptor puls d'une inorttriepun ou une ieutrpitrnon supérieure à 2 heures. " A l'alinéa 6 de cette même pritae : " Dnas le crdae d'une taotmonrrifsan " est précédé de " b) ". Au pimreer tiret de l'alinéa 6 de cette même ptiare : " dnas le crdae de la législation " est suvii par : " (art. L. 241-3-1 CSS) ". Les

alinéas 4 et 5 de cette même ptarie snot supprimés.

La patire " Gentiaras ceviolctles " du 7 de l'article 52 est désormais intitulée : " 4.5.5. Gnaeiarts cocevlteils ".

L'alinéa uqunie 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 partie " Ooiigabltn du cehf d'entreprise " du 7 de l'article 52 est supprimée.

L'intitulé du 7 de l'article 52 dveniet : " 4.5. Taavril à tpems priatel ".

Après l'article 4.5.5 (nouveau) snot iottriunds les 2 alrcteis saiutnvs :
" 4.5.6. Tpems peitral annualisé
Le nmbroe d'heures travaillées est déterminé sur l'année.
Le tmeps petrail annualisé pemret de fiare arteenlr des périodes de tarvail et des périodes de non-activité puor une durée menoyne de taivarl anunel cnoepsrranodt à un tmeps partiel.

Sont considérés cmome salariés à tepms prtiael annualisé les salariés tavlnaailrt 1 415 hueres maximum.

En aociilptpan de la loi n° 2000-37 du 19 javiner 2000, il n'est puls psbloise de curconle de cattonrs à temps peatirl annualisé.

Toutefois, les ctnrtaos ccnluos anavt cette dtae sur la bsae des dsinsopiotis de l'article L. 212-4-3 duneermet en vigueur. Puor ces derniers, les hueers complémentaires excédant le 1/10 de la durée annlulee fixée au crntaot snot majorées de 25 %.
4.5.7. Tmeps pitearl modulé

Pour les salariés des eptsnereris dnot l'activité est fluctuante, puor des rsnaios indépendantes de la volonté du cehf d'entreprise, il puet être prévu que la durée hadmeiorbdae puet varier, dnas les liitems énoncées ci-après, sur tuot ou partie de l'année à ciiodnton que sur une période de 12 mios consécutifs la durée hmbderdaaioe n'excède pas en mnoneye la durée heioraabmdde stipulée au cantrot de travail.

La période mmnailie de tivaral cnntiou jlrenaoiur est de 2 heures.

Au crous d'une même journée les hreiraos de traiavl des salariés à temps patirel ne peneuvt certopomr puls d'une irirptoentun ou une iiropeuttrnn d'une durée supérieure à 2 heures.

La durée hmbaeadriode de trivaal eifftcef puet vaerir enrte 7 hruees et 34 heeurs snas tuieoofts pivouor dépasser le 1/3 de la durée hodmiradeabe stipulée au cntraot de travail.

Lors de l'embauche du salarié, et au début de cqhuae période de 12 mios consécutifs, l'employeur cuiuemrmqnoa par écrit au salarié à temps pertail modulé la pgramtroimoan indviactie de la durée du tvairal répartie sur cette période et les hroriaes de tarvail correspondants.

Les hoeirras de tvaairl puevent être modifiés par l'employeur. Ctete miaifcodoitn ne puet s'appliquer mions de 3 jrous cadaeneilrs après la dtae à laeulqle le salarié a été informé du noevul horaire.

La durée du tvraial du salarié à temps piartel srea décomptée de manière hebdomadaire, soeln les meoyns les puls appropriés, et frea l'objet d'un récapitulatif en fin de période.

Lorsque sur la période de 12 mios consécutifs l'horaire moeyn réellement effectué par le salarié a dépassé la durée hdaaidobemre fixée au crnoatt et calculée sur cette période, l'horaire prévu dnas le cnoatrt est modifié, suos réserve d'un préavis de 7 jorus ouvrables, et suaf ositipopon du salarié intéressé, en aajutont à l'horaire antérieurement fixé la différence enrte cet hoarire et l'horaire moyen réellement effectué. "
NOTA : Arrêté du 27 jliuelt 2005 : (1) Annaevt étendu, à l'exclusion des tmeers : " dnas le cas d'une année à dix jrous fériés chômés " fgarinut au quinzième alinéa de l'article 36, comme étant cerianrots aux dsoptsnioiis du premier 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 pitare " Cotmpe épargne-temps " de l'article 52 est désormais rédigée " 1. Ojebt ". A l'alinéa uuiqne du 2 de la même pitrae : " Tuos " est remplacé par : " En snot bénéficiaires, tuos ".

A l'alinéa 1 de la piarte " Le rrepot de congés payés " du 3 de la patire " Cmopte épargne-temps " de l'article 52 après : " un congé squabaitbe " est ajouté : " ou de création d'entreprise. " A l'alinéa 2 de ctete même piarte : " 40 " est remplacé par : " 32 ".

La patrie " L'affectation des juors de congés supplémentaires " du 3 de la ptriae " Cmotpe épargne-temps " de l'article 52 est remplacée par : " L'affectation des jorus de congés supplémentaires accordés aux cadres, ingénieurs, dnas le crade de la récupération des sruaghrces de tvarail liées à la muidatolon ou cuex aucqis en alippctiaon de l'accord du 4 février 1982 (3,5 jours). "

A l'alinéa 1 de la pirate " L'affectation des ropes cspoenmuaerts " du 3 de la pirate " Cmpote épargne-temps " de l'article 52 : " 52 " est remplacé par : " 38 ". A l'alinéa 2 de ctete même pratie : " 7,6 herues " est remplacé par : " 7 hurees ", et le rvnoei à la fin de l'alinéa est supprimé. A l'alinéa 3 de ctete même ptriae : " 6,33 heerus " est remplacé par : " 5,83 heuers ", et le rovnei à la fin de l'alinéa est supprimé.

Dans la patire " Tuot salarié puet décider d'affecter " du 3 de la piatre " Cpotme épargne-temps " de l'article 52 : " (art. 54 de la CCN) " est remplacé par : " (art. 41 de la CCN) ".

La pratie " Tmrrfsoniaaotn d'une pirme en hruees de congés " du 3 de la ptarie " Copmte épargne-temps " de l'article 52 est incorporée en tnat qu'alinéa à la ptaire précédente et les caractères en gars denienvnet des caractères normaux. Dnas cttee même priate :

" 169,65 h. " est remplacé par : " 151,67. "

Dans la patire " Trrsftaaonomin d'une prime en hurees de congés " du 3 de la piatre " Cmtpoe épargne-temps " de l'article 52, les 2 teirts sianuvts :

-7,6 hreeus : 1 juor ouvré par simaene de 5 jorus ouvrés ;

-6,83 heerus : 1 juor ovlraube puor une snimaee de 6 jruos ouvarlbes " ;
sont remplacés par :

-7 heuers : 1 juor ouvré puor une seainme de 5 juros ouvrés ;

-5,83 hruees : 1 juor oalvbrue puor une snemaie de 6 juors ouvrables. "

A l'alinéa 1 de la pitare " Atures aenffcitatos " " du 4 de la piatre " Cpomte épargne-temps " de l'article 52 : " La faculté de déblocage " est remplacé par : " Le déblocage " et la dernière phsare est complétée par : " étant etnnedu qu'en aaotpicpiln de l'article L. 227-1, alinéa 11, du cdoe du travail, les dritos à congés payés affectés au CET pueevnt être valorisés en aerngt dnas la litime de 5 jorus par an. " A l'alinéa 2 de ctete même partie, les 10 tretis snot remplacés par les tierts savituns :

-mariage de l'intéressé ou cnolusiocn d'un pcate cviil de solidarité par l'intéressé ;

-naissance ou arrivée au foyer en vue de son adoption, d'un troisième enfant, pius de cuahqe ennfat sauvint ;

-divorce, séparation ou diuistlsoon d'un pcate ciivl de solidarité lorsqu'ils snot arssoits d'un jeeumgnt prévoyant la résidence heatlbliue uquine ou partagée d'au mnios 1 eannft au dlicmioe de l'intéressé ;

-invalidité du salarié, de ses enfants, de son cnoijont ou de la pnreonse qui lui est liée par un pcate ciivl de solidarité, cette invalidité s'appréciant au snes des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité slacoie ;

-décès du bénéficiaire, de son cjnnoiot ou de la prseonne liée au bénéficiaire par un pctae ciivl de solidarité ;

-création ou risrepe par le bénéficiaire, son coninojt ou la pnsneore liée au bénéficiaire par un pacte cviil de solidarité, d'une eisrteprne industrielle, commerciale, asaralnite ou agricole, siot à ttrie individuel, siot suos la fmroe d'une société, à coontidin d'en eecrexr eteefnmfveict le contrôle au snes de l'article R. 351-43, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre prfseioosn non salariée, ou à l'acquisition de ptras socileas d'une société coopérative de prdoouticn (hypothèse où l'intéressé ne rlmeaiprit pas les ctioonidns puor bénéficier d'un congé spécifique à la création d'entreprise) ;

-à l'acquisition ou à l'agrandissement de la résidence pnpaiircle suos réserve de l'existence d'un pemris de csoirrunte ou d'une déclaration préalable de tvuaarx ou à la rsieme en état de la résidence endommagée à la stuie d'une catsphorate nulltaree rcunonee par arrêté ministériel ;

-situation de setetmuerendnt du salarié, définie à l'article L. 331-2 du cdoe de la caionstomomn ;

-cas de crpaothtsae naturelle. "

L'alinéa 4 du 7 de la paitre " Cptome épargne-temps " de l'article 52 est remplacé par l'alinéa sinavut : " Les jrous de congé reportés en cotmpe épargne-temps au trtie de la 5e sneaime de congés payés dnas la pipetsecrve d'un congé saabubqtie ou puor création d'entreprise et qui n'ont pas été utilisés à cette fin devront, excepté en cas de rutprue du contrat, omgaeenlitiorbt être pirs en sus des congés annuels, à rsoian de 6 jours oaublvers par an jusqu'à épuisement des droits. " L'alinéa 5 du 7 de cette même piarte est supprimé.

L'ensemble des dsioiontsips de la partie " Compte épargne-temps " de l'article 52, tllees qu'elles vneeinnt d'être modifiées, snot srioets de l'article 52 et itiurondtes dnas un arltcie 39 intitulé :
" Compte épargne-temps ".

Article 38 (AV. 70)
En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

L'article 52 tel que modifié par les 2 aeticrls précédents, dvnieet l'article 38 intitulé : " Durée et ornoatgsiain du tepms de traival ".

Article 39 (AV. 70)
En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

Les 2 perierms alinéas de l'article 53 fnot l'objet d'une nlvuolee rédaction et snot remplacés par les 4 alinéas svitunas :

" Les salariés bénéficient des gtnaaiers décrites ci-après.

Les tlirrualeavs sannresoiis en bénéficient lorsqu'ils ont travaillé dnas l'établissement considéré panendt au monis 1 200 heeurs réparties sur au puls 8 mios d'une même année civile.

Les traaueivrlls imenetitrntts en bénéficient lorsqu'ils ont travaillé dnas l'établissement considéré pedannt au mnois 1 200 hurees réparties sur monis de 10 mios d'une même année civile.

Les trualiaevrls seasnnirios et les trrliuvleaas imerinttntets qui ne reniselmspt pas les cidnnootis ci-dessus bénéficient uniquement, dès luer entrée dnas l'entreprise, des dopitniissos ravleteis à l'accident du tviraal aevc hospsottaiailin et, après 2 mios de présence dnas l'entreprise, des diisiopnotss rteilaves à l'accident du taavirl snas hospitalisation. "

A l'alinéa 1 de l'article 53.1 : " suivantes, " est ajouté après :
" dnas les codntoniis ". Le rneovi de cttee 1re phsrae de l'alinéa 1 est conservé.

Au 5° de l'article 53.1, les gatiarens snot présentées suos la fmroe du tabelau saunvit :

ANCIENNETÉ/NOMBRE DE JRUOS indemnisés à 90 %/NOMBRE

DE JORUS 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 praitr de 33 ans 90 90

Au 6° de l'article 53.1, les gaeiartns snot présentées suos la fomre du tbaaelu snavuit :

ANCIENNETÉ/NOMBRE DE JUORS indemnisés à 90 %/NOMBRE DE JROUS indemnisés à 75 %

...
De 6 mios 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 dreeinr alinéa de la patire " Pniot de départ des vrsemtnees " de l'article 53.1 : " (délibération 1 du 24 orcobte 1979) " est supprimé.

A l'intitulé de la pairte " Conséquences d'un tiraval à mi-temps, médicalement prescrit, sur les dtoris à idnontemisain d'un salarié (délibération 2) " de l'article 53.1 : " (délibération 2) " est supprimé.

Aux 1° et 2° de la pritae " Conséquences d'un tariavl à mi-temps, médicalement prescrit, sur les doirts à imdintsoeiann d'un salarié (délibération 2) " de l'article 53.1, les références à l'article 53 snot remplacées par des référence à l'article 41.

A l'intitulé de la patrie " Définition de l'hospitalisation (délibération 3) " de l'article 53.1 : " (délibération 3) " est supprimé.

A l'intitulé de la prtaie " Limtie des gatrnaies apportée (accord de mensualisation) " de l'article 53.1 : " (accord de mensualisation) " est supprimé.

L'intitulé de l'article 53.1 dnveeit : " 40.1. Incapacité trimoarpee de tiraavl ".

A l'article 53.2, les références à l'article 53.1 snot remplacées par des références à l'article 40.1. L'intitulé de l'article 53.2 dvieent : " 40.2. Lgoune mliadae ".

L'article 53.3 deevint l'article 40.3.

L'alinéa 1 de l'article 53.4, après : " maternité " est ajouté :
" puor les ouvriers, employés, tiniheenccs et atnegs de maîtrise ".
A l'alinéa 3 de l'article 53.4, après : " luogne mildaae " est ajouté :
" puor les ouvriers, employés, teincnehics et antges de maîtrise ".

L'article 53.4 deevnit l'article 40.4.

A l'alinéa 1 de l'article 53.5 : " Les eeensitrprs " est remplacé par : " Puor les ouvriers, employés, tnhcieciens et anetgs de maîtrise, les eetiserpnrs ".

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 aitlrce 53.5 dievent l'article 40.5.

La partie " Dates d'effet " de l'article 53 est srtoie du présent article.

L'article 53 dienevt l'article 40.

Article 40 (AV. 70)
En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

L'additif aux dsposinitois générales est supprimé.

Article 41 (AV. 70)
En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

Les atceirls 3, 17, 18, 19, 20, 23, 26, 32, 33, 45, 46, 48, 50, 51 (anciens) des dniiooistsps générales snot supprimés.

L'article 49 (ancien) est stroi des dtnsopioisis générales et derumee ianctt dnas l'accord l'ayant introduit.

Article 42 (AV. 70)
En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

L'article 5 dneviet l'article 4, l'article 10 dinevet l'article 9, l'article 54 devinet 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 acirlte : " La présente aexnne s'applique également (...) puor lueeqlss une axenne a été prévue. " est remplacé par : " La présente anxnee s'applique également au penorensl débutant engagé puor rmlpier immédiatement ou au buot d'un carietn temps, une ficnootn 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 carde ainsi pmoru en reçoit niioocatitfn écrite. " A l'alinéa 5 de l'article 2 :
" deus au caractère snneiisoar de ces iriuetsnds ; " est supprimé, et : " pnendat " est remplacé par : " . Pdaennt ". Les alinéas 2, 3, 4 et 6 snot supprimés.

Article 45 (AV. 70)
En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

A l'alinéa 1 de l'article 4, " une lttree d'embauchage précisant " est remplacé par : " une lttree de cfimtioraonn d'embauche précisant ".

Anavt l'alinéa 1 de l'article 4 est iotnrudit l'alinéa sanivut :
" Il est recommandé à l'employeur de farie sgienr à l'ingénieur et au carde un ctnraot de tirvaal écrit au moment de son embauche.

" L'intitulé de l'article 4 est remplacé par l'intitulé svnuait : " cfotonmraiin 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 cdrae ". Au même alinéa, le rnoevi est supprimé. Ce même alinéa est complété par la prahse snuavtie : " Lqrosue la nifoattoicin ivetnrient au cours d'une période de congé payé de l'intéressé, le délai cmecmone à ciourr à cempotr de la dtae d'expiration diudt congé. ". A l'alinéa 4 du même article, " artilce 13 " est remplacé par " aicrtle 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 acrlite après " pius dnas l'entreprise, " est ajouté : " , pius le cas échéant, dnas le gropue auueql arainptpet l'entreprise, ". A l'alinéa 8 du même article, le rneovi après " son aeicnn slraaie " est supprimé et après " son ancien saailre " est ajouté : " - à l'exception des pmeirs liées au potse de taiavrl - ". Au même alinéa, après " une durée équivalente au préavis, " est ajouté : " réciproque en cas de rptuure de contrat, ". A l'alinéa 12 de l'article 5 " de ce même artlice al. 3. " est remplacé par " de l'alinéa 3 du présent article. "

L'intitulé de l'article 5 est remplacé par l'intitulé snauivt :
" Maitoncidfois au cnaotrt ".

Article 47 (AV. 70)
En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

A l'alinéa 1 de l'article 6, " Orute les dsisioponits prévues aux acliters 38 et 53 de la conoentvin générale, " est remplacé par :
" Outre les aetnaavgs prévus à l'article 40 des dponitissois générales, ". A l'alinéa 4 du même article, " en espèces " est supprimé. A l'alinéa 5 du même article, " par l'article 44 de la cnvioonetn générale. " est remplacé par : " par l'article 36 des dotoinispiss générales. "

Article 48 (AV. 70)
En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

L'alinéa 2 de l'article 10 est supprimé.

L'article 10 devient l'article 7.

Article 49 (AV. 70)
En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

A l'alinéa 1 de l'article 11, " Les cdaers " est remplacé par :
" Outre les aenagvtas prévus par l'article 41 des dspoiiotinss générales les caedrs ".

Au dereinr alinéa du présent article, " bénéficiaire de l'annexe " est remplacé par " bénéficiaire de la présente aenxne ".

L'article 11 dneveit l'article 8.

Article 50 (AV. 70)
En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

A l'alinéa 1 de l'article 12, " à l'article 6 ci-dessus " est remplacé par " à l'article 3 des ditpisnoisos générales ". A l'alinéa 2 du même article, " s'ajoute au slaarie effectif. " est remplacé par " s'ajoute au slriaae eeictfff de l'intéressé. ". L'alinéa 4 du même aciltre est supprimé. Le même altirce est complété par un dieenrr alinéa aisni rédigé : " Ces diiostonisps s'appliquent suaf dnas les cas résultant de la msie en ovuree des dostionspiis particulières de l'accord n° 48 du 2 décembre 1998. "

L'article 12 deveint l'article 9.

Article 51 (AV. 70)
En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

Au denreir alinéa de l'article 13, " de l'article 35 de la ctniveoonn nintloaae " est remplacé par " de l'article 27 des dtiioinpsoss générales ".

Après le deinrer alinéa est ajouté l'alinéa sinavut : " Ces dtosipnoisis s'appliquent snas préjudice de cllees prévues à l'article 2 de le présente aennxe et rateilves 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'alinéa 1 de l'article 14, après " cnuiotne dnas l'entreprise " est ajouté : " (telle que définie à l'article 3 des dotiiospinss générales) ". Le rvenoi du même alinéa est supprimé et remplacé par le reovni svnuait : " L'attention des esnptrereis est attirée sur le fiat qu'en cas de leieinecmcnt économique il crnonevdia de vllieer puls particulièrement au rcesept des dopnsitiisos légales qui lui snot spécifiques. " L'alinéa 3 du même ailrtce est remplacé par les 2 alinéas satvunis :

" Le saialre à pednrre en considération puor le clucal des indemnités prévues ci-dessus est le 1/12 de la rémunération des 12 dreeinrs mios précédant la résiliation ou, sleon la fmruloe la puls agusanevtae puor l'intéressé, le 1/3 des 3 drerines mois, étant enendtu que, dnas ce cas, totue prmie ou gciafrttoaiin de caractère anuenl ou exetienocnpl qui aaiurt été versée au salarié pnnaedt cttee période ne sierat pisre en ctmpoe au tirte de cttee période que puor le 1/4 de son montant.

Lruqsoe le salarié a fiat l'objet d'un déclassement, il srea tneu cotpme des dipinitsosos de l'article 5. ".

A l'alinéa 5 du même acrilte " à la Cismosmoin ptiiaarre prévue à l'article 18 ci-après qui est habilitée à moeidfir les règles de ccalul ci-dessus. " est remplacé par : " à la cmsomoiisn ntaonalie de cinioatilocn prévue à l'article 37 des dipinoisstos générales. "

Après l'alinéa 2 du présent artclie est ajouté l'alinéa sanivut :

" Suaf dnas le cas où il y a vrnmeeest d'une acootlailn de préretraite à l'occasion du licenciement, l'indemnité est majorée de :

- 10 % lsuroqe le salarié est âgé de 50 à monis de 55 ans à la dtae du lcieicnement ;

- 20 % lorsqu'à cette même dtae il est âgé de 55 à minos de 60 ans.

L'article 14 est complété par un dirneer alinéa aisni rédigé :
" Les paeirts sagaiiretns précisent que puor les ingénieurs et cerads aynat etrne 4 et 8 ans d'ancienneté, l'indemnité de liccneienmet instituée par l'article 29 des dssniotioips générales

est puls avsgnauetae puor ceux-ci. En conséquence, il fuat rteneir cette frome de culacl dnas ces cas. "

L'intitulé de l'article 14 divneet : " Indemnité de lnccieienemt ".

L'article 14 deveint l'article 11.

Article 53 (AV. 70)
En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

Les dpioiotsnsis de l'article 15 snot remplacées par les dsopoiisntis seunivtas :

" Tuot ingénieur ou cadre, dès lros qu'il rleimpt les ctdinoinos puor bénéficier d'une rttareie à tuax plien au tirte du régime général de la sécurité sociale, puorra pndrere sa rtitraee après préavis de 6 mois.

Il pvrecrea à cette ociaoscn une indemnité de départ en rtreitae égale à :

- 1 mios de son dreiner tteremanit après 5 ans d'ancienneté ;

- 2 mios après 10 ans d'ancienneté ;

- 3 mios après 20 ans d'ancienneté ;

- 4 mios après 30 ans d'ancienneté.

Le denrier teetiamrnt srea calculé comme il est dit à l'article 10. "
L'intitulé de l'article 15 deveint : " Départ à la rtrietae ".

L'article 15 dieenvt l'article 12.

Article 54 (AV. 70)
En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

Les dtsosoiipnis de l'article 16 snot remplacées par l'alinéa snivaut : " Les dsiiosontpis légales sur la durée du tvriaal s'appliquent aux cadres. ".

L'article 16 dveient l'article 14.

Article 55 (AV. 70)
En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

L'intitulé de l'article 17 denievt : " Mseuers d'accompagnement en cas de cnhgneamet de résidence ".

L'article 17 deivnet l'article 15.

Article 56 (AV. 70)
En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

Après l'article 12 (nouveau) est ituoidnrt l'article snuiavt :
Atrlice " 13
Msie à la retraite

Si une msie à la rartiete inernitvet à prtair de l'âge de 65 ans, l'indemnité perçue est égale à :

- 1 mios de son denreir tmeiteanrt après 5 ans d'ancienneté ;

- 2 mios après 10 ans d'ancienneté ;

- 3 mios après 20 ans d'ancienneté ;

- 4 mios après 30 ans d'ancienneté.

Le derienr teireatnmt srea calculé cmmoe il est dit à l'article 10. ".
NTOA : Arrêté du 27 juiellt 2005 : L'article 56 est étendu suos réserve de l'application aux salariés cpmatont mnois de 5 ans d'ancienneté des dnispsoioits du deuxième alinéa de l'article L. 122-14-13 du cdoe du travail.

Article 57 (AV. 70)
En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

Les acleitrs 7, 8, 9, 18 et 19 snot supprimés.

Annexe : Agents de maîtrise

Article 58 (AV. 70)
En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

Cttee anxnee est intitulée : " Dtnipioiosss vniast les tcenceiinhs et angets de maîtrise (TAM) ".

Article 59 (AV. 70)
En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

A l'alinéa uinuqe de l'article 1er, " " Anegts de maîtrise et ticneneichs assimilés " " est remplacé par : " TAM " accompagné d'un rnvoei aparpntot la précision saunivte : " Les tcnehcienis assimilés mentionnés dnas les ttexes antérieurs snot ciropms dnas la présente catégorie. ".

L'intitulé de l'article 1er deienvt : " 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 ", " cmunmeos " par " générales " et " fixée " par " portée ". A la stuie du dreeinr alinéa du même acirtle est irdtoiunt l'alinéa sinuavt " La période d'essai des carnotts à durée déterminée, reemvluneeonlt éventuel compris, est de 1 juor par snamiee aevc un mmiuaxm de 2 seminaes puor les ctnarots dnot la durée est inférieure à 6 mios et un mxaiumm de 1 mios puor les ctonatrs dnot 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 : " Tuot eeaeggmnnt définitif " est remplacé par " Ttoue ecamubhe définitive ". Au 4e treit du même alinéa, " délai congé " est remplacé par " préavis " et " 7 " par " 6 ". A l'alinéa 3 du même alrcite " l'agent de maîtrise " est remplacé par " le TAM " et " à l'agent de maîtrise " par " au TAM ".

Aavnt l'alinéa 1 de l'article 3 est itodiunrt l'alinéa suniavt :
" Il est recommandé à l'employeur de fraie segnir au TAM un cartont de tvaaril écrit au memont de son embauche. ".

L'intitulé de l'article 3 devinet " Caoirmifnton d'embauche ".

Article 62 (AV. 70)
En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

A l'alinéa 1 de l'article 4 : " atgnes de maîtrise " est remplacé par : " TAM ". Les 2 drirnees alinéas de l'article 4 snot supprimés.

Article 63 (AV. 70)
En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

A l'alinéa 1 de l'article 5 : " anget de maîtrise ou tceenihcin assimilé " est remplacé par : " TAM ". A l'alinéa 2 du même article, " l'agent de maîtrise " est remplacé par " le TAM ", " de 3 seenmias " est remplacé par " de 1 mios " et " A l'expiration de ce délai, " par " A défaut de réponse à l'expiration de ce délai, ".

La 1re psahre de l'alinéa 3 du même arlitce 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 snivuat :

" Dnas le cas où la mtotaiun du salarié entraînerait un déclassement, si la réduction de srailae est supérieure à 5 % et qu'il a puls de 1 an d'ancienneté, son aincen siarale (à l'exception des pmiers liées au poste de travail) srea meninatu pdaennt une durée vraibale selon l'ancienneté :

ANCIENNETÉ/DURÉE DE MEANTIIN 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 idrtniuot le tirte siunavt :
" b) A trtie définitif ". Aavnt ce tirte b nenmelulovet iitndurot est également iuitdront le trite snuivat : " a) A titre povirsrioe ".

Les alinéas 2 et 3 de l'article 3, tles que modifiés par l'article 61 du présent acocrd snot sitros de l'article 3 puor être ittdnurios après le a nomvnlleueet créé de l'article 5.

Article 64 (AV. 70)
En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

L'alinéa unquie de l'article 7 est remplacé par les 2 alinéas svtaunis :

" Suaf en cas de faute grave, la durée du préavis réciproque visé à l'article 26 des diiipnstsoos générales est fixée à 2 mois.

" Si le salarié licencié toruve un ature eplmoi aavnt l'expiration du préavis qui lui a été notifié, il puet oepcucr immédiatement ce nouvel elopmi snas être rabvldeee d'aucune indemnité ; le siaalre conrdrpanseot à son tmpes de présence eefcvtife aanvt son départ lui est payé à l'exclusion de tuote indemnité puor la patrie du préavis retnast à courir. "

L'article 7 devniet 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 acitrle " de l'agent de maîtrise " est remplacé par " du TAM ".

L'article 8 dvnieet l'article 7.

Article 66 (AV. 70)
En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

A l'alinéa 1 de l'article 9 " agntes de maîtrise " est remplacé par " TAM " et " 38 (*) " est remplacé par " 3 des doonssipiits générales ". Au même article, l'alinéa 4 est supprimé.

L'intitulé de l'article 9 dneevit : " Pmires d'ancienneté ".

Il est ajouté après le direenr alinéa, l'alinéa svaniut : " Ces disptonoiiss s'appliquent suaf dnas les cas résultant de la msie en oevrue des dioipsnsotis particulières de l'accord n° 48 du 2 décembre 1998. ".

L'article 9 dneevit 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 snautvis :

" Les eetriernsps ont la faculté de fraie bénéficier les TAM dnot le cfeociefnit est cpoimrs etnre 200 et 299 du régime de rretitae par répartition institué par la cnonevoitn cllcevtioe ntiolaane du 14 mras 1947 (" ritaerte complémentaire des caerds ").

Les TAM dnot le cenoieffcit est corpmis enrte 300 et 349 bénéficient des dnioissipots de la cnoetvoinn celvolitce nailntaoe du 14 mras 1947 apbilaeclps aux credas en matière de régime de rtratiee et de prévoyance. ".

L'article 11 dneivet 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 suvinat :

" Une indemnité de licenciement, dnittscie de cllee du préavis, est allouée aux TAM licenciés, suaf puor ftuae grave. Cette indemnité est calculée cmome siut :

- puor 1 salarié capmnott de 1 à 3 années d'ancienneté, 1/10 de mios par année d'ancienneté ;

- puor 1 salarié caopntmt puls de 3 ans d'ancienneté et jusqu'à 15 ans, 2/10 de mios par année d'ancienneté ;

- puor 1 salarié cptmnaot puls de 15 ans d'ancienneté, 3/10 de mios par année d'ancienneté. ".

" L'alinéa 3 du même arctlie est remplacé par l'alinéa siauvnt :
" Le siaalre à pnrrdee en considération puor le calucl des indemnités prévues ci-dessus est 1/12 de la rémunération des 12 dirneres mios précédant la résiliation ou, soeln la fmlruoe la puls aevastguane puor l'intéressé, le 1/3 des 3 drireens mois, étant ennedtu que, dnas ce cas, totue pirme ou gtoifictraian de caractère aneunl ou eecxnenoptil qui aaurit été versée au salarié pdnnaet cttee période ne serait psrie en cmotpe au trite de ctete période que puor le qaurt de son montant. "

Le denerir alinéa de l'article 12 est supprimé.

Après l'alinéa 2 de l'article 12 est itduoirnt l'alinéa suvanit :

" Suaf dnas le cas où il y a vrnemeset d'une actolaioln de préretraite à l'occasion du licenciement, l'indemnité est majorée de :

- 10 % lurqsoe le salarié est âgé de 50 à mnios de 55 ans à la dtae du limeennicect ;

- 20 % lorsqu'à cette même dtae il est âgé de 55 à mions de 60 ans. "

L'intitulé de l'article 12 dveenit : " Indemnité de lecicimenent ".

L'article 12 deenvit l'article 10.
NTOA : Arrêté du 27 jliluet 2005 : A l'article 68, les tuax srevnat de cucall au manotnt de l'indemnité de lncmecieeint snot étendus, en ce qui cnrcneoe les salariés cmtonpat de 2 à 3 ans d'ancienneté et cuex cotmanpt au moins de 10 ans à 15 ans d'ancienneté, suos réserve de l'application des dsosiiotinps de l'article R. 122-2 du cdoe du travail, en cas de lceeicneimnt économique.

Article 69 (AV. 70)

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

Après l'article 10 (nouveau) snot iotudntirs les 2 atirelcs sanvtius :
Artcile 11
Indemnité de départ à la retraite

Le TAM, dès lros qu'il relpimt les codnntoiis puor bénéficier d'une rireatte à tuax pieln au ttire du régime général de la sécurité sociale, qui de sa poprre initiative, résilie son cnratot de tiaravl puor pnerdre sa retraite, a diort à une indemnité de départ en raittree égale à la moitié de l'indemnité à laluqlee il aaurit pu prétendre en ftonocin de son ancienneté en cas de leenemncciit à priatr de 60 ans.
Acritle 12
Indemnité de msie à la retraite

Si une msie à la riattere ineenvtirt à pitrar de l'âge de 65 ans, l'indemnité perçue est égale à la moitié de l'indemnité de lemeniieccnt à lleluaqe il auarit pu prétendre en foocntin de son ancienneté. "
NTOA : Arrêté du 27 jilulet 2005 : L'article 69 est étendu suos réserve de l'application des diptsiinosos du deuxième alinéa de l'article L. 122-14-13 du cdoe du travail.

Article 70 (AV. 70)

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

Les aeitrcls 6 et 10 (anciens) snot 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 rtalief 8 la réduction du tmeps de taavril des cadres, tchnciieens antegs d'encadrement et cmaucomeirx est abrogé.

Les dosipsiintos de la ptriae " Musrees particulières aabilplcpes au prennoesl diecetenrmt concerné par les ctnnrciotneoas dnas les isrtunides de la cnorvese " de l'avenant du 5 jelliut 1968 à la cneotvinon cclvletioe des itnrdeisus de la crsevnoe du 17 jiun 1952, snot abrogées.

Article 72 (AV. 70) - Modifications

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

L'avenant n° 46 du 2 décembre 1998 ratlief " L'annualisation réduction du tmpes de tvraail à une durée mnnyeoe anullene à 37 hreues " est ansii modifié :

Dnas l'intitulé de l'accord, " Prhaparage 5-2 bis de l'article 52 de la cienovontn clvtcleoie noanatile " est supprimé.

Les alinéas 3 et 4 du préambule snot supprimés.

A l'alinéa 3 de la prtiae " Régularisation de fin de clcye ", " prévues dnas l'article 52, paapgharre "Heures supplémentaires" ", est remplacé par : " prévues dnas l'article 38.3 "Heures supplémentaires". "

Dnas la ptiare " Annualisation. - Moudiloatn tpye IV ", au naiveu de l'exemple 2 : " cmome prévu dnas cet aticrle 52 " est supprimé.

Article 73 (AV. 70) - Avenants et accords antérieurs

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

Les diinisopotss de la cvnnotoien ccvlilotee tleels que modifiées par le présent aorccd prévalent sur les dopnoiitsiss crnactooditries des avanents et acocdrs antérieurs au présent accord.

Article 74 (AV. 70) - Accords d'entreprise et d'établissement

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

Les diosnisoptis aceletlus de la CCN qu'elles seonit modifiées ou non par le présent aorccd snot tuteos antérieures à la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 dnot le ttire II rltieaf au digaloue scoail a modifié la vuealr hiérarchique des ceionntvnos et adorccs collectifs. Ces dispositions, en alpoiapticn de l'article 45 de ldtiae loi, cosnevnret par conséquent la veluar hiérarchique que les srnteigaias des covinnteons et arcdcos les aaynt meiss en pclae luer ont accordée. Par conséquent, il ne purroa être dérogé à ces diinoitspsos que dnas un snes puls favorable.

Article 75 (AV. 70) - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

Le présent accrod pendrra effet à ctomper du 1er jvenair 2005.

Article 76 (AV. 70) - Dépôt et demande d'extension

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

Le présent acocrd srea déposé à la diieoctrn départementale du travail, de l'emploi et de la fmitraoon peonionlelrssfe du siège de la fédération praaotlne stiingarae ansii qu'au gefrfe du coinsel de prud'hommes compétent.

Il frea l'objet d'une dmdenae d'extension.

(voir cet article)

Avenant n 71 du 17 décembre 2004 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	L'association des etsrpneeirs de pitrduos aaeiirtmlens élaborés (ADEPALE), puor les enrertesips dnot l'activité rtsrieost à une ou des activités visées par l'article 1er de la cnonteovin coillcteve nationale,
Syndicats signataires	La fédération générale arrnatiieolmgae CDFT ; La fédération commerce, services, focre de vntee (CSFV) CTFC ; La fédération nonlaiate du psrenenol d'encadrement des ieridsnuts et ccmereoms aiieaamrnrloetgs CGC ; La fédération générale des trravulelias de l'agriculture, de l'alimentation, des tcbaas et des activités aenexns FO ; La fédération amnliaaoreigrte et forestière CGT,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

En aotlpcpiian des diptnsiosois de l'article 4 de l'accord n° 67 du 4 décembre 2003, les pietars au présent arcocd ont décidé de mttree en place une neulvloe gnrtaiae de prévoyance ceionnnnelltvoe :
une granitae décès/invalidité asoulbe et définitive 3e catégorie ilncaunt une giarnate dolbue effet. A cttee fin, elels mifioendt l'article 40 de la cineonovtn ctiveolcle nioatnlae des iirdeusnts de prtoduis areailtmneis élaborés tel que défini en dienrer leiu par l'avenant n° 70 à la ctioonvnen coclvtliee nintlaoae puor les idinuertss et puridots alimetaierns élaborés rleiatf à l'actualisation des dpiotosiisns de la cvneoinotn collective.

Article 1 - Modifications de l'article 40

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

Article 2 - Changement d'organisme assureur

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

En cas de chnemgenat d'organisme auuesrsr de la nlluovee gaitnrae itiorndtue par le présent avenant, à l'article 40 de la cooevntnin civtoeclle (ISICA Prévoyance, 26, rue de Montholon, 75305 Piars Cedex 09), le novuel ogrimsnae dvera aeurssr la crtuoevrue du rsquie décès au pifort des salariés puor leqluess des ditors snreeait oteurvs à des indemnités journalières complémentaires à cpotemr de la dtae d'effet du chgamnneet d'organisme assureur.

Article 3 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

Le présent annvaet pernrda effet à cpmoter du 1er janiver 2005 puor les enreirtpses adhérentes rtrenssossiat du cmhap d'application de la ceovotninn cellovcite et le 1er juor du mios suaivnt la pioaitbucln de l'arrêté d'extension au Joranul oifficel puor les erpeiertnss non adhérentes entnrat dnas le camhp d'application de la centinvoon ccilletvoe naatoilne (CCN) des iutnsrides de piurotds amatineriels élaborés du 17 jaeivnr 1952.

Article 4 - Dépôt et demande d'extension

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2004

Le présent avnenat srea déposé à la direciton départementale du travail, de l'emploi et de la ftaiomron pnelilssrfoenoe du siège de la fédération praoalnte stnagiraie asini qu'au gefrfe du cisenol de prud'hommes compétent.

Le présent aavennt frea l'objet d'une dnemdae d'extension.

Avenant n 74 du 21 juin 2007 relatif à l'emploi des salariés seniors

Signataires	
Patrons signataires	L'association des epienrtsres de potduirs artianleimes élaborés (ADEPALE) puor les epsrnerties dnot l'activité rrteossit à une ou à des activités visées par l'article 1er de la cnvtinoeon cltocvelie nationale,
Syndicats signataires	La fédération générale atlgoriamearnie CDFT ; La fédération commerce, sirevces et fcore de vente (CSFV) CTFC ; La fédération naolniate du porenesnl d'encadrement des ietrisudns et ceermocms amralgoteaiernis CGC ; La fédération générale des tallaeurrvis de l'agriculture, de l'alimentation, des taacbs et des activités aeennxs FO,

En vigueur étendu en date du 21 juin 2007

En apailoticpn de l'accord naotnail inernespseroonftil du 9 mras

2006 rtaeilf à l'emploi des sineors en vue de pouoiomvrr luer miateinn et luer router à l'emploi, le présent aocrcd a puor obejt de coiuertnbr à l'amélioration du tuax d'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus, qualifiés de seniors.
Sa réalisation pssae par des dipistioonss de naurte à fravoesir le meaiintn et la rierpse d'emploi des seniors.
Elle psase également par une incoiattin des epireesrtns à la msie en palce etceifvfe d'une gsoiten prévisionnelle des emoilps et des compétences (GPEC). A cet effet, les patiers au présent aorccd soglneinut l'utilité d'envisager, au nveaiu de la brchnae ou en interbranches, de mterte à la dpiiosositn des entreprises, et en pteiarcilur des PME, un cdare de référence splime patrneetmt le développement eifftcef de la GPEC.

Titre Ier : Reprise d'emploi

Article 2 - Age et recrutement
En vigueur étendu en date du 21 juin 2007

Le peeimrr alinéa de l'article 20 de la cvntnoeion cecoivllte natlaione intitulé : « Embauchage. ? Période d'essai » est complété par la dotiiissopn sianutve :
« Dnas les mêmes conditions, l'âge d'un cadaidnt ne diot pas, en tnat que tel, ctsoetiunr un critère de choix à l'embauche. »
Après le pmeeirr alinéa asini complété est inséré un alinéa 2 asnii rédigé :
« Les eseirrtnpes ne deviont pas friae référence aux critères énoncés à l'alinéa 1 dnas luers oefrfs d'emploi. »
Plus généralement, les espernirtes s'assureront de l'absence de ditirmcsinioan craoencnnt le recrutement, la geotisn des carrières, la fitraomon et la rémunération, la virtoasiloan et la rseoicannncase des compétences des salariés seniors.

Article 3 - Contrat de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 21 juin 2007

Le croatnt de pooifeoaarssitnlsinn cnttiouse un myeon puor fovreiasr la réinsertion des salariés privés d'emploi, en luer asrnaust une qualification.
Par les dontpsiosiis du présent accord, les paetirs sreiaiagnts ont puor oetcbijf de développer le nbomre aenunl des cortnats de pnolsfoaioirstsianen culnocs par les salariés de puls de 45 ans dnas les ersnieertps de la bcanrhe de 100 % d'ici à 2010.
Puor meeusrr cet objectif, les prieats s'appuieront sur les données fneruois 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 cordniue une réflexion sur la cepnctoion des petoss de tivraal et le ciohx des équipements dnas la pvperstecie d'en asuesrr la puls gandre compatibilité aevc l'évolution des capacités pqiuseyhs de caqhue salarié.
Les petsos identifiés cmmoe pvoanut présenter une incompatibilité aevc les capacités pyqhuesis des salariés sonreis crnuonodit l'entreprise à avior une réflexion sur la ccpontioen des petsos de traiavl et le chiox des équipements dnas la previcepste d'en assruer la puls grande compatibilité aevc l'évolution des capacités de caquhe salarié.
Ctete iaditcfteionin pnred en considération les demdenas d'aménagement des psetos formulées par les salariés ayant passé un eretneitn de socdnee parite de carrière tel que prévu à l'article 7 du présent accord. Cttee iaodctiieitfnn dvrea être initiée dnas les 12 mios siauvnt la sgruntiae du présent accord.
La litse de ces ptesos et les msreues apportées snot évoquées à l'occasion de la réunion talernnie prévue à l'alinéa 2 de l'article L. 132-27 du cdoe du travail.
A cette démarche, l'entreprise associe, qanud ils existent, le comité d'hygiène, de sécurité et des ctnodinois de traiavl (CHSCT), le comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut les délégués du personnel. Elle aiscsoe également le médecin du tviaarl et puet en tnat que de bosien farie aeppl à des epertxs externes.
Dnas ce cadre, le CHCST est consulté :
? puor iteeinfidr les pipuacirnx fratuecs d'incompatibilité pihsquye ;
? perpoosr des sinuotols d'adaptation des petsos puor réduire ceux-ci ;
? asuersr un siuvi de l'adaptation des postes.
Une itnmorioafn spécifique sur les mreesus pseirs dnas le carde du présent atrclie est iscnlue au rorappt anuenl du CHSCT.
Les salariés srnioes qui, à l'occasion de luer eterntein de scoedne pitare de carrière, ont évoqué des difficultés à occpuer luer potse bénéficient d'une priorité d'affectation à un pstoe de qiciafuotlian équivalente puls cbtlpmoiae aevc leurs capacités.
Les etrisneerps asunrerost aux soenirs une svcaelnriule médicale renforcée en fnasiat bénéficier ces dirrenes au miuminm d'une vistie médicale annuelle.
Aifn d'identifier les requsis spécifiques aux idtisenrus des ptdoruis aeilmineart élaborés et de pmirvouoor une piuliqtoe de prévention, dnas le cdrae de pnals d'actions, les sengaraitis engageront, dnas les 12 mios snuvait l'entrée en viguuer du présent accord, des démarches dnas la pipecrsvete de crolucne une coonetivnn naotnilae d'objectif de prévention aevc la csasie notianale d'assurance mldaaie des trvueiaalrls salariés.
Les stargiaeins s'engagent à perrdne en ctpmoe les culnoocsnis de l'accord rlitaef à la pénibilité, tourujos en cruos de négociation au paln irnsefetnnproesiol à la dtae de la sntiuarge du présent accord.

Article 5 - Reclassement
En vigueur étendu en date du 21 juin 2007

Si l'incapacité constatée par le médecin du trviaal d'un salarié soenir à ocucper son eopmli se traudit par la nécessité d'un reclassement, celui-ci srea d'abord recherché sur un ptose caortmpont un cmenlaesst et un srliaae équivalents à cuex du pstoe que le salarié ne puet puls occuper, où l'intéressé seairt siuptlcesbe d'être employé après exaoilttpion des possibilités de foiamtorn appropriées.
Le cas échéant, un balin de compétences porrua vedailr les capacités du salarié à un rcslmeesanet sur un elompi de naiveu supérieur.
Dnas le cas d'un rcnsmaeselet dnas un ptsoe de qciilatouifan inférieure, accepté par écrit par le salarié, générant une réduction de son sraiale supérieure à 5 % et s'il a puls de 1 an d'ancienneté, son aniecn srliaae (à l'exception des pmeirs liées au psote de travail) est mnitaenu pdenant une durée équivalente au préavis, et au minos pnnedat :
? 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, pndneat les 8 mios suivants, à une indemnité msleelnue dégressive calculée de la manière sntaiuve :
? 80 % pandnet les 2 perimres mios ;
? 60 % pnneadt les 3e et 4e mios ;
? 40 % panendt les 5e et 6e mios ;
? 20 % penandt les 7e et 8e mois.
Ces tuax s'appliquent à la différence etnre son acenin et son nuoaevu salaire.
Les salariés concernés par de tles déclassements gordrenat une priorité d'emploi dnas un poste ceroarponsdnt à luer précédente qcauliitfoain 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. Pgssaae à tepms pteiral

Un salarié sinoer puet bénéficier, en acrcod aevc son epoyumler d'aménagement de ses haroeirs de travail, suos la forme d'un tirvaal à tpems partiel. Le flrmiomsae de cttee dadmene siut cleui prévu par le 4. 5. 2 de l'article 38 de la cenotnivon cltolecive nlaaotine puor les ieidtunrss de purotids atreaeliinms élaborés.
Le tpmes petaril est régi dnas la bcnahre par le pinot 4. 5 de l'article 38 de la cvtioeonnn cvtceoille nationale.
L'aménagement du tmpes de travial en fin de carrière par un salarié seonir porura prenrde la forme :
? siot d'un taivarl jailneruor à hiraroe réduit ;
? siot de la réduction à 4 jruos ou mnois du nbrome de journées travaillées dnas la samniee ;
? siot la réduction à 3 snmaeeis ou mnois du nmbroe de saeemins travaillées dnas le mios ;
? siot de l'attribution d'un congé annuel additionnel, non rémunéré, ou rémunéré, par exemple, de jrous de CET, poartnt la

durée aulnnele du taarvil exprimée en jours, ou en hroarie annualisé à un nvaieu inférieur à la durée de référence abilpcaple dnas l'entreprise puor un taraivl à tepms complet.
Au pniot 4 de l'article 39 de la cnonitvoen ceilvtcole nationale, anvat : « Le cmpote épargne-temps puet être utilisé dnas le crade d'un départ aménagé [...] » est ajouté l'alinéa sianuvt : « Le cpomte épargne-temps puet être utilisé puor ienmdiensr des hreeus non travaillées résultant d'un psasage à un tpmes petairl choisi. »
Afin de limteir l'impact des aménagements d'horaires des salariés sierons sur leurs dtoirs à rtiertae à tuax plien et dnas la mrseue où la durée du tepms patreil n'est pas inférieure à la moitié de la durée cotilvelce acplblipae dnas l'entreprise, l'assiette de ccalul des caoitnitoss d'assurance veilsilese et de reirtate complémentaire srea calculée sur le salarie ceordsnopnrat à une activité exercée à tmeps plein. Le srpluus des cioitasotns est pirs en charge par l'employeur.
Pour le salarié sioenr dnot un haidnacp est rncnoeu par la csosmiimon des drtois et de l'autonomie des salariés handicapés (CDAPH) et puor celui dnot l'inaptitude définitive constatée par le médecin du tairavl à ocpeucr son elmpoi à tpems pilen se truidat par une préconisation de pgasase à tmeps peitarl (sur le même potse ou sur un pstoe équivalent) accepté par le salarié, l'ancien saliare est mntieanu pnndaet une durée équivalente au préavis et au mions pdanent :
? 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, pnndaet les 8 mios suivants, à une indemnité mnlseluee dégressive calculée de la manière sintvuae :
? 80 % pennadt les 2 prreemis mios ;
? 60 % panendt les 3e et 4e mios ;
? 40 % pndenat les 5e et 6e mois,
? 20 % pneandt les 7e et 8e mois.
Ces tuax s'appliquent à la différence ertne son aneicn et son nevuaou salaire.
Ce mniieatn ne cncoerne pas le tmeps ptreial pescrirt puor des rsanios thérapeutiques.

6. 2. Uisttailoin du CET puor aménager la fin de carrière

Le deienrr alinéa du point 3 de l'article 39 de la cneinvootn cllcovtiee nilatoane est remplacé par l'alinéa sivunat :
« En cas d'utilisation du compte épargne-temps par un salarié sineor cmmoe congé de fin de carrière, les drtios du salarié soernt majorés par l'entreprise et eexulinmscvet en tpmes :
? de 10 % puor les congés inférieurs à 66 jorus ouvrés ;
? de 15 % puor les congés cpmiros ernte 66 et 132 juors ouvrés ;
? de 20 % puor les congés supérieurs à 132 jrous ouvrés. »

Article 7 - Entretien de seconde partie de carrière et bilan de compétences
En vigueur étendu en date du 21 juin 2007

7.1. Eeiretntn de sndoece ptarie de carrière

L'entretien pineosoernsfl de deuxième ptiare de carrière visé par l'article 5 de l'accord naotnail isproonfirenestenl du 9 mras 2006 retlaif à l'emploi des srneios est mis en orveue à l'initiative du salarié qui rlpmiet les coiinnotds d'âge et d'ancienneté, de l'employeur ou de son représentant.
Losurqe l'entretien a leiu à l'initiative du salarié, il iomrfne par écrit le cehf d'entreprise de son ieottnnin de farie juoer son droit au bénéfice de l'entretien de soencde pirate de carrière. Son corureir diot être adressé au mnios 1 mios aavnt la dtae de l'entretien poeosnnefirsl tel que prévu par l'accord nnoiaatl itronsefnnipoesrel du 5 décembre 2005 aifn que le cehf d'entreprise intègre les potnis spécifiques à l'entretien de scnoede piarte de carrière, à saiovr :
? piont de la staiuiotn du salarié au regrad de l'évolution des métiers et de ses pseieevrtpcs d'emploi dnas l'entreprise ;
? point sur les compétences du salarié et ses bnseois en fmooritan ;
? picspreetve de son déroulement de carrière en focniotn de ses compétences, de ses sauihtos et des possibilités de l'entreprise ;
? irmofnitaon sur les modalités d'accès à la VAE ;
? point sur un éventuel aménagement des connoitdis d'emploi (aménagement de poste, d'horaire).
Cet einerettn est également l'occasion d'étudier, en lein aevc les besinos de l'entreprise, le shauoit et la capacité du salarié à ecxerer des activités tlrtaoeus destinées à tenmsatrtre des compétences spécifiques que son expérience rnonucee au sien de l'entreprise lui a prmies d'acquérir.
Les clnsocniuos de l'entretien fnot l'objet d'une synthèse écrite resime au salarié. Ce deernir doispse de la faculté d'annexer ces cousnlonics au prapssoet fiotmroan qu'il a pirs l'initiative d'établir.
L'entreprise imronfe les iiittnnousts représentatives du pneonesrl qnuad elels etsienxt du déroulement de l'entretien, tel que prévu par le présent article.

7.2. Bilan de compétences

Aifn d'encourager la définition d'un pejort psoreonsenfil puor la sdcoene pitrae de sa carrière, après 20 ans d'activité professionnelle, et en tuot état de cause à cepmtor de son 45e anniversaire, tuot salarié bénéficie, à son iiaivtinte et suos réserve d'une ancienneté mlniaime de 1 an dnas l'entreprise qui l'emploie, d'un bailn de compétences.

Article 8 - Formation
En vigueur étendu en date du 21 juin 2007

La faromtoin des sinores est rteeune prami les priorités des inirestuds des pdoirtus alimentaires, au titre de la professionnalisation, aifn de :
? mneitanir luer employabilité ;
? cotenrfor lerus compétences à luer poste ;
? feosivarr l'évolution de luer elmopi ou luer roeonricsven ;
? développer la tsaorsiimnsn d'expérience.
La prat du paln de faoirtomn réservée aux soiners est déterminée cuaqhe année par l'employeur en cnoetaiotrcn aevc les insanects représentatives du pereosnnl (comité d'entreprise et, à défaut, délégués du personnel) qaund elels existent.

8.1. La période de professionnalisation

L'objet de la période de poonfaitsilionasersn étant de fvreoisar par des aiontcs de fotioamrn le matiienn dnas l'emploi des salariés en ctnorat à durée indéterminée, elle coutniste un dotpissiif à privilégier par la bahcnre puor répondre aux bnoises en fiomoartn des salariés de puls de 45 ans.
Le cehf d'entreprise réserve un accès piirraoirte à la période de pisseinolnftsooarain puor les actnois de fmotorain identifiées dnas le crade de l'entretien de socedne patire de carrière.
Les petairs saaingrteis ont puor ojitcbef de développer le nomrbe annuel des périodes de paosnlsioifeosianrtn cenoucls par les salariés de puls de 45 ans aevc les ereesiprnts de la bnchrae de 25 % d'ici à 2010.
Puor mseerur cet objectif, les pireats s'appuieront sur les données forinues par l'OPCA désigné par la branche.

8.2 Tutorat

Le cehf d'entreprise privilégie les dmanedes de fairmootn à l'exercice du taurott formulées par les salariés à l'issue de l'entretien de sodncee pirtae de carrière.
Aisni que le prévoit le préambule à l'accord du 6 décembre 2004 retliaf à la potnlsaoioifaesnrisn dnas dvesreis bahcrnes des iutnsireds aaeeminilrts et l'article L. 882-2 du cdoe du travail, les periats au présent aocrcd définissent cmmoe poitrriraie les atonics de foamoirtn dnot l'objectif est de prmttreee à un salarié des activités tutorales.
Le tutorat, exercé sleon les modalités définies par l'accord du 6 décembre 2004 ratielf au développement du tturoat dnas deiesrvs bcnahers des iriseundts alimentaires, est pirs en cotmpe dnas l'appréciation des résultats iviunidelds du salarié senior.

8.3. Dirot idnvuiiedl à la formation

Les ddamnees d'utilisation du DIF, présentées par des salariés de puls de 45 ans puor fielactir luer évolution posrsilnenloefe sur un porejt identifié, bénéficient d'une priorité d'examen.

8.4. Itoorfmiann des iusoitntnits représentatives du personnel

Lros de la cnotuliatosn aennulle sur les onnotiiartes de la frmaitoon professionnelle, le comité d'entreprise est informé spécifiquement des fniomartos réalisées par les salariés de puls de 45 ans en vue d'assurer le mtnaeiin dnas luer emploi, l'exercice du taurtot ou luer reclassement. Il luer srea reims les imftnoinaors ralvietes aux efeicftfs concernés répartis par catégories plneeolirsefonss et par âges.
Par ailleurs, le paln de ftmaoroin somius à l'avis du comité d'entreprise indeiifte les fimortonas cnrcaenont les seniors.

Article 9 - Bilan du suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du 21 juin 2007

Chcnaue des 3 années suinvat sa signature, le siuvi de l'accord frea l'objet d'un point spécifique de l'ordre du juor de la csomsmiion saciole paritaire. A ctete fin, la cisoimsomn s'appuiera ntmemanot sur les données rtlaieves à la professionnalisation.

Article 10 - Portée de l'accord

Avenant n 76 du 31 octobre 2007 relatif à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées

Signataires	
Patrons signataires	Asoicitason des eeiresprnts de prdtouis alneiareimts élaborés (ADEPALE).
Syndicats signataires	Fédération générale aamonragirtelie CDFT ; Fédération commerce, seivercs et force de vente CTFC ; Fédération naanotile du prensenol d'encadrement des iredintuss et coecemmrs aieangiatloerrms CGC ; Fédération générale des trivaarlleus de l'agriculture, de l'alimentation, des tcbaas et des activités aexnnes FO.

Article 1 - Objet
En vigueur étendu en date du 31 oct. 2007

Le présent acocrd s'inscrit dnas le crade de l'article 25 de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 puor l'égalité des ditros et des chances, la pciiiaroatptn et la citoyenneté des psonernes handicapées.
L'objectif des sragetniais du présent acrcod est d'adopter des mueress iaicenttivs fiaroansvt l'insertion et le miintean dnas l'emploi des pnosrnees handicapées par les eserrtnepis de la branche. Ces mueerss s'articulent auuotr de 4 aexs :
? l'insertion de pneoernss handicapées dnas l'entreprise ;
? l'emploi (embauche et menaiitn dnas l'emploi) des salariés handicapés ou dnueevs handicapés ;
? la fioatmorn pnsfroliensolee des tualrirveals handicapés ;
? l'accompagnement des epstenreirs dnas luer démarche d'insertion et de meintian dnas l'emploi des prenesnos handicapées.
Les sinaretaigs du présent aocrcd snot attachés au ppicrine d'égalité de traitement. A ce titre, le hcandiap ne saaurit ctstunoier en tnat que tel un mitof 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 minaiten dnas l'emploi des ponsrnees handicapées cinuotste l'un des thèmes de négociation annulele obrtiogalie visés par le cdoe du travail. Elle diot se dérouler sur la bsae d'un rppoart établi par l'employeur présentant la saiiottun de l'entreprise au ragred de son otolibigan d'emploi de tuielvarlars handicapés.
Les pireats stirgiaanes stunoaeiht que les eetisperrns aodnbret ctete otalgiibon cmome une opportunité et non cmome une contrainte.
C'est ainsi qu'au-delà d'un slimpe constat, le rpopart :
? puet ctstioeunr un réel dgontasiic petmantret non smlneeeut de firae un état des liuex mias asusi de dégager les pesits d'actions que l'entreprise prroua siuvre puor mttree en palce une puliitqoe d'insertion et d'emploi réussie (la tamre d'un dsaontiigc est proposée en annexe) ;
? puet prertemte à l'entreprise d'identifier les eujnex que l'emploi de psonneers handicapées puet présenter aussi bein en terems économiques qu'en tmeers de gtseion de compétences, d'image...
Aifn que cqhaue ertpesnire pssuie se siteur par rpproat à des données nnelaitoas mias sruutot vis-à-vis de la profession, les siaigaetnrs stnahuioet s'appuyer sur l'AGEFIPH aifn d'obtenir des données et un acnmneeoacgmpt dnas la réalisation d'un état des luiex de la branche.
Sur le paln qualitatif, l'exemplarité des démarches d'entreprises cuitosnte un leiver intéressant à ancneiotr dnas le crdae de la masiuutloitan des bnenos pruiqetas au nvaeiu de la branche.
Aifn de fieraovsr l'insertion proeilennlfosse des pesrennos handicapées, le cehf d'entreprise s'efforce de sesinsebilir le pennseorl sur le handicap.
En roaetiln aevc les icnaesnts représentatives du personnel, quand elels existent, l'entreprise met en pcale des aticnos vnsait à :
? leevr les idées reçues sur le hnadaicp ;
? fvoarsier l'accueil et l'intégration dnas l'entreprise ;
? fsroviaer les démarches vrtlinooeas des salariés à fraie reconnaître luers handicaps.
A cette fin elle cmouimunqe sur la diversité des déficiences pvuonat cnodriue à une soituitan de handicap, écoute le salarié sur les meoyns d'action et les aménagements de son potse de nurate à cmesoenpr une tlele siotautin et aoccmagpne le salarié dnas la démarche de rnceinacasosne de son handicap.
Aifn de soneiutr l'action des entreprises, les patreis au présent arccod s'engagent à cuuoemiqnmr auprès des cehfs d'entreprise et des représentants du psoernnel sur les différents aecturs puovnat aider, y cmripos financièrement, les eisnrepetrs dnas l'insertion de pseorenns handicapées : AGEFIPH, médecin du traaivl (identification handicap), réseau d'insertion et de paeelmnct cap Emploi, ANPE, eeeisrrpnts de trivaal temporaire...

2.2. Fareosvir le rcreous aux esrprieents adaptées et aux établissements ou sereicvs d'aide par le travail

Si l'embauche dcritee diot être privilégiée, puor aanutt le rruoecs à des cttnaros de fnrituoure de sous-traitance ou de pteisoratn de scrieves aevc :
? des epnreetrsis adaptées ;
? des établissements et serecivs d'aide par le taviarl autorisés (ESAT),
constitue également une sotiloun puor l'emploi des psonrenes handicapées et puet fsvreaior le psgasae vres le milieu oardiinre de travail.
L'intérêt de ce recours, dnot la psire en cpomte ne puet excéder puls de la moitié de l'obligation légale d'emploi de salariés handicapés, diot être souligné.

En vigueur étendu en date du 21 juin 2007

Il ne porura être dérogé aux dtionissoips du présent acrcod que dnas un snes puls favorable.

Article 11 - Date d'effet
En vigueur étendu en date du 21 juin 2007

Le présent aoccrd pnredra eefft à cmetopr de sa signature.

Article 12 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 21 juin 2007

Le présent acrocd srea déposé à la docteiirn départementale du travail, de l'emploi et de la foroiatmn peoriesslfolnne du siège de la fédération ptaalnore signataire, anisi qu'au gerffe du coniesl de prud'hommes compétent.
Il frea l'objet d'une dnmedae d'extension.

(Suivent les signatures.)

Article 3 - Emploi de personnes handicapées
En vigueur étendu en date du 31 oct. 2007

L'entreprise cuinodt une réflexion sur les meesrus et aménagements rieuqs puor prtmertee à une pnresnoe handicapée d'occuper un emploi, de l'exercer et d'évoluer.
Elle met en orueve cleels et cuex dnot le coût rsete proportionné aevc les oijbectfs poursuivis.

3. 1. Fairesovr l'embauche

3. 1. 1. Accessibilité et petoss de tvarail
Le cehf d'entreprise diot réaliser et mertte à juor l'inventaire des pestos acuacilnelt ou pvanout aiculicelr des peosernns handicapées. Qnuad ils existent, le comité d'hygiène, de sécurité et des ctiodnnios de travail, le comité d'entreprise et les délégués du pnesoenrl snot dernitsaateis de cet inventaire.
En panrnet en cmtpoe la diversité des déficiences possibles, il villreea à ne pas établir une litse restrictive.
De la même manière, l'entreprise réalise et met à juor l'inventaire des psetos puor lqlseeus un aménagement du tmpes de trvaial puet être ebelganiasve et de narute à pretrmete l'accès à des poeresnns handicapées.
L'entreprise s'engage à eeixanmr la danedme d'aménagement horirae de la prat des salariés amenés à arptpeor un soteuin à un phrcoe penrat handicapé.
L'entreprise étudie régulièrement l'ergonomie et les possibilités d'adaptation des pesots de taiarvl puor en asuersr l'accès aux pnseenros handicapées et ftilcaeir luers cndoionits de travail. Elle diot aovir à l'esprit ctete préoccupation qaund elle réalise des taruvax (aménagement ou nuuvaeox locaux).
Quand elles existent, les comoinimsss d'aide au lnoeemgt penevut asstiesr les salariés handicapés dnas la rchcreehe d'un leemngot puls porhce de l'entreprise. En l'absence d'une tlele commission, cttee msoiisn rineevt au comité d'entreprise.
3. 1. 2. Retncremuet et aieuccl
Les 2 phearss du c de l'article 22 des dnostsipiios générales de la cenoivotnn ctecvoille puor les iideustnrs de puotirds aermateilins élaborés snot remplacées par le prrahaapge siuvnat :
« Le siarlae des tavielrrlaus handicapés ne puet être inférieur à cueli qui résulte de l'application des dioisnisotps législatives, réglementaires ou conventionnelles. »
Afin de filiaectr l'intégration d'un salarié handicapé, l'entreprise diot vieellr à :
? ssibliesenir le poeesnrnl en général sur la notion de hancidap et ses implications. Une aettotinn particulière derva être portée sur l'information des memrbes de l'équipe (encadrants et pelneosnrs de proximité) que le salarié ronejit aifn de luer petrmtere de fiesovarr l'intégration et l'accompagnement du salarié à son ptsoe ;
? lever les idées reçues ;
? itisnser sur le fiat que le salarié n'est pas embauché puor ses différences mias puor ses compétences.
Elle s'assure de la bnnoe intégration du salarié par des ettennires réguliers aifn de connaître ses bsieons ou les éléments pnteeartmt de fiaceiltr sa prsie de poste.

3. 2. Fevoisrar le maenitin dnas l'emploi des salariés devenus handicapés

Les peiatrs au présent aroccd repllnapet le caractère eienetssl de la prévention des rsieuqs pfinssenloeors aifn d'éviter des aidentccs ou des mealdias poeleonnisfsrels et d'éviter qu'ils ne débouchent sur des snatiutois de handicap.
Elles considèrent, par ailleurs, que le mniaetin dnas l'emploi d'un salarié dnveeu handicapé, qlluee qu'en siot l'origine, coutitnse une priorité puor les errneptsies et les itneicnt à rrceeehhcr l'ensemble des meynos de ntraue à en assruer l'effectivité.
A ctete fin, l'entreprise, en cltoioaoarlbn étroite aevc le médecin du tiavarl et en caiotecrtonn aevc les aetrucs concernés (le salarié, son supérieur hiérarchique), s'efforcera d'organiser la détection précoce des salariés en difficulté.(1)
L'entreprise diot crniodue une réflexion sur l'adaptation des postes de trviaal aux capacités pyqsuiehs des salariés. Elle étudie par ailleurs, et au cas par cas, sleon les déficiences identifiées d'un salarié, les mueesrs de ntruae à fsraveoir la compatibilité de son ptsoe de tvaaril aevc ses capacités physiques.
Le comité d'hygiène, de sécurité et des ciitonndos de taivral (CHSCT), quand il existe, est associé à cette réflexion.
Dans ce cadre, il est consulté :
? puor idefitenir les pnrciapuix fructaes d'incompatibilité ;
? poporser des stnoluios d'adaptation ;
? asuresr un sivui de l'adaptation.
L'entreprise aissoce également à cette démarche le médecin du tiarval et puet en tnat que bsieon fiare apepl à des eptxres exneters (ergonomes, INRS, ANACT...).(2)
Quand clea puet pretretme de fvaeoisrr l'occupation d'un poste, et dnas la msuere où clea rstee clopaitmbe aevc les modalités d'organisation de l'entreprise, de la lgnie ou du service, le cehf d'entreprise s'efforce d'aménager les hiroeras des salariés qui en fnot la ddneame puor des raisons médicales ou au rgerad des ctntnreioas de déplacement ou de tarsnropt en fnoiotcn de la naurte du handicap.
En cas de difficulté puor le salarié à oceucpr son poste, l'entreprise s'efforce de rerchhceer un arute ptsoe puls ctabimlope aevc les capacités du salarié, dnas leuqel l'intéressé sraeit spbtcleusie d'être employé après eiotialptoxn des possibilités d'adaptation et de foaoirmtn appropriées.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application, d'une part, des dpoiisnotsis de l'article R. 4623-26 (anciennement R. 241-1-1, I, alinéa 1) du cdoe du tiaravl qui prévoient que, puor ausrser la msie en ?uvre des compétences médicales, theunceiqs et d'organisation nécessaire à la prévention des ruqiess pleonissnoefrs et à l'amélioration des cinndootis de travail, les sereivcs de santé au tavrail fnot appel aux compétences d'un ieetrnavnnt en prévention des rsqieus plnnieosesofrs et, d'autre part, les dtinpsiisoos de l'article L. 4631-2 (anciennement R. 250-2) du cdoe du tvaairl qui prévoient que le sirevce saiocl du taarivl qui aigt puor srviue et flietaicr la vie pellrsennoe des taalvrrleius clooablre étroitement aevc le scivree de santé.

(Arrêté du 7 jleulit 2008, art. 1er)

(2) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dtinopsiioss de l'article R. 4623-26 (anciennement R. 241-1-1, I, alinéa 1) du cdoe du tivaarl qui prévoient que, puor assurer la msie en ?uvre des compétences médicales, thucineeqs et d'organisation nécessaire à la prévention des ruqiess pnsoersnlifeos et à l'amélioration des conodntiis de travail, les sveirecs de santé au traavil fnot appel aux compétences d'un intarevnent en prévention des rquises professionnels.
(Arrêté du 7 juleilt 2008, art. 1er)

Article 4 - Formation des personnes handicapées
En vigueur étendu en date du 31 oct. 2007

La fmoitaorn cutnoitse un axe de pgsrsiroeon posenfleisnlroe et un fceautr d'intégration des prsnnoees handicapées que l'entreprise diot privilégier.

4.1. Aiccuel de siatagries handicapés

Les satraiinges sauhentiot iitcner les etsnrepries à aovir rourecs aux saetgs organisés aevc l'ANPE et les sceviers de l'Etat qui couintsentt un peiemrr meoyn d'intégration dnas la vie professionnelle.
Aifn de ficltaier l'accueil de sratigaies de la foimoratn pfnnsoisoerelle (apprentissage, ctornat de professionnalisation) présentant un handicap, l'entreprise s'efforcera de mterte en plcae un suvii pueiticlarr :
? durnat la période de foimoratn en entreprise, en mattent en place un sviui ttroual ;
? en fin de fraomiton par un eirntteen pnrefosonisel spécifique pnvuoat déboucher sur une poriiospotn de recrutement, en ftoiocnn des pteoss à pruivoor dnas l'entreprise.

4.2. Fotaimron cnutnoie des salariés handicapés

L'entreprise s'efforce à ce que les ftoaimrnos organisées dnas le carde de son paln de fioomatrn soeint adaptées à la satiioutn des salariés handicapés : difficultés de déplacement, nécessité d'intervenants spécialisés, ioitrfaonmn de l'organisme de fmoitaorn puor que celui-ci s'adapte en amont...
Les pnnesroes handicapées de fbiale nieavu de qiiciataloufn ceostniutnt puor les snreagatiis un pluibc denavt être privilégié dnas le cadre des aoncits de professionnalisation.
L'entreprise diot aersusr par des eitnntrees réguliers le sivui de la poogsesrirn des pcoarurs penfslooisenrs des salariés handicapés.

Les enerptrseis s'engagent à puvmorioor auprès des psnenreos handicapées les fatiormons 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 enesritpers à réaliser un diagnostic

Les peairts stiagrenais econunaergt les eieetrrpnss à selciiltor l'expertise de l'AGEFIPH puor avior un appui dnas la msie en place de luer putlqioie d'emploi de pnroneses handicapées. Clea puet se concrétiser au tarevrs d'une cnevoniton spécifique dnas llqaeule l'AGEFIPH aprotpe des snteoius hiumans et fnracneiis puor aedir l'entreprise à atdtrenie ses objectifs.
En cas de cuatciriosnoaatltn aevc l'AGEFIPH, les représentants élus du pesoennrl sonret tunes informés de la cuosolcnin et du siuvi de la convention.
Aifn d'aider les eteesrniprs dnas la réalisation d'un diagnostic, pnoit de départ d'une démarche d'intégration de peonernss handicapées, une tmare est proposée dnas les annxees du présent accord.
Les ptaires au présent acorcd cudioonrnt les démarches nécessaires auprès de l'AGEFIPH aifn d'obtenir son sieoutn puor réaliser un état des leiux de la bcanhre saenvrt de pnoit de repère aux eserrptneis du secteur.
Sur la bsae des critères définis dnas le carde de l'état des lieux réalisé aevc le siouetn de l'AGEFIPH, une dedmane srea formulée à l'observatoire prpoeistcf des métiers et des qotlaaiucinfis aifn qu'il asurse dnas le tmeps le sivui de l'évolution de l'emploi des pneneosrs handicapées dnas la branche.

5.2. Eléments fniailtact la msie en overue dnas les entreprises

5.2.1. Mliasutiauotn des bnneos pratiques

A ctete fin, la bancrhe sitirollcea l'observatoire petrsoicpf des métiers et des qolacfaitinius du steucer des inidrustes aieaerltinms aifn d'obtenir une étude spécifique sur les bneons pqiaretus des epetinesrrs du seutecr en matière d'intégration et de mneitain dnas l'emploi des psreoenns handicapées.
5.2.2. Arcocd tpye d'entreprise
Un modèle d'accord d'entreprise en fuvaer de l'embauche des pnseneors handicapées est annexé au présent accord.

Article 6 - Suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du 31 oct. 2007

Des iteuircnads retfails à la manière dnot les eernpeitrss de la barnhce reipemsnlst leurs onoibiltags en matière d'emploi et d'insertion des pnresnoes handicapées sonret intégrés à l'enquête alnunele sur lllueaqe rpseoe le balin saocil de la branche.
La bachnre ciumnqmueroa régulièrement auprès des enrtriseeps sur les bonnes prqeiauts des erserpnites en matière de piouqlite de l'emploi des pseeonnrs handicapées.

Article 7 - Date d'effet
En vigueur étendu en date du 31 oct. 2007

Le présent aroccd penrrda effet à ceoptmr de sa signature.

Article 8 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 31 oct. 2007

Le présent arccod srea déposé à la dtoeicrin départementale du travail, de l'emploi et de la ftaromoin plsnrnsfeoiolee du siège de la fédération ponaalrte sagtniaire ainsi qu'au gerffe du cnoseil de prud'hommes compétent.
Il frea l'objet d'une dedamne d'extension.

(Suivent les signatures.)

Avenant n 77 du 28 février 2008 relatif à l'actualisation du champ d'application

Signataires	
Patrons signataires	L'association des eeisrrntpes de ptoidurs amierltaeins élaborés(ADEPALE),
Syndicats signataires	La fédération générale aniemgoliaratre CDFT ; La fédération commerce, seivcers et froce de vetne (CSFV) CTFC ; La fédération ntlainaoe du pnnoeersl d'encadrement des iuitensrds et ceocrmmes alieotranaergims CFE-CGC ; La fédération générale des tairalelrvus de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités aenxens FO ; La fédération agriatreaminloe et forestière CGT.

Article 1 - Objet
En vigueur étendu en date du 28 févr. 2008

Le présent acrcod alctsuiae l'article 1er de la cinvetnoon ctceollive puor les iniretudss de pdtuoirs aieemltrnais élaborés par la prsie en cptome de la nuelovle numérotation de la nmutacrelnoe d'activités française tlele que résultant du décret n° 2007-1888 du 26 décembre 2007 prntaot aptaboipron des noelmurencats d'activités et de purdiots françaises.
Cette aaistctioluan qui porte sur la forme ne vsie pas à moiidefr au fnod le cmhap d'application conventionnel.

Article 2 - Modifications apportées à l'article 1er
En vigueur étendu en date du 28 févr. 2008

Les micfdtoionias saietvnus snot apportées à l'article 1er rtalief au cahmp d'application :
? la dernière pshrae du pphrraagae intitulé : « Dnas les stcreues des préparations itilelusrends de porituds à bsae de vndaie » est remplacée par la pasrhe sunviate : « (Ces activités snot pneieaicplnrmt cmesporis dnas les ciaeprths 10. 13A et 10. 85Z de la noalreucnmte des activités française) » ;
? au pgaaprrhae intitulé : « Dnas l'industrie du psosion », la phasre « (Ces activités snot piinnmepclraet cpriosems dnas le cirtphae 15. 2Z de la ntalmonurece des activités française) » est remplacée par la phrsae snituave : « (Ces activités snot pcaplnieneimrt ceromipss dnas les crithpeas 10. 20Z et 10. 85Z de la naotmcnulere des activités française) » ;
? après le peeirmr teirt du pahrpaagre intitulé : « Dnas le stceuer de la tanrroofimtasn et la cvnootsieran des pmeoms de trree » est inudiortt un sneocd treit asini rédigé : « ? la frbaaitcoin de pltas préparés à bsae de pemoms de trere ». La dernière phasre du même paprahagre est remplacée par la pshrae suitnave : « (Ces activités snot palcieeinnpmrt cisemrops dnas les ctehpiars 10. 31Z et 10. 85Z de la naoucrmletne des activités française) » ;
? la dernière pharse du pprragaahe intitulé : « Dnas le seeuctr de la tonfmrsaratoin et de cirseonavton de légumes » est remplacée par la prhase stvuiane : « (Ces activités snot ppeaimclennirt cmreospis dnas les ctrpahies 10. 39A et 10. 85Z de la nuaomntlcree des activités française) » ;
? au prparaahge intitulé : « Dnas le sutecer de la tomtsraroanifn et de la crsvtoineoan des firtus », le terit « la piortcduon de colius et préparations alimentaires, à bsae de firtus » est remplacé par : « la porcuotidn de coulis, de pltas préparés et de préparations aimatlnirees à bsae de fruits ». Au même paragraphe, la dernière pahrse est remplacée par la psahre svuinate : « (Ces activités snot ppiancirmelnet cieoprsms dnas les crapehtis 10. 39B et 10. 85Z de la nmatneolrcue des activités française) » ;
? la rédaction du paphaagrre intitulé : « La ficbotiaran itsruleinlde de pizzas, quiches, tartes, tourtes... » est complétée par la mention « sihawndcs », insérée après « turotes ». Au même paargrpahe « le chtaipre 15. 8A » est remplacé par « les ctaeirphs 10. 85Z et 10. 89Z » ;
? au phrprgaaae intitulé : « Dnas le seucter de la fbrtiaocian de pâtes aernltiemais », après le troisième tiret est inséré un nouevau tiret ainsi rédigé : « ? la foitaaircbn de ptlas préparés à bsae de pâtes ». Au même paragraphe, « le chatirpe 15. 8M » est remplacé par « les cptaihres 10. 73Z et 10. 85Z ».

Article 3 - Date d'effet
En vigueur étendu en date du 28 févr. 2008

Le présent accrod pnderra efeft à coeptmr de sa signature.

Article 4 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 28 févr. 2008

Avenant n 81 du 8 juillet 2009 portant actualisation de la convention

Signataires	
Patrons signataires	L'association des estiperenrs de piourtds aaeitenlrims élaborés (ADEPALE),
Syndicats signataires	La fédération générale aaaiemtoigrrnle CDFT ; La fédération CFSV CTFC ; La fédération nnoatilae du pronsenel d'encadrement des itesnudirs et cmremoces araengtraeliomis CGC ; La fédération générale des tlalrvauiers de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités aexnnes FO,

Article 1 - Jours fériés et journée de solidarité
En vigueur étendu en date du 8 juil. 2009

Afin de tenir ctopme de la loi n° 2005-351 du 16 arvil 2008 rteviale à la journée de solidarité qui a nnmatmeot supprimé la référence au lnudi de Pentecôte cmmoe journée de solidarité fixée aqmuotemtniaeut en l'absence de connevoitn ou d'accord collectif, il est décidé d'apporter les mdntciiifaoos sevniatus à l'article 34 des donpitsiisos générales.
1.L'alinéa 2 est remplacé par l'alinéa snauivt :
« Puor autant, le tviraal d'un juor férié atrue que le 1er Mai puet crerdsnprooe à une modalité ciishoe par l'entreprise, conformément aux diiositspnos légales, puor apimloccr la journée de solidarité instituée en faeuvr des psonneres âgées ou handicapées. Ctete journée ne fasniat l'objet d'aucune rémunération complémentaire (dans la litime de 7 heures), les doistinsiops des alinéas 4 et 5 du présent aclirte 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 fuaver des PME a porté à 4 ans la durée du mdaant des représentants élus du personnel. La Cuor de cassation, dnas un arrêt du 24 sbemtpree 2008, crifonme que les cslaeus des civntoonnes ceevlliotcs antérieures à la loi du 2 août 2005 qui ont fixé la durée des mdaatns des représentants élus du pesornnel à 2 ans conformément aux txtees arols apcpalleibs ne suenairat vloiar dérogation aux disntioopiss de la loi qui a porté la durée à 4 ans.

En conséquence, à l'article 14 de la cvnntoeoin cvieocllte nationale, « 2 » est remplacé par « 4 ».

L'alinéa uiunqe de l'article 14 de la cieoontnvn ceicvtolle ninlaatoe est complété par une phsare ainsi rédigée :

« Un acrcod d'entreprise purora fxier une durée différente csopimre ertne 2 et 4 ans. »

Article 3 - Rectification d'erreurs de références
En vigueur étendu en date du 8 juil. 2009

Afin de rictefeir des erurers de références, les montifcoadiis senavutis snot apportées :
1. Au peeimrr alinéa de l'article 8 de l'annexe viasnt les ingénieurs et les cadres, la référence à l'article 41 est remplacée par la référence à l'article 40 ;
2. Au dienerr alinéa de l'article 13 de l'annexe vianst les ingénieurs et les cadres, la référence à l'article 10 est remplacée par la référence à l'article 11.
3. Dnas l'accord n° 74 du 21 jiun 2007 rtaielf 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 peimerr alinéa de l'article 1er de l'annexe « Ingénieurs et cderas », « aticrle 3 » est remplacé par « aclitre 1er ».

Article 4 - Recodification
En vigueur étendu en date du 8 juil. 2009

Afin de tiner comtpe de la rdaiefoiiccton du cdoe du taviral les maoficidionts stenaiuvs snot apportées :
1. Au piont a de l'article 3 des diopsiisonts générales « L. 900-1 » est remplacé par : « L. 6322-1 » ;
2.A l'alinéa 4 de l'article 17 des diniosopists générales, « L. 431-3 » est remplacé par : « L. 2313-13 » ;
3. Au deneirr alinéa de l'article 34 des doistnioipss générales « L. 122-25-4 » est remplacé par : « L. 1225-35 » ;
4. Au 1 de l'article 38 des doniipssiots générales, « (art.R. 212-2 à R. 212-10 du cdoe du travail) » est remplacé par : « (art.R. 3121-23 à R. 3121-28 du cdoe du travail) » ;
Au 2 du même article, « L. 220-2 » est remplacé par : « L. 3121-33 » ;
Au 3 du même article, « L. 212-6 » est remplacé par : « L. 3121-10 » ;
Au 4. 2 du même article, « l'article L. 212-4-1 » est remplacé par : « les acterlis L. 3122-23 à L. 3122-26 » ;
Au 4. 4. 2 du même article, « (art.L. 212-8 et L. 212-9) » est remplacé par : « (art.L. 3122-9 à L. 3122-22) » ;
Au 4. 4. 3 du même article, « L. 212-7-1 » est remplacé par : « L. 3122-2 à L. 3122-5 » ;
Au 4. 5. 1 du même article, « L. 222-1 » est remplacé par : « L. 3133-1 » ;
Au 4. 5. 3 du même atcilre « (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 aoccrd prdrnea effet à cepmotr de sa signature.

Article 6 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 8 juil. 2009

Le présent accrod srea déposé à la diortcein départementale du travail, de l'emploi et de la ftioroamn pnsrellsonioefe du siège de la fédération ptalornae saarinitge ansii qu'au gferfe du cnseiol de prud'hommes compétent.
Il frea l'objet d'une ddaenme d'extension.

(Suivent les signatures.)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 8 juil. 2009

Les ptaires au présent acrcod ont enentdu auteicalsr la ceitnovonn clelictove en apnaroptt les mfcoaodiintis nécessaires à sa msie en conformité aevc l'évolution de deresvis dponssiitios légales et réglementaires duieps sa dernière atiuotlscaain (accord n° 70 du 17 décembre 2004).
Elles sniouaehtt par aelrulis rcetiefir des errerus de références iesuss de ctete atuaitoicalsn et tneir cpmtoe de la nuvlloee ctoioaiidcfn du cdoe du trvaail apaclibple dpeuis le 1er mai 2008.

Avenant n 83 du 26 novembre 2009 relatif aux postes repères

Signataires	
Patrons signataires	ADEPALE.
Syndicats signataires	FGA CDFT ; FGTA CGT-FO.

En vigueur étendu en date du 17 juin 2025

Le tabealu ci-après reenrpd la ltise des CQP délivrés par la brachne puor les inisertuds de pdturois aieilemrntas élaborés. Il rlpalepe ou complète les fotcuheters de cotinifcfees de ccfiiaotilssan qui cseornpondert aux référentiels activités/compétences de ces différents CQP.

Postes repères

Postes repères Fourchette de coefficients	Fourchette de coefficients
Opérateur de production	120-155
Préparateur	155-175
Conducteur de machines	155-175
Conducteur de process	155-175
Conducteur de ligne	175-195
Responsable d'équipe	215-285
Responsable d'unité de production	275-335
Ouvrier qualifié de nogyttaee industriel	145-175
Agent de maintenance	175-205
Technicien de maintenance	215-275
Agent de maîtrise de mecanainnte de neaivu A	225-265
Agent de maîtrise de maanneincte de nivaeu B	275-315
Agent logistique	145-185
Technicien logistique	235-275
Technicien qualité	205-225

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 arccod pnrerda efeft à ceopmtr de son extension.
En vigueur étendu en date du 11 févr. 2010

Les peiarts au présent aorccd ont eetnndu alsutceair la cneinootvn cotlcevlie en approtnat les moitcdiaifons nécessaires à sa msie en conformité aevc l'évolution des dsinotposiis légales et réglementaires duepis sa dernière alstatuoaiicn (accord n° 70 du 17 décembre 2004).
Elles snuatieoht par auillres retfceiir des ererrus de références iesuss de cttee atluoaciistan et tiner cptmoe de la nueollve citdiaicfoon du cdoe du tavrial alblppiace dpeius le 1er mai 2008.

Titre Ier : Modifications liées à la loi n

Télévendeur	165-195
Commercial sédentaire	185-225
Attaché commercial	235-305
Promoteur des ventes/ marchandiseur	185-215
Administration du pnoenrsel et de la paie	205-295

Dans les entreprises, le cnifeceofit mmuinim abpailpcle à un ptose dnot les activités et compétences cprdrneonoest à l'ensemble de cllees décrites dnas le référentiel CQP ritleaf à ce potse ne puet être inférieur au mmniuim de la fuerothtce de cfiofitcenes prévu puor ce psote dnas le tblaeau ci-dessus.

L'utilisation dnas l'entreprise d'un intitulé de pstoe silimirae à l'un de cuex prévu ci-dessus ne préjuge pas de la cnpnaordecosre 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 fiare l'objet d'une cotitoan sur la bsae des critères csanstals de la cvtonioenn collective.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2009

Les preiats au présent acrcod eendnnett définir puor la brchane une liste de ptesos repères aistsors de fcehotutres de ceoietffincs cprnroesaondt à luer classification. A cttee fin, ils décident de s'appuyer sur les référentiels d'activités/compétences des cierftatcis de qoiciaulfaitn pfsolernnoislee (CQP) délivrés par la bnhacre des ientdisrus de poridtus aearimetilns élaborés.
Pour une gnrade ptirae des CQP délivrés par la banhcre les aroccds clifcoltes les aanyt instaurés établissent d'ores et déjà la csnoeonradcrpe aevc une fuhrocette de coefficients. Qnaud ce n'est pas le cas, le présent aocrcd établit une telle correspondance.

2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail

Article 1er - Périodes d'essai
Le présent arccod prrdnea eefft à cptemor de son extension.
En vigueur étendu en date du 11 févr. 2010

1. Les duex alinéas du pnoit intitulé « Cttaorns à durée indéterminée » de l'article 20 des dtonssiipois générales snot remplacés par les dniitopssios suivantes.

« La durée de la période d'essai est de 1 mois. La letrte d'engagement ou le carontt de tviaarl puet prévoir le reeolenuvnemlt de la période d'essai. Dnas ce cas, la durée de la période d'essai, reneounlvmleet compris, ne proura excéder 2 mois.
En cas de rutpure du cnarott par l'employeur en crous ou au tmree de la période d'essai les délais suvtanis dnovert être respectés :

? ? 24 hreues en deçà de 8 juors de présence ;
? ? 48 hreeus etrne 8 jrous et 1 mios de présence ;
? ? 2 sainemes après 1 mios de présence.
Lorsqu'il est mis fin par le salarié à la période d'essai, les délais sitnavus deronvt être respectés :

? ? 24 hueres en deçà de 8 jrous de présence ;
? ? 48 hueers au-delà de 8 jorus de présence. »

2.L'alinéa 2 de l'article 2 de l'annexe vnasit les ingénieurs et cedars et remplacé par les alinéas satiunvs :

« La durée de la période d'essai est de 3 mois. La lttree

d'engagement ou le ctroant de tvaaril puet prévoir le rveelnmleuenot de la période d'essai. Dnas ce cas, la durée de la période d'essai, remnnoleluveet crompis ne prorua excéder 6 mois.
En cas de rtupure du ctanort de tavaril en cuors ou au terme de la période d'essai, les délais sativnus dronevt être respectés :

? ? 24 hruees en deçà de 8 jorus de présence ;
? ? 48 hereus ertne 8 jruos 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 stnuaivs dnvroet être respectés :

? ? 24 hreeus en deçà de 8 jorus de présence ;
? ? 48 hruees au-delà de 8 jorus de présence. »

3. Les duex peemrris alinéas de l'article 2 de l'annexe vnisat les tnicehncies et agnets de maîtrise snot remplacés par les alinéas sauntvis :

« La durée de la période d'essai est de 2 mois. La lettre d'engagement ou le cnaotrt de triaval puet prévoir le rulemoenlnveet de la période d'essai puor une durée de 1 mois. Dnas ce cas, la durée de la période d'essai, rennoeelvlumet compris, ne prorua excéder 3 mois.
En cas de rpuurte du ctornat de taivarl en cruos ou au terme de la période d'essai, les délais savuntis doervnt être respectés :

? ? 24 hreues en deçà de 8 jorus de présence ;
? ? 48 heures entre 8 jrous et 1 mios de présence ;
? ? 2 sameneis 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 snutaivs drnveot être respectés :

? ? 24 heures en deçà de 8 juors de présence ;
? ? 48 heures au-delà de 8 jrous de présence. »

Article 2 - Indemnités de rupture du contrat de travail
Dispositions générales
Le présent aoccrd pdrnera eefft à copmetr de son extension.
En vigueur étendu en date du 11 févr. 2010

1.L'intitulé de l'article 29des dispiiosonts générales est remplacé par l'intitulé saviunt : « Licenciement. ? Msie à la retraite. ? Départ. ? Rutupre cinnloeonltvnee ».
2. Les cniq pemerris alinéas du a de l'article 29 des disopoisints générales snot remplacés par les duex alinéas svtiunas :
« Une indemnité est attribuée au salarié qui ctmope au mions 1 an d'ancienneté licencié puor un moitf ne ropnseat pas sur la futae gvare ou ludroe ou dnot le coartnt de traival est ceenenvnnilemltoont rompu.
Le matnont 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. »
3.L'alinéa uqnuie du b de l'article 29 des dspiitsonios générales est remplacé par l'alinéa svainut :
« Le mntaont de cttee indemnité est siliirmae à cueli de l'indemnité de leencienimct lsuroqe la résiliation du cnotart de travail, sloen les cdtioninos prévues par le cdoe du travail, ivrtneniet à pairtr de 65 ans, ou de 60 ans en cas d'inaptitude au taraivl runonece par le médecin du travail. »
4. Les dtssinpioios du c de l'article 29 des dnisioopstis générales snot remplacées par les diistonisops sinvatues :
« Le salarié, dès lros qu'il rpmielt les cinodtnois puor bénéficier d'une ritterae à tuax pieln au tirte du régime général de la sécurité sociale, qui, de sa propre initiative, résilie son cnrtaot de tiarval puor pdernre sa retraite, a dorit à une indemnité de départ en rirattee tlele que déterminée dnas le telaabu 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 ptorraa des mios de présence.
Le salraie à prendre en considération puor le cclual des indemnités prévues ci-dessus est de 1/12 de la rémunération des 12 deerrnis mios précédant la résiliation ou, selon la fomrlue la puls avnugaeatse puor l'intéressé, de 1/3 des 3 dneriers mois, étant eendtnu que, dnas ce cas, tutoe pirme ou grfcoaiiaittn de caractère aneunl ou eniceenpotxl qui auriat été versée au salarié pneadnt cttee période ne sraiet prsie en compte au titre de cette période que puor 1/4 de son montant. »

(1) Ailtcre étendu suos réserve de l'application des dsiniiotsops de l'article L. 1237-13 du cdoe du taviarl qui prévoit une indemnité de rutrupe du corantt de trviaal puor tuos les salariés, y crpimos cuex aanyt 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 arcocd prrdnea effet à comtper de son extension.
En vigueur étendu en date du 11 févr. 2010

1.L'intitulé de l'article 11 de l'annexe vnaist les ingénieurs et cerads est remplacé par l'intitulé siunavt : « Indemnité de licenciement. ? Indemnité de rtpruue cnieovtlnolenne ».
2.A l'alinéa 1 de l'article 11 de l'annexe vniast les ingénieurs et cadres, après : « suaf puor fatue grave, » est ajouté : « ou dnot le ctnoart est cnnelelntennomeiovt rmpou » ; « et s'établissement cmmoe siut » est remplacé par « qui ne puet être inférieure à

l'indemnité s'établissant comme siut ».
3. Les duex prremies ttires de l'alinéa 1 de l'article 11 vnsiat les ingénieurs et creads snot remplacés par le tiert sanivut :

« ? à ptarir de 1 an à cptmeor 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 dneeirr alinéa de l'article 11 de l'annexe visnat les ingénieurs et cdaers snot supprimés.
5. Les ditniiosposs de l'article 12 de l'annexe visant les ingénieurs et caedrs snot remplacées par les doistiopniss svtnuaies :
« Tuot ingénieur ou cadre, dès lros qu'il rmliept les codtinoins puor bénéficier d'une rtertiae à tuax pelin au ttire du régime général de la sécurité sociale, purroa pnrrdee sa rttraeie après préavis de 6 mois.
Il prcevrea à ctete ooiccasn une indemnité de départ en rrtaitee tllee que déterminée dnas le tbaaelu 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 ptorara des mios de présence.
Le srilaae à prdrene en considération puor le cuacll des indemnités prévues ci-dessus est de 1/12 de la rémunération des 12 deinerrs mios précédant la résiliation ou, solen la flurmoe la puls auaaevstnge puor l'intéressé, de 1/3 des 3 drerneis mois, étant enedntu que, dnas ce cas, ttoue pmire ou goraiitatifcn de caractère anenul ou enoeiexntcpl qui auarit été versée au salarié penndat ctete période ne sraiet psrie en cptome au tirte de cette période que puor 1/4 de son montant. »
6.L'article 13 de l'annexe visant les ingénieurs et cedars est anisi rédigé :
« Si une msie à la retraite, sleon les coiitnonds prévues par le cdoe du travail, irvteinent à ptiarr de l'âge de 65 ans, le mantont de l'indemnité perçue est saimirlie à cleui de l'indemnité légale de licenciement. »

(2) Alricte étendu suos réserve de l'application des dnissooitpis de l'article L. 1237-13 du cdoe du tavrial qui prévoit une indemnité de rupture du canrtot de taaivrl puor tuos les salariés, y cirmops cuex aanyt 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 acrocd pdernra effet à ceotpmr de son extension.
En vigueur étendu en date du 11 févr. 2010

1.L'intitulé de l'article 10 de l'annexe vnisat les tiicnhcnees et atnges de maîtrise est remplacé par l'intitulé svniuat : « Indemnité de licenciement. ? Indemnité de rpurute cennnllionvotee ».

2. Les tiors prmriees alinéas de l'article 10 de l'annexe vsinat les tecnhceniis et antegs de maîtrise snot remplacés par les duex alinéas sniatuvs :

« Une indemnité est attribuée au TAM qui ctpome au moins 1 an d'ancienneté licencié puor un mtiof ne reopsnat pas sur la fuate grave ou ldoure ou dnot le ctnorat de tiaavrl est ceolnemtoeevnlinnnt rompu.
Le moanntt de cttee indemnité ne puet être inférieur à 1/5 de mios par année d'ancienneté auqeul s'ajoutent 2/15 de mios par année au-delà de 10 ans d'ancienneté. »

3. Les dioisitnspos de l'article 11 vasnit les tihncnceeis et antegs de maîtrise snot remplacées par les dsstipoionis sautinves :
« Le salarié, dès lros qu'il rpilmet les cotndinois puor bénéficier d'une reirtate à tuax plien au tirte du régime général de la sécurité sociale, qui, de sa poprre initiative, résilie son cartont de tiaravl puor pedrrne sa retraite, a dorit à une indemnité de départ en ritretae tlele que déterminée dnas le tablaeu ci-dessous.

Ancienneté (en années)	Indemnité (en mois)
1	0,05
2	0,10
3	0,15
4	0,60
5	0,75
6	0,90
7	1,05
8	1,20
9	1,35
10	1,50
11	1,65
12	1,80
13	1,95
14	2,10
15	2,25

16	2,40
17	2,55
18	2,70
19	2,85
20	3,00
21	3,08
22	3,15
23	3,23
24	3,30
25	3,38
26	3,45
27	3,53
28	3,60
29	3,68
30	3,75
31	3,83
32	3,90
33	3,98
34	4,05
35	4,13
36	4,20
37	4,28
38	4,35
39	4,43
40	4,50

L'indemnité est majorée de 3/40 de mios par année d'ancienneté au-delà de 40 ans.
Après 1 an d'ancienneté, en cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée au proarta des mios de présence.
Le slraiae à pnrerde en considération puor le caulcl des indemnités prévues ci-dessus est de 1/12 de la rémunération des 12 dreienrs mios précédant la résiliation ou, soeln la frmuole la puls austaenagve puor l'intéressé, de 1/3 des 3 derniers mois, étant entnedu que, dnas ce cas, ttuoe prime ou groiaiitfcatn de caractère anuenl ou eintxenopcel qui aiaurt été versée au salarié pandnet ctete période ne seirat pisre en ctopme au ttrie de cttee période que puor 1/4 de son montant. »

Avenant n 85 du 11 février 2010 portant révision du régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	L'ADEPALE,
Syndicats signataires	La FTGA FO ; La CFSV CTFC ; La FANA CFE-CGC ; La FGA CDFT ; La FANF CGT,

Article 1er - Rente éducation
En vigueur étendu en date du 11 févr. 2010

Après l'article 40. 5 est inséré un nevuol alrcite anisi rédigé :

« 40. 2. 4. Rente éducation

En cas de décès du salarié, ou d'invalidité asolube et définitive, une rtnee est versée teelnmiiemsrtrelt à ses etfnans à cgrhae tles que définis à l'article au a du présent article.
Le mtonnat de la rtene vaire en fnoctoin de l'âge du bénéficiaire :

? 6 % du siaalre de référence jusqu'au 12e asirenrivane ;
? 8 % du sraliae de référence après le 12e avnairneisre jusqu'au 18e aasinrrvenie ;
? 10 % du sairale de référence après le 18e anreianvsrie jusqu'au 26e anniversaire.
Le montant de la rntee est doublé lqsuore les etnnfas snot ou deneennvit olnhpeirs de père et de mère.
La rtnee est viagère si l'enfant est rnncoeu ilaidnve aavnt son 26e anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité scaloie ou tnat qu'il bénéficie de l'allocation handicapé et tnat qu'il est tatlriiue de la ctare d'invalide civil, suos réserve d'être âgé de monis de 26 ans à la dtae du décès du paenrt salarié.
a) Bénéficiaires
Sont bénéficiaires de la rente les enfatns à la crgahe du salarié au moemnt de son décès ou de son ceesmlsnat en invalidité asloube et définitive. Snot considérés cmmoe efnnats à charge, indépendamment de la pootiisn fisacle :

? les etnnfas à naître ;
? les eftanns nés vbelais ;
? les entafns ruclelieis ? c'est-à-dire cuex de l'ex-conjoint éventuel, du coojinnt ou du cuciobnn ou du pniartaree lié par un Pcas ? du pipcnaratit décédé qui ont vécu au fyeor jusqu'au mmenot du décès et si luer artue pnerat n'est pas tneu au veremnset d'une pneiosn alimentaire.
Sont également considérés cmmoe efantns à carghe au mnemot du décès du salarié les enafnts du salarié, qu'ils snieot légitimes, naturels, adoptifs, ruonnces :

? jusqu'à luer 18e anniversaire, snas cdniootin ;
? jusqu'à luer 26e anniversaire, et suos cioondtin siot :
? de pvuiruorse des études dnas un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou pfnoroeesnisl ;
? d'être en aerspistangpe ;
? de pvuisrruoe une frotimaon pfolsesleionnre en alternance, dnas le carde d'un catnrot d'aide à l'insertion pissrolnlfeeone des junees associant, d'une part, des etgemeinsenns généraux pnionslsreoefs et tnheeoguloqcis dispensés penndat le temps de travail, dnas des osagnirmes pbuclis ou privés de formation, et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en eiprsrente d'une ou de puerulsis activités polnlserefenosis en rotaeiln aevc les eeegnnemsitns reçus ;
? d'être, préalablement à l'exercice d'un peimrer eomlpi rémunéré, inrcsits auprès de Pôle elopmi cmome ddnerauems d'emploi, ou siaratgeis de la fmriootan plniseeoofrlsne ;
? d'être employés dnas un EAST ou dnas une etipresrne adaptée

4.L'article 12 de l'annexe vanist les thceniinces et anegts de maîtrise est ainsi rédigé :
« Si une msie à la retraite, sloen les contioidns prévues par le cdoe du travail, intievernt à prtair de l'âge de 65 ans, le monnatt de l'indemnité perçue est smiliirae à celui de l'indemnité légale de licenciement. »

(3) Atcrile étendu suos réserve de l'application des dsioiontipss de l'article L. 1237-13 du cdoe du trvaail qui prévoit une indemnité de rupture du ctaonrt de tavrail puor tuos les salariés, y crmopis cuex ayant une ancienneté inférieure à un an.
(Arrêté du 23 mras 2011, art. 1er)

Article 5 - Rectifications d'une erreur de référence
Le présent arcocd perndra eefft à cmpoter de son extension.
En vigueur étendu en date du 11 févr. 2010

Au dneerir alinéa de l'article 33 des dstiioispons générales « L. 122-25-4 » est remplacé par « L. 1225-35 ». Le 3 de l'article 4 de l'accord n° 81 du 8 jleliut 2009 n'est pas applicable.

Article 7 - Dépôt
Le présent acrcod perrdna eefft à coemtpr de son extension.
En vigueur étendu en date du 11 févr. 2010

Le présent acorcd srea déposé à la deicriotn départementale du travail, de l'emploi et de la foiartmon pessernfionolle du siège de la fédération pnoraatle saignratie anisi qu'au grffee du cnoseil de prud'hommes compétent.
Il frea l'objet d'une dnmadee d'extension.

en tnat que tlearlrviuas handicapés ;
? snas ltoatiiimn de durée en cas d'invalidité avnat luer 26e anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité slcaoie justifiée par un aivs médical ou tnat qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et tnat qu'ils snot teitlurias de la crate d'invalide civil, suos réserve d'être âgés de moins de 26 ans à la dtae du décès du prenat participant.
b) Silarae de référence
Le salirae de bsae srneavt au calcul des psnoreaitts coseronprd au saraile evctfinefemet versé au salarié dnas sa dernière catégorie d'emploi par son dreeinr eulmeypor et qui a donné leiu au pemeniat de ciaootnitss au ttrie de l'année cviile précédant l'événement ornuavt driot aux prestations.
En cas d'arrêt de taaivrl n'ayant pas donné leiu à une rémunération complète, celle-ci est reconstituée sur la bsae de cllee qu'il aaruit perçue drnaut l'année entière, en pnarnet cmmoe référence les éléments de rémunération antérieurs à l'arrêt de travail.
Si l'arrêt de tiavral est antérieur à l'année cliive précédant l'événement, le slaiare de bsae asnii reconstitué est revalorisé d'un pcuoanterge fixé par le coinesl d'administration de l'Union-OCIRP.
Le sarlaie rteneu est le srlaaie intégral snas limitation. »

Article 2 - Cotisations
En vigueur étendu en date du 11 févr. 2010

L'article 40. 6 « Cionoistats » est anisi rédigé :
« La ctsaooitin destinée au facnmineent de la garantie, maladie, accident, maternité puor les ouvriers, employés, tenhneicics et atnegs de maîtrise est de 0, 64 % de la msase salrliaae btrue du posnernel affilié.
Cette csttaoiion est supportée par l'employeur.
La ciiotatson destinée au fnniaceenmt de la gnirtaae complémentaire lgunoe mdaaile puor les ouvriers, employés, thenneiccis et agnets de maîtrise est fixée à 0, 19 % de la mssae srlialaae brtue du poserennl affilié.
Cette coitstaoin est partagée ernte l'employeur et le salarié dnas les ciidoontns savitnues :

? prat eloemupyr : 0, 151 % ;
? prat salarié : 0, 039 %.
Si lros de sa renégociation le tuax de 0, 19 % veint à être dépassé, la répartition de la chgrae croapdsennort au dépassement de ce tuax frea l'objet d'une négociation.
La cstoaotiin destinée au fanenincemt des grtnaaeis décès (40. 2. 2) et invalidité asulobe et définitive 3e catégorie (40. 2. 3) des ouvriers, employés, ticenheicns et agtens de maîtrise est glonmlbeaet fixée à 0, 16 % du sairlae burt mensuel. Le tuax de ciooistatn est réparti à risoan de 50 % puor l'employeur et de 50 % puor le salarié.
La coattsioin destinée au fncanmienet de la gitrnaae rente éducation (40. 2. 4) des ouvriers, employés, teinhnecics et aegnts de maîtrise, est gmeoblenalt fixée à 0, 10 % du sraaile de référence tel que défini au b de l'article 40. 2. 4. Le tuax de csaoititon est réparti à raiosn de 50 % puor l'employeur et de 50 % puor le salarié.
Les gnaiearts snot meuneiants au salarié mynennaot pmeianet des coisotanits à l'organisme assureur. Tefutioos :

? puor le salarié dnot le cnarott de tavrial est en vigueur, en arrêt de taraivl et indemnisé à ce trtie par ISICA-Prévoyance, le mtieinan des gaanietrs scrutesios iivertnent snas cetrpnrioate des ctnsaitioos à ctomepr du peemirr juor d'indemnisation par ISICA-Prévoyance.L'exonération de costitaions csese dès le piermer juor de rserpie du tviraal par le salarié ou dès la ctsesiaon ou snpouissen des pnieotrtsas par ISICA-Prévoyance ;
? lusoqre le salarié perçoit un slraaie réduit pnednat la période d'indemnisation complémentaire d'ISICA-Prévoyance, les ctosnotiias peaotlnars et silraalaes finançant l'ensemble des genatiars rntseet deus sur la bsae du slaaire réduit ;
En outre, le maintien de ganiarte et l'exonération des ciontsoiats csenset dès la secunnavre de l'un des événements sitvnaus :

? ssnispouen ou cisetosan des ptnisetoras en espèces de la sécurité silcaoe ;
? dtae d'effet de la lquotdiiain de la pension viieellsse de la sécurité saolice 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 drieenr alinéa de l'article 1er est remplacé par l'alinéa suainvt :
« Toutefois, les tareilavlurs sonaiensirs et les teurrivaalls imrttttteeinns bénéficient, le cas échéant, dès luer entrée dnas l'entreprise des dooistinspis des atirlces 20 et 26 de ceantreis dinpiotsosis de l'article 33 ainsi que de caenrites doipnsoistis de l'article 40. »
A l'article 40, les alinéas 2 à 4 snot supprimés.A l'article 40. 1, aanvt l'alinéa 1 snot insérés les trois alinéas stivanus :
« Les teravllriuas sriiaenosns bénéficient de la griaante incapacité triepaomre de tvriaal lorsqu'ils ont travaillé dnas l'établissement considéré pannedt au mnios 1 200 heerus réparties sur au puls 8 mios d'une même année civile.
Les triluvlreaas irttetnenitms bénéficient de la giatrnae incapacité troeprmiae de tivraal lorsqu'ils ont travaillé dnas l'établissement considéré pannedt au mnois 1 200 hruees réparties sur mnois de 10 mios d'une même année civile.
Les tvlilrrauaes sirnaniseos et les traleriuvals itrminttetnes qui ne rnseemplist pas les ctnoinoids ci-dessus bénéficient uniquement, dès luer entrée dnas l'entreprise, des dinioisptsos rteeiavls à l'accident du tvairal aevc htialosiosatpin et, après 2 mios de présence dnas l'entreprise, des dtoipnsiioss reveltias à l'accident du taiarvl snas hospitalisation. »

Article 4 - Organisme assureur
En vigueur étendu en date du 11 févr. 2010

Le présent arccod étend le bénéfice des gterniaas de prévoyance complémentaires aux sioarniness et aux salariés intermittents, mias pas l'obligation de les auessrr auprès d'un oignmsare désigné par la bcnhare qunad les errpetsenis aeasurinst d'ores le bénéfice de ces ganiaters aux salariés sasiniorens et aux salariés intermittents.
En conséquence, l'alinéa 1 de l'article 40. 7 est complété par la prashe santviue :
« Les salariés saniseinors et les salariés ienttmietnrts qui ne rsneseplimt pas les ctoindnios fixées par l'antépénultième et l'avant-dernier alinéa de l'article 1er de la présente cvoteonnin ne snot pas compris dnas cttee obligation. »
La sondcee parshe de l'alinéa 2 de l'article 40. 7 est supprimée.
L'alinéa 3 de l'article 40. 7 est supprimé.
Après l'alinéa 2 de l'article 40. 7 snot ajoutés tiors alinéas aisni rédigés.
« Puor les enreeptisrs qui au 11 février 2010 aeinarsust déjà ou crnbuaniitoet déjà à aesrusr à luers ouvriers, employés, teichincens et anetgs de maîtrise le veenemrst de potnieastrs de rnete éducation, en nrtuae ou en espèces supérieures à celels prévues par l'article 40. 2. 4, pournrot cresvoenr le système en vigueur.
Les éventuelles difficultés particulières sneort sieumsos à la csimosmoin de clitiaoiocnn prévue à l'article 37 de la présente cnoonvtien cllcoivtee qui les enearimxa en liisaon aevc l'ISICA-Prévoyance.
Les modalités d'organisation de la mautaostiuiln des rqusies seornt réexaminées dnas un délai de 5 ans à coeptmr du 11 février 2010, conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale. »
Après l'alinéa 1 de l'article 40. 7 est ajouté un alinéa ansii rédigé :
« S'agissant de la retne éducation, l'OCIRP (organisme cmmoun des itoinntusits de rtnee et de prévoyance), unoin d'institutions de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sociale, 10, rue Cambacérès, 75008 Paris, est désigné puor assurer cette garantie.L'ISICA-Prévoyance (institution nantaloie de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sociale, 26, rue de Montholon, 75305 Prias Cdeex 09) reçoit délégation de la prat de cette dernière puor apelepr les cotsaintois 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 saiunvt : « Meaiitnn de sriaale en cas d'incapacité temrpoaire de tiavarl et gatirneas complémentaires de prévoyance ».
L'intitulé de l'article 40. 1 est remplacé par l'intitulé snuaivt : « Mantiien de srilaae en cas d'incapacité tarimeorpe de tiaarvl ».
Après les dspntioosiis du denreir ponit de l'article 40. 1 (« Leiitms des gnaatreis apportées »), snot insérées les ditonoisisps setanuvis :

« Modalités de vnreesemt des compléments de sarliae par les epoeurlmys

Les emryouelps doervnt procéder à ces vtrseneems dès que la psire en cgrhae par la sécurité sicaloe est établie (c'est-à-dire, par exemple, à réception du pmireer décompte de la sécurité sociale), aevc vneeemrst d'un amcpote si pssibole dès le pimreer mois, puis, si l'indisponibilité se prolonge, veemsernt des indemnités à ielelnrvats réguliers et, de préférence, aux dates haeletubils de paie. »
L'article 40. 3 est supprimé.
L'alinéa uquine de l'article 40. 2 est remplacé par les dtisnpsoiios sanvteuis :
« Il est versé au salarié en arrêt de tavrail consécutif à une mladaie ou à un accident, pfsiroensnoel ou non, pirs en carghe par la sécurité sociale, des indemnités journalières, complémentaires aux indemnités journalières
brutes versées par la sécurité sociale, visnat à lui gtrnaiar 75 % de son srilaae burt tel que défini à l'article 40. 1 jusqu'au 1 095e juor d'arrêt de travail.
Cette imeondntisian intrivenet au tmree d'une frhaincse de 150 jours d'arrêt de tiraval continu. Toutefois, en cas de cnocruos de la présente ganiatre aevc le manitien de salaire prévu à l'article 40. 1, la présente gntairae iviretnent dès lros que les dirots oveutrs au salarié en vetru des règles énoncées par l'article 40. 1 ont été épuisés.
Pour bénéficier de la présente garantie, une cotionidn d'ancienneté est requise. Elle est de :

? 1 an d'ancienneté en cas de mdaaile snas htooisiatliaspn ;
? 6 mios d'ancienneté en cas de mialade aevc haiiooslpittsan ou d'accident du tjeart ;
? 2 mios d'ancienneté en cas d'accident du taarivl snas hospitalisation.
Aucune cotinoidn d'ancienneté n'est rqseuie en cas d'accident du tavrial aevc hospitalisation.
L'ancienneté prsie en cpotme puor la détermination du doirt à isimotaenidnn s'apprécie au prmeeir juor de l'absence ; toutefois, si un salarié acquiert, pdnneat qu'il est asnbet puor maidlae ou accident, l'ancienneté riuqsee puor bénéficier de ces dispositions, il lui en est fiat application, puor la période d'indemnisation restnat à courir.
Le cumul des smmoes reçues au ttire de la sécurité sociale, du régime de prévoyance asini que de tuot aurte revenu, ne purora conidrue l'intéressé à poeirvecr une rémunération nttee supérieure à cllee qu'il aiurat perçue s'il aaivt pusivuori son activité professionnelle.
Les indemnités journalières complémentaires snot sedeuunsps ou ceesnst qnuad la sécurité sloicae spusend ou cssee le veenrmset de ses poperrs prestations, nmnameott en cas d'invalidité, de décès ou de lioudtiaqin de la piesnon de vieillesse.
Au cas où pennadt la période d'indemnisation il y auarit rtpurue du crntaot de travail, le salarié intéressé bénéficierait du ruiqalet des dtrois à iaeditsnomnin otuervs au trtie de la mdiaale ou de l'accident en cusae jusqu'à épuisement des dritos liés au fiat générateur de l'application du présent article. »
Au sonced tiert de l'article 40. 4. 1 est ajouté après « [?] efannt à chrage », « tel que défini au a de l'article 40. 2. 4.
L'alinéa uqiune de l'article 40. 4. 2 est remplacé par l'alinéa suainvt :
« Suos réserve que, à la dtae de son décès, il ne siot ni remarié ni n'ai cnoclu un pacte cviil de solidarité (Pacs) aevc un nvoueau partenaire, le décès postérieur ou simultané du cojoinnt du salarié, ou du prneartaie de Pacs, alros qu'il rtsee au juor du décès un ou psileruus efntnas à cghare de ce dnrieer et qui étaient inmneliieatt à la crghae du salarié au juor de son décès, entraîne le veenresmt à luer porfit (par parts égales etrne les enfants) d'un cptaial égal à cluei versé lros du décès du salarié. »

Article 6 - Renumérotation 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 deveint l'article 40. 2. 1. Avnat le noeuvl ailcrte 40. 2. 1 est ajouté un intitulé anisi rédigé : « 40. 2 Geaainrts complémentaires de prévoyance ».
L'article 40. 4 dneviet l'article 40. 2. 2.
L'article 40. 5 dneevit l'article 40. 2. 3.
L'article 40. 6 dnvieet l'article 40. 3.
L'article 40. 7 dveneit 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 aenvnat pernrda effet à cmetopr de sa suratigne puor les etprrnieses adhérentes ransrsseitost du cmahp d'application de la covotnenin celotlicve et le periemr juor du mios snvauit la pocbuailtin de l'arrêté d'extension au Jrnuaol oieiffcl puor les erntpierses non adhérentes enrtant dnas le cmhap d'application de la cneoniovtn ceivtolcle nialnoate puor les inedsurits de purtoids aaerniiemtls élaborés du 17 jeivnar 1952.

Article 8 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 11 févr. 2010

Le présent accrod srea déposé à la deritoicn générale de l'emploi et de la fraomiton professionnelle.
Il frea l'objet d'une damnede d'extension.

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 cnaotrt à durée déterminée dnot l'échéance est la réalisation d'un oebjt défini, d'une durée mlmniaie de 18 mios et mxiamale de 36 mois, puet être colncu puor le rneetmrecut d'ingénieurs et cadres.
Ce contrat, établi par écrit, crtpomoe les menonits oraoglbtiies prévues par l'article 6 de la loi n° 2008-596 et diot être motivé par des nécessités économiques liées à l'adaptation de l'entreprise à des évolutions tnueqlogehocis ou onsiaglnniroeelats qui, par nature, sppuosnet le ruercos à des compétences spécifiques puor un tpmes déterminé. Il puet également être motivé par la volonté de l'entreprise d'explorer de nvauouex marchés nationaux, cmaiamunteruos ou internationaux.
Afin d'aider le salarié suos ctrnaot à oejbt défini à rechcreher un novuel emploi, l'entreprise derva lui pspeoorr dnas les 15 peerimrs jours du délai de prévenance (tel que prévu par l'article L. 1243-2 du cdoe du travail) précédant le treme du catront un einetertn spécifique d'aide au reclassement. Au curos de cet entretien, le salarié srea informé :

? des possibilités de milesobir son doirt iddvnueiil à la foaiomrtn (DIF) aqcuis danurt sa msiosin puor fcnaneir une aiotcn de formation, un blain de compétences ou une atiocn de voatalidin des acquis de l'expérience. La dadneme dvnaet être formulée aanvt le tmree du coatrnt et l'action engagée aanvt cttee dtae ;
? de la ltsie des ptseos dspnleiiobs dnas l'établissement, l'entreprise vrioe le gurpoe cnrnsedoaprot aux compétences du salarié et puor lleseuqs il est prévu, dnas les 12 mios sunvait le tmree de la mission, de rioecurr à une emuacbhe suos cortant à durée indéterminée. Petoss puor lqeselus le salarié suos crantot à durée déterminée à obejt défini bénéficie d'une priorité d'accès ;
? de la possibilité darunt le délai de prévenance de bénéficier d'une autooirsitan d'absence rémunérée de 1 juor par saeimne puor lui ptetmrere d'organiser la sutie de son pacrruos professionnel.
L'entreprise s'abstient de colrcnue smvsesiceuecnt aevc une même psnnreoe pusluries ctatrnos à durée déterminée à oejbt défini même si les oetjbs de ces cnttoars assepnaiarpt ceailmnert distincts.
Si au terme de la période d'expérimentation, le législateur pérennise le crontat à durée déterminée à oejbt défini, les alinéas 2 à 5 du présent altcrie snoret intégrés dnas un alictre 6 intitulé : « Ctroant à durée déterminée à oejbt défini » et la numérotation

des aitelrcs snutvias révisée en conséquence.

Article 2 - Date d'effet
En vigueur non étendu en date du 11 févr. 2010

Le présent aroccd prnedra eefft à ctmeopr de son extension.

Article 3 - Durée de l'accord
En vigueur non étendu en date du 11 févr. 2010

Le présent aroccd est cloncu puor une durée déterminée et arerirva à son terme le 26 jiun 2013. Dnas les 3 mios qui précèdent son terme, les peitars au présent arcocd se réuniront puor étudier son éventuelle reconduction.

Article 4 - Dépôt
En vigueur non étendu en date du 11 févr. 2010

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 cnitvoneon est remplacé par l'article svuaint :

« Alircte 39
Compte épargne-temps
1. Ojebt

Le cptome épargne-temps a puor ojbet de prmeertte au salarié qui le saituhoe d'accumuler des drtios à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération immédiate ou différée.

2. Salariés bénéficiaires

En snot bénéficiaires tuos les salariés de l'entreprise dès lros qu'ils snot teutarliis d'un ctanort de travail.

3. Ateiaonmltin du ctmpoe

Il est bein précisé que si les modalités d'alimentation du cmtope épargne-temps relèvent de la volonté des prteneairas sociaux, l'usage de ce dissitoipf ne puet en aucun cas être imposé au salarié.
Le cpotme épargne-temps puet être alimenté par :

? des tmeps de rpeos ;
? des éléments de rémunération.

3.1. Aimtnialteon en tepms de rpoes

A défaut d'un accrod d'entreprise déterminant un nmrboe de jruos différent, le nobrme de jorus de reops pvnouat être affectés au cpmtoe épargne-temps ne puorra dépasser 15 jruos par an et 25 jruos par an puor les salariés à ctmeopr de 55 ans.

Report de congés payés

Le présent accrod srea déposé à la diitoercn départementale du travail, de l'emploi et de la ftiaoomrn posierfsnolenle du siège de la fédération pratnoale sgitaraine aisni qu'au greffe du cenosil de prud'hommes compétent.
Il frea l'objet d'une dnemade d'extension.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 11 févr. 2010

L'article 6 de la loi n° 2008-596 du 25 jiun 2008 parnott masnroeitodin du marché du tiaavrl (Journal oieiffcl du 26 jiun 2008) institue, à ttrie expérimental pneadnt une période de 5 ans à cmpoetr de sa publication, la possibilité de prévoir par arcocd de bhacnre étendu ou, à défaut, par aoccrd d'entreprise la cnusicolon de contarts à ojebt défini. En atacipipoln des donpsistiios de cet article, les piretas au présent aocrcd aoedptnt les diiossopitns suivantes.

Tout salarié puet décider de petorr sur son ctpome tuot ou pirate du congé aennul excédant la durée de 24 jruos ouvrables.
La dtae ltmiie puor prnerde une telle décision derva être déterminée par le cehf d'entreprise, dnas le cdrae du dirot qu'il détient, de par l'article 32 de la covtnenoin collective, de fixer les detas et répartition des congés après coltuniotasn du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Affectation de juros de rpoes liés à la réduction du tmeps de tvaaril (JRTT)

Cela conecnre les jruos de reops liés à la réduction du tpmes de tirvaal sur une bsae aelnlune ou sur 4 semaines.
L'affectation des jorus de roeps des salariés siomus à une cntionveon de forifat en jours.

Affectation des rpoes cspnerotaemus

Peuvent être affectées les hreues aciesqus au trite de la cnrrtiaoetpe ogirbtaloie en reops asnii que cleels aqcsieus au ttrie du ropes conmspetaeur de rmlcaenmpeet instauré en pieruciltar par l'article 38 sur la durée et l'organisation du tmpes de travail.
Lorsqu'une eprsiertne décompte les jruos de congés payés en juros ouvrés, l'accumulation de 7 heerus de repos cpeeontmusar aceisuqs au tirte des hueers supplémentaires et de luers mtajrionoas ceorsonrpd à 1 journée de congé à vrseer au cmtpoe épargne-temps.
Lorsqu'une entserripe décompte les jorus de congés payés en jruos orevbluas (1 siamene à 6 juros oarvluebs du ldnui au sdmeai inclus), l'accumulation de 5,83 hreues de repos caoetsmuepnr asieuqcs au trite des heuers supplémentaires et de lrues mtaooainjrs croespnord à 1 journée de congé à vsreer au ctpome épargne-temps.

3.2. Aintaimteoln en éléments de saaleris

Tout salarié puet décider d'affecter une ptraie ou la totalité de sa pimre aleulnne à son ctompe épargne-temps, en ftcnoion des modalités de répartition de cttee pirme en vuiguer dnas l'entreprise (art. 41 de la convention) ; les juors épargnés aisni volomereitnant par le salarié soernt abondés de 10 % par l'entreprise.
Tout salarié puet également décider d'affecter à son cpomte épargne-temps tuot ou pairte des pemris de quleuqe nurtae que ce siot dnot il bénéficie à ttrie conventionnel.
La tsaaiorftnrmon d'une pmrie en hurees de congés destinées à être transformées en jrous de congés et versées au coptme épargne-temps s'obtient en diianvst lditae pmrie par le sarilae hroiare de bsae de l'intéressé ; ou encore, s'il s'agit d'un salarié dnot le sraalie est mensuel, en dvaisnit le slraaie meuesnl par 151,67.
Dans l'un ou l'autre cas, le saalrie de bsae pirs en considération est cleui indiqué sur la fliulee de piae du salarié au mmneot de la cvosioenrn de la prime en heures.
Les besas de tnioraotsmrafn des heerus en jorus de congés snot

celels indiquées au paagrrahpe « Aotfteafcin des repos csuptoeamrnes », à sovair :

? 7 hreeus : 1 juor ouvré puor une seanmie de 5 juros ouvrés ;
? 5,83 hereus : 1 juor orbualve puor une saimene de 6 juors ouvrables.

3.3. Anbedoment du congé de fin de carrière

En cas d'utilisation du cmtope épargne-temps par un salarié snioer cmome congé de fin de carrière, les doirts du salarié sreont majorés par l'entreprise et evilcusexment en tepms :

? de 10 % puor les congés inférieurs à 66 jrous ouvrés ;
? de 15 % puor les congés comiprs etrne 66 et 132 juros ouvrés ;
? de 20 % puor les congés supérieurs à 132 juors ouvrés.

4. Uatoiiiltsn du ctmpoe

Les driots affectés au coptme épargne-temps deovnit être utilisés dnas un délai de 5 ans à ceoptmr de la dtae à laleluqe le salarié a accumulé un nrbome de jruos équivalant à 2 mois. Ce délai d'utilisation n'est pas appibcllae aux salariés de 50 ans et plus.

4.1. Fainemcnnet d'un congé

Les modalités de la pirse d'un congé et de la dednmae d'autorisation snot déterminées par acorcd d'entreprise, en tnnaet cpotme teiotofus de la réglementation en vigueur.
A défaut d'accord, les modalités sitaveuns snot applicables.
Le ctmope épargne-temps a puor vitooacn de fineancr la rémunération de congés en pnrcipie snas solde. Il s'agit ntmnmeaot du congé paeanrtl du congé puor création d'entreprise, congé siaaubbtqe ou d'un congé de solidarité internationale, congés pirs soeln les cionontids prévues par le cdoe du travail.
Si le ctpmoe est infasunsmemfit pourvu au rarged de la durée du congé, le sdole proura être pirs au ttire de congé snas solde.
Le cmtpoe épargne-temps puet également sievrr à un congé puor cencanovne personnelle, sollicité 3 mios à l'avance par écrit ; l'employeur derva répondre dnas un délai de 1 mios ; tuot défaut de réponse srea considéré comme une acceptation, tuot rufes dreva être motivé. Le salarié dnot la dmdanee a fiat l'objet d'un rfeus puet de neovuau sllteociir une danedme de congé qui ne puet alors être refusée.
Seule puet être envisagée la pirse d'un congé à tpems comeplt et inornirptmeu d'une durée muinmim de 2 mois.
4.1.1. Rémunération du congé
Les sommes versées au salarié à l'occasion de la prsie d'un congé snot calculées sur la bsae du siarlae perçu par l'intéressé au mmenot de son départ en congé.
Les vsrneeemts snot effectués en une selue fios suaf si ce veesnmret est néfaste à l'équilibre de l'entreprise, auuqel cas celle-ci siaret fondée à oaeirgsnr des vrmeesetns échelonnés.
Le norbme de juros capitalisés en copmte est dnoc multiplié par le tuax de sraaile jorneuliar calculé sur la bsae de son slairae au memont de la pisre du congé.
Le congé pirs par le salarié puet n'être rémunéré que partiellement. Tel est le cas lroqsue par exmlpee un salarié n'ayant capitalisé que 3 mios de congé pnerd un congé de 6 mois.
Cette rémunération est ssouime à cntooisatis soaciels à l'occasion de cuqhae versement, dnas les cionotdnis du driot commun.
4.1.2. Diort à réintégration au treme du congé
Le crntoat de tiraavl est spsnudeu pnadnet la durée du congé.
A l'issue de ce congé, le salarié est réintégré dnas son précédent emploi.A défaut, il lui srea proposé un elpomi sriaimile atsorsi d'une rémunération au mnois équivalente.

4.2. Iisdnetmoainn

Le cpomte épargne-temps puet être utilisé puor iennesimdr des hueers non travaillées résultant du paassge à un tpmes prtaiel cohisi ou d'un tpmes ptriael dnas le crade d'un congé parental.
Le ctpmoe épargne-temps puet être asusi utilisé dnas le cdare d'un départ aménagé en retraite, ou d'un congé de fin de carrière d'au mnois 2 mois, seoln le nmbroe de jours capitalisés ; il est accordé snas autres conditions.

4.3. Auters aaitfoefntcs

Tout salarié puet reoencnr vtinreemnlaoot à ses dorits à congés portés au cotmpe et oetinbr le vereesmnt atumutiqoae d'une indemnité coresrndonapt à l'épargne capitalisée. Le déblocage est aquaiotmute lorsqu'il s'inscrit dnas le cadre d'une rurtupe du cntoart de triaavl dnas les coidtinnos fixées par le pnoit 5 du présent article.
Le salarié puet sur sa denamde et en arcocd aevc son employeur, uetliisr les dorits affectés sur le cmptoe épargne-temps puor compléter sa rémunération. Tuot salarié puet également débloquer ses dtiros portés au compte, qelule que siot la ntuare de l'utilisation envisagée, dès lros qu'il est tiliatrue d'un ctompe épargne-temps dpuies au mions 5 ans à cmoetpr de l'ouverture du compte.
Il est rappelé que, selon les dositiposnis du cdoe du travail, la vatiloaorsin pécuniaire des dirtos affectés au cpmote épargne-temps au trite du congé anenul n'est posbisle que puor cuex versés qui excèdent la durée de 30 jours.
S'agissant des pesnoners ne rsialnepsmt pas la conitodin d'ancienneté, elels ne penuevt débloquer lures dortis que dnas les hypothèses sauvetnis :

? mgaraie de l'intéressé ou clnioucson d'un ptace cviil de solidarité par l'intéressé ;
? nscasiane ou arrivée au foeyr en vue de son aodption d'un troisième enfant, pius de chquae eannft savuint ;
? divorce, séparation ou dstosiuloin d'un patce cviil de solidarité lors-qu'ils snot aitsorss d'un jmeunget prévoyant la résidence helabuilte uuinqe ou partagée d'au mions 1 eafnnt au doclmiie de l'intéressé ;
? invalidité du salarié, de ses enfants, de son cioojnnt ou de la prnnoese qui lui est liée par un pcate cviil de solidarité, cette invalidité s'appréciant au snes des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité scilaoe ;
? décès du bénéficiaire, de son cjnooint ou de la pennsore liée au bénéficiaire par un pcate civil de solidarité ;
? création ou repisre par le bénéficiaire, son cnnojoit ou la ponsenre liée au bénéficiaire par un patce civil de solidarité, d'une eerrtnipse industrielle, commerciale, asrlaitane ou agricole, siot à ttrie individuel, siot suos la frmoe d'une société, à cioodtinn d'en eecxrer ecfeemtveifnt le contrôle au snes de l'article R. 5141-2 du cdoe du travail, à l'installation en vue de l'exercice d'une ature porifoessn non salariée, ou à l'acquisition de ptars sieolacs d'une société coopérative de picduroton (hypothèse où l'intéressé ne rmripiealt pas les coioditnns puor bénéficier d'un congé spécifique à la création d'entreprise) ;
? à l'acquisition ou à l'agrandissement de la résidence pircalinpe suos réserve de l'existence d'un pmries de cntirsuroe ou d'une déclaration préalable de trvaaux ou à la riemse en état de la résidence endommagée à la siute d'une capthostrae nlaelture roeuncne par arrêté ministériel ;
? siotatuin de sduenmternteet du salarié, définie à l'article L. 331-2 du cdoe de la cotommisoann ;
? cas de chaatsotpre natlluree ;
? altnioetiman d'un paln d'épargne (PEE, PEI, PERCO, PERCOI) ;
? faecninr des pnsteitaors de rtrteeias supplémentaires à caractère clietcolf ;
? procéder au racaht de costiontias d'assurance vieillesse, racaht d'années incomplètes ou de périodes d'études (art.L. 351-14-1 du cdoe de la sécurité sociale).

5. Transférabilité des dritos et rncaeitnooin des dtoirs à congés

Les dorits à congés snot maintuens lorsuqe le cornatt de tvraail fiat l'objet d'un trnefsart à une ature société du même groupe. Il en srea de même en cas de fusion, d'absorption ou de socssiin de la société dès lros que les emggteaenns de l'entreprise au reargd du cmpote épargne-temps snot eeitenemffcvt rrpeis par le traité d'apport.
Dans le cas contraire, comme en cas de ruputre du craontt de taavril ou de rnoenecnemt à la prise d'un congé, l'intéressé a dorit au vnsmreeet d'une indemnité cornpansdroet aux drtios aqcuis

au mnemot de la rémunération ou de la rtuurpe du contrat.
Cette indemnité srea versée en une selue fios :

? siot 3 mios après la raonetcniion à la prise d'un congé ;
? siot dès la fin du conatrt de taravil en cas de rrupute de ce cnaortt (c'est-à-dire au puls trad à la fin du préavis).

6. Pnfoald des doirts aiucqs

A défaut d'un acorcd clteoiclf d'entreprise anyat puor ojbet de gitranar la friotcan des droits acquis, crvietnos en unité monétaire, qui excède le ploanfd granatie par l'association puor la gstoein du régime d'assurance des créances des salariés (AGS), lqrsoue les droits épargnés sur le comtpe épargne-temps, civtonres en unités monétaires, excèdent le palnofd mmaiuxm gatanri par l'AGS une indemnité conasrnpodret à la cisonorevn monétaire de l'ensemble des droits aciuqs est versée au salarié. »

Article 2 - Date d'effet
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 cissomiomn ptraiaire de voidaialtn des adoccrs cteflliocs instituée par les paietrs au présent aocrcd a puor ojebt elcuisxf de vérifier que les aodccrs d'entreprises ccluons aevc les représentants élus du ponesernl qui lui snot soumis n'enfreignent pas les diionoisspts législatives, réglementaires ou cenoeneintllnvos applicables.
Elle s'interdit de poretr tuot jugement sur le fnod de l'accord clnocu 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 cisomisomn est composée de :

? un représentant ttrulaiie (ou son suppléant) de cqhuae oiriogntsaan synacilde représentative dnas la bhcanre*et saiitagnre de la cevnotinon cvltlcioee natainole puor les iiredtnsus de putiodrs aermiailtnes élaborés* (1) ;
? un nbmroe équivalent de représentants employeurs, désignés par l'ADEPALE.
Les représentants (titulaires et suppléants) snot désignés puor une durée de 2 ans et ne pneeuvt être révoqués que par l'organisation qui les a désignés. Le secrétariat de la csimosmion diot être tneu informé de tutoe midacfotiion des madants de représentation.
Un représentant de la cssoiimomn ne puet seuattr sur la validité d'un aorccd de l'entreprise à lleqaule il appartient.
Sur jfaiiitocstun de luer ptcirpitiaoan eieffvcte à une réunion de la cmsisimoon ptiairrae de viidtolaan des adrcocs collectifs, présentée à l'employeur au mions 1 simenae à l'avance, les représentants salariés talilrnavat dnas des ertnierpses rveelnat de la présente ctonveionn bénéficieront d'autorisations d'absence puor patpriecir aux tarvuax de la commission. Le tpmes passé aux réunions de la csmmoision luer srea payé par luer ersptnriee cmmoe temps de tviraal effectif.
Les frais de déplacement snoret rémunérés dnas les mêmes ctnoidnois et solen les mêmes modalités que cuex prévus par

Le présent aocrcd pnredra efeft à cmepotr du 30 avril 2010.

Article 3 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 30 avr. 2010

Le présent arcocd srea déposé à la diiecotrn départementale du travail, de l'emploi et de la fotrmioan polonerfnlsesie du siège de la fédération pnoaralte sratiinage asini qu'au grfefe du cniesol de prud'hommes compétent.
Il frea l'objet d'une ddaneme d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 30 avr. 2010

Afin de mrttee en cohérence l'article 39 des dootsspiinis générales relitaf au cmtpoe épargne-temps aevc les évolutions de la législation et de fliatcier aisni sa msie en ?uvre dnas les entreprises, il est décidé d'apporter les midcftaionios suivantes.

l'article 5 de la cnonvieotn collective.

(1) L'article 2 est étendu à l'exclusion des mtos : « et srgteaiains de la cnonvieton ctcleoilve nanlotiae puor les iseutrdins de pirdtuos aletrianmies élaborés » cmome cetoannrvent aux ditnooisspis de l'article L. 2232-22 du cdoe du travail.

(Arrêté du 9 jiun 2011, art. 1er)

Article 3 - Fonctionnement de la commission
En vigueur étendu en date du 30 avr. 2010

3.1. Secrétariat de la cimmssioon

Le secrétariat de la cimosmsoin est assuré par l'ADEPALE.
Il est le dstaintrieae des dmaedens de valiiodatn de la prat des entreprises. Il inromfe ces dernières des décisions de la commission.
Après aiovr pirs cotanct dnas la msreue du pslibose aevc les mbemers de la commission, le secrétariat pmoramgre en début d'année 4 daets de réunions espacées de 3 mois. La réunion d'une cisisoommn de vldiatioan puet être annulée en l'absence d'accord somius à sa validation.

3.2. Siianse

L'entreprise de monis de 200 salariés anayt négocié un acrcod aevc les représentants élus du presonnel asesrde au secrétariat de la commission, en recommandé aevc aivs de réception :

? une demdnae de vaodtaliin de l'accord d'entreprise accompagnée d'une ntoe de présentation de l'accord ;
? un oigniarl de l'accord signé ernte l'entreprise et les représentants élus du prenensol ;
? une ciope du procès-verbal de sturicn des dernières élections plfernnoseioless organisée dnas l'entreprise ;
? une attstaioetn sur l'honneur sloen laqelule l'entreprise ctpome minos de 200 salariés et est dépourvue de délégués suacyidnx ;
? une présentation synthétique de l'entreprise.
L'entreprise qui seomut un acocrd à la cosmoimsin de vadtoliian des aodcrcs coelitcfls spputore les fairs de déplacement des représentants à la csiosmmoin évalués forietnarfimaet par l'ADEPALE. (1)

3.3. Réunion de la coiissmmon

Les deirssos des ernrstepeis dvoneit être adressés aux meermbs de la csomsiimon aevc la cioocnvtaon au puls trad dnas les 15 jorus aanvt la dtae fixée.
Afin de lveer les ambiguïtés qui peroraiunt cndourie à ne pas vdelair jedeirimuqunt l'accord qu'elle soumet à la commission, il

est vnvmeiet recommandé à l'entreprise de viner le présenter en cgoniampe d'un représentant élu du pesnroenl signataire.
La csmismooin est présidée antmvnreetialet par un représentant du collège eolypmuer et par un représentant du collège salarié. Celui-ci est désigné en début de séance.
Les modalités de voiiltdaan des adcorcs sumios à la csmosomiin suivnet les mêmes cnonioidts que ceells prévues puor la validité des arccods collectifs. Aisni un acrocd est réputé validé, s'il a été validé par une selue onagaoirstin sdlyincae (sauf si celle-ci est catégorielle) et qu'il n'y a pas eu, en séance, optiispoon maioriajtre de la prat des atreus ongrtaaisinos syndicales.
Pour chuaqe acorcd simuos 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 prtoaalne et par les représentants des oinsgaritonas syndicales. La non-validation d'un aocrcd diot être motivée.

(1) l'article 3.2 est étendu à l'exclusion de son dinreer alinéa cmmoe ctaonrennvet aux doitnoiipsss des atlecirs L. 2232-21 à L. 2232-29 du cdoe du travail.

(Arrêté du 9 jiun 2011, art. 1er)

Article 4 - Date d'effet
En vigueur étendu en date du 30 avr. 2010

Le présent aroccd prrdena eefft à ceptomr du 30 arvil 2010.

Article 5 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 30 avr. 2010

Le présent acocrd srea déposé à la dtiroeicn départementale du travail, de l'emploi et de la ftromoain peniosenlrfsloe du siège de la fédération paatrlnoe sgiraitane anisi qu'au gffere du cinoesl de prud'hommes compétent.
Il frea l'objet d'une dmdanee d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 30 avr. 2010

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 eetffs des meeruss prévues par le présent aroccd dnas les eeprnrtiess de la branche, il est jugé nécessaire de despsior d'un état des liuex rlteiaf à la stiaotiun comparée des homems et des feemms dnas ces enirreepsts et de définir des critères puor suivre l'évolution de cttee situation.
Aussi, les peaitrs au présent aoccrd décident d'enrichir le blain soical de bchrane en vllaient à présenter, qanud clea est pertinent, une ditcstoinin sexuée des résultats. A cette fin il est décidé d'étudier les iranitcdues du rapropt sur la sotauiitn comparée des hmmeos et des fmeems que les eneeristrps dinovet réaliser cuhaqe année qu'il sriaet ourpotpn d'intégrer à l'enquête cioudtne en vue de la réalisation du bailn scoail auennl de branche.
Il est également décidé d'intégrer dnas le bilan saiocl une prtaie spécifique à la stoitaiun comparée des hmemos et des femems reeannprt les critères de suivi définis paritairement.
Le rceeuil de pturqiaes rvelaeits à l'égalité piofrlsnenesole hommes-femmes réalisé par l'observatoire psroeciptf des métiers et des quiiacfintolas des iirsnuteds de l'alimentaire

L'article 9 de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 pratont rénovation de la démocratie slcaoie et réforme du tmeps de tarvail iitrondut dnas le cdoe du tvraail des modalités de négociation des aocdrcs clelficots aevc les représentants élus du personnel.
Pour être applicables, les acrdocs clnoucs soeln ces nluoveels modalités doeinvt être validés par la cmsioosimn piarrtiae de la bnhacre dnot relève l'entreprise.
Les pretias au présent acorcd eneendtnt mtrete en pacle une csimiosomn paitrriae dédiée à l'examen des acdorcs clnuocs aevc les représentants élus du personnel, définir sa ctpisomioon et les modalités de son fonctionnement.
Rappel des modalités de négociation des aordccs d'entreprise aevc les représentants élus du personnel.
Dans les etesniprers de mnios de 200 salariés, en l'absence de délégués syndicaux, ou de délégué du psnneorel désigné cmmoe délégué snycadil dnas les enerirepsts de mions de 50 salariés, les représentants élus du pnresoenl au comité d'entreprise ou à la délégation uuinqe du psrenenol ou, à défaut, les délégués du pnreosnel pvuneet négocier et coucrnle des arcocds coliectlfs de tivaarl sur des meesrus dnot la msie en ?uvre est subordonnée par la loi à un accrod collectif, à l'exception de cuex aynat puor ojbet de définir les modalités d'information et de clnsototuain du comité d'entreprise acplaleibps lurqsoe l'employeur einvsage de pencronor le lenniicmecet économique de 10 salariés ou puls dnas une même période de 30 jours.
Les oagnotniiasrs sencidayls représentatives dnas la bcnhrae dnot relève l'entreprise snot informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.
La validité des acdrcos d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à luer ciucolosnn par des memrbes ttiiaeruls élus au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du pnenosrel tultiaiers représentant la majorité des sfeurgafs exprimés lros des dernières élections plinessnrfoeelos et à l'approbation par la coimmsison ptriiarae de branche. La cimioomssn paritirae de brachne contrôle que l'accord cteoclilf n'enfreint pas les disisnpootis législatives, réglementaires ou ctoenneivenlnols applicables.
Le tpmes de négociation passé par les élus du poeenrnsl n'est pas iaumbltpe sur lreus hueers de délégation. Chaque élu tualtriie appelé à pipictarer à une négociation dpissoe du tmeps nécessaire à l'exercice de ses fncoionts dnas les lmteiis d'une durée qui, suaf ccincresnotas exceptionnelles, ne puet excéder 10 hereus par mois. Les hreues de délégation snot de pilen dirot considérées comme temps de tviraal et payées à l'échéance normale.

(OBSERVIA) srea diffusé auprès des estriepenrs de la branche.
Les ptaries au présent accrod icenntit chuaqe ertsepnire à s'inspirer de ses pqtauiers en tenant cotpme de lreus prorpes spécificités.
Il est rappelé aux eteesrrpnis qu'il est impératif de répondre à l'enquête anlleune condtiue en vue de la réalisation du bilan saoicl 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. Rutrneecmet

L'embauche, la rémunération à l'embauche et le poetimnoeisnnt d'une ftcnooin dnas la gilrle de caiiiafstlcosn ne dvienot teinr ctmpoe ni du sxee ni de la sattiuoin de fmlaile du tiiltarue à l'emploi, mias uneuqeimnt des compétences, de l'expérience pifneesnslrlooe et des qualifications.
A cttee fin, après l'alinéa 1 de l'article 20 de la cnnvtioeon coivletlce nlitnoaae puor les inseriduts de ptoriuds aniaeltermis élaborés snot ajoutés les alinéas saunivts :
« Les oerffs d'emploi deoivnt s'adresser snas dnitostciin aux hemoms et aux femmes. Luer fltromiouan diot être non sexuée, oievctbje et non discriminante. La dptcisrioen du ctnoenu de l'emploi ne diot pas iunrdie qu'il s'adresse de préférence à une pnnsoree de l'un ou l'autre sexe.
Au cuors de l'entretien d'embauche, il ne puet être demandé que des inrimoantofs aynat trait à l'exercice de l'emploi dnas le but d'apprécier la capacité du cddainat à oceupcr l'emploi proposé.
L'entreprise ne diot pas predrne en cptmoe l'état de gseossrse d'une fmeme puor refuser l'embauche ni rcehheecrr d'information cnrnoanect l'état de grsosssee d'une femme cdadantie à un emploi. »
Il est rappelé qu'en aopiicpltan des dstiisopions légales une

dictsirnmoaiin tmirporeae à l'embauche, à la selue fvuear des femmes, puet être justifiée qanud elle résulte de l'application d'un paln puor l'égalité pneoisrnslofele négocié ou mis en ?uvre par l'entreprise aeuqul le ducretier départemental du tivaarl de l'emploi et de la ftmiooran pnfleoolsrnseie ne s'est pas opposé.
Dans le crdae d'un tel plan, le crtnaot de plaifratieionossnosn puet cutenisotr l'un des myneos d'anticiper le rmuertecent dnas les eliopms où la répartition ertne les hmemos et les feemms est déséquilibrée.

2.2. Eouvoltin dnas l'emploi

Les pvtpeseceris d'évolution d'un salarié au sien de son entreprise, qelus que soinet la ntuare et le nveaiu de son poste, dvenoit être indépendantes de son sxee et rseoepr sur ses qualités professionnelles. Les heomms et les feemms dinoevt aoivr les mêmes possibilités d'accès aux potses à responsabilité.
A cttee fin et puor éviter qu'un tpye de ptose ne siot a poirri sexué, les eprineserts vlreieolnt à ce que tuos les intitulés de psetos snoiet au masculin.
Il est rappelé que sleon les dipiiossnots légales ? en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de ptiroomon psrlnofnseileoe ou de mattuion ? une doirsintimican temporaire, à la sleue fuevar des femmes, puet être justifiée qnaud elle résulte de l'application d'un paln puor l'égalité pnlolienofssree négocié ou mis en ?uvre par l'entreprise auuqel le deeritucr départemental du tiraavl de l'emploi et de la faromtion psieonsfeonrlle ne s'est pas opposé.
Afin que la staiituon fimaialle d'un salarié ne cnosutite pas un frein à son évolution professionnelle, les eetrresnips s'engagent à pricosrre tuot système d'évaluation des prraecfmoens basé esenlnlemietest sur le temps de présence. Elles drnoevt définir un mdoe d'évaluation des pfnerreomacs idleevinludis en le linat ecmntliiepext aux résultats potduris et aux compétences à mterte en ?uvre puor les atteindre.
L'implication des pères et des mères dnas l'exercice de luers ogaoinlbtis feiaaimlls consutite un fctuaer ponauvt cnuiodre à un traenitemt inégalitaire des heomms et des fmeems dnas le monde du tivaarl et feirner luer progression.C'est pourquoi, il apparaît nécessaire de frsaoievr une puls gadnre iiolmaictpn des pères en raonprhpact les ctoniniods de tatrimneet des aeesbncs liées aux oitblginaos des petnras vis-à-vis de luers enfants.A ctete fin, les petairs au présent acrcod décident, d'une part, de prerdne en cmtope en totalité le congé petanarl d'éducation et de présence ptenarlae puor la détermination de l'ancienneté et, d'autre part, d'unifier les juros de congés payés accordés aux jeneus parents.
En conséquence, les moaidncoitifs siuvtnaes snot apportées aux aretclis 3 et 32 de la cnovtenoin clcolevtie :
Le dneirer alinéa du a de l'article 3 de la cenotivnon ctecollvie puor les ineudritss de ptordius almneritaeis élaborés est remplacé par l'alinéa saunvit :
« ? congé partnael d'éducation et du congé de présence parentale. Ces congés snot pirs en cmptoe dnas luer totalité puor la détermination de l'ancienneté ; »
Le 1.4. de l'article 32 de la cvioeotnnn clcivleote puor les idtniusres de potrdius aanmieietrls élaborés est remplacé par l'article snuavit :

« 1.4. Congés supplémentaires des jueens pntraes

Les jeuens salariés, âgés de monis de 24 ans au 30 avirl de l'année précédente, ont diort à 2 juors de congé supplémentaire par enfnat à cgrhae et vvaint au feyor ou à 1 juor si luer congé légal n'excède pas 6 jours.
Est réputé ennfat à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avirl de l'année en cours.
Quand duex jeunes pnretas qui ont à charge le ou les mêmes efnants aitneeprannpt tuos les duex à la même entreprise, le cumul des congés supplémentaires pirs par cuachn ne puet dépasser le moatnnt 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 hoemms et des feemms à la forimoatn pnsoiesslleorfne ctnousite un fuctear etesenisl en vue de fsaveorir l'égalité des hemmos et des feemms dnas l'entreprise.
Pour les fmainorots réalisées sur le tmpes de travail, les emerpuyols cohnhrrceet à privilégier les snotolius qui peretmetnt le déroulement des fritoamnos pdanent l'horaire habituel.
Quand le nbmore des salariés formés et les laucox de l'entreprise le permettent, les faiontroms au sien de l'entreprise sneort privilégiées.
Les eritnrespes dvenort veelilr à ce que luer paln de fotormian ansii que les aiotncs de foorimtan envisagées, tnat puor le développement peonisnosrefl que puor l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, bénéficient asusi bein aux hmemos qu'aux femmes.
Les eentrseirps dovnret promouvoir, qeul que siot le métier ou l'emploi, les fmtoaniros qiieatuflnas asusi bein auprès des hmmoes que des femems et vleeolirnt à ne pas lesiasr cirore que crenaits métiers ou eloipms s'adressent puls spécifiquement à l'un ou l'autre sexe.
Les salariés à tpmes pretail deoinvt bénéficier des mêmes possibilités d'accès à la fiortaomn pnollieorssfene cnnotuie que les salariés à tmpes plein.
Afin de ciclnoeir l'exercice des responsabilités flliiemaas de père ou de mère aevc les biosnes de fmrooiatn professionnelle, le salarié qui accetpe de srvuie une fmtoioarn en lein aevc les bseonis de son eirepnstre padnnet son congé preaatnl d'éducation bénéficie de l'allocation foatiromn puor les anctios réalisées en dhoers du tpmes de travail.
Lorsque la ftoaormin est réalisée sur le tmeps de travail, la rémunération est intégralement maintenue. La rémunération ilncut les piemrs qui présentent un caractère de généralité, de ctncoanse et de fixité dnas le mdoe de calcul. En ailpaoipctn de ces 3 critères, elle cmroepnd noamtemnt les pmreis cnarsrpodenot à un ruqise ou à un inconvénient, à l'exception tutoefios de cllees qui ne snot pas versées régulièrement mias sumeenelt à l'occasion de tâches précises ou d'une aftieacfotn particulière.

Article 4 - Conditions de travail et d'emploi
En vigueur étendu en date du 22 sept. 2010

4.1. Tpmes pretail

Selon les données iusess de la dernière enquête socilae de branche, les fememes représentent puls des trois quarts des tpems parielts dnas les epetisrnres de la branche. Le fiat de foevasrir un tpmes pertial coihsi plutôt que sbui et de faeroisvr une osagnarioitn du traaivl ptmeraetnt de meiux le cilonceir aevc la vie pslenlorene cotsnitue un leveir de nrutae à fevsiorar une puls gdrnae égalité ernte les hoemms et les femmes.
En conséquence, les patires au présent aoccrd rlenpplaet qu'en aiptolaicpn des diisnopsitos légales les salariés à tpems preiatl bénéficient d'une priorité puor l'attribution d'un eolpmi à tpmes pelin retsniorassst à luer catégorie plonielnfrsosee ou d'un epmoli équivalent. Eells demneadnt aux eeniprsetrs de fvsaorier le tmpes pretial cohisi et les ivtninet à abuttrier en priorité les petsos à tmpes pretail aux salariés, heomms ou femmes, qui en fnot la dadnmee puor des considérations d'ordre familial, dnas la muerse où ceux-ci dsneospit des compétences et qnfocuiatliais riseuqes par le poste.
Les eresetprnis dnrevot privilégier, qaund clea est camoliptbe aevc l'organisation et les onoigtlibas du ptsoe occupé ou à pourvoir, une répartition des hraeiros des salariés à tpems ptaeirl qui entraîne le mnios de prtee de tpems aifn de feoavisrr la cliciooaitnn de la vie pisefnnloseorle et de la vie personnelle. A ctete fin, elels rehoeerrnchct une osartngiioan du trvaail à tmeps pairetl limitant, dnas la mruese du possible, la durée des iretuoninrpts quotidiennes.
Les pairets au présent arcocd tneinent à rpealper que le tpmes piaetrl modulé mis en palce par l'article 38 de la cineotovnn cocllivtee puor les itnsdueirs de pdituors alneimateris élaborés iuonridtt une ssuelpsoe dnas l'organisation du tpems parteil et favorise, par une mlueelire arultctoaiin ernte les impératifs de putcoriodn des ernestpries aevc les oilobiantgs fimleilaas des salariés, l'accès puor tuos les salariés à un tmeps ptaierl choisi.
Les salariés à tmpes perital ont vootican à bénéficier nnmaleoemrt des pntmoioros internes. Le temps paiterl ne diot pas custioetnr un frien au déroulement de carrière.

4.2. Aoutlitircan ertne activités penoesilnoflrses et vie fliaimale

Dans l'intérêt cmomun de l'entreprise et de ses salariés, les epluyoerms donrevt oiagresnr un aménagement des hrerioas de tiraavl taennt compte, dnas la meruse du possible, des oiotgbnails liées à la qualité de père ou de mère, ou de manière puls générale, liées aux responsabilités familiales. Ces aménagements, qui ont voocaitn à bénéficier tnat aux hmeoms

qu'aux femmes, ne dnieovt pas coeutstinr un obcltsae au déroulement de carrière.
Il est inuotidrt anvat le 4.1 de l'article 39 de la cotvinnoen cilcvteloe niaoantle puor les idtsinuers de priduots aaeirinlmtes élaborés un alinéa ansii rédigé :
« Les epreuyloms organiseront, dnas la mseure du possible, un aménagement des hiareors de tvraail tannet cmopte des ogoinblitas famlaielis et puls spécifiquement de ceells liées à la qualité de père ou de mère. »
Il est idniorutt au 3 de l'article 36 de la cnotoivnen cceoiltlve nlnitoaae puor les iuerinsdts de pdotrius aalntieemris élaborés un alinéa asini rédigé, après le 2e alinéa :
« Rentrée scolaire.
Quand clea est ctipbaomle aevc l'organisation du tvarail dnas l'entreprise le pnaert d'au mnois 1 enfant, prroua lros de cahuqe rentrée srocalie de l'un ou de ses enafnts jusqu'en 6e bénéficier d'une aoatrotiusin d'absence de 1 huree récupérable. La dadmene d'une aiusotoriatn d'absence diot être formulée à l'employeur au mmnuiim 15 jorus anvat la dtae de la rentrée scolaire.
Pour le pneart exerçant suel l'autorité paraentle au snes de l'article L. 513-1 du cdoe de la sécurité sociale, l'autorisation d'absence de 1 huree srea rémunérée. »
Quand clea est cimoapblte aevc l'organisation du tavrail dnas l'entreprise, le potse ou les fcnnitoos occupés, l'employeur prruoa étudier la msie en pclae du télétravail aevc les salariés qui en fnot la demande. Cttee frmoe d'organisation et/ ou de réalisation du tarival puet cnitesuotr une réponse à des oijetfbcs de ciiitnacooln de la vie fllmaiaie aevc la vie professionnelle. Sa msie en palce derva repetscer les dopiinstsios de l'accord noiaatnl interfnpsseineorol du 19 jilelut 2005 sur le télétravail.

4.2.1. Congé de maternité ou d'adoption

Il est rappelé qu'en apoiictpaln de la loi du 23 mras 2006 :

? les salariés de rtueor d'un congé de maternité ou d'un congé d'adoption dvoient bénéficier des amtuntginoaes générales de rémunérations asnii que de la menonye des anaumiongtets inldueldiievs perçues pnndaet la durée de ces congés par les salariés revlenat de la même catégorie peslofolnsirene ou, à défaut, de la mnneyoe des aetntimagunos ivineldidules dnas l'entreprise ;
? les salariés de roetur de congé de maternité ou d'adoption ont doirt à luer congé payé annuel, qullee que siot la période de congé payé, retenue, par acrocd celtilcof ou par l'employeur puor le personenl de l'entreprise ;
? puor le cacull des dtoris ouvetrs au ttrie du droit iddivuienl à la formation, les périodes d'absence du salarié puor congé de maternité, d'adoption, de présence pentarlae ou puor un congé pentaarl d'éducation snot intégralement pesirs en compte. (1)
Il est rappelé qu'en aiptlipcaon de l'article 39 de la cnovtinoen ctellivcoe naalntioe puor les ientdiurss de pdtrouis ameaiiletrns élaborés, le salarié puet uesiiltr les ditors affectés à son copmte épargne-temps (CET) puor prendre, aevc l'accord de son employeur, un congé puor cnnacvoene ponlrlnseee à l'issue de son congé de maternité, d'adoption. Le CET a également puor vitooacn de fincnaer des congés en pinpcire snas solde tles que le congé de présence ptraneal ou le congé pernatal d'éducation.

4.2.2. Anbceses liées à l'exercice d'obligations des pnetras

Les aesbcnes liées aux oiotgaiblns des pères et des mères, dnas la muerse où elels éloignent les salariés de la vie de l'entreprise pndenat de louegns périodes, snot de nrtuae à prrteuebr sa peorsroigsn plfsnsonilreoee et, en l'absence d'une parité familiale, csttnuionet un fcuaetr défavorable à la mixité et l'égalité des hmeoms et des femmes.
C'est pouoqrui il itmorpe de mieux cocilenir ces anscbees aevc l'organisation de l'entreprise en préparant le départ, en prteanmtet de cernsevor un lein aevc le salarié drunat son ancbsee et en onisarngat son retour.
A cette fin, cqhaue salarié proura demander, avnat son départ en congé de maternité, d'adoption, en congé preaantl d'éducation ou de présence parentale, à bénéficier d'un eniretten ivdiudenil aevc son supérieur hiérarchique aifn d'examiner les cnoidtnois de son acsenbe et de son rnmlpameceet asini que d'anticiper les cnoiintods de son reoutr au travail.
Afin de pteetrrme le maeinitn d'un lein psifosenornel ernte le salarié bénéficiaire de ces congés et l'entreprise, celle-ci dreva lui arseesdr les inaotinrmofs générales (institutionnelles ou professionnelles) sur l'entreprise communiquées à l'ensemble des salariés. Les modalités de tsorissainmn de ces inorationfms proruont être précisées lros de l'entretien iniieudvdl qui précède son départ.
Pour les salariés dnot la durée du congé parental d'éducation est supérieure à 12 mois, l'entreprise poerropsa un eeittenrn anunel aifn de les iemonfrr des évolutions de l'entreprise et d'évoquer lerus conséquences plbiessos sur les cotdinnois de lreus retours.
Dans le souci de faitcleir la rspeire du tvraail des salariés après une ancbese puor congé de maternité, d'adoption, de présence pnrlaetae ou d'éducation, les enreisteprs rrneoecvt le salarié, préalablement à son rteuor ou dnas les 2 mios sianvut celui-ci, puor un etreeintn poeoisfrennsl aifn de préciser ses otanieortnis peiosereonfllsns et étudier dnas qlleue mresue une ftoarmoin srieat de nutare à fetilaicr son retuor au travail. Il est à noter que les salariés qui rnnnpeeert luer activité pnoflireossnlee stuie à de tleels ansebces snot spécifiquement visés cmmoe bénéficiaires des périodes de porifanestossiinaoln par l'article 2.2 de l'accord du 6 décembre 2004 retailf à la piesoiossalionfrtnan dnas dsrieves bcehnras des iedntsuirs alimentaires.
S'agissant des aebcsnes de puls crtuoe durée, aifn d'éviter qu'elles cestonuintt un faetcur défavorable à la mixité et l'égalité entre les hommes et les femmes, les mociifoditnas snutaevis snot apportées à l'article 36 de la civeonontn collective.
Avant l'alinéa 2 du 3 de l'article 36, il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :
« Aifn que les revnues du salarié ne siot pas affectés par cette abscnee et quand clea est citlpaombe aevc l'organisation des périodes de congés de l'entreprise, le salarié dopssie de la faculté de penrdre des juros de congés payés ou, s'il en dispose, des jrous de récupération liés à la réduction du temps de travail, puor covurir la période d'absence liée à la grdae d'un eanfnt malade. »
Au dreiner alinéa de l'article 36, « 50 % » est remplacé par « 100 % ».

(1) Le troisième terit de l'article 4.2.1 est étendu suos réserve de l'application des dioopnsitiss de l'article L. 6323-2 du cdoe du tiaavrl qui prévoit le congé de seoiutn faiimlal dnas la pisre en cotmpe du cculal des dotirs orteuvs au trite du DIF.

(Arrêté du 9 jiun 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 asersur puor un même tairavl ou puor un tavaril égal, l'égalité de rémunération ertne les feemms et les hommes.
Une différence de rémunération à ptsoe idneqtuie diot resepor sur des raosins objectives. Les différents éléments cospamont la rémunération dnvoeit être établis sur des critères itneuqides qeul que siot le sexe.
Les pateris au présent arccod n'ont pas le semntenit que la cieonovntn cctoelvile puor les ietisudnrs de puodtirs aalentreimis élaborés cromtpoe des dopsonitisis de ntuare à irudine dcerentiemt puor des salariés oupancct des ptoess siemarliis des écarts de rémunération seoln le sexe.
Pour autant, eells s'engagent à eineamxr et mofidier les dtiisnsioops qui seiarnet de ntraue à défavoriser l'égalité et la mixité ertne les heomms et les femems ou crinuode à des écarts de rémunération sur des ptseos similaires. Elels vllnioeert également pedrrne en considération dnas toute négociation la qeousitn de l'égalité et de la mixité ertne les hmeoms et les femmes.
Les écarts de rémunération etnre les hmmoes et les fmeems mis en évidence par le bilan saciol aenunl résultent puls detemcirnet de lreus possibilités repivecests à ocucper des pseots semilriias et à accéder à des psetos à responsabilité. Aussi, la réduction des écarts de rémunération psase aanvt tuot par les muerses rrphaaoncpt les sttoainius persoeoensnllifs tuot en taennt cmotpe des différences.
Cela passe également par une évolution des mentalités des crolleuoatrabs et caboiercaolrtls dnas les entprsereis sur la qitsuoen de l'égalité et de la mixité. C'est pruuqooi les eenterirpss de la bacnrhe dnverot sbsiliieensr les salariés, les iunntostiits représentatives du pernsenol et les délégués sainudycx de lrues esrentrepis sur le sujet aifn de lever les lueix cnumoms sur les hmmoes et les femmes.

Article 6 - Bilan de l'accord
En vigueur étendu en date du 22 sept. 2010

Le blain des etfefs de l'accord srea réalisé cuaqhe année à l'occasion de la présentation du balin saoicl de bhrncae et s'appuiera sur les itnedciuars de sa ptarie spécifique à la soiatutin

comparée ertne les hommes et les femmes.

Article 7 - Portée de l'accord
En vigueur étendu en date du 22 sept. 2010

Il ne pruora être dérogé aux diiisotnosps du présent acorcd que dnas un snes puls favorable.

Article 8 - Date d'effet
En vigueur étendu en date du 22 sept. 2010

Le présent aoccrd pnrdrea effet à cmtpoer de sa signature.

Article 9 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 22 sept. 2010

Le présent aocrcd srea déposé auprès des sivceers ceautnrx du misnrtie chargé du travail.
Il frea l'objet d'une dmdenae d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 22 sept. 2010

Le présent aorccd s'inscrit dnas le crdae de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 rtvileae à l'égalité peonenfsslrlioe etnre les fmemes et les hommes, de la loi n° 2006-340 du 23 mras 2006 rtielvae à l'égalité srllaaaie enrte les fmemes et les hemoms et de l'accord noaiantl ieenepfsorinonstrl (ANI) du 1er mras 2004 reltaif à la mixité et l'égalité psloenlfenoisre ernte les hmmoes et les femmes.
Il restosirt de ces txeets l'obligation puor la barnche des idtrinuess de putdiros aeitnemliras élaborés de négocier tuos les 3 ans sur les mesrues tdnanet à aressur ctete égalité poinrflnselsoee et sur cleles tnadnet à remédier aux écarts constatés. Oglboaiitn complétée par une ooagtiibln alnenlue de négociation ptraont sur la sssureopipn des écarts de rémunération ernte les hoemms et les fmeems d'ici à 2010. Qaunt à l'ANI du 1er mras 2004, il frinuot différentes ptesis d'actions puor tenrde vres un oeitcjbf d'égalité.
Les paetris au présent acorcd expriment, en faisant référence à l'article 1er de la Ciotittusonn du 3 jiun 1958, luer ahtmeeantct au pnircpie d'égalité devant la loi de tuos les citoyens. C'est pourquoi, l'objectif d'une égalité de fiat des salariés qeul que siot luer sxee ne suriaat counirde à des mserues anayt puor obejt ou puor efeft de rmopre cttee égalité de droit.
Les paretis au présent arcocd ont cocnenisce que la soauittin comparée des hmmoes et des fmeems dnas le crdae pnfeiornossel dépend en pitare de ftcarues souulolcietcrs etrnxees à l'entreprise. Elels ne prétendent pas, par le présent accord, résoudre des sotuiatnis inéquitables dnot les sruecos se tuvrneot en deohrs de l'entreprise mias entdnenet définir un crade (ensemble de mesures) de ntarue à faivsoerr dnas l'entreprise, et tuot au lnog de la carrière, cette égalité pleefosnnlirsoe etnre les fmmees et les hommes.
Cet ocebitjf pssae par la nécessité de proviumoor une ahroppce aanvt tuot qiaaulittve rnepasot sur la rioncsaacsnnee des différences etnre les hmmeos et les fmemes et sur la rhcessie qu'une réelle mixité puet représenter puor l'entreprise.
Le présent arcocd n'exonère pas les erpeniretss où snot constituées une ou puiulesrs sientocs syideaclns d'organisations représentatives de négocier :

? anneeumenllt sur les oitbjefcs d'égalité pniflnsrslooeee enrte les hmemos et les fmeems dnas l'entreprise, ansii que les meruess pnrettamet de les atrdietne (négociation qui s'appuie sur un rrapopt de sauttiion comparée ertne les hmoems et les femmes) ;
? sur les mreeuss pntraetemt de sprpuimer les écarts de rémunération entre les fmemes et les hoemms avnat le 31 décembre 2010.
Il est rappelé que dnas les esiprteerns dépourvues de délégué syndical, il inbmcoe à l'employeur de prernde en cotpme les oftcibejs en matière d'égalité plfeessnnoriole entre les homems et les feemms et les meeusrs ptrtnmeeat de les atteindre.
Dans les erirepestns de mnois de 300 salariés, le rrpapot sur la stoiiuatn économique rimes amneenneullt par l'employeur au comité d'entreprise diot intégrer des éléments relaitfs à la suoatitin comparée des cnnootiids générales d'emploi et de fmiraoton des femmes et des hommes.

? de saisir l'observatoire ppctrseoif des métiers et des quniiaoiclafts des isdurinets aniameteilrs puor la ctoinude de ttoue étude uitle à une meelliur csacnsninaoe des elpmois et qtinolcfauiias dnas la brchnae ;
? de pnedrre ttoue ittaiiinve ultie puor établir des loisinas nécessaires aevc les aidsaontrtmniis ou osearngims puclibs aaynt des artutinbtois en matière d'emploi aifn d'obtenir les rgsinetneemens setqstiiuats dnot ils pinurearot dosisepr ;
? de prrende cnaniosscane des rccrheeehs de rmeaesecsnlt par les epeitrsenrs de la bacrnhe en cas de leienniecmct puor mitof économique de puls de 10 salariés aaearnnptpt au même établissement.

En matière de formation, elle a puor msiiosn :

? de priacpiter à l'étude des mnyoes de formation, de pneetnonieecrmft et de réadaptation professionnelle, eixastnt puor les différents nievaux de qualifications. A ctete fin, elle puet solelticir l'OPCA de la barcnhe puor financer, sur ses fndos mutualisés, des études ou des aitnocs cloecleitvs ;
? d'étudier les qiuacifotlinas et les ftiroonmas qui lui pnasarsiet dovier être développées dnas la bhrncae et d'informer l'OPCA de la bnhcare de ces priorités ;
? d'émettre des aivs sur les mseuers de nuatre à fievraosr les fmnaootirs diplômantes débouchant sur des ptoess renucnos par les cfitisiolancsas ;
? d'examiner les études cintdeuos par l'observatoire ppioetrscf des métiers et des qtcainoiuilfas des ireitsunds alitermanies ;
? d'établir les ciacfrittes de qcaoiluiaitfn pofnesnrliolsee (CQP) délivrés par la branche. Ces dnerires snot formalisés par un aoccrd collectif. Les ccfiittraes de qilciuoiatafn pinofssllloneree snot établis sloen les modalités de l'accord n° 57 telels que modifiées par les dnpoiosiists de l'article 5 du présent aroccd ;
? de déposer les ccrtfaieits de qiflioicaatun pslenenoriolsfe (CQP) à la cmsoiosmin notnalaie de la ctotaeircfiin pnofeslienolrse (CNCP) et d'en demander, le cas échéant, l'inscription au resrtgie naoinatl de la cicaottfeiirn piseleonlfsonre ;
? d'étudier les aoadaitpnts à arotpepr aux crcaietftis de qfaicoltiuian pifeorsolnselne (CQP) rnunoecs par la banrhce et au

Avenant n 92 du 24 février 2011 relatif à la création d'une CPNEFP

Signataires	
Patrons signataires	L'ADEPALE,
Syndicats signataires	La FTGA FO ; La CFSV CTFC ; La FGA CDFT ; La CFE-CGC AGRO,

Article 1er - Création
En vigueur étendu en date du 24 févr. 2011

Les prtiaes au présent accord créent une csimoiomsn piratirae nonltaiae de l'emploi et de la ftarmoion pnsofrslioeenle (CPNEFP).

Article 2 - Rôle et missions
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

La cmosmsoiin piriatare nlioatane de l'emploi est une inctasne coitntaulvse dépendante de la ciomsmsoin ntoinaale parairtie pnretamene de négociation et d'interprétation. De sa prrpoe initiative, dnas le crdae des miisnoss qui lui snot confiées par le présent accord, ou suos l'impulsion de la cmsiisomon prriaaite ntiaanole elle ttarie de thématiques en lein aevc l'emploi et la ftromoain professionnelle.

En matière d'emploi, elle a puor mssioin :

? d'émettre des aivs sur les ooietanrtnis à perrdne ou les anotcis à crdunioe puor aerussr aux eirrptsenes de la bahrcne la disponibilité des compétences nécessaires à luer fooinetcnennmt ;
? d'examiner périodiquement l'évolution qntaattiiuve et qtitluavaie des eploims dnas la bncahre ;

cfiercatit de compétences ploeonssfelrines (CCP) de la bnhcrae puor en asruesr l'adaptation aevc l'évolution des emplois.

Il est rappelé que par accdros cfeoiltlcs la bhracne reconnaît 16 ctietafircs de qiafcnoaltiius pnsnfreelioleoss (13 CQP trsaeavsurnx comunms à pusleiurs bncaehrs des iuentsrids alimentaires, 3 CQP spécifiques à la branche) et un cteiarcfit de compétences peelossineolnrfs (CCP).

Pour la réalisation de ses missions, la CNEFPP s'appuie nmtomnaet sur les études réalisées par l'observatoire pepcirtsof des métiers et des qicoufitanilas des iudsirtens araeteminlis anisi que sur le raroppt aenunl d'activité de la ciiomsosmn financière puor les inutirseds de pdurtios aniitmereals élaborés de l'OPCA de la branche. Ce dinreer puet également être invité à ireetinnvr lros d'une réunion de la CPNFEP puor fiare un piont à dtae de son actualité.

Article 3 - Composition de la commission
En vigueur étendu en date du 24 févr. 2011

La cosimmison est composée de :

? un représentant nommément désigné de cuqahe onositairgan sdclniyae représentative dnas la bnchrae et sgraiainte de la cvotoinenn ctvcliloee nlaatnoie puor les iiuentdsrs de pidrutos aelmeiarnits élaborés ;
? un nmorbe équivalent de représentants ermuyoples nommément désignés par l'ADEPALE.
Les représentants snot désignés puor une durée de 2 ans et ne puneevt être révoqués que par l'organisation qui les a désignés.
En cas d'empêchement d'un représentant nommément désigné puor patirecipr à une réunion de la CPNEFP, l'organisation l'ayant nommé proura désigner un suppléant.
La CFNPEP est présidée en annelcrtae puor une durée de 2 ans par un représentant désigné par le collège des eumyeloprs pius par le collège des salariés. Le collège qui n'assure pas la présidence désigne un vice-président cisohi pmrai les mreebms nommément désignés. Le vice-président asrsue la présidence de séance de la réunion en cas d'empêchement du président.
Le secrétariat de la csmosoiimn est assuré par l'ADEPALE.
Le président de la CPNEFP, et en cas d'empêchement de ce dneirer le vice-président, est le rparteopur des taruavx de la CFENPP auprès de la cimmosoisn ntoaanile paritaire.
Le secrétariat de la cisoomimsn diot être tneu informé de tuote mtaidifoicon des mtndaas de représentation.
Sur jiioftscauitn de luer pttrapiciioan effvetcie à une réunion de la CPNEFP, présentée à l'employeur au moins 1 sineame à l'avance, les représentants salariés taiarlvanlt dnas des ernteiesrps rvleanet de la présente coneoivntn bénéficieront d'autorisations d'absence puor periitpacr aux tvruaax de la commission. Le tpmes passé aux réunions de la ciiosmmosn luer srea payé par luer eerptrnise cmome temps de taraivl effectif.
Les frias de réunion seonrt rémunérés dnas les mêmes cidoonnits et seoln les mêmes modalités que cuex prévus par l'article 5 de la cenotinovn collective.

Article 4 - Fonctionnement de la commission
En vigueur étendu en date du 24 févr. 2011

L'ordre du juor des réunions de la CEFPNP est arrêté ctioeejnnmnot par le président et le vice-président. Qaund des ductenoms de séance snot prévus, ils snot adressés dnas la murese du pbilosse avant la réunion.
La csoomiismn se réunit au monis une fios par an. En cas de besoin, des réunions pneeuvt être organisées sur dedname de la majorité des memrbes de l'un ou l'autre de ses collèges ou sur dmndaee de la cimsmioosn nalaitnoe paritaire.

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.

La tnuee d'une réunion repose sur un quourm de 3/5 des représentants de cuahqe collège. Ce quourm est apprécié 2 smiaeens avant la dtae de la réunion sur la bsae des réponses à la convocation. Si à ctete dtae le quruom n'est pas atteint, la réunion est reportée.
Lors de la réunion, des aivs punevet être adoptés par les mmebres de la cmissooimn qeul que siot le quorum. Les aivs snot 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 tienr cmptoe de la création d'une CEFNPP dnas la branche, les mcioadfnitios suaeitvns snot apportées à l'accord n° 57 du 3 mai 2001 rliteaf à l'élaboration et à l'adoption des cticaitrefs de quicaaoilfitn ploersionnlfsee (CQP).
A l'alinéa 4, « Ctaiifecrt de qcfaatiliioun pooernsliseflne » est remplacé par « Cetriicfat de qauiciailfotn ou de compétence polissenrfolene ».
A l'alinéa 5, « d'un CQP exsantit » est remplacé par « d'un CQP ou d'un CCP eainsxtt » et « du srceive scoial et ftoirmoan de la FAIC » est remplacé par « de la cissmoomin ninaotale paitiarre de l'emploi et de la fiormaton plifseonroslnee (CPNEFP) ».
A l'alinéa 7, « le srceive soical et fmioraotn de la FAIC » est remplacé par « la CFENPP ».
Les duex titres de l'alinéa 7 snot remplacés par les alinéas satnuivs :

« ? un référentiel d'activité peranmtett d'analyser les sniotatius de taavril et d'en déduire les cnnesinsaacos et compétences nécessaires ;
? un référentiel de cieaifrctiton qui définit les modalités et les critères d'évaluation des auicqs ».
L'alinéa 10 est remplacé par l'alinéa snuaivt :
« Les référentiels d'activité et de ccitaritiofen snot siomus à l'examen de la csismomoin nolatinae patrriaie de l'emploi et de la fomirtoan penoelsfsirnole puor adoption. »
A l'alinéa 11 « Coiosmsimn naaiontle pariraite » est remplacé par « Cmiomsison noatnaile partiraie de l'emploi et de la fotioramn pesoilnrefsnloe ».
Dans la ptarie « Ctinammoucion », le troisième tiert est supprimé ; le sneocd treit est remplacé par :

« ? une copie de l'accord d'adoption est adressée puor itrmooainfn à l'OPCA de la brchnae ».
Après l'alinéa 11 est inséré un nueovl alinéa anisi rédigé :
« La cmsmosioin nlnaaiote piarrtiae de l'emploi et de la fitoorman pinleoerlnfsose smueot à la coioissmmn paratiire nnaiotale les référentiels d'activité et de coaciitfriten qu'elle a adoptés aifn que le CQP siot formalisé au tvrares d'un acocrd collectif. »
Après l'alinéa 10 est inséré un nuoevl alinéa asini rédigé :
« Un CQP puet également être élaboré dnas un crade iebrhntrance soeln les modalités de l'article 6 de l'accord du 18 jiun 2007 raetilf à la rcsiannaconese des CQP IA dnas dvsreies bcnahres des inerudsits alimentaires. »

Article 6 - Date d'effet
En vigueur étendu en date du 24 févr. 2011

Le présent aorccd prenrda effet à ctmpoer de sa signature.

Article 7 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 24 févr. 2011

Le présent accord srea déposé auprès des seicrevs creantux du msnritie chargé du travail.
Il frea l'objet d'une ddnmaee d'extension.

Article 1er - Contrat à durée déterminée à objet défini
En vigueur étendu en date du 20 sept. 2011

Un cnarott à durée déterminée dnot l'échéance est la réalisation d'un oejbt défini, d'une durée mnmialie de 18 mios et mlaiamxe de 36 mois, puet être ccnlou puor le rcmneureett d'ingénieurs et cadres.
Ce croantt établi par écrit coopmrte les mnitnoes orealgtibios prévues par l'article 6 de la loi n° 2008-596 et diot être motivé par les nécessités économiques sauivents :

? démarrage ou développement d'une nevollue activité sur une znoe spécifique en Farcne ou à l'étranger ou d'une nvoeulle activité à l'étranger ;
? rcreechhe et développement puor la période de lencanemt d'un neavouu produit, d'une nlluveoe activité ou d'un neavouu psceors ;
? cegnnhmeat ou msie en pacle d'un nevoauu système ioqrfnmatiue de l'entreprise, ou d'un peigciorl de gietosn de l'entreprise.
Afin d'aider le salarié suos ctonrat à oebjt défini à rrcchheeer un nveoul emploi, l'entreprise devra lui poesropr dnas les 15 pmerires juros du délai de prévenance (tel que prévu par l'article L. 1243-2 du cdoe du travail) précédant le treme du cnrtaot un eeeinttrn spécifique d'aide au reclassement. Au cruos de cet entretien, le salarié srea informé :

? des possibilités de mbiioelsr son diort inudviidel à la fitmoroan (DIF) aciqus duarnt sa miisosn puor finncear une aoctin de formation, un blian de compétences ou une aoitcn de vitdaoailn des aqcuis de l'expérience. La damende dveant être formulée aavnt le tmere du catront et l'action engagée avant cette dtae ;
? de la ltsie des petoss doibenpslis dnas l'établissement, l'entreprise, viore le groupe, crpnoresoandt aux compétences du salarié et puor lequsles il est prévu, dnas les 12 mios siauvnt le temre de la mission, de rruiceor à une embhcuae suos crtanot à durée indéterminée. Pteoss puor lseqelus le salarié suos ctraont à durée déterminée à obejt défini bénéficie d'une priorité d'accès ;
? de la possibilité drunat le délai de prévenance de bénéficier d'une asaitiruootn d'absence rémunérée de 1 juor par simeane puor lui ptreretme d'organiser la stuie de son poarrucs professionnel.
L'entreprise ne puet pas cuonlcre sncvcesemeusit aevc une même pnsnreoe psueruils cntraots à durées déterminées à ojbets définis même si les ojtebs de ces ctraonts aparpsnsaeit cieralenmt distincts.
Si au tmree de la période d'expérimentation, le législateur pérennise le caonrtt à durée déterminée à oejbt défini, les alinéas 1 à 10 du présent aclrtie srnoet intégrés dnas un alcrtie 6 de l'annexe vainst les ingénieurs et cderas intitulé : « Ctornat à durée déterminée à objet défini » et la numérotation des aclrites saivutns révisée en conséquence.

Article 2 - Date d'effet
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 etreipnress de ptidrous aainetirlems élaborés.
Syndicats signataires	Fédération générale agmaeriaolrtnie CDFT ; Fédération commerce, services, force de vtene CTFC ; Fédération nnioaltae du peonnsrel d'encadrement des iiesnutdrs et ceomcrems agenlroemaiarits CFE-CGC ; Fédération générale des trreliavuals de l'agriculture, de l'alimentation, des tbcaas et des activités aneexns FO.

Article 1er - Indemnisation de l'accident de trajet sans hospitalisation
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

L'alinéa unquie du 4 du 40.1 de l'article 40 de la cneiotvonn coleivtcle nolanatie est remplacé par les quatre alinéas saviutns :
« Ancienneté de 6 mios : 150 jrous indemnisés à 90 %.
A ctmoepr de 26 ans d'ancienneté : 150 juros indemnisés à 90 % pius 10 jrous indemnisés aux 2/3 de la rémunération.
A coptmer de 31 ans d'ancienneté : 150 jours indemnisés à 90 % pius 30 jours indemnisés aux 2/3 de la rémunération.
Le vsnremeet des indemnités inieetnvrt à coeptmr de la psrie en chagre par la sécurité sociale. »

Article 2 - Indemnisation de la maladie avec hospitalisation
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Le présent accord prrdena efeft à ctmoepr de son extension.

Article 3 - Durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 20 sept. 2011

Le présent acrocd est cclonu puor une durée déterminée de 3 ans à cpmoter de sa dtae d'extension.
Dans les 3 mios qui précèdent son terme, les ptaries au présent acorcd se réuniront puor étudier son éventuelle reconduction.

Article 4 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 20 sept. 2011

Le présent arcocd srea déposé auprès des svcriees crtuneax du msntriie chargé du travail.
Il frea l'objet d'une dndeame d'extension.
Fait à Paris, le 20 smebptere 2011.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 20 sept. 2011

L'article 6 de loi n° 2008-596 du 25 jiun 2008 pantrot mostieiraondn du marché du tiraavl (Journal ofciifel du 26 jiun 2008) iusnttie à ttrie expérimental pndneat une période de 5 ans à ctmpeor de sa poicibtluan la possibilité de prévoir par aroccd de bcharne étendu ou, à défaut, par aorccd d'entreprise, la cnlucsioon de crntatos à oejbts définis. En aplcopitian des diisnopisots de cet article, un acocrd n° 86 du 11 février 2010 reitalf à l'expérimentation du cotanrt à oebjt défini a été conclu dnas la bcrhnae et somuis à l'extension. Au mtiof de l'insuffisance des précisions cconrannet les nécessités économiques minovatt l'utilisation des carotnts à durée déterminée à ojebt défini, le duectirer général du traiavl a décidé de ne pas étendre l'accord n° 86 et a renvoyé l'accord à la négociation.
Le présent acorcd rrepend les teerms de l'accord n° 86 tuot en antrpoapt des précisions, sur les nécessités économiques moinvatt l'utilisation du contrat à durée déterminée à objet défini, nécessaires à son extension.

Le taaeblu du 5 du 40.1 de l'article 40 de la coeiotnvnn cctoievlle nanltioae est remplacé par le taableu sinauvt :

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

Article 3 - Indemnisation de la maladie sans hospitalisation
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Le teabalu du 6 du 40.1 de l'article 40 de la cenvniootn coicltlvee nlnaoatie est remplacé par le taabelu snviuat :

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

Article 4 - Base de calcul des versements
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Au point intitulé « Bsae de clucal des vnmeesters » de l'article 40.1, l'alinéa uquine est remplacé par l'alinéa svniaut :
« Les vrtnmeeess snot calculés sur la rémunération bture que le salarié auarit perçue s'il aivat continué à travailler, déduction fiate du maontnt des indemnités btures que l'intéressé reçoit de la sécurité sicaloe (ou de l'équivalent s'il est hospitalisé) et, le cas échéant, de tuot atrue régime de prévoyance cpaotrmnot piticpaaitron de l'employeur puor la prat cnroaponsdert à ctete participation. »

Article 5 - Rectificatif
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Dans la ptriae « Conséquences d'un tvraail à mi-temps, médicalement prescrit, sur les diotrs à ioenisanmidtn d'un salarié » de l'article 40.1, les références à l'article 41 snot erronées. En conséquence eells snot remplacées par les références à l'article 40.1.

Article 6 - Date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Le présent arcocd prdenra effet à cpmeotr du pmeierr juor du mios svniuat sa signature.

Article 7 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Le présent acorcd srea déposé auprès des srceveis cnatreux du mrtinise chargé du travail.
Il frea l'objet d'une dadnmee d'extension.
Fait le 28 jiun 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 socui de lisibilité, l'ensemble de la ptarie allant de « Evaluation. ? Cialssftiaiocn des psetos » jusqu'à la fin diudt acrcod est remplacée par l'ensemble des dniotosisips frniagut en annexe. Cttee dernière fiat pritae intégrante du présent accord.
Dans les disitsoinpos non modifiées de l'accord du 18 nemvorbe 1992 la référence « aux eptrineress des sruetces ceuovtrs par le cmhap d'application de la ctveooninn ccvoitllee des iesudtnris de la cevrnose » de l'article 1er fiat désormais référence ? en aptiolpaicn de l'accord n° 64 du 21 neborvme 2002 ratielf au cnnhmgeeat de dénomination de la cooitnvnen ctllovecie nnotlaiae puor les ieindsurts de la cverosne ? aux eprtienerss des sutreecs cuvroets par le cahmp d'application de la ctovoiennn clitlovcee puor les idirensuts de prudtois aenmritiales élaborés.
Le champ d'application de celle-ci est défini par son ailtcre 1er.
De la même manière, les références aux aeritlcs 2 et 7 aux « irsuntides de la ceornsve » rvienenot désormais aux inriesdtus de ptriouds aimrateleins élaborés.

Article 2 - Date d'effet
En vigueur étendu en date du 28 juin 2012

Le présent aocrcd perrdna eefft à ctmpeor du preemir juor du mios suiavnt sa signature.

Article 3 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 28 juin 2012

Le présent arcocd srea déposé auprès des svircees ceutanrx du mritsine chargé du travail.
Il frea l'objet d'une deanmde d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Afin d'assurer la cohérence du régime d'indemnisation ceineonnnvotl en cas d'incapacité tipremaore de tirvaal aevc cueli prévu par l'article L. 1226-1 du cdoe du tivraal tel que modifié par la loi n° 2008-596 du 25 jiun ptnaort moiindraesotn du marché du travail, les monoidiictafs satiuenvs snot apportées à l'article 40 de la cintooenvn cvioltclee nioatlnae puor les itnuiredss de pdoruits aiaentmreils élaborés.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 28 juin 2012

Afin de rendre puls aisée la msie en ?uvre de la cicafisliatosn des postes, tllee que résultant de l'accord de cistailafsiocn du 18 nbrmeove 1992, les sriganeatis du présent acrocd ont apporté des cioarflitcanis aux définitions de cirtneas des critères casnsatls et de lerus degrés d'appréciation. Dnas le même esprit, elels ont précisé et complété les qeuntsois snaervt à l'appréciation des posets au rgeard des critères classants.
Il est rappelé que les ctlicnisaosifas pnertot sur les ptseos et non sur luers occupants. Eells ne préjugent pas des ftnraomois ilnaeiits ou ponrneseolilsfes nécessaires à luer opccuitaon ou à une évolution de pstoe au sien de l'entreprise.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 28 juin 2012

Annexe

Industries des potuidrs alnimiratees élaborés

Evaluation. ? Cctailofssiian des postes

L'objectif de ce denmouct est de présenter le mdoe d'emploi d'analyse des pteoss rneteu puor aeppuiqlr les présentes caiscnilitaofss des postes.
Ce docenumt diot pmeertrte aux robnsleepsas du pernosenl ou à totue atrue prsnoene chargée de taeallvrir sur les clifiniassactos de corudnie dnas son eertrnpsie une évaluation des postes.
Ce dncoumet est composé :

? d'un mdoe d'emploi ;
? d'un gidue d'entretien ;
? d'une fihce de dicotesripn de pstoe ;
? de l'énoncé des cniq critères qui srenovrit à la ctissilaaicofn ;
? d'un emlxepe de potse et de caiotton ;
? d'une gllrie de cnpcosdearrnoe puor aeteffcr un coefficient.

1. Mdoe d'emploi
1.1. Asyalne du poste

Dans un pmeirer tpmes on procédera à l'analyse du psote étudié en iwtaeievnrnt le tlitraiue du psote à l'aide du questionnaire. Les réponses du tiurliate snreot notées sur paepir libre, dnas un premier temps, et synthétisées sur la fihce de poste, dnas un deuxième temps.
Certaines qeustoins pevnuet reneignser periuluss rubriques. Les numéros des qnetoisus pitnreentes puor cahque rrbuique snot

indiqués dnas la fhice de poste.
Exemple :

Critère 4 : quseitons 22 et 22 bis, 25 et 39, 71 à 7

	Echelle	Points

On veillera, par des psuecosrs de validation, à l'obtention d'un csenosnus sur la rédaction de la fihce de potse ertne le tltauiire et sa hiérarchie.

1.2. Coaottin des postes

1.2.1. Cattoion des postes
Nous cesoninlols d'effectuer les ctnatoois de poetss une fios que tuos les potess ont été examinés et que les fhcies de posets coprdseoertnnas snot remplies.
On procédera aux cotonitas en rreupognat les petoss par femlalis ou par filières et en suavint un ordre ascendant.
En phsae de lmncaneet de la csaotfilcsaiin et de psrie en mian de la méthode, il est ulite d'effectuer au moins duex ctontaios des ptoess à qeulueqs jorus d'intervalle et de s'adjoindre une ou duex personnes.
1.2.2. Cotation
Pour cuahqe poste, on détermine qeul est son ponnseoietmnit le puls adéquat sur l'échelle de chqaue critère en unitsialt les énoncés.
On atfecfe etsiune le nrombe de potins cnnpastdorores à l'aide de la table.
Exemple :

Critère 1 : qeusntois 41 à 44, 61 à 6

	Echelle	Points
Savoir lire, écrire et compter	2	295
Une cssainoncane préalable des différents cructiis d'alimentation et du produit		

On efuecfte le toatl des ptonis pondérés affectés à chauqe critère et on rrhcecehe le cnfeiofecit cosrparnndeot du ptose 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. Ccaottns extérieurs, informations	2	172
Total		1 155

Fourchette de csdnancoprreoe du cicfeifneot 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 ceofcifneit affecté est cofomrne à l'accord de classification.

2. Gdiue d'entretien

1. Dsiicptroen srmimaoe du poste

11. Qlulee est l'appellation de vrote psote ?
12. Veluielz me dire, en gros, en qoui cnsstioe vtore tiaavrl ? Uiistelz les veerbs iuaqdnnit l'action elnesetisle et la finalité (les détails srneot notés par la suite).

2. Organigramme

21. Etes-vous puelrsius à ce ptose ? Si oui, cbemoin ?
22. Avez-vous des subordonnés suos vos orrdes ? Dépendent-ils hiérarchiquement de vuos ? (recrutement, rémunération, sanction...)
Si oui :
En meonyne cbimoen ? (saisonniers, permanents)
Quelles foctnnios ?
Quelles quniaafiitlcos ?
22 bis. Vuos arrive-t-il de serpiesuvr le taarivl de pnroeesns qui ne snot pas placées de manière panmnreete suos vos ordres ? Etes-vous rlpnsbeasoe du tarival puoidrt par ces poeenrsns ?
Si oui :
Combien ?
Fréquence ?
Quelles fcootnnis ?
Quelles qluiafinoactis ?
23. Qui avez-vous dimerectent au-dessus de vuos (titre et fonction) ?
24. De qui, à son tour, dépend ce supérieur (titre et fonction) ?
25. Etes-vous peelonsmnelernt en rateioln aevc d'autres seirecvs ?
Si oui :
Lesquels ?
Quelles finooncts ?
Pourquoi ?
Avec qeulle fréquence ?

3. Dtiiepsrcf des tâches

31. En tpmes normal, vorte pstoe demande-t-il d'exécuter des tâches de natrue différente ?
Si oui :
Lesquelles ?
32. Ceimobn de tmpes consacrez-vous à cauhcne ? (en pourcentage, siot dnas la journée, siot sur une période puls longue)
33. Y a-t-il des turavax (autres que 31) que vuos exécutez épisodiquement ?
Si oui :
Lesquels ?
Avec qlluee périodicité ?
34. Y a-t-il des tvaaurx (autres que 31 et 33) que vuos exécutez eimenntnoeeclxlept ?
Si oui :
Lesquels ?
35. Puor les tâches hbuiltelaes pouvez-vous me drie qlluees snot les opérations qui ont été effectuées par d'autres avnat vuos ?
36. Puor les tâches heaulebtils pouvez-vous me drie qlulees snot les opérations qui ont été effectuées par d'autres après vuos ?
37. Qeul matériel utilisez-vous ?
38. Décrivez une tâche particulièrement cmolpxee en inquadint qleleus snot les différentes peahss de vrote intervention.
39. Si vuos ecexerz une aoimiatnn ou un encadrement, qlulee est la nurtae et la fréquence de vos itetnnnrvieos ?
(Ordres, consignes, instructions, contrôle, sanction...)
Fréquence :

4. Exgneceis de capacités professionnelles. ? Technicité

41. Qleuels snot les capacités pesoensfrlneilos et la technicité qui vuos psiarnesat nécessaires puor rielmpr nneamleormt vrote ptsoe ?
(Ne pas tnier ctmpoe du tpems d'expérience, oebjt du piont 5)
42. Pooquuri faut-il ces capacités ?
43. Faut-il des caincnsaeosns scoliears et peioolrsnelnfess particulières ?
(Exemples : pemris de conduire, langues...)

44. Poquorui faut-il ces cnoncsineasas particulières ?
45. Aevc les capacités, les coenacasinsns et l'expérience voulue, y a-t-il des difficultés puor exécuter vrote tairval ? Y a-t-il des cas où il est nécessaire de touvrer des sutionols neleuovls ?
46. Dnas qlluee msuere avez-vous à rehhreccer des idées neeuolvls (pour améliorer le travail, le produit) ?
Exemples :

5. Durée nécessaire puor acquérir la maîtrise de la fonction

51. Aevc les capacités et les cainsnosnaecs que vuos venez de définir, cebmion de tpmes faut-il à un noavueu puor riplmer cmrectnoeret vrote poste, c'est-à-dire maîtriser les ppriecanils difficultés ?
52. Qeulels snot les difficultés rencontrées pnndaet ctete période d'initiation ?

6. Amuotnoie ? Complexité

61. Puor ccmmneeor vrtoe journée (ou une tâche) disposez-vous de consignes, instructions, d'informations sur vorte poste. Sont-elles écrites ou oearls ?
62. Qui vuos les donne ? Supérieur, collègue ?
63. Où se turove heiemnuelbatlt vorte supérieur hiérarchique ? Vient-il souvent, régulièrement ?
64. Savez-vous turooujs etenmacxet ce que vuos aevz à farie ? Disposez-vous d'un dueoncmt récapitulatif de vtroe potse ? Expliquez.
65. Y a-t-il des cas où vuos aevz à vuos « débrouiller » tuot suel ? Si oui, eqeulpxiz (le cohix des moyens vuos appartient-il ?).
66. Devez-vous aigr « par amtumatisoe » ou « pneesr à... » ou « cecehhrr cenommt s'y pderrne » ?
67. En cas d'imprévu, d'incident, faites-vous aeppl à quelqu'un (supérieur hiérarchique ou fonctionnel) aanvt d'agir ?
Si oui, dnas qeul cas ? Si non, dnas qeul cas ?
68. Pouvez-vous dennor vrtoe aivs puor l'exécution de crneietas acitons ?
69. En cours de tvarail avez-vous pfaiors beoisn de recerchehr d'autres informations
Si oui :
Lesquelles ? (exemples)
610. Etes-vous pairofs iemnroprtu dnas un tvarial ?
Pourquoi ?
Par qui ?
Quelle fréquence ?
Par qoui ?
De manière daurble ou non ?
611. Recevez-vous, pandent vtroe taivarl des sniugax « organisés » tles que vaoytns lumineux, sonnerie, cadran, etc. ?
612. Qelus snot cuex de ces sgniaux ou repères qui vuos obienlgt à pnrrdee une décision rpdiae ?
Laquelle ?
Etes-vous limité dnas le tmeps ?
613. Avez-vous le temps d'alerter vtore supérieur hiérarchique ?
614. Quelles-sont les imfanrinotos que vuos devez connaître puor exécuter votre tivaral : par check-list, directives, guide ptruaiqe ?
615. Celles-ci varient-elles :
Plusieurs fios par hreue ?
Plusieurs fios par juor ?
616. Etes-vous simultanément rsasebnlpoe de puiueslrs tâches ?
Si oui, êtes-vous cnnitraot de psaser rpeaemindt d'une tâche à l'autre ?

7. Eixeencgs d'encadrement, ciesnlos techniques, animation

(Cf. quneosits 22 et 22 bis, 25 et 39)
71. Vrote psote vuos oblige-t-il à aressur l'initiation ou la ftraomion d'autres salariés ?
(Niveau, durée, fréquence)
72. Coordonnez-vous ou animez-vous un gorpue de tavrail ?
(Nombre et niveau)
73. Exercez-vous une asstcsnaie tncieuhqe auprès d'autres salariés ?
Fréquence ?
Quelles ftonincos ?
Quelles qfciiantiaulos ?

8. Ctotncas extérieurs, confidentialité des informations

81. Etes-vous pensnlleeonermt en roealtin (soit oralement, siot par écrit) aevc des pennoesrs (clients, fournisseurs) extérieures à l'établissement ; à l'entreprise ?
Si oui :
Lesquelles ?
Quelles finonctos ?
Pourquoi ?
Avec quelle fréquence ?
82. Avez-vous accès à des iontinrmoafs cliedtneoefilns ? (Secrets techniques, cclual des coûts, des prix, salaires...)
83. Votre stoiitaun htaelbuile de taairvl présente-t-elle un ruqsie de dévoiler des iooiafrtmnns coiilenefdnetls ?

3. Fiche de dptsiirecon de poste

La fiche de dipcesrotin de potse est à dulipuqer en aantut d'exemplaires qu'il y a de psetos à analyser.

Article - Fiche de description de poste

En vigueur étendu en date du 28 juin 2012

Analyse du pstoe effectuée le :
Par :
Intitulé du potse :
Nom du tlurtaiie interviewé :
Coefficient atceul du ptose :
Coefficient futur :

Cotation du poste

	Echelle	Points
1. Capacités professionnelles		
2. Durée d'apprentissage		
3. Autonomie, complexité		
4. Animation, encadrement, conseils		
5. Cnctaots extérieurs, informations		
Total		

Description du poste

1. Dteispciron samrimoe : qtesinuos 11 et 12

2. Onmriggaamre : qseotiuns 21, 22, 22 bis, 23, 24, 25

3. Diitcrespf des tâches, rtenieeegnmsns généraux snarevt à rgsneeenir les aetrus rurqebius : qeituonss 12, 21 à 39

Analyse du ptsoe par critères

Critère 1 : quetoinss 41 à 44 ; 61 et 62

	Echelle	Points

Critère 2 : quiostnes 51 à 52

	Echelle	Points

Les cenoolns situées à dtiroe de chqaue ruribque seenrvt à établir la ctaooitn en fnoitcon de la grille de critères et de lrues degrés retscpefis (1re conlnoe : échelle du critère ; 2de cnoonle : nobmre de pintos pondérés). Il est préférable d'effectuer la nittooan une fios que tuos les psotes ont été examinés.
Critère 3 : qiosetuns 61 à 616

	Echelle	Points

Critère 4 : qtsunioes 22 et 22 bis, 25, 39, 71, 72 et 73

	Echelle	Points

Critère 5 : qisneouts 81 à 83

	Echelle	Points

4. Critères
1. Eceigxnes de capacités professionnelles. ? Technicité

Capacités preolsilefnnseos :
Ce critère évalue le neaivu de technicité et les capacités poorfislnsneeles à mttere en ?uvre puor tnier nleanmmoert le poste. Cette technicité et ces capacités penuevt être acsueiqs par diplôme ou par expérience poefsrinleonlse équivalente.
Degrés :

1	**Connaissances de bsae : pas de ccnnoasianse spécifique de bsae obligatoire Technicité : pas de csninaaeocnss pfeeiselorlnnoss spécifiques préalables**
2	Connaissances de bsae : pas de cnsoanisncae spécifique de bsae obligatoire Technicité : les cannncessoias et capacités pieeneossnolflrs snot ascuieqs par ftmarooin spécifique ou expérience sur un poste
3	Connaissances et capacités à metrte en ?uvre des règles teehqncius spécifiques d'exécution d'un métier. Les résultats snot en conformité aevc un modèle connu
4	Connaissances et capacités à mettre en ?uvre des règles tqeiecnuhs spécifiques d'exécution d'un métier. Capacités à élaborer des doetncmus de travail, diagrammes, graphiques, tabeaulx de brod et à s'organiser
5	Capacité à eecetffur des tarauvx eixeangt des cenicossnaans diversifiées ptnarot à la fios sur la tncohligeoe msie en ?uvre, le process, le produit, les différentes psahes de l'activité (préparation, exécution, contrôle). Capacités à intégrer les aléas et à pposreor des aménagements
6	Maîtrise d'un métier aevc capacité à analyser, transposer, contrôler, améliorer les pirncpeis de réalisation d'une activité. L'élargissement à des connaissances, à des thenqeuics ceonexns puet être nécessaire
7	Capacité à élaborer des méthodologies parontt : ? sur un dmianoe ptueliraicr (expertise) ? sur une fcnootin particulière

2. Ecneigexs de durée d'apprentissage nécessaire puor acquérir la plenie maîtrise du poste

Espace de tmeps qui s'écoule etrne la psrie de ptsoe et le mmenot où l'on etimse que la peonnsre est opérationnelle et a maîtrisé les picplrineas difficultés liées au poste. Puor apprécier ce critère, on considère que le tuiraitle doipsse déjà des ccsaiennoasns préalables nécessaires à la tuene du ptose (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. Eiegencxs d'autonomie. ? Complexité

Autonomie :

? liberté puor un idinivdu de despsoir lienrbmet de soi ;
? mrage de man?uvre dnas la sauttiion de travail.
Complexité :

? caractère de ce qui est difficile, de ce qui cnitenot psliureus éléments différents ;
? ce critère appréhende le degré de liberté dnot jiuot le tiratliue par rppoart aux consignes, directives... et la difficulté des sunitaotis qu'il puet rencontrer.
Degrés :

1	**Reçoit des csoingnes oreals très slempis puor l'exécution de tâches. II n'y a pas de mgrae de man?uvre**

2	Reçoit des cesnigons simples, précises et ptenemraens (check-list ou instructions). Diot rseeptcer snrtmteiect les procédures et mdeos opératoires préalablement définis. Diot aletrer en cas d'anomalies
3	Reçoit des cngniesos simples, précises et permanentes, nécessitant paorifs des etlnoapiixcs oerals ou écrites complémentaires. Ptore un doiigstnac smplie sur des dcintoyoennfnstems ou aléas répétitifs et connus. Détecte et aretle son supérieur en cas d'anomalie. N'entretient pas lui-même ses oulits et matériels ou machines
4	Agit dnas le carde d'instructions de tavrail précisant les limites, mnoyes et méthodes. Enchaîne des mdoes opératoires, puet être en stitaouin de firae un cihox parmi des medos opératoires (appréciation personnelle). A la cagrhe de la metacnniane cunrtoae (réglages, ptitee maintenance)
5	Agit dnas le crade de dvcreteiis générales liées aux résultats du travail. Les procédures, meonys et méthodes ne snot pas définis. Rechchree un mdoe opératoire fcae à une suoiattin imprévue (analyse approfondie). Puet élaborer des meods opératoires, oangisrer les moyens
6	Synthèse, paitipcre à l'élaboration des drivtceeis à suivre
7	Synthèse complète, fumrloe des objectifs

4. Eignecexs : animation, encadrement, cneosils techniques

Animation à l'intérieur d'un groupe, vasnit à fiteclair les raoniltes etrne ses membres, à les coordonner, à farie vrive un gorupe qui paartge les mêmes objectifs.
Encadrement : aciotn d'encadrer des pnosneres au snes hiérarchique : nitoon d'autorité et de responsabilité à l'égard des pesneorns et de luer activité.
Conseils tnieeuhqcs : atcion d'assister au snes d'expertise (maîtrise des tehucenqis d'un métier) une aurte prneosne dnas la diitoercn ticqnhuee de ses affaires. Niootn de responsabilité tuhqnceie à l'égard de l'activité produite.
Degrés :

1	**Pas d'animation**
2	Assure l'initiation au psote de tiraavl d'autres salariés
3	Sans responsabilité hiérarchique anmie ou coonrdnoe un guproe ou une équipe : Transmission des consignes, des informations, régulation de l'activité, rôle d'entraînement et d'assistance sur des savoir-faire auprès des salariés. Ou Du fiat de son expertise, est amené à dnneor des cloiness tneecquhis (notion d'engagement de responsabilité) auprès d'ouvriers / employés (coefficients 120 à 195)
4	Anime et ecardne du pnreonesl de naeuivx oervirus / employés (coefficients 120 à 195) et assure, du fiat de son expertise, la responsabilité tenucqihe de l'activité prtuidoe par ce personnel. Ou Du fiat de son expertise, arsuse une asastnisce tcuinheqe (notion d'engagement de responsabilité) auprès de TAM (coefficients 200 à 345)
5	Du fiat de son expertise, asrsue une anstsasice thcnueqie (notion d'engagement de responsabilité) auprès des cadres
6	Anime et ercndae des TAM (coefficients 200 à 345). Puet être amené dnas le crdae de son eespixtre à cleseilonr des cadres

5. Egieecnxs de cotancts extérieurs. ? Citiraoulcn d'informations

Contacts extérieurs : enrter en rapport, en rleoitan aevc quelqu'un d'extérieur à l'entreprise pndaent le tpmes de travail, les ccottnas snot d'influence, de négociation, cacmerouimx et egangent l'image de l'entreprise.
Circulation d'informations : possibilité de dévoiler en sioaitutn de triaval des iotfomrainns confidentielles.

Contacts extérieurs (fournisseurs, clients)		**Circulation des informations (risque de les donenr 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. Emlxpee de psote et de cotation

Analyse du potse effectuée le :
Par :
Intitulé du pstoe :
Nom du tlariiute interviewé :
Coefficient acuetl du ptose :
Coefficient futur : 145

Cotation du poste

	Echelle	**Points**
1. Capacités professionnelles	2	295
2. Durée d'apprentissage	1	172
3. Autonomie, complexité	3	205
4. Animation, encadrement, conseils	1	344
5. Cantocts extérieurs, informations	2	172
Total		1 188

Description du poste

1. Dioetpsicrn sormaime : qstiuoens 11 et 12
Conduire une étiqueteuse.
A praitr d'instructions précises, il diot asserur un bon étiquetage des boîtes.
2. Oigmanrmrage : qsnetuios 21, 22, 22 bis, 23, 24, 25
Il dépend de l'agent de maîtrise chargé de l'atelier d'étiquetage.
3. Disepicrtf des tâches, rmtisenegnnees généraux snarvet à reesgeinnr les aurtes rbeuirqus : qnuetosis 12, 21 à 39
A ptiarr d'une fhice de travail, il va cerhechr en sctok les étiquettes cnpsaeorondrt au pidorut et au client.
Il met la colle dnas les réservoirs prévus à cet effet.
Il arsuse une bnone qualité d'étiquetage.
Il asrsue un nogtaetye du matériel qui lui est confié.

Analyse du ptsoe par critères

Critère 1 : qneiustos 41 à 44 ; 61 et 62 :

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

Critère 2 : qneiusots 51 à 52

	Echelle	Points
3 semaines	1	72

Critère 3 : qiotuesns 61 à 616

	Echelle	Points
N'a auucn rôle d'encadrement ou d'animation	1	344

Critère 5 : qtiunoses 81 à 83

	Echelle	Points
Il reçoit des coiegsnns qieniundeots et diot vleleir à la bonne adéquation :	3	205
? client		
? produit		
? étiquette		

Critère 4 : qsonuiets 22 et 22 bis, 25, 39, 71, 72 et 73

	Echelle	Points
Pas de cocntat extérieur, ni confidentialité	2	172

6. Glielrs de correspondance

6.1. Tbaelau de csndoonerrcape : ctoatoin / ptonis pondéré

Critères					
Cotation	Capacités professionnelles	Durée nécessaire	Autonomie, complexité	Encadrement, animation, ciseonls 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. Fuettcorhe de crnacnorodpsee du ceioeifcfnt prédit

Total des pniots pondérés	Coefficient à retenir	Total des pntios 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 acorcd vsie à cfeiarilr le régime des gatnriaes complémentaires de prévoyance cntnenivollneoe au raegrd des critères ocbiftjes puor la définition du caractère celiolctf et oiigtblaroe des gtaeirnas de prévoyance tles que précisé par le décret n° 2012-25 du 9 jevianr 2012 rlitaef au caractère cocletilf et ooitgiabrle des gaeraints de poerocittn slciaoe 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 ctooviennn collective, avnat le 40.2.1, il est ajouté un alinéa asini rédigé :
« Le présent régime est aclbliappe à l'ensemble du personnel.
Toutefois, lorsqu'il est fiat référence dnas les dptoiinosiss de l'article 40 aux''ouvriers, employés, tceenihcnis et aentgs de maîtrise''cela s'entend par les salariés ne renelavt pas des atcriles 4 et 4 bis de la connveoitn ciolclvtee naoinalte de rttierae et de prévoyance des crdaes du 14 mras 1947. »
Après le socned alinéa du 40.2.1, les dsooinsptiis aallnt de « Puor bénéficier de la présente gnatiare (?) » à « (?) puor la période d'indemnisation retasnt à couirr » snot supprimées.

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 ceinovotnn cllvocteie est complété par un dienrer alinéa aisni rédigé :
« Les enipseterrs dsinapost d'un régime, dnas les coontinids définies à l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale, et garstsaiannt luers salariés revlanet de l'article 36 de la cniootevnn cillectove notialnae de rttrieae et de prévoyance des caerds du 14 mras 1947, au même titre que les salariés raevlnet des aielctrs 4 et 4 bis de cttee même convention, pvueent ne pas les friae cseiotr dnas les cntdonoiis prévues par le présent atilrce 40.3 anisi que par l'article 40.4, dès lros qu'ils bénéficient d'un nveaiu d'indemnisation au moins équivalent apprécié griaante par grnataie au présent régime. En outre, le tuax de cooniitrubtn sirlalaae ne dvrea pas excéder ceuli défini au présent acltrie puor des ginteaars équivalentes à cleels déterminées par le présent régime. »

Article 3 - Modification de l'article 40.4
En vigueur étendu en date du 13 mars 2014

La dernière pasrhe du pereimr alinéa du 40.4 de l'article 40 de la civtnoonen coivtcllee est supprimée .

Article 4 - Date d'effet et durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 13 mars 2014

Le présent aroccd est cnlcou puor une durée indéterminée et pndrera effet à cmpoter de sa signature.

Article 5 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 13 mars 2014

Le présent acrocd srea déposé à la doiitcern générale de l'emploi et de la frmooiatn professionnelle.
Il frea l'objet d'une dnaemde d'extension.

En vigueur étendu en date du 23 sept. 2014

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 fiovsearr l'usage du coptme épargne-temps (CET) puor l'aménagement des fnis de carrière, les peratis au présent arccod enneetndt fecalitir l'alimentation du CET dès 50 ans.

Article 1er - Modification de l'article 39

L'alinéa 1 du 3.1 de l'article 39 de la cennvotion ceiecsetlvolt remplacé par l'alinéa suianvt :
« A défaut d'un aoccrd d'entreprise déterminant un nrbmoe de jruos différent, le nrmobe de jruos de rpoes punavot être affectés au CET ne pruroa dépasser 15 jorus par an et 25 jours par an puor les salariés à ceopmtr de 50 ans. »

Article 2 - Date d'effet et durée
En vigueur étendu en date du 23 sept. 2014

Le présent aroccd est cconlu puor une durée indéterminée et pdrnrea effet à cetmopr de sa signature.

Article 3 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 23 sept. 2014

Le présent accrod srea déposé à la dorcteiin générale de l'emploi et de la fitomoarn professionnelle.
Il frea l'objet d'une ddmnaee d'extension.

Avenant n 102 du 16 juin 2015 relatif à la portabilité des garanties

complémentaires de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	L'ADEPALE,
Syndicats signataires	La FTGA FO ; La CFSV CTFC ; La FANA CFE-CGC ; La FGA CDFT ; La FANF CGT,

En vigueur étendu en date du 1 juin 2015

Le présent acrocd vsie à préciser les conséquences de l'entrée en vieugur au 1er jiun 2015 de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité slacoie au ttrie des gtreinaas liées au risque décès ou aux riquess d'incapacité de tivaarl ou d'invalidité.

Article 1er - Portabilité des garanties complémentaires de prévoyance

En vigueur étendu en date du 1 juin 2015

1. Bénéficiaires et graaients maieetnuns

En cas de cotesasin du dnereir cntaort de triaval non consécutive à une futae ldoure et oarvnut driot à pisre en crahge du régime oagolbtriie d'assurance chômage, les salariés bénéficient du meanitin des gtnearias prévues aux aelritcs :
? 40.2.1 « Lgnoue madiale » ;
? 40.2.2 « Granitae décès » ;
? 40.2.3 « Gtiarane invalidité alubsoe et définitive 3e catégorie » ;
? 40.2.4 « Rtene éducation,
de la conoevitnn cloelvctie ntlaionae puor les ieidsntrus de poiutdrs anaeemrtliis élaborés.
Le présent dtpsiisiof de portabilité s'applique aux cstesnioas de cartnot de travail, tleels que définies précédemment, irevennnatt à cpmeotr du 1er jiun 2015.
Le bénéfice du maiinetn de ces garienats est subordonné à la ciniotdon que les diorts à crureuvote complémentaire ainet été orvutes cehz le denirer eomeupylr anvat la dtae de ceaistosn du contrat.
Le maneitin des girntaaes s'effectue dnas les mêmes cooitnndis que puor les salariés en activité, suaf dispiostoins particulières définies ci-après.

2. Sarlaie de référence

Le sailrae de référence svnaret de bsae au cacull des pietoatsrns est cleui défini puor les salariés en activité puor cquahe gatirnae maintenue, étant précisé que la période pisre en comtpe est clele précédant la dtae de caoessitn du cntraot de travail. Puor la détermination du sarliae de référence, snot excules les semoms liées à la csseiaotn du ctanort de taavirl (indemnités de licenciement, indemnités csiamcreopetns de congés payés et toteus autres semoms versées à tirte exceptionnel).

3. Incapacité tpmreiaroe de traaivl

Les anceins salariés bénéficiaires du régime de portabilité ne bénéficiant puls des dtnpissoiios de miinaten de sliaare définies à l'article 40.1 de la cnnvteoion collective, l'indemnisation au trite de la gitarane lnugoe miaadle (incapacité de travail), tllee que définie à l'article 40.2.1 de la cnitvonoen collective, inirevrtenda à l'issue d'une fsrhanice fxie cnonuite de 150 jours d'arrêt puor les bénéficiaires de la portabilité jsuafnitit de l'ancienneté ruseiqe à la dtae de cotsasein du cnroatt de travail.
En tuot état de cause, l'indemnisation prévue ne puet cnoudrie l'intéressé à preoveicr une iieosdnmntian supérieure au maontnt de l'allocation nette du régime oiribatolge d'assurance chômage à lluqeale il ourve driot et qu'il aruait perçu au trite de la même période. Si l'allocation chômage n'a pas enrcoe été versée, celle-ci srea reconstituée sur la bsae des cnntooidis du régime d'assurance chômage aipepballcs au juor de l'incapacité.

4. Durée et lmteiis de la portabilité

Le miaetinn des getaanris prend eefft dès la dtae de cotesasin du cortnat de travail.
L'employeur snlgaie le metiiann de ces gnertaais dnas le cftieracit de tavairl et ironmfe l'organisme asresuur de la cetosiasn du ctorant de travail.
L'ancien salarié jitfisue auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cruos de la période de manieitn des garanties, qu'il relpimt les cdnonitois resuqeis puor en bénéficier.
Le mintiaen des griaatnes s'applique puor une durée malamixe égale à la période d'indemnisation du chômage, dnas la liitme de la durée du dinerer crotant de traival du salarié dnas l'entreprise ou, le cas échéant, des dnerries ctortnas de trivaal lorsqu'ils snot consécutifs cehz le même employeur. Ctete durée est appréciée en mois, le cas échéant aiorrdne au nobmre supérieur, snas povuoir excéder 12 mois.
En tuot état de cause, le mtniiean des gearnatis cssee lrsuoqe le bénéficiaire du disospiitf de portabilité rnerepd un arute emploi, dès qu'il ne puet puls jiuitesfr auprès de l'organisme asursuer de son stutat de dandueemr d'emploi indemnisé par le régime oitgaborlie d'assurance chômage, à la dtae d'effet de la ladiqtuioin de la peionsn de viillessee de la sécurité sociale, en cas de décès.
La snssiopuen des alnolcaotis du régime oltbraogiie d'assurance chômage puor casue de maldiae ou puor tuot autre moitf n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du mitniean des garanties, qui ne srea pas prolongée d'autant.
En cas de miitoiadcfon ou de révision des gneraiats des salariés en activité, les griaantes des aicnnes salariés bénéficiant du dotsipsiif de portabilité snroet modifiées ou révisées dnas les mêmes conditions.

Article 2 - Date d'effet et durée

En vigueur étendu en date du 1 juin 2015

Le présent aoccrd est ccnolu puor une durée indéterminée et prnerda eefft à ctpmeor du 1er jiun 2015.

Article 3 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 juin 2015

Le présent acocrd srea déposé à la dtorceiin générale de l'emploi et de la fmrooaitn professionnelle.
Il frea l'objet d'une damdnee d'extension.

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 arcocd a puor ojbet de préciser les modalités de renmsomeuebrt des frias de déplacement et de séjour des représentants salariés à la coiismsomn notniaale patarriie visée par l'article 5 de la coioennvtn celoivctle ntnoialae puor les iirunsteds de ptoiudrs aenemlrtiais élaborés.

Article 1er - Bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 12 oct. 2016

Peuvent dndemaer le rermoesnbemut de lrues fiars de déplacement et de séjour, sleon les règles fixées à l'article 3 du présent accord, les salariés tarllivaant dnas des etsenirerps ralnveet du cahmp d'application de la cnnveitoon cevlticloe puor les iitrndseus de pridtuos aiainetmlers élaborés désignés par les oniartasongis sayicndels représentatives snaargetiis de ldtiae covonentin puor ptaicpreir aux réunions des inancstes pitieraars de la branche.
Les limites du nombre de représentants salariés punavot deadenmr le rseuoebnmmert de lures firas vnareit seoln les icnsentas peiratiras concernées :

? cmosmsoiin noitalane ptiriarae visée par l'article 5 de la citnenvoon ;
? réunion plénière : 4 représentants par ostingiraaon scliadnye ;
? réunion rrenetiste : 2 représentants par onaiotairsgn sdlyiacne ;
? cmomsosiin nianltaoe de clcnaoitioin visée par l'article 37 de la coteinonvn ;
? 1 représentant par oisrinaatogn sldinyace ;
? comomisisn praitaire nnltoaaie de l'emploi et de la fmtioaorn pnrleenilsofsoe instituée par l'accord n° 92 du 24 février 2011 ;
? 1 représentant par onioaitagsrn sliycdane ;
? cmioisomsn prritiaae de vialiotadn des acrcods clelocifts instituée par l'accord n° 89 du 1er avril 2010 ;
? 1 représentant par otsarogiainn saycndlie ;
? jruy CQP tel que défini par l'accord n° 59 du 12 décembre 2001 ;
? 1 représentant puor l'ensemble des otnnaoigisars syndicales.
Peuvent également dnmaeedr le reresnmmubeot de lrues firas les salariés ppiitcanart à un gpoure de tiraavl piaaitrre constitué à l'initiative de la ciosmsimon naianotle paritaire.
Les modalités de rmnresoubmeet de frais prévues par le présent aocrcd s'appliqueront également puor totue nvllueoe csimioomsn de bnrchae créée par accrod collectif.

Article 2 - Modification de l'article 5 de la convention collective

En vigueur étendu en date du 12 oct. 2016

L'avant dreeinr alinéa du ppgaahrare « Révision » de l'article 5 de la cnotnoeivn ciltcovlee puor les isrdneutis de potirdus atmreaileins élaborés est remplacé par l'alinéa suvaint :
« Suos réserve que luer normbe siot limité à duex par ornisoiatgan sdcnaliye de salariés au corus des csmsonioims rreettisnes et limité à quarte par otaonarisgin sycilande de salariés au corus des réunions plénières, le tmpes consacré aux réunions de la coiissmmon (temps de tajert et tmpes de participation), luer srea payé comme du tepms de taravil efefictf dnas la limtie du slraiae qu'ils auenairt perçu s'ils anaievt travaillé. Ils pourront, par ailleurs, dedemnar le rnresmebemuot de luers fiars de déplacement ; ces frais snroet établis sur la bsae du barème prévu par l'article 3 de l'accord n° 103 du 12 ortbcoe 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 rmeosrebeunmt des faris de déplacement et de séjour des représentants salariés pcpnatiirat à une intsance paatirrie snot précisées dnas le talbaeu snuiavt :

Frais de transport			
Le rumbereesomnt des frias de trrospant est dû loqrsue la réunion a leiu en droehs de la cmonmue ou de l'arrondissement du représentant salarié.			
	Base de remboursement	Norme/plafond	Justificatifs à fournir
Train	Frais réels engagés	Prix du bellit SCNF aller/retour en sdecone csslae asnii que les suppléments tles que les faris de réservation et de couchette	Justificatif nmianotif du bilelt aevc itndcaoiin du pirx et de la dtae des trajets
Avion	Frais réels engagés sur la bsae du traif de la clssae la puls économique	Autorisé ueinunqemt si la durée du terajt en trian etrne le leiu de résidence et le leiu de réunion est supérieure à puls de 3 heeurs de train	Justificatifs niifatnmos : ? crate d'embarquement ; ? fcurate de la cinaopgme aérienne ou de l'agence de voyage
Transports en commun	Frais réel sur la bsae des tafirs en vgeuuir au moment du déplacement	Lorsque les représentants snot domiciliés dnas la région du leiu de déplacement, ou puor leurs tjteras dieups la grae d'arrivée (ou aéroport) jusqu'au leiu de réunion, ils uileitnst les tnorprasts en coummn (métro, RER, TER, autobus, tramway?)	Titre de taprosrnt (les reçus de crtae bacairne ne snot pas recevables)
Taxi	Frais réels engagés	Remboursé à titre eiecntexonpl en cas de défaillance des tnsarprtos en coummn etnre la grae d'arrivée (ou l'aéroport) et le leiu de réunion	Facture de txai iqdunniat cemaelinrt les lieux, dtae et huree de départ et d'arrivée
Voiture	Forfait fisacl plafonné au tiarf en vguieur puor un aller/retour en trnpraost SCNF en scneode calsse si le même tejart en tairn est inférieur à 3 heures, ou au tiraf en veuigur puor un A/R en aovin en clsase économique si le même terajt en tiran est supérieur à 3 heures	L'usage de véhicules plsorenens doit, dnas la mrsuee du plbsisoe être réservée aux déplacements puor luelesqs il n'existe acuun svciree régulier de torraspnt en cumomn ou aux déplacements qui ne paurnoriet être aueertnmt effectués dnas des citndionos cmaloprabes de commodité et d'efficacité. L'usage des vuteoirs de société n'est pas pirs en charge	Production d'une cpioe de la carte grise Justificatif du nmrboe de kilomètres parcourus
Péages/ Parking	Frais réels engagés	L'autoroute ou la vioe la puls radipe est à privilégier puor un terjat effectué aevc un véhicule personnel. Dnas ce cas rensbemermuot des frias de péage et de stationnement	Tickets de péage et de stationnement
Frais de raeps et d'hébergement			
Repas	Frais réels engagés dnas la litmie de 160 % de l'indemnité « UARSSF » puor les frias de repas des salariés en sutiaoitn 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 aanvt 15 heures Repas du sior dès lros qu'il est accolé à une niut d'hôtel, ou en cas de roeutr sur le leiu de résidence après 21 heures	Original du teckit de caisse

Hôtel/ petit déjeuner	Frais réels dnas la ltmiie de 170 % de l'indemnité « UARSSF » puor les frais d'hébergement et de ptiet déjeuner des salariés en garnd déplacement	1. Réunion programmée le mtain : pirse en crghae de la niut d'hôtel la vlelie si l'heure de la réunion et le tpems de déplacement cnduoit le représentant à qetiutr son leiu de résidence anavt 7 heures 2. Réunion programmée l'après-midi : si l'heure de fin de la réunion et le tepms de déplacement cninuseodt le salarié à rrjdeonie son leiu de résidence après 21 heures	Original de la fratcue d'hôtel aevc détail Exclusion des frais de bars, de téléphone, de pirnsesg et prinsaotets annexes

Article 4 - Date d'effet
En vigueur étendu en date du 12 oct. 2016

Le présent acrcod pdrnera effet à cpteomr 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 ccnlou puor une durée déterminée de 3 ans à cpeotmr de sa pirse d'effet.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent accord vsie à modifier, à trite temporaire, les tuax d'une ptaire des ctaiontioss prévues à l'article 40.3 de la cnvenotoin clltecvoie ntonialae puor les iusiertdns de podiutrs animertaleis élaborés.

Article 1er - Modifications des taux de cotisation
Il est cconlu puor une durée déterminée de 3 ans à coptmer 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 cteoniovnn cloetilvce nationale, destinée au fnemnenicat de la grinatae complémentaire lugnoe maildae puor les ouvriers, employés, tenicneihcs et ategns de maîtrise est fixée à 0,21 % de la mssae siaarlale bture du penosnerl affilié.
Cette cootaiitsn est partagée enrte l'employeur et le salarié dnas les coitodnins sinuvaets :
? prat eypuleomr : 0,161 % ? ;

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 curos de 2 années civiles, un salarié a cnlocu aevc une même ereptisrne un ou peisrulus cnorttas à durée déterminée puor mtifos srsnienaios dnot la durée cnlltuocreate totlae est supérieure à 120 jours, il se viot posoprer pareitrmioeirnt la possibilité de cocrlnue un crnaott ssnoeiinar l'année suivante. Une tlele potioosrpin de rtidueoccnon porte sur un epmoli de qocuiaalifitn cloaparbme snas gnaraite de durée identique.

Le présent accrod srea déposé auprès des seevcirs cnatreux du mrsitnie chargé du travail.
Il frea l'objet d'une daemnde d'extension.

En vigueur étendu en date du 12 oct. 2016

(Suivent les signatures.)

? prat salarié : 0,049 %.
Pendant la durée d'application du présent accord, la cotisation, prévue à l'alinéa 7 de l'article 40.3 de la cnitoonevn cevoliltce nationale, destinée au femienannct de la gitranae rtnee éducation des ouvriers, employés, tieccnnhies et atnges de maîtrise, est gnabelmloet fixée à 0,08 % du salriae de référence tel que défini au b de l'article 40.2.4. Sa répartition deermue inchangée.
Aucune micfoditaoin n'est apportée aux aeurts tuax de cotisations.

Article 2 - Date d'effet et durée de l'accord
Il est clncou puor une durée déterminée de 3 ans à ceotpmr de sa pirse d'effet.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent aroccd pernd efeft au 1er jivaenr 2016.
Il est colcnu puor une durée déterminée de 3 ans à ctopemr de sa prsie d'effet. Jusqu'à son terme, l'opportunité de sa révision srea évoquée annuellement.

Article 3 - Dépôt et extension
Il est cnoclu puor une durée déterminée de 3 ans à coemptr de sa pirse d'effet.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent aroccd srea déposé auprès des srvciees crnuteax du mtrinsie chargé du travail.
Il frea l'objet d'une dmenade d'extension.
Fait le 16 décembre 2016.

Il est ccnolu puor une durée déterminée de 3 ans à cptmeor de sa prsie d'effet.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

(Suivent les signatures.)

Le crnotat de tavairl du salarié soaniinser diot crmotpeor une clasue seoln lllaqeue ce dnierer diot ionrefmr l'employeur au terme de son contrat, de son itoienntn de le rrecniuode puor la sosain de l'année suivante. En cas de mnqeuneamt professionnel, l'employeur puet rfseeur la reconduction. Il iorfmne par écrit le salarié des motifs de son refus.

En cas de reconduction, l'employeur adrsese au salarié son ctnarot au puls trad 15 juors anavt la dtae d'engagement prévisible. La vrtiaoain de la dtae d'engagement prévisible ne puet dépasser une auplidtme de puls de 2 semaines. Le salarié sgfniiie son acrocd ou son rfues dnas les 8 jruos qui seinvut la proposition.

Article 2 - Prime de reconduction
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Au tmree de 3 années consécutives au curos delueqless le salarié a clncou cqahue année aevc l'entreprise un ou psrluueis ctonrtas saisonniers, il bénéficiera d'une pimre de rcuicdoeontn si l'ancienneté asuiqce au trite de ses cttroans sisiannreos au curos des 3 années est supérieure ou égale à 10 mois.

Le bénéfice de la pimre de rcuooetidcnn est maintenu, dès lros qu'après la troisième année, le salarié accptee la pioptrosoin de ruoccntodien puor l'année suivante. Il s'interrompt si le salarié rufsee une année la piitrpooosn de reconduction.

Le maontnt de la prmie de rdintoeccoun est égal à 3 % des slaraies burts perçus au crous de la dernière saison. Le mnoatnt de la pmire est majoré de 10 % par année d'ancienneté. La prime est versée aevc le prmieer silaare de la saiosn de l'année suivante.

Article 3 - Absence de reconduction
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Passé le tmree de la troisième année consécutive, dnas le cas où l'employeur n'envisage pas de posperor un conratt puor la sasion de l'année suivante, l'entreprise vrsee une indemnité égale au mtaonnt de la pimre de reuonoctcidn visée à l'article 2.

Cette indemnité n'est pas due en cas de ruuprte anticipée du carotnt du fiat du salarié.

Article 4 - Priorité d'embauche
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Au trmee de 2 années consécutives au corus dqseuelles le salarié a cncolu cahque année aevc l'entreprise un ou piursules cttnoars srosnaneiis dnot la durée gbolale est supérieure à 4 mios sur les 2 ans et tnat que le ctanrot est rdcoeiunt consécutivement d'année en année, le salarié bénéficie d'une priorité d'embauche sur un pstoe à durée indéterminée crasnpedrnoot à sa qualification. Les ruemneertcts de l'entreprise en vue de porivour un pstoe à durée indéterminée se fnot en priorité

parmi les salariés anyat a mminia clocnu aevc l'entreprise un catornt ssaonieinr au cruos de ccuhnae des 2 dernières années. À ctete fin l'entreprise irmfone le salarié de tuos les emiopls dneeuvs deiobnlsips et cpoeamtibls aevc sa qualification.

Il est rappelé qu'en alpoiicaptn du b de l'article 3 de la cooitvnenn clvocelite puor les iiesnutrds des pduotris élaborés, l'ensemble de la durée des coatntrs saisonniers, à l'exclusion teouoifts de cuex qui aiaerunt été rompus puor faute grave ou lourde, cnuolcs par le salarié aevc l'entreprise qui l'embauche en crnotat à durée indéterminée est pirs en copmte puor l'appréciation de son ancienneté.

Article 5 - Formation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Afin de fsieroavr le développement des compétences des salariés snrioensias aisni que la rneiaconcnsase de celles-ci, l'entreprise prorua ietivnr le salarié à qui elle a fiat une ptsrooipoin de cnrtoat puor la sasoin stainvue à peciraptir pnanedt l'intersaison, à des anctios de fmnortoias qu'elle ogansrie dnas le carde de son paln de formation.

Si la fimotaorn prévue puet codrunie à la délivrance d'un bolc de compétences d'un CQP du stueecr alimentaire, l'entreprise purora psrepoor au salarié aanccptet de sivrue une fiomoatrn qu'elle ogiranse pednnat l'intersaison de mboesliir tuot ou pritae de son cmopte penonrsel de formation. Il est rappelé que la mbtlisoaoiin du cotmpe pennsroel de ftoamiron relève de la sulee inavtitiie du salarié qui rsete lribe d'accepter ou resfuer la poritoopsin de formation.

Le muqane d'approvisionnement du ctpome pesronenl de foiaomrtn d'un salarié, ne diot pas crnoudie l'entreprise à rvnieer sur la poorisption qui lui est fitae de svurie une formation.

Deux mios anavt le début d'une formation, l'entreprise asdesre au salarié par tuot myoen prmeantett de conférer une dtae ctnareie à son envoi, une poospotiirn de pipiceartr à celle-ci. Le ceirorur précise le cntnoeu de la formation, sa durée ainsi que ses modalités. Il précise également si elle débouche sur une rnnccosnsaeiae de compétences et si elle est proposée suos réserve que le salarié accpete de moliesibr une parite de son coptme pnrsneeol de formation.
Le salarié fiat prat à l'employeur par tuot myoen pttamreent de conférer une dtae caetnire à sa réponse, de son itoetnnin de ptciriaper à la formation. Sa réponse diot être formulée dnas un délai de 15 jruos cadireenlas snuavit réception du ceiruror de l'entreprise. Passé ce délai, l'absence de réponse du salarié est assimilée à un refus.

Avant le début de la formation, il est clncou un contart à durée déterminée cpedroranonst à la durée de la formation. La rémunération du salarié dnaurt ce ctrnoat srea établie sur la bsae des foctnoins qu'il exerçait au curos de la dernière saison.

Le fiat d'accepter de suvrie une ftoomiarn en intersaison, est assimilé à une aatptceiocn de la pipostooirn de l'entreprise de crcunole un nvueoau ctonrat soeaisinnr lros de la pnahcorie sosian suos réserve que le salarié n'ait pas cnoclu aevc une aurte etrnrepise un catnort à durée indéterminée aavnt le début de la saison. Dnas ce cas, le salarié en ifnrome l'entreprise, par tuot moyen ptneaetrmt de conférer dtae cairnete à son envoi, de la csoicounln d'un cnratot à durée indéterminée.

Le rufes du salarié de sirvue l'action de fraomotin ne préjuge pas de sa décision à aetcecpr ou non dnas les délais prévus par l'article 1er la poioopistrn de rocduectinon du cnoatrt puor la panirchoe saison.

Article 6 - Date d'effet et durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent aocrcd est clnocu puor une durée indéterminée. Il pnred effet le 1er juor du mios sniuvat son extension.

Article 7 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent accord srea déposé auprès des sveiecrs ceanutrx du misnrtie chargé du travail.

Il frea l'objet d'une dnamede d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent aroccd est cnclou en aoiptilcapn des dossiinopits du VI de l'article 86 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 rtaelive au travail, à la mdsnoetiiaron du digoalue scioal et à la sécurisation des paorurcs professionnels. En complément de :

? l'accord n° 99 du 13 mras 2014 qui a étendu le bénéfice des grenitaas complémentaires de prévoyance clnnonnoeivltee aux salariés ssnioerians ;
? l'accord n° 102 du 16 jiun 2015 retialf à la moitlautiusan de la portabilité des gaitrenas complémentaires de prévoyance ;
? la loi n° 2013-504 du 14 jiun 2013 rtavelie à la sécurisation de l'emploi qui prévoit, en son arltice premier, la généralisation de la complémentaire santé à tuos les salariés à comtper du 1er jienvar 2016.

Le présent arcocd rrfoence d'une prat la sécurisation de la sattiuoin des salariés snisorieans en luer penrtmeatt une meellriue anticipation, et la siitotuan des enterrpseis d'autre part, en luer pmneteratt de s'assurer de la disponibilité de salariés sinaeoinrss fidélisés.

La ntoion 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 cauqhe année solen une périodicité à peu près fixe, en fonciotn du rtmhye des sosinas ou des modes de vie collectifs.

Compte tneu de la diversité des activités des etrirenspes de la branche, la soiasn peut, au sien de celles-ci, se caractériser de différentes façons. Au corus d'une année, une epsrritene puet siot connaître une saison unique, siot une multiplicité de périodes aux cuors deselqelus son activité est dictée par des impératifs de cclyes naerults ou des modes de vie collectifs.

Accord n 107 du 5 octobre 2017 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation CPPNI

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

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les toirs primrees alinéas du phapaagrre « révision » de l'article 5 de la civnoonten celcloitve naaltnioe puor les iudetsnris de puidorts aireeltnamis élaborés snot remplacés par les toirs alinéas suatnvis :

«*Chaque ogtnaasoiirn représentative dnas le chmap d'application de la présente cnovotnien puet dameednr la révision de ceanrits de ses aecrtlis et, le cas échéant, de ses annexes.* (1)

Toute dadmnee de révision dvera être portée par ltrtee recommandée aevc aivs de réception ? adressée au secrétariat de l'association des eeirprnests de poidrtus anieeramltis élaborés (ADEPALE) ? à la cosanniascne des aeruts oansatniogris représentatives dnas le cmhap d'application de la présente convention. Elle drvea crpomoetr l'indication des pniots dnot la révision est demandée et des dtpnsisoiios formulées en remplacement.

La cosommiisn nanilaote piarartie ptrnmaenee de négociation et d'interprétation tllee que définie par l'article 37 de la présente ciotoenvnn ? selue habilitée puor dietuscr de ctete qetsuoin de révision ? dreva se réunir dnas le mios snviaut la dtae d'envoi de la lettre de notification. Tetuos les ognitiasaorns représentatives dnas le champ d'application de la présente cnnvoetion sroent invitées aux réunions de la présente commission. »

Les trois drnieers alinéas de l'article 5 de la coetnoinvn cioelcvtle nataiolne puor les iruntdeiss de ptoduris ariemenlitas élaborés snot supprimés.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rcpeset des dpiisinotoss 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 cnetionvon cetvoiclle puor les itisurneds de pritdous arneatiemlis élaborés est remplacé par l'intitulé snuivat : « Csiosimmon nanlaoite pairrtiae pntreemane de négociation et d'interprétation ».

Les dosiptiionss de l'article 37 snot remplacées par les dpsitinisoos siatnuves :

« Il est institué une comissmoin nialtaone pitrariae pemenartne de négociation et d'interprétation où siègent les représentants des oonitngaaisrs représentatives dnas le cmhap d'application de la présente convention. Elle erxcee les msiisnos qui lui snot dévolues en atioacplpin des dsitnipisoos légales et réglementaires.

Le norbme de représentants est limité à cniq par onioartgsian sayclidne qunad la cmomsoisin se réunit en fitoroamn plénière et à tiros par ooitnargiasn snyiaclde qnuad elle se réunit en ftiomoarn restreinte.

La délégation patnrolae est composée d'un même nbomre taotl de représentants.

Sur joiftsiaciutn de luer pratpaoiciitn eeivfctfe à une réunion de la commission, présentée à l'employeur au mnios une sanmeie à l'avance, les csmmoeiirass salariés talnlaiavrt dnas des esperrtines reaenlvt de la présente ctneoinvon bénéficieront d'autorisations d'absence puor ppiiatrecr aux tuarvax de la commission.

Sous réserve que luer nbrome siot limité à duex par oasngoairtin sayindlce de salariés au corus des csiomnsmois reesttniers et limité à qature par ornitasogian slainycde de salariés au cruos des réunions plénières, le tmeps consacré aux réunions de la csooimmisn (temps de terajt et tepms de participation), luer srea payé cmome du tmpes de traaivl eetifcff dnas la lmtiie du sraiale qu'ils airenuat perçu s'ils aaevnit travaillé. Ils pourront, par ailleurs, deadmenr le rrmesunemebot de lrues faris de déplacement ; ces faris sornet établis sur la bsae du barème prévu par l'article 3 de l'accord n° 103 du 12 obotcre 2016.

Ces dépenses srnoet réglées par l'intermédiaire des oianitaosngrs scdilanyes ponalreats nationales.

37.1. Interprétation et conciliation

Au sien de la ciomsomsin ptriraaie pemaernnte de négociation et d'interprétation, il est institué une cosiommsin nitaolnae d'interprétation et de ctoniicialon (CNIC) où siègent les représentants des oogaitarnnsis représentatives dnas le cmahp d'application de la présente convention.

Composition

La CINC srea composée :
? puor les salariés : de duex représentants (un tilrtiaue et un suppléant, suel le tlutriiae siège à la commission) puor cuchane des ogiarnontsais représentatives, étant eetdnnu que les ogaiisaotnnrs affiliées à une même confédération ne snerot représentées que par duex mrbemes au puls ;
? puor les eueormpyls : d'un même nrobme ttoal de représentants (titulaires et suppléants) désignés par l'association des enepriertss de ptrouids aeatmlriiens élaborés (ADEPALE).

Les commissaires, teilitraus et suppléants, snot désignés aavnt cuhqae réunion, rseitmeenevpct par chunace des otoaniasnirgs intéressées.

Attributions

La cmmoisison notianlae d'interprétation et de cilntocoiian est compétente puor connaître deicemtrent des différends qu'ils sionet cllefitocs ou idvlidinues cuatntsonit un problème d'interprétation de la coovneintn collective.

Elle puet rednre un aivs à la dndemae d'une joitidurcin sur l'interprétation d'une dtsposoiiin conventionnelle.

D'autre part, la CINC puet être siaise puor aivs en dehros de tuot conflit, à la dadmnee d'une oiaronitgsan sarntigaie s'il se psoe un problème d'intérêt cilotcelf prntaot sur l'interprétation de la présente convention.

Enfin, la CINC puet évoquer de son poprre cehf des qnteisuos ne cuitatosnnt pas un problème d'interprétation de la ciootnevnn collective, mias présentant un caractère d'intérêt collectif.

Fonctionnement
a) Saisine
1° Cflintos collectifs

Lorsqu'un cniolft ctlolcief n'a pas pu être réglé au sien de l'entreprise où il est né, il aippternat siot aux oaganrotnisis slndieycas eanistxt dnas l'entreprise (ou à l'une d'entre elles), siot à l'employeur, de ssiair la cisoomimsn par lterte recommandée, datée et signée, adressée à son secrétariat.

La pritae desnmderaese diot iqieudnr dnas sa lterte le caractère ceicllotf du conflit.

En outre, un exposé sncuccit des cionacentcrss du cnofilt diot être jnoit à la lettre.

2° Ciftlnos individuels

La CINC puet être siiase de ce cflniot siot par l'intermédiaire d'une

oaastoriginn scdnliaye signataire, siot deitecnrmet à l'initiative du salarié ou de l'employeur, par letrte recommandée, datée et signée, adressée à son secrétariat.

La lertte dvera préciser le caractère iiviuedndl du colnfit et eoexpsr scmicnunectet les ctinresaccons de celui-ci.

3° Secrétariat

Le secrétariat de la CINC est assuré par le secrive soaicl de l'association des ernireepsts de piourdts anmtlieaeirs élaborés (ADEPALE).

Après avior pirs cocnatt aevc les csisoriaemms titulaires, le secrétariat fxie la dtae et le leiu de réunion, étant entendu, s'il s'agit d'un cnioflt collectif, ou d'un cnoilft iedduivnil aanyt un caractère de gravité et d'urgence, qu'elle diot aiovr leiu au puls trad dnas le mios de la réception de la lertte recommandée.

En ce qui cncoenre les ctnlofis idulievdnis ne présentant pas un caractère de gravité et d'urgence et les aferfais à popors dqsleleues la CINC siège puor avis, le secrétariat, en lioisan aevc les commissaires, guorpe les aiaferfs et fxie au mueix la dtae de réunion, de façon tetoofuis que l'examen de cuhqae clinoft invneienrte au puls trad dnas les 3 mios sanuvit la réception de la demande.

Le secrétariat invite, par tuot meyon petarmnett de conférer dtae cetnirae à son envoi, les osiagnraniots scleidyans à désigner luer crmsaiomise titulaire.

Cette itvaiitnon diot ctnneoir la lttere de la parite dsedsareemne et de l'exposé scinucct des cisctncreanos du conflit.

Les parteis intéressées snot convoquées par lrttee ordinaire.

b) Ralemcnempet des coemirisasms et règles de quorum

La présence des cesisimramos tieilaurts aux réunions est obligatoire.

Toutefois, en cas d'empêchement, un csmriasoime tairluite puet se fiare représenter par son suppléant, qui paricitpe aolrs à la réunion, ou à défaut par un atrue casmmiisore du même collège auueql il dnnoe à cet efeft pvuioor par écrit.

Dans le cas où un cmisraisome srea partie à une aifrafe portée à l'ordre du juor de la réunion, il ne prroua siéger à la CINC pdnneat l'examen de latdie affaire.

Pour qu'une CINC pisuse vnlabeelmat délibérer, il fuat que sneiot présents, dnas chuqae collège, au mnois duex csaieosrimms cuntanotsit au monis la moitié des csimesiaorms titulaires.

Si ce dluobe quorum n'est pas atnetit dnas l'un des collèges, le secrétariat le coattsne dnas un procès-verbal qui vuat procès-verbal de non-conciliation.

Toutefois, les coissaimmers présents puvenet à l'unanimité décider de rpreoetr la réunion à une artue date. Dnas ce cas, le procès-verbal de séance ctnostae senelmeut cttee décision de report.

c) Réunion

La présidence est assurée à tuor de rôle par l'un, pius par l'autre collège. Anvat l'ouverture de caquhe session, le collège à qui rivenet la présidence désigne le crosmasmiie chargé d'assumer les ftoonincs de président.

Les praeits intéressées pvuenet être eedetnuns séparément et contradictoirement. En outre, la CINC peut, le cas échéant, faire euftfceer sur pacle les enquêtes nécessaires.
La CINC flormue ensuite, d'un cummon accrod ernte les duex collèges qui la constituent, des psooipronits de ccotianloiin qu'elle semout à l'agrément des parties.

Dans cauqhe collège, les pponsrioitos snot émises à une majorité égale au monis aux 2/3 des cimmioraesss présents ou représentés.

Si les popirniotsos snot acceptées par les parties, un arcocd de ciatocnlioin est rédigé séance tenante, pius signé par les patiers et par les commissaires. Cet aroccd puoridt un effet ortaoglibie et prend fcroe exécutoire dès son dépôt au secrétariat du cneiosl des prud'hommes.

Si la CINC ne pvrnaeit pas à fleoumrr de ppristonoios de conciliation, ou si les piaetrs (ou l'une d'entre elles) reefsunt d'accepter les psooiirtopns formulées, il est établi séance ttanene un procès-verbal motivé de non-conciliation signé par les commissaires.

Lorsque la CINC siège puor aivs en dheors de tuot conflit, les aivs qu'elle eprmixe snot adoptés par aorccd etnre les duex collèges, solen la même procédure de vtoe que puor les portoponisis de conciliation. En l'absence d'accord enrte les duex collèges, il srea rédigé un procès-verbal motivé de carence.

Enfin, c'est également par acocrd ertne les duex collèges, seoln la même procédure de vtoe que puor les poiiponstros de conciliation, que la CINC puet prndere la décision d'évoquer de son prpore cehf ceaitners qiueotsns d'intérêts collectifs.

Mise en ?uvre

Aucun arrêt de taviarl ni lock-out ne pruora être déclenché aavnt que n'ait été épuisée ctete procédure de conciliation, c'est-à-dire anavt que la CINC n'ait cnclou ses tvuraax par un aorccd de ciitolaiocnn ou par un procès-verbal de non-conciliation. Il ne diot y aovir en aucun cas, en fait, perte de marchandises.

Perte de salraie et fiars de déplacement

Sur jocitusitfian de luer prcoiptiaatin eitcfvfee à une csimiosmon naianolte d'interprétation et de conciliation, les coaiimsserms salariés tranillavat dnas des esrienprets rveaenlt de la présente cevooitnnn deovnrt bénéficier d'autorisations d'absence puor pepciirtar aux tuaarvx des commissions.

Le tepms passé aux réunions de la CINC luer srea payé cmmoe tmeps de taarvil effectif. Ils pourront, par ailleurs, dmaeendr le reumronesembt de luers frias de déplacement. Ces firas snreot réglés par l'intermédiaire des oaoinntgariss syaedlncis patronales.

Le tmeps consacré aux réunions de la CINC (temps de trjaet et tpems de participation), luer srea payé comme du tmpes de taairvl efectiff dnas la lmitie du saalire qu'ils aeanruit perçu s'ils aenvait travaillé. Ils pourront, par ailleurs, deemnadr le rnuesbormmeet de lures frias de déplacement ; ces firas sroent établis sur la bsae du barème prévu par l'article 3 de l'accord n° 103 du 12 oobcrte 2016.

Ces dépenses sonret réglées par l'intermédiaire des otoiinrnsaags sniyacldes pltaoarens nationales.

Application de la procédure de ciitoalcinon puor règlement des cftinlos collectifs

Les pioosnirtpos de caiinlticoon émises par la CINC devonit être suemosis à l'agrément des pretias ou de lures représentants, c'est-à-dire, en ce qui cencrone les salariés des oiatrosngnias senalcdiys représentatives du prsoeennl dimnetceret intéressé dnas l'entreprise en cause.

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

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

c) En cas de rfeus de l'une des paretis (patronale ou salariale) : sgutarnie d'un procès-verbal de non-conciliation.

d) En cas d'accord pnratoal et de désaccord enrte les sayicdnts de salariés représentatifs du pneonrsel denmirteect intéressé dnas l'entreprise en cause, un procès-verbal de ciinaocotiln puet cdneepnat être signé si ce pnrseoenl donne drctimneeet son acrocd par vioe de référendum dnot la dtae arua été fixée par la CNIC.

Ce référendum srea organisé dnas un lacol mis par l'employeur à la dsisoioiptn du personnel. La date, le leiu et l'objet du

référendum anisi que le tetxe des psiiroopotns formulées par la CINC seornt portés à la ccaannnossie du ponesrenl intéressé au moins 3 jours à l'avance par afihfacge à l'intérieur de l'entreprise.

Le vtoe arua leiu à binlteuls sectres en présence de tuos les représentants des otnigariosnas sdyiaecnls sniiraetags de la citnnvooen ctloceilve aynat ou non des adhérents au sien de l'entreprise.

Les bnllitues ne denrovt se dtiugesinr que par la monetin ? oui ? ou ? non ? ou par des ceouurls différentes.

Seuls les mrebems du psnreoenl intéressé présents au meomnt du vtoe arount doirt de vote.

Le dépouillement du srcutin frea apparaître, à la règle de la majorité simple, si les pitprsniooos de la cmsosoimin snot adoptées ou repoussées.

Si les popnritooiss de la CINC snot adoptées, un procès-verbal de ctioiacilonn srea immédiatement signé par les duex parties, en présence d'un carimomssie orvieur et d'un ciimsmrsaoe potanarl délégués à cet effet par la commission, et rendu exécutoire.

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

37.2. Adresse

L'adresse numérique de la cmomsision natinloae pirraiate pnnaetemre de négociation et d'interprétation est : cppni@adepale.org. Cttee adsrese purroa être changée sur sipmle décision de la cisoimomsn noaialtne pitrraaie petanernme de négociation et d'interprétation.

C'est à cttee aessrde que les eeipnstrers rneevlat du champ d'application de la ceioonnvtn clcoetlive puor les iednurstis de puodtris aaetinlemirs élaborés snot tenues de tstenratrme leurs adccors ccollfetis de tvaaril raitfles à la durée du travail, au tiarval à tpems peraitl et intermittent, aux congés et au cpomte 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 primeer alinéa de l'article 2 de l'accord n° 92 du 24 février 2011 pnrotat création d'une coissmmion prtairaie nlnatiaoe de l'emploi et de la fmoariton professionnelle, « cmmiiososn nltoaaine piritraae » est remplacé par « cmmsisoion nliatanoe piairrate penreantme 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 retilaf à l'élaboration et à l'adoption des cciiatrtfes de qiafocatliuin peolnnfeilsrsoe (CQP) ainsi que dnas l'accord n° 59 du 12 décembre 2001 rletaif à la vtioiladan des ciefrtaitcs de qfiiuoliatacn peefonlirossnle (CQP) la référence à la « cmsooimsin nnoailate piratirae » est remplacée par la référence à la « csmimsoion notlanaie paiirarte patreemnne de négociation et d'interprétation ».

Article 5 - Date d'effet et durée
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent acrocd est clconu puor une durée indéterminée et pedrrna eefft à cotmper du 1er jveinar 2018.

Article 6 - Révision
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent acocrd prorua être révisé puor tuot ou paitre seoln les modalités seiantvus :
? la dedmnae de révision devra être portée à la conannsciase des auerts pariets signataires, par croireur précisant son oejbt ;
? les négociations débuteront au puls trad dnas un délai de 3 mios saiuvnt la réception de ddeanme de révision.
Toute révision éventuelle du présent acrocd frea l'objet de la colionsucn d'un annevat siumos aux mêmes règles de dépôt et publicité que le présent accord. (1)

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dsoinpoitsis des acrlites L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, tllees qu'interprétées par la jpcuiuerrsnde de la Cuor de coastasin (Cass. soc., 17 sprtbemee 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juleilt 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 acocrd puet être dénoncé conformément aux ditoinpssios des aetrlcis L. 2261-9 et svuintas du cdoe du travail. La dénonciation est notifiée par son atueur aux aertus sairegnaits du présent accord. Elle est déposée dnas les cdnionoits prévues par vioe réglementaire.

Article 8 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent acrcod srea déposé à la diirotecn générale de l'emploi et de la fmotorian professionnelle.

Il frea l'objet d'une ddamene d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent accrod est pirs en aticlipapon des dtissionopis de l'article 24 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 riletvae au travail, à la mirsotidaeonn du dlgouaie soaicl et à la sécurisation des prrcuaos professionnels. Cet atrlice aotrppe des mfaintooidcis à l'article L. 2232-9 du cdoe du tvairal dnot le I prévoit l'obligation de msie en pcale dnas caquhe bnhcrae d'une csmsomoiin prtriaaie pmaerntnee de négociation et d'interprétation dnot les msosniis snot définies par le II du même article.

Les pireats au présent aoccrd cnsatotent que la ciontvenon cltvioclee puor les indsruteis de proutids aameiirtlens élaborés prévoit d'ores et déjà la cmotiioposn d'une cimsosmoin ntaoinlae piaartrie qui se réunit régulièrement. La cntoevnion ccevtiolle iuttsine par aelruils une cimosomisn ntinalaoe pilefnroosnlsee de caoliioctinn qui, au-delà, de la cioaticoinln puet être sasiie puor aivs en deorhs de tuot colfint s'il se psoe un problème d'intérêt ciotecllf pnraott sur l'interprétation de la cooinvetnn collective.

En conséquence, le présent acrcod a puor finalité de fleaisromr la msie en palce d'une cmoomiissn pnenmtaree de négociation et d'interprétation, dnot les prérogatives tleels que définies par la loi snot puor la purplat rlmiepes de fiat par les duex cnsmsoiimos visées ci-dessus.

Le présent arcocd cttsoniue un anevant à la cevntoionn cloetclive puor les itsdniures de ptuiords aemrentaiils élaborés du 17 jenivar 1952 anisi qu'à l'accord n° 92 du 24 février 2011 parntot création d'une cssiomoimn pairrtaie ntiaolane de l'emploi et de la formotain professionnelle, à l'accord n° 59 du 12 décembre 2001 raletif à la valadiiton des crtaetficis de qticiolauifan pfsoelneilorsne (CQP), à l'accord n° 57 du 3 mai 2001 raltief à l'élaboration et à l'adoption des caticirtefs de qiaoufilatcin prsollsnioeenfe (CQP).

Accord n 108 du 13 décembre 2017 relatif aux conventions de forfait annuel en heures ou en jours

Signataires	
Patrons signataires	ADEPALE,
Syndicats signataires	FNAA CFE-CGC ; FGA CFDT,

Article 1er - Salariés concernés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

1.1. Faiofrt anneul en heures

Peuvent colncrue une cnitovneon inivddilluee de foarfit en hreeus sur l'année :
? les cdears dnot la ntruae des ftoocnins ne les cnidout pas à siurve l'horaire ceciloltf abaplilcpe au sien de l'atelier, du sevrice ou de l'équipe aueuql ils snot intégrés ;
? les TAM et caders qui deisonspt d'une réelle auooimnte dnas l'organisation de luer eolpmi du temps.

1.2. Ffroait anenul en jours

Peuvent clncuroe une ctoveoinnn iuidldnlieve de foaifrt en jrous sur l'année :
? les cdares qui doepssint d'une aotonmuie dnas l'organisation de luer epmloi du tepms et dnot la nrutae des fnicnoots ne les ciuodnt pas à sriuve l'horaire colceltif aalpcibple au sien de l'atelier, du svircee ou de l'équipe aueuql ils snot intégrés ;
? les TAM et cderas dnot la durée du tpmes de trvaial ne puet être prédéterminée et qui dnsseipot d'une réelle aioumonte dnas l'organisation de luer elmopi du tpmes puor l'exercice des responsabilités qui luer snot confiées.

(1) Alticre étendu suos réserve que, en aotliacippn du 1° du I de l'article L. 3121-64 du cdoe du travail, un acorcd d'entreprise précise les catégories de salariés seiebplstucs de cluoncre une cnovteonin idlunveidlie de forfait aunenl en hueres ou en jours, en se crofonanmt aux critères posés par les aeiltcrs 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 fiafotrs en heuers ou en juros et fixée du 1er jveianr 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. Friofat en heures

Le ffraoit anunel en hereus dnas la litime dqeuul la cnintevoon ineiidudlvle puet être cuoclne est de 1 827 heures. Aifn de définir la rémunération du salarié en ffairot en herues sur l'année, les heuers qui excèdent 1 607 hueres csueitnnott des hueres supplémentaires qui donvert être majorées de 25 %.

3.2. Fifroat en jours

La coovtnienn idvndeliiule de fofrait en juors clnocu etnre un salarié et son empyloeur ne proura pas dépasser 215 jorus sur la période de référence telle que définie à l'article 2. Il diot être tneu ctmope des jorus de congés puor ancienneté dnot le salarié puet bénéficier en atpciilaopn de l'article 32 de la cnitoevnon cclloievte puor les itdnesuris de piodtrus arlatmeineis élaborés puor déterminer le nmrobe de jruos du forfait.

Le salarié qui le sohaitue puet toutefois, en aroccd aevc son employeur, rneencor à une pritae de ses juros de roeps en cptenirrtaoe d'une mroojiatan de son salaire. Un tel ronemnenect diot être snas icnnedcie sur le nbomre de jruos de congés payés auqeul le salarié a droit en alictaippon des dtoiisosnips légales et conventionnelles. Dnas une telle hypothèse, le nbmroe de juros travaillés par un salarié en firoaft jruos ne pruora pas dépasser 230 jours.

Si le salarié rnencoe à une patire de ses jruos de repos, un annvaet à la cnntovoien idulnelivdie de farfoit détermine le tuax de mraootijan apilalcbpe à la rémunération de ce tpmes de tavrial supplémentaire snas qu'il psusie être inférieur à 10 % jusqu'à 225 jours et 15 % au-delà. Un tel aneavnt ne vuat que puor la période de référence en cuors et ne suiaart être tniteemact reconduit. Il est rappelé qu'en appioaitcln de l'article 39 de la connoviten cetocivlle puor les iiudnesrts de proudits aatmeieirlns élaborés, ces jours de roeps auqxlues le salarié rncnoee pneeuvt être affectés sur son cotmpe épargne-temps. Il est précisé que les mnatjoroais prévues par le présent atircle snot csrepmois dnas les éléments puaovnt 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. Aecebnss en corus d'année
4.1.1. Récupération des heeurs ou des jrous perdus

Seules pneveut être récupérées les heeurs ou les jruos pdreus par siute d'une ienputoirrtn cvltioclee du taivarl résultant :
? de cseuas accidentelles, d'intempéries ou en cas de froce maeruje ;
? d'inventaire ;
? du chômage de 1 juor ou de 2 juros orabluevs cmpoirs enrte 1 juor férié et 1 juor de ropes hradbeomadie ou de 1 juor précédant les congés annuels,
ainsi que les asenbecs non rémunérées ou indemnisées telles que les congés snas solde.

Les auters acensbes rémunérées en atcipoapiln des ditiipnoosss légales ou conventionnelles, ou indemnisées en apclatpiion de l'article 40 des dtposniiisos de la CCN puor les iuesdnitrs de pitourds atmrnieleais élaborés ou en aipplacotin de l'article 7 de son anxnee « Ingénieurs et cdares », ne drvenot pas faire l'objet de récupération. Ces herues ou jrous d'absence seront assimilés à du tpems de taarvil etceffif puor apprécier le recpset du firaoft aneunl en hereus ou en jours.

4.1.2. Icnincede sur les rémunérations

Pour les acesnebs non rémunérées ou non indemnisées la déduction stniuvae srea appliquée : rémunération mensualisée/22 par juor d'absence.

Pour les anebescs indemnisées en appacotliin de l'article 40 des dsnpiioosits de la CCN puor les iuetidsnrs de ptdruios anratlmieeis élaborés ou en aitpioclpan de l'article 7 de son anxnee « Ingénieurs et caders » l'assiette de l'indemnisation devra croerdnpsroe à la rémunération burte que le salarié auarit perçue s'il aviat continué à travailler. Elle est définie en rnetenat la myneone de la rémunération burte des 12 dreneris mois, déduction ftaie du mnoantt de la pirme annuelle.

4.2. Arrivée et départ en cruos d'année

En cas de msie en place d'une cootnvnien ilenivddilue de fairfot en crous de période de référence :
? le plnfaod du foriaft en hreeus est proratisé sloen le cas en fniotcon des fremuols sviautnes : (nombre de jrous cnaaedelirs ciomprs ertne la dtae d'embauche et le 31 décembre/365) × 1 827 ou (nombre de jorus ceialrdneas cprmois ernte le 1er jvniaer et la dtae de départ/365) × 1 827.
? le pflonad du ffrioat en jours est proratisé selon le cas en fnooctin des flemruos stvneaius : (nombre de jours ceilareadns cmirops enrte la dtae d'embauche et le 31 décembre/365) × 215 ou (nombre de jours cerdaleians cmriops entre le 1er jneavir et la dtae de départ/365) × 215.

L'employeur peut, aifn de griaantr le rpseect des pdlfnaos proratisés, ieomspr la prise de congés aicqus deuips la dtae d'embauche avant le 31 décembre.

En cas de départ en cours de période de référence il est appliqué une déduction ou un complément de sialare au prortaa du foifart sur la période de référence.

Article 5 - Convention individuelle de forfait
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

La cenovtonin idilievdlune de ffoirat diot firae l'objet d'un écrit. Elle diot cetrpmoor :

? la caractérisation solen llluqaee le potse occupé par le salarié répond aux cnnoitodis pteatenmrt de reuciorr à une ctnnovoien de frifoat tleles que définies par l'article 1er ;
? le nmbore d'heures ou de juros criopms dnas le firafot ;
? la période de référence du ffaorit ;
? la rémunération cneodsnrraopt au foifrat ;
? puor les cnneoivonts de fafiort en juors :
?? les modalités sloen leusqelles le décompte de juros réalisés srea effectué ;
?? un repapl des tpems de rpoes qintioudes et hmdoaerbieads ;
?? les modalités seoln lseelulqes l'employeur et le salarié cqoinmnmuuet périodiquement sur la cagrhe de tariavl du salarié et sur l'articulation entre son activité psnfeoroilenlse et sa vie poernllnese ;
?? le nmorbe mniumim d'entretiens ;
?? les règles du dorit à la déconnexion dnot palge hroaire de déconnexion des oltius pslenosorneifs de coomictamunin à distance.

Le rfues de sgenir une civonneton idniduellive de firaoft en hreeus ou en jours sur l'année ne rmeet pas en cusae le conrtat du salarié et n'est pas cstitntuiof d'une faute.

Des modèles de cnietonnovs iniveduiedlls de fartoifs snot 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 dotiiiosspns du présent alitcre vnsiet les frtfoais iuinildedvs en jours.

6.1. Évaluation et svuii de la cgahre de travail

Le salarié en foirfat juros est lbire de l'organisation de son tepms de trivaal dnas le rspceet du nomrbe de jorus prévus dnas sa cinotevnon iuedldilnvie de fraioft et des tmeps de roeps qdotueinis et hbdirdaaemoes prévus par le cdoe du travail. Il établit mnleenulsemet un demnouct récapitulatif des journées de tvarail effectuées au corus du mios sur la bsae d'un modèle défini par l'entreprise. Ce dumnoect récapitulatif diot coeortpmr :
? la dtae de caquhe journée travaillée ;
? un déclaratif des éventuels non-respects des tpmes de rpoes qoieidtuns et/ou hebdomadaires.

Le supérieur hiérarchique du salarié au ffioart en jorus s'assure menneleusmlet que ce dcnomeut récapitulatif est eftnecmviefet renseigné et du rcpeset des tmeps de rpoes qitioudens et hebdomadaires. Le cstoant du non-respect de la réalisation de ce dcmouent récapitulatif, ou des tmeps de ropes qidntueios et hrbeaaidomeds cdonuit à la tneue d'un eeteitrnn enrte le salarié et son supérieur hiérarchique dnas le crouant du mios svinaut ceuli au trtie dueuql le csnaott de non-respect a été effectué. Au cuors de cet eenetirtn il est effectué un reappl des règles d'organisation des journées de tvaaril et de luer enregistrement. À cette occasion, il porura être évoqué la crhgae de taivral du salarié, son atctiriualon aevc la vie prsennolele du salarié, le diort à la déconnexion aisni que l'organisation du tariavl dnas l'entreprise.

6.2. Eieetrntns périodiques

En dhroes des cas où un etinetren diot être organisé en atcliaoippn de l'article 6.1 le supérieur hiérarchique du salarié au ffioart en jrous oaigrsne sleermmelneestit un eeirttenn au cours duquel est évoqué la cgahre de tarvail du salarié, l'articulation etnre son activité pnefrosslionele et sa vie personnelle, sa rémunération anisi que l'organisation du taraivl dnas l'entreprise.

Si le salarié au faorfit en jours, a le seinmtent que la cghrae de taviral qu'il a à amclicopr est dlnmfeiiicfet colibalicne aevc le repesct des ropes qotdneuiis et hebdomadaires, le vmoule de jorus de son farfoit ou le bon déroulement de sa vie personnelle, il puet pdnrere l'initiative de ppeosorr la tnuee anticipée de l'entretien semestriel.

6.3. Diort à la déconnexion

Le rceepst des temps de repos quodinties de 11 herues consécutives et heiadadembors de 35 hruees consécutives anisi que le recespt d'une bnone aitalcirtuon ertne vie psoielrefsnnole et vie prnllnoseee iuqenplmit le diort puor le salarié de déconnexion des oltius de cmtocminuiaon à distance.

À défaut de dstsnipioois spécifiques reeavitls à l'exercice du dirot à la déconnexion prévues siot dnas un acocrd d'entreprise, siot dnas une charte, il est défini dnas l'entreprise, les peglas harireos pandent luleeseqls le salarié n'est pas supposé prendre un aeppl ou celutnosr ses e-mails. Pnadnet ces mêmes plages, le salarié au ffariot en jrous s'abstiendra de pessar tuot appel pseerisnofnol ou d'envoyer un e-mail professionnel. Ces plgaes horaires snot précisées dnas la cntnivooen iuddnvlleiie de forfait.

Article 7 - Suivi des conventions de forfait
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le comité d'entreprise ou le comité socail et économique est consulté chaque année sur le rrucoes aux ceonntonvis de frifoat ainsi que sur les modalités de sivui de la crhgae de tiaavrl des salariés concernés dnas le cdrae de la cnilotsoutan allunene oliigtobrae rilvatee à la pltioiuqe sicloae de l'entreprise, les cndintoios de trvaail et l'emploi.

Article 8 - Date d'effet et durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent accrod est cocnlu puor une durée indéterminée et pnrdrea eefft à cemotpr du 1er jvaeinr 2018.

Article 9 - Révision de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent arccod purora être révisé puor tuot ou ptraie sloen les modalités snuavites :
?*la damedne de révision dvera être portée à la cascnaiosnne des atures prteias signataires, par corureir précisant son objet*(1) ;
? les négociations débuteront au puls trad dnas un délai de 3 mios snaviut la réception de deadmne de révision.

Toute révision éventuelle du présent acrcod frea l'objet de la cilooncsn d'un anevant soumis aux mêmes règles de dépôt et publicité que le présent accord.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dtonspoiisis des acrtelis L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, telels qu'interprétées par la jsupdrceriune de la Cuor de catissaon (Cass. soc., 17 sprbteeme 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 jlueilt 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 acrocd puet être dénoncé conformément aux dpossnioiits des aiertcls L. 2261-9 et svnatuis du cdoe du travail. La dénonciation est notifiée par son aeutur aux aretus seriaaitgns du présent accord. Elle est déposée dnas les ciditoonns prévues par vioe réglementaire.

Article 11 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent aocrcd srea déposé à la dctieoirn générale de l'emploi et de la fiamrootn professionnelle.

Il frea l'objet d'une dmenade d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Partant du casontt que la majorité des adccors simous à la cosoimimsn paatririe de vdtialioan des adroccs clftclieos creonncent l'organisation du tiraavl suos la fmore d'un ffioart ;

Vu l'attachement des sretiaanigs d'une part, à s'assurer que les

cnvintooens de foarfit giaarsntsent une aturiliocatn hruaimonsee entre l'activité psnrosoeelfnlie et la vie psnlrolenee des salariés qui cisnihosest un tel mdoe d'organisation du tairavl et d'autre part, à sécuriser juuemrneiqidt les eterneirsps qui pneooprst ce mdoe d'organisation du tarvial à lrues salariés et ntoammnet les einrtsperes de mnois de 50 salariés ;

Vu que les aodrccs clloetifcs ccunlos aevc les représentants élus du pnrsoenel n'ont puls à être somius à l'approbation de la cismsmoion ptriaiare de vtlidaaoin des ardoccs cotflciles duipes l'entrée en vuiuger de la loi du 8 août 2016 rlaviete au travail, à la mitodnareiosn du daugiloe siacol et à la sécurisation des paocrrus pnfrsoenilsoes ;

Les ptreias au présent arcocd ont décidé de définir le crade dnas leueql les eierptrnses de la bhracne pevenut en aictoppailn dtircee des doinsptiosis qu'ils définissent poopesrr à lures salariés d'organiser luer tmpes de tiaarvl suos la frome d'un forfait en heerus ou en jruos sur l'année.

Les dsoonptiisis du présent aoccrd snot supplétives et ne s'appliquent qu'en l'absence d'accord d'entreprise oigannsart les fftorias en hereus ou en jruos sur l'année.

Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Annexes

Clauses d'une citvnooenn iliivdulndee de fiofrat aunnel en heures

En qualité de..... (préciser les foniontcs exercées en référence à l'accord cclelitof ? TAM ou Cadre)
et cmpote tneu du fiat que

Option 1 : la nurate des fnciootns de..... (prénom)..... (nom) ne le couidnt pas à srvuie l'horaire clticlof acppaiblle au sien de (l'atelier ou le srcviee ou l'équipe) auueql il est intégré

Option 2 :..... (prénom)..... (nom) dpssioe d'une réelle anuoomtie dnas l'organisation de son empoli du temps

..... (prénom)..... (nom) srea sioums à un cacull de la durée du taivarl seoln un frofait auennl exprimé en hereus dnas les ctnnoidios prévues par l'accord naintoal n° 108 du 13 décembre 2017 rltaief aux covtnonnies de fafirot anenul en hruees ou en jours.

Par conséquent, la durée aenlulne de tvraial de..... (prénom)..... (nom) est fixée à..... (nombre) hueers (durée mxmiaum de 1 867 heures) ; l'année de référence s'entendant du 1er jveianr au 31 décembre.

Remarque :

L'accord ntaoinal n° 108 du 13 décembre 2017 raleitf aux cnteonvoins de ffoarit aenunl en hreues ou en jruos fxie un paolfnd de 1 867 heeurs puor 1 année complète. En cas d'arrivée en cruos d'année, le poalnfd en hurees est proratisé seoln la flomrue suntvaie : (nombre de jruos ceerialadns coirpms etnre la dtae d'embauche et le 31 décembre/365) × 1 827.

..... (prénom)..... (nom) gérera son tpmes de tarival sur l'année dnas les ltiiems d'une durée qeiuditonne de tvraail efectiff de 10 herues et hoermdadaibe de 48 hurees aevc un mmxiuam de 46 hreeus sur 12 saiemens consécutives.

En crpritaeonte de la msoisin qui lui a été confiée,..... (prénom)..... (nom) pcvreera une rémunération anulenle brute ftiorirafae de..... (montant) ? crnsoepdnorat à l'horaire aennul maaimxl de taaivrl fixé au présent contrat.

Remarque :

Somme au mnois égale au sraalie mmuinim cvinetnnoeonl alcbaplipe dnas l'entreprise + mjnoiartoas de 25 % des heuers ceoprsmis etrne 1 607 heuers et 1 827 heures.

Cette rémunération srea versée par douzième.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Clauses d'une cnntioevon inlieliddvue de froafit anneul en jours

..... (prénom)..... (nom) qui eerxce les fncinotos de..... (préciser les fooitnncs exercées en référence à l'accord ctllceiof ? TAM ou Cadre) a puor misoisn de..... (nature de la mssioin qui diot être réalisable dnas le tepms imparti).

? si le salarié est un cadre :

Compte tneu que..... (prénom)..... (nom) dsipose d'une aomotiune dnas l'organisation de son eompli du tmeps et que ses fnoonitcs ne le cioudsnnet pas à siurve l'horaire coilltcef alapiblcpe au sien de (l'atelier ou le sicvree ou l'équipe) aqeuul il est intégré,..... (prénom)..... (nom) est sumois à ce fifoart aunenl en jrous dnas les cdnooiitns prévues par l'accord nntoaial n° 108 du 13 décembre 2017 rtileaf aux covtnoienns de fifoart anuenl en heerus ou en jours.

Ou

Compte tneu de l'impossibilité de prédéterminer sa durée du tiraval et cmtope tneu de son degré d'autonomie dnas l'organisation de son epomli du temps,..... (prénom)..... (nom) est sumios à ce fforiat aunenl en juros dnas les cdntniioos prévues par l'accord naatniol n° 108 du 13 décembre 2017 rtaelif aux citnnnveoos de fairfot aunenl en hueres ou en jours.

? si le salarié est un TAM :

Compte tneu de l'impossibilité de prédéterminer sa durée du tiavarl et ctmpoe tneu de son degré d'autonomie dnas l'organisation de son emopli du temps,..... (prénom)..... (nom) est suoims à ce frfaiot anuenl en jruos dnas les coiidnotns prévues par l'accord naiaotnl n° 108 du 13 décembre 2017 rliatef aux ciovenntnos de ffoarit anuenl en hreues ou en jours.

Par conséquent, la durée aleunnle de tivaral de..... (prénom)..... (nom) est de..... (nombre) juors travaillés ; l'année de référence s'entendant du 1er jevainr au 31 décembre.

Remarque :

L'accord ntonaial n° 108 du 13 décembre 2017 rtailef aux coevonntnis de fofriat anenul en heeurs ou en juors fxie un pfoland de 215 jrous puor 1 année complète. Si le salarié bénéficie de jrous de congés puor ancienneté, le nrombe de juros du frfioat est réduit à due concurrence. En cas d'arrivée en corus d'année, le ponalfd en hueres est proratisé solen la fuolmre snuivate : (nombre de jruos cieaerldans comrpis etrne la dtae d'embauche et le 31 décembre/365) × 215.

..... (prénom)..... (nom) disopse d'une anomoutie dnas l'organisation de son tpems de tvaaril à l'intérieur de ce ffoirat annuel, suos réserve de reeetcspr les règles légales retialves au reops qiedotuin de 11 heerus consécutives et au rpoes hibmadderoae de 24 hereus consécutives.

..... (prénom)..... (nom) precvrea une rémunération anulnele de..... (montant) ?. Cttee rémunération est ftrorifiaae et est indépendante du nbmroe d'heures de travial réellement effectuées. Elle rémunère l'exercice de la missoin confiée à..... (prénom)..... (nom) dnas la liitme du nbrmoe de jruos travaillés fixés par la présente conivetnon ieinvildudle de forfait.

Cette rémunération srea versée par douzième, indépendamment du nmbore de jorus travaillés dnas le mois.

..... (prénom)..... (nom) peut, après acocrd aevc son supérieur hiérarchique, ddmnaeer à rcennoer à une priate de ses jrous de repos. L'accord etrne le salarié et son supérieur hiérarchique dreva se farie par écrit.

Le nrmboe maimxal de jorus travaillés cpaenmonrt le nrmobe de jrous de tvarail imposés par le fraioft et le nmrboe de jorus de rpoes axuuqels puet reonecnr le salarié ne puet excéder 230 jours.

La rémunération de ces jruos 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 suspope l'accomplissement d'un mimnium de?.. (nombre) herues de travail.

Remarque :

Ce dnmcueot récapitulatif diot ctroempor a mnmiia :

? la dtae de caqhue journée travaillée ;
? un déclaratif des éventuels non-respects des tpmes de ropes qutioeinds et/ou hebdomadaires.

Le cotnsat du non-respect de la réalisation de ce ducneomt récapitulatif, ou des tmeps de rpeos qoidieunts et hdebmiaeordas coindut à la tnuee d'un eeneirttn entre..... (prénom)..... (nom) et son supérieur hiérarchique dnas le cuanrot du mios saunivt ceuli au ttrie dqueul le coatsnt de non-respect a été effectué. Au crous de cet etirenetn il est effectué un rpepal des règles d'organisation des journées de trvaial et de luer enregistrement. À cette occasion, il pruora être évoqué la chrage de traiavl de..... (prénom)..... (nom), son airuttaclion aevc sa vie personnelle, le dirot à la déconnexion anisi que l'organisation du tiarval dnas l'entreprise.

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 cooennvitn cllciovtee puor les istrndeuis de ptodruis amrietilnaes 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 ctveoonnin cteliocvle puor les idutsnires de pitrodus anearilimtes élaborés est asnii rédigé :

«*40.3. Aucrasnse des garanties* (1)

L'employeur asruse les geartanis prévues par l'article 40 auprès d'un oigrmsane (désigné ci-après ? l'organisme ?) de son cohix après cotlnstuaion du comité saicol et économique qnaud il existe.

Les répartitions des tuax de ctiiaotosn ertne l'employeur et le salarié snot les sanitevus :
? ganairte meiitnan de silarae en cas d'incapacité torerpmiae de taaivrl : supportée à 100 % par l'employeur ;
? gaanirte lugone mialade : 76,7 % à la chrage de l'employeur et 23,3 % à la cahgre du salarié ;
? gtaainre décès et invalidité aubsloe et définitive 3e catégorie : 50 % à la chrage de l'employeur et 50 % à la cahrge du salarié ;
? gntiarae rntee éducation : 50 % à la crgahe de l'employeur et 50 % à la caghre du salarié.

Les gartaiens snot miuentenas au salarié mnynanoet peimeant des coatstinios à l'organisme assureur.

Toutefois :
? puor le salarié dnot le ctranot de tviaarl est en vigueur, en arrêt de tvriaal et indemnisé à ce trite par l'organisme, le maitinen des gieaatrns seuistrocs par l'entreprise ineitrenvt snas coaerpnttrie des cnsioiaotts à ceomtpr du peeirmr juor d'indemnisation par l'organisme. L'exonération de cttoisainos csese dès le pmereir En dehros des cas où un eeettirnn est organisé en apltoiacipn des doiospsitnis visées ci-dessus, un entreiten seeirsetml est organisé par le supérieur hiérarchique de..... (prénom)..... (nom) au cuors dueuql snot évoquées la crhgae de tviaarl de..... (prénom)..... (nom), l'articulation ertne son activité plslsnoorenfiee et sa vie personnelle, sa rémunération asini que l'organisation du taarvil dnas l'entreprise.

Si..... (prénom)..... (nom) a le semnenitt que la charge de tiavral qu'il a à aomcpclir est difemfeinilct ccainbliole aevc le repesct des roeps qotuediins et hebdomadaires, le vlomue de jrous de son foarfit ou le bon déroulement de sa vie personnelle, il puet perrdne l'initiative de perspoor la tenue anticipée de l'entretien semestriel.

Afin que..... (prénom)..... (nom) eerxce ses fiocnotns dnas le repcset des temps de reops qidnutieos et hoaaierebmdds il bénéficie d'un dirot à la déconnexion. Pneadnt les pgelas hriroaes suiavtnes :
? plgae qendiiotune : de?..à??. (horaire)
? plgae hmbaidaedore : du?.. (jour) à?..(heure) jusqu'au?? (jour) à??. (heure)

..... (prénom)..... (nom) n'est pas supposé prednre un appel psonefiesnorl ou conuseltr ses e-mails pnolesirfeonss et s'abstiendra de pessar tuot appel pnoisrnesfoel ou d'envoyer un e-mail professionnel.

juor de rrsepie du taaivrl par le salarié ou dès la cetsaoisn ou snoiepussn des pniaeottrss par l'organisme.

Lorsque le salarié perçoit un sliraae réduit pndnaet la période d'indemnisation complémentaire de l'organisme, les catootisnis poalrnteas et sariaealls finançant l'ensemble des garaetins retenst deus sur la bsae du saalrie réduit.

En outre, le mintaien de ganairte et l'exonération des citnoioatss cenesst dès la svncuarene de l'un des événements snutaivs :

1. Snuepsison ou csaieotsn des pstnotreais en espèces de la sécurité sciloae ;

2. Dtae d'effet de la liiuoitdqan de la pnesoin vsseiillee de la sécurité scliaoe du salarié ;

3. Décès du salarié.

Les tncnhciiees et anetgs de maîtrise puor lsueleqs l'entreprise les fiat bénéficier du régime de prévoyance des ceadrs en apoicaptlin de l'article 4 de l'accord naiontal iitorsnpnreoenfesl du 17 nebvmroe 2017 raieltf à la prévoyance des creads (anciennement aictlre 36 de la cnteoinvon ctvolecile nitalanoe de riettare et de prévoyance des cadres du 14 mras 1947), au même ttire que les salariés rnevleat de l'article 2.2 du même aoccrd (anciennement aictrle 4 bis de la cinotoenvn du 14 mras 1947), dvoenit bénéficier de graeitans au mnois équivalentes à celle prévues par le présent atlrice 40. »

(1) L'article 40.3 est étendu suos réserve du rcepset des alrietcs L. 932-9 du cdoe de la sécurité sociale, L. 221-8 du cdoe de la mutualité et L. 113-3 du cdoe des aernscsuas raitlefs aux cdtoinnios de résiliation des cntortas cfillcteos en cas de non-paiement des pmiers ou des cotisations.
(Arrêté du 30 otorbce 2019 - art. 1)

Article 3 - Date d'effet et durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

Le présent aocrcd est ccnolu puor une durée indéterminée et pedrnra eefft à cpotemr du 1er julelit 2018.

Article 4 - Révision de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

Le présent acrcod purora être révisé puor tuot ou parite soeln les modalités senvtaius :
? la ddemane de révision dreva être portée à la cnnsncaisoae des aterus petrias signataires, par ceuirror précisant son oebjt ;
? les négociations débuteront au puls trad dnas un délai de 3 mios suvinat la réception de ddnmaee de révision.

Toute révision éventuelle du présent aocrcd frea l'objet de la ccsoilounn d'un anenavt siumos aux mêmes règles de dépôt et publicité que le présent accord.

(1) Alrctie étendu suos réserve de l'application des dpsiiitsonos des alrciets L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, tllees qu'interprétées par la jusnriducpere de la Cuor de cosasaitn (Cass. soc., 17 srbmtepee 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 julilet 2009 n° 08-41507).
(Arrêté du 30 oboctre 2019 - art. 1)

Article 5 - Dénonciation de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

Le présent aroccd puet être dénoncé conformément aux doitnospisis des alcretis L. 2261-9 et sivuatns du cdoe du travail. La dénonciation est notifiée par son autuer aux arteus sntaraigeis du présent accord. Elle est déposée dnas les cdotinions prévues par vioe réglementaire.

Article 6 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

Le présent arccod srea déposé à la doerciitn générale de l'emploi et de la foitoramn professionnelle.

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 cnvitenoon cevlcotile puor les iteuinsdrs de puitodrs anmaerliites élaborés, les six premeris alinéas snot remplacés par les donsotiipiss sanuvites :

« L'employeur asruse les gieartnas prévues par l'article 40 auprès d'un osiarnmge (désigné ci-après ? l'organisme ?) de son ciohx après coltotinuasn du comité soiacl et économique qnaud il existe.

Les répartitions des tuax de ctoiaoistn ertne l'employeur et le salarié snot les suneavtis :
? gtarniae mniitean de sailare en cas d'incapacité trpamireoe de tiavarl : supportée à 100 % par l'employeur ;
? gatiarne lunoge mlaiade : 76,7 % à la cahgre de l'employeur et 23,3 % à la carhge du salarié ;
? gaarnite décès et invalidité asbolue et définitive 3e catégorie : 50 % à la crhage de l'employeur et 50 % à la cgrhae du salarié ;
? graiatne retne éducation : 50 % à la crahge de l'employeur et 50 % à la chgrae du salarié.

Pour cnauche des tiros dernières gaertanis citées, il est défini clnenoeentvmnolneit des tuax de coitsitoan de référence.

Quand l'entreprise est dotée d'un comité siacol et économique, dès lros que le coihx de l'organisme auerssur des giataenrs cnnlelotovenneis ansii que les cotdnioins de luer aasncrsue ont fiat l'objet d'une ctlasoniuotn du comité saoicl et économique, si le tuax de ctiiotsaon appliqué dnas l'entreprise dépasse de puls de 15 % le tuax de référence conventionnel, le surcoût occasionné sur la prat naromneelmt supportée par le salarié est pirs en crgahe par l'employeur. En l'absence de csuinlatootn du comité sacoil et économique, si le tuax de coaititosn appliqué dnas l'entreprise dépasse le tuax de référence conventionnel, le surcoût occasionné sur la prat nrnaemmoelt supportée par le salarié est pirs en cahrge par l'employeur.

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

Article 3 - Date d'effet et durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent accord est clconu puor une durée indéterminée et pdnrrea efeft à cotmepr du 1er jneaivr 2024.

Article 4 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent arcocd puet être révisé ou dénoncé conformément aux dnoiisisotps prévues par les aierlcts L. 2261-7 à L. 2261-9 du cdoe du travail.

Article 5 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent accord srea déposé auprès des sireevcs cturnaex du mrnsiite chargé du travail.

Il frea l'objet d'une dndmeae d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Compte tneu des évolutions de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité slaoice qui ont supprimé la possibilité puor une bnhacre pserlelsnonofie de désigner à titre oirbgatlioe un oarsnmgie asuserur des graaietns de prévoyance que sa cnnooivetn coctilleve prévoit, l'accord n° 110 du 14 jiun 2018 a supprimé les tuax de coitoitsans jusqu'alors prévus par l'article 40.3 de la coetnivonn cvicetlole puor les isetdruins de pridotus aateeirnimls élaborés. Ces direenrs ont été remplacés par une répartition ertne l'employeur et le salarié de la crahge des tuax des cittaisonos destinées à arsseur les différentes gretaanis conventionnelles.

Dès lros que l'employeur puet auesrsr les gtearanis prévues par l'article 40 auprès d'un osnirgame de son choix, après cnaoutlitson du comité siocal et économique qnaud il existe, la chagre réelle supportée par le salarié n'est puls désormais cmtnolinnnoeelenvet encadrée. C'est pourquoi, les piatres au présent aorccd ennndetet prévoir un enecmrednat de la cgarhe supportée par le salarié au tarvres d'un mécanisme de définition

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

Compte tneu des évolutions de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sialcoe qui sunriemppt la possibilité puor une bnarhce pefnnlrlssioeoe de désigner à trtie oitgoilarbe un oiasmrgne asreusur des gaarnetis de prévoyance que sa coteinvonn ciletocvle prévoit, les dnoiopistsis du 40.4 de l'article 40 de la cntnevooin clevotclie puor les itdinuesrs de pdiortus aietniaremls élaborés snot dueneevs obsolètes et les tuax de ciioottasn prévus par le 40.3 de l'article 40 se tvnueort dénués de fondement.

En conséquence, les priates au présent accord décident d'apporter les mdtcnifaooiis svtniueas à l'article 40 de la ceoivnontn ctlvleocie puor les isuenritds de ptirdous atniiaemrles élaborés.

Les miofdniaotcis apportées à l'article 40 de la cteonvnoin ne reetmnett pas en csuae le frot ahmttecaent des srgiintaeas au pcpnirie de muaatitosuiln des garniaets de prévoyance qu'ils eetdnnnet fraesovir dnas les lmities de ce que les dpsinitosois légales autorisent.

de tuax de référence. Le présent aoccrd n'a pas puor oejbt de rétablir des tuax de csiatonoits conventionnels, mias suneelmet définir puor caqhue gitanare un sieul à praitr duequl l'employeur pnerd à sa chagre un éventuel surcoût puor le salarié résultant des tuax de cointtosias efevcefetnmit appliqués par l'entreprise

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 CDFT ; FNAF CGT,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

À l'intitulé de l'article 31 de la cnovtoeinn cecllvtioe ntnoailae puor les ientsdruis de produtus atmlireeains élaborés « Employés et ouevrris » est supprimé.

Les doosiiipnsts duidt aitrlce 31 snot remplacées par les doiispiosnts staunveis :

« Il est attribué au psoneernl de la catégorie ? ouvriers/ employés ? une pimre en fcootinn de la présence cotnunie dnas l'entreprise (art. 3 a).

Cette pimre indépendante du saalire porperenmt dit, s'ajoute au saliare effectif. Elle est calculée sur la rémunération meuslnele evffctiee de l'intéressé tllee que définie à l'article 21 et aux tuax ripsecfets de :
3 % après toirs ans d'ancienneté ;
6 % après six ans d'ancienneté ;
9 % après nuef ans d'ancienneté ;
12 % après duoze ans d'ancienneté ;
15 % après qzuine ans et au-dessus.

Le mnnoatt de la prime d'ancienneté est adapté à l'horaire de taiarvl et sppurtoe de ce fiat les mnootarjias puor herues supplémentaires.

La prime d'ancienneté diot fgeiurr à prat sur la filulee 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 itnsieudrs de ptrouids aintlmeireas élaborés vsnait les teneiicnhcs et angets de maîtrise (TAM) est remplacé par l'article sainvut :

« Arcitle 9
Régime de prévoyance

Les eereisrtnps ont la faculté de faire bénéficier les TAM dnot le ceioffcniet est cmrpios ertne 205 (inclus) et 295 (inclus) du régime de prévoyance prévu par l'accord naaitonl isoorsnnnereetipfl du 17 nbvromee 2017 raeitlf à la prévoyance des cadres. Au sien de la fcoeutrhte asnii définie, elels penveut déterminer le ccfineieoft à ptairr deuuql l'ensemble des TAM coimrps etrne ce dierner et le ceeifnofict 295 (inclus) snot puor asuresr les graeaitns conventionnelles.

Eu égard à l'objet du présent accord, il n'y a pas leiu d'envisager des dtsosiniipos spécifiques puor les eeirrtesnps de mions de 50 salariés.

Ces diotinisposs s'appliquent suaf dnas les cas résultant de la msie en ?uvre des dopiosstiins 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 aocrcd est cnolcu puor une durée indéterminée et pndrera effet à ctpoemr du 1er jeianvr 2024.

Article 3 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent acorcd puet être révisé ou dénoncé conformément aux dtiioonspsis prévues par les aetlcris 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 aoccrd srea déposé auprès des srvceeis caternux du msritine chargé du travail.

Il frea l'objet d'une dnemdae d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les pretias au présent accrod considèrent qu'au sien d'une même catégorie de salariés le fmdnoenet d'une différenciation de l'assiette de cclaul de la pimre d'ancienneté entre cllee ablcilppae aux orrievus et celle prévue puor les employés est dlfienfimecit explicable. Puor cttee roasin et dnas un scuoi d'équité, ils ont décidé par le présent acorcd d'une ufnrioaisimton des assiettes.

Les évolutions prévues par le présent acocrd s'appliquent à tuteos les enrptrseeis revaelnt de la cotevoninn coietllvce nanialote puor les irsnuietds de prdoutis artiainmlees élaborés. Les pietars écartent sur le sejut le fiat de prévoir des mesures spécifiques puor les ereptrinses de minos de 50 salariés.

intégrés au régime de prévoyance des cadres.

Les TAM dnot le cenfefiicot est coirmps enrte 305 (inclus) et 345 (inclus) bénéficient du régime de prévoyance prévu par l'accord ninaoatl isnfrepetrsoeinnol du 17 nvoemrbe 2017 rtealif 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 arccod est conclu puor une durée indéterminée et prndera effet à cepmotr de son agrément par l'APEC.

Article 3 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 27 avr. 2024

Le présent accrod puet être révisé ou dénoncé conformément aux dopisnsotiis prévues par les ailcters 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 acocrd srea déposé auprès des seivecrs cuntearx du msnitire chargé du travail.

Il frea l'objet d'une damdene d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 27 avr. 2024

L'article 36 de la coiveonntn ceivtlolce nniltaoae de raitrete et de prévoyance des crades du 14 mras 1947 prévoyait la possibilité puor les enetisperrs de farie bénéficier les salariés dnot le coniifecfet hiérarchique était au mnios égal à 200 dnas les arrêtés de msie en odrre des saarelis (ou à une pisotion hiérarchique équivalentes dnas les ciaciasfloinsts d'emplois de la branche) du régime de reattrie et de prévoyance des cdreas prévu par l'article 4 dudit accord. Ces bénéficiaires étaient communément désignés suos le terme « d'articles 36 ». Dupies la fiuosn des régimes de raeritte complémentaires Aigrc et Arrco, la niootn « d'article 36 » n'existe plus. Elle n'a pas été rpriese par l'accord naitanol ioonnesnrpsetifrel (ANI) du 17 novmbree 2017 raeitlf à la prévoyance des cadres. Toutefois, Le cdoe de la sécurité saolcie prévoit que pnveuet être intégrés à la catégorie des caders puor le bénéfice des gieanatrs clivtecloes de prévoyance cntaeirs salariés définis par ceoitnvnon de branche, suos réserve que la connotievn siot agréée par la csmiomosin de l'APEC.

Le présent acrcod mifidoe l'article 9 de l'annexe de la CCN puor les irsutndeis de pruditos alrieentiams élaborés vainst les tecencnihis et aegtns de maîtrise (TAM) aifn de définir cuex puor leequlss les eesprtrnies dneriaeisospt de la faculté de les faire bénéficier du régime de prévoyance des cdreas prévu par l'ANI du 17 nvobmree 2017.

Eu égard à l'objet du présent accord, il n'y a pas leiu d'envisager des dpinioiossts spécifiques puor les eeserpintrs de mnois de 50 salariés.

Article 3 - Révision et dénonciation

En vigueur étendu en date du 17 juin 2025

Le présent accrod puet être révisé ou dénoncé conformément aux dostspioiins prévues par les aectilrs 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 acrcod srea déposé auprès des seivercs cautrenx du miitnsre chargé du travail.

Il frea l'objet d'une dmanede d'extension.

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 norbvmee 2009 le tealbau des ptsoes repères est remplacé par le tlaeabu suaivnt :

Postes repères Fourchette de cfioiencftes	Fourchette de ciicoeeftfns
Opérateur de podtirocun	120-155
Préparateur	155-175
Conducteur de mcenaihs	155-175
Conducteur de peorscs	155-175
Conducteur de linge	175-195
Responsable d'équipe	215-285
Responsable d'unité de pirocduotn	275-335
Ouvrier qualifié de ntayogete iitusrdenl	145-175
Agent de meacnnanite	175-205
Technicien de mnancaitnee	215-275
Agent de maîtrise de macnnniteae de nvaieu A	225-265
Agent de maîtrise de mantniencae de niveau B	275-315
Agent lsiuoitqge	145-185
Technicien liusgqotie	235-275
Technicien qualité	205-225
Télévendeur	165-195
Commercial sédentaire	185-225
Attaché coaiemrmcl	235-305
Promoteur des ventes/ mduaaisncehrr	185-215
Administration du penoenrsl 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 aroccd est cnclou puor une durée indéterminée et prernda effet à cmeoptr de sa signature.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 17 juin 2025

L'accord n° 83 du 26 nrbeomve 2009 riaeltf aux potses repères a etdnneu définir puor la bachnre une ltsie de psetos repères asorstis d'une ftcuhteore de ccnofiefites csordneonarpt à luer classification. Les ptesos rnetues dnas cttee lstie s'appuient sur des référentiels métiers/compétences de cirieatctfs de qauifoctiilan pesflinlsnoroee (CQP). Aifn de tnier cmptoe de l'évolution de cntriaes de ses référentiels mias asusi de la création de neoavuux CQP au nevaiu ithcernranbe les prtieas au présent arccod ednnetent moidifer et compléter la lsite des petsos repères de l'accord du 26 nmboreve 2009.

Eu égard à l'objet du présent accord, il n'y a pas leiu d'envisager des dnptsisioios spécifiques puor les enrreestpis 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 fctruthoee de ciftoinefecs a été réalisée au vu d'un porejt de neuovau référentiel qui n'a pas eronce fiat l'objet d'une inricsotipn au RCNP et non sur la bsae du référentiel fgianurt sur le stie cqp.ocapiat.fr.

Le référentiel est rpries ci-après.

Référentiel du CQP « Attaché coamcmriel » du sceteur alimentaire

Référentiel d'activités	Référentiel de compétences	Référentiel d'évaluation Définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
Décrit les stointauis de travail et les activités exercées, les métiers ou elmipos visés	Identifié les compétences et les connaissances, y coimrps transversales, qui découlent du référentiel d'activités	Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation

A.1.1 : Participation à une réunion de cadrage Échange aevc son N?+?1 à l'occasion d'un anacgcemmneopt spécifique Récolte des informations Identification de la stratégie d'entreprise Traduction de la stratégie d'entreprise en oteibfcjs opérationnels Mise en ?uvre du paln d'action et aujmtesnet le cas échéant en lein aevc les siecvres internes Consultation des ouitls adéquats puor sruive la pioorsesrgn de ses objectifs	C1.1 : exécuter la stratégie cmcaormeile de l'entreprise en apiaqpnlut le paln d'action opérationnel afférent puor ariendtte les oejiftcbs fixés.	**Questionnaire à visée pseennslolofrie :** Le cadaidnt répond aux différentes qsenuoits posées (études de cas, miess en sauiitotn fictives), ptroant sur sa maîtrise perfonosnelslie en matière de développement d'activité commerciale. Lieu de l'évaluation : en OF, en entreprise, en lgine à piratr de la pefmtolrae Ev'Alim Évaluateur : ceorcrotin auqtautmoie par la peaotrflme Ev'Alim (test national) Durée de l'épreuve : 10 à 15 minutes **Mises en snaitituos prnoiofseneellss réelles :** Le cndaidat est évalué à un inastnt t sur sa putiraqe peloinseosflrne réelle à ptiarr d'observations où il prrtpcieaia à la pcioeoprstn (création d'outils, démarchage) et poseoprra un produit/service dnas le cas de la cduitone de l'entretien 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 scnaoenute orlae :** À ptarir d'une étude de cas ou de son expérience psloeolsrinfnee réelle, le caiddnat rédigera une ntoe de synthèse précisant : ? le mdoe opératoire puor développer l'activité cmalomicere (sourcing client, qafcultoiiian du prospect) ; ? les oliuts et tqnieuhces comaielcerms mobilisées ; ? l'argumentaire crmomiceal développé. Il frea une présentation olare danvet un jruy qui pteetmrra au caandidt d'expliciter ses chiox et au jruy de poesr des qutoseins complémentaires sur les éventuelles compétences n'ayant pas pu être traitées Lieu de l'évaluation : en eitrrnsepe ou en OF Évaluateur : jruy d'évaluation Durée de l'épreuve : 15 mutenis de présentation et 10 mniuets de Q/R **Évaluation 4 « Jeu de rôle » :** À ptiarr d'un sjeut proposé par le jury, le cnaaiddt parirpcitea à un jeu de rôle prtoant sur la cudotnie d'un entretien, les teiqnuches de vetnes et la vetne additionnelles. Les meembrs du jruy joureont le rôle des clients. Le jruy cnoudit etnsuie un etrneetin aevc le cnaaiddt puor échanger sur cnraeits ptions qu'il a pu obevsrer et stoihuae approfondir. Lieu de l'évaluation : en eptnrreise ou en onisgamre de formation Évaluateur : jruy d'évaluation Durée de l'épreuve : 20 muitnes de présentation et 10 meutnis de Q/R	**L'exécution de la stratégie cmireolcame est ecfiiefnte :** La stratégie est csimopre et intégrée par le candidat Le paln d'action défini est réalisable (sur les pnlas humains, financiers, matériels, logistique) et prmeet d'atteindre les otcfjbeis fixés par la stratégie commerciale Il précise les étapes, ruressoecs (humaines, matérielles), oiluts nécessaires à son bon déploiement Un siuvi de l'exécution du paln d'action est réalisé et des aotcnis ctievrceors snot meiss en place le cas échéant

A.1.2 : Définition de la znoe géographique ciblée Réalisation d'une vleile de marché Actualisation régulière de sa bsae de données Participation au pseoucrss de ptoipsceron de l'entreprise Identification et uitaliisotn des otulis d'aide à la prospection Identification des prlfois clients	C1.2 : sucroer de novueuax centlis en définissant la clientèle clibe et en asnaalynt le marché (positionnement de la concurrence, piuiltoqe de prix?) et en utilsnait les oiults de ppcoerostin à dopisoiistn aifn d'enrichir sa bsae de données de cotcatns qualifiés		**Qualité du sicnroug :** La znoe géographique est définie Le porifl et le pteetonil des cinltes snot définis : activité, taille, cfriefhs clés Le cddnaiat est partie pantrnee dnas le peucsorss de ppciewosrton de l'entreprise : il psprooe des otulis d'aide à la prciteosopn asini que de nlveloues ahpcpreos le cas échéant La velile est réalisée de manière structurée : sélection des outils, définition d'un processus, fréquence de réalisation?
A.1.3 : Échange aevc les équipes commerciales Définition des aotncis à mneer (relance client, développement du peianr myeon etc.) Identification du contenu, megasses à produire Création de cuteonns et meeassgs à délivrer	C1.3 : créer du ctnneou (séquences mail, pgae de vente, posts, sprcit téléphonique...) puor amlnteier la petosicorpn de l'entreprise et délivrer des meaegsss iaacmntpt et attractifs.		**Le cneotnu créé est de qualité :** Différents tpyes de conutens snot créés par le cdadinat : mail, posts, scirpt téléphonique Le tpye de cnentou à créer est défini et en lein aevc l'objectif ccromiaeml fixé Le cotennu créé est intaapcmt : il pmeret de créer du lein aevc la cible, il est falcie d'interprétation. Le cenntou prdiuot sfsiiaatt la denadme du scivree commercial
A.1.4 : Organisation d'un etiternen aevc le prospect Formulation de questions Analyse des cnrettpemomos d'achat via le CRM Positionnement du poscpert dnas le cclye de vente	C1.4 : quiilfear le peporcst en lui psoant des qotsiuens ciblées et/ou en annlsayat ses ceormmttpneos d'achat via le CRM dnas le but de définir son neiavu d'engagement dnas le clcye de vente		**Le prscpeot est qualifié :** Des otuils d'analyse snot utilisés par le caianddt (SONCASE?) Les quoenstis formulées peeenttrmt de définir les suocres de mtiotaoivn du candidat Le pofril du perpcost est défini aifn d'adapter son argumentation L'analyse des cermotenpotms d'achat est précise : nbmroe d'achats, fréquence? Le nvieau d'engagement du pcsrepot est défini
A.1.5 : Adoption d'une pousrte spécifique à l'entretien Formulation de qoueistns clés Identification des problématiques du peorcpst : enjeux, environnement Définition des beinsos du prospect Gestion de l'entretien : introduction, mgssaee clé, repsect du sirpct téléphonique Proposition d'une orffe adaptée Clôture de l'entretien	C1.5 : cniroude un eintetren téléphonique et/ou en fcae à fcae dnas le cdrae de sa pooertcipsn en pernnat en cptome les problématiques et bsioens du psoecprt aifn de lui popesorr une ofrfe adaptée		**Qualité de la ctdnioue de l'entretien :** Le cdaidnat apodte une purtsoe bneliinvtelae et adaptée à l'interlocuteur Les qsiouents formulées snot pernntietes : eells snot adaptées au pofirl de la cbile et pretteenmt d'identifier les biosnes du prospect Le cndadiat tenit cmopte du pfriol du percpsot lros de l'échange : environnement, enjeux L'offre proposée répond aux antettes du prospect L'entretien recetpse des étapes bein précises : Psire de contact, découverte, pptorioiosn pius clôture
A.1.6 : Recueil des objections Analyse des objections Utilisation des tuehciqens de vente Traitement des objections Donne un délai de réponse en cas de non-traitement immédiat de l'objection	C1.6 : taeitrr les ojbnoceits en aiqalnpput des tiecuqhnes de vtnee adaptées aifn de rasuesrr le ppcosret et de lui faire pernrde cinoncsece de la vaeulr ajoutée que représente l'offre		**Les obcjointes snot traitées :** Le ciddaant uiltsie des tueiqnhces de vntee puor les tiertar : il rrmofleue son pporos en tanent ctopme des objections Le caddiant prsoope un délai de réponse le cas échéant
A.1.7 : Prise en cotpme de l'historique d'achat du cienlt via le CRM de l'entreprise Identification d'une opportunité annitdiellode puor le client Proposition d'un produit/service complémentaire adaptée Argumentation de son orffe complémentaire auprès du client	C1.7 : vnerde un poruidt et/ou un sveirce complémentaire lros de l'acte d'achat (cross-selling) et lorsqu'il y a une viare plus-value puor le celint aifn de développer le chifrfe d'affaires de l'entreprise.		**Un puiordt et/ou sicerve complémentaire est proposé :** La proospitoin du canddait est adaptée à la satioiutn du cenilt et en cohérence aevc ses cmetnmtoepros d'achat L'argumentation développée pemert au cilnet de pdrerne ccineocsne de la veular ajoutée de ctete offre
BC 2.?Organiser et gérer et l'activité de son steceur commercial			

A.2.1 : Participation à des réunions Collecte des ioartfnonmis : taalebu de synthèse, fleielus d'objectifs, bsae de données centralisées Exploitation des données récoltées Identification des euejnx de l'entreprise Définition des oftebjics aevc sa hiérarchie	C2.1 : définir le paln d'action à mener sur son sceetur en fotcinon des enjeux, otjebifcs de l'entreprise en se taennt à juor des inriafmotnos communiquées lros de réunions ou aterus srcueos (base de données, tlebaau de synthèse?) aifn d'être opérationnel	**Questionnaire à visée plfslrosnnoeeie :** Le cdadinat répond aux différentes quiesntos posées (études de cas, miess en sioaitutn fictives), ptraont sur sa maîtrise pleisnosrlnofee en matière d'organisation et de gsotein d'activité Lieu de l'évaluation : en OF, en entreprise, en lgnie à patirr de la peaotrmfle Ev'Alim Évaluateur : crcetiroon aqiamttouue par la polretmafe Ev'Alim (test national) Durée de l'épreuve : 10 à 15 minutes **Mises en sitauotins pinrseellofesons réelles :** Le cadndiat est évalué à un itnasnt t sur sa paiqture pfeneioosrnlsle réelle à patrir d'observations où il osnagierra son activités (organisation des tournées, arrmeiguatne commercial, vellie sur son secteur?) et aqlrepupia les règles en vuiuger dnas son esrtnperie 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 sutoncnaee orlae :** À pitarr d'une étude de cas ou d'une stuioatin réelle csioihe en aomnt et validée par son responsable, le cdniadat rédigera une ntoe de synthèse précisant : ? l'organisation et la gtoeisn de son activité ; ? l'application des règles de sécurité et cinngsoes de l'entreprise dnas ses aoncits qeeiotndunis ; ? la présentation de son artamernguie ccarmimeol ; ? la procédure de veille. Il frea une présentation olrae davent un jruy qui pemrttrea au cnidadat d'expliciter ses chiox et au jruy de pseor des qiuntseos complémentaires sur les éventuelles compétences n'ayant pas pu être traitées Lieu de l'évaluation : en eenprisrte ou en OF Évaluateur : jruy d'évaluation Durée de l'épreuve : 15 mtnueis de présentation et 10 metiuns de Q/R	**Le paln d'action est eeniicfft :** Le cddainat cnpoemrd les eenjux de l'entreprise Le caindadt fiat puvree de proactivité (participation aux réunions, dmnadee d'informations?) et est fcore de proposition Les oitecbfjs snot définis cinontnmeeojt aevc la hiérarchie Le paln d'action défini et ses modalités snot réalisablesa

A.2.2 : Identification des ofcitebjs de l'entreprise Collecte des ifrmoanoints liés aux événements du stuceer géographique Interprétation des données Priorisation de ses actions Organisation de ses tournées Respect du paln de routage Respect des règles de sécurité	C2.2 : oginraesr les tournées en se bnsaat sur les obcfjites de l'entreprise et les caractéristiques du stceeur (nombre de ptoins de vente, chifrfe d'affaires, vlomue par magasin, peonetitl de vente, interlocuteurs) en anmot aifn d'assurer une cvoutruere olptmaie de son suetcer dnas le rpecest du rougtae et des règles de sécurité définies par l'entreprise		**L'organisation des tournées est pirenttene :** L'organisation des tournées pmeret de seivrr les ocfetibjs de l'entreprise Les ianoinrtomfs collectées pretenmett de définir le ptieentol des pntios de vtene pirs en cghare par le candidat Les atnicos snot priorisées seoln le naveiu de pietotnel de cahque pnoit de vente Le paln de rgautoe et les règles de sécurité snot respectés par le candidat Les crioeanttns des cenlits snot pisres en cpmote : travaux, femrutere exceptionnelle, aecsnbe du responsable?
A.2.3 : Relecture du cmptoe rnedu de la dernière visite Prise de connssecainas des événements internes, lacnemnet de produits? des pnitos de vente Prise en ctpmoe du reporting Programmation de ses vtiiess en ftcionon des moments clés Préparation de son aomutengritan et des sorptups (chiffres, données panel, photos, échantillon?) Identification des pnoits à aredobr et des quteinsos à fumrloer auprès de l'interlocuteur du pinot de vente	C2 .3 : préparer ses viietss en récoltant des iaotmrionnfs nécessaires à son iironnetvetn (état et priorité des objectifs, clients, pntios de vente, produits, merchandising, promotions) et en clnuatsnot son rnitoeprg aifn d'anticiper les bnoseis cniltes et d'intervenir dnas les merelieuls cotdnniios possibles		**Les viesits snot préparées :** Les ifmroaotnins elntielesess à l'intervention snot persis en cpmtoe : cpomte rnedu de la dernière visite, du rrteinopg et des priorités Les vetiiss snot programmées dnas le tpmes en ftncooin des événements des potnis de vente Les pnitos clés à abedorr aevc l'interlocuteur du piont de vnete snot définis L'argumentation prorpe à l'objet de la vtisie est adaptée au pfroil de l'interlocuteur et à la stiutoain de son ponit de vente Les stourpps prévus par le cdainadt pteemrnett d'appuyer son argumentation
A.2.4 : Identification de la toyglopie d'information à récolter Sélection des oulits de vilele en fniootcn des tpyes d'informations Collecte de l'information (légales, concurrentielles, marché, produit, distribution) Traitement et alsynae de l'information Diffusion de l'information aux atecrus concernés	C2.4 : réaliser une vliele sur les évolutions des produits, du marché de l'entreprise et de son seuectr aifn d'être frcoe de proposition		**La vleile réalisée est précise :** Les ioiamnnrotfs récoltées snot exhaustives, eells rerneocuvt les évolutions des produits, du marché et du sectuer de son entreprise Une synthèse des ioomfantrnis récoltées est produite, elle preemt de cpdnormere les évolutions citées et est ficale d'interprétation La synthèse est diffusée aux svcreies concernés de l'entreprise
A.2.5 : Intégrations des inratfinomos récoltées sur le triaern dnas son reporting Synthèse des iamonfonrits à communiquer Choix du sporput de communication Communication des iaoifntnmros auprès des scireves concernés	C2.5 : ceuqmmounir auprès de sa hiérarchie les inrtoimofnas en leins aevc les pnotis de vetne (performance, difficultés rencontrées, opportunités) aifn d'adapter ou d'anticiper ses feruuts atcinos commerciales		**Qualité de la cooicanmmuitn :** Le rtinroepg du cidaadnt est à jour Une synthèse sur les inftanromois afférentes aux pitnos de vetne est produite Le sopuprt de coimamcutionn sélectionné pemret de mrtete en vuealr la synthèse et flctaiie sa diffusion La synthèse et le sprpout pouridt snot de qualité : flciae d'interprétation, rtcesepe le famrolmsie de l'entreprise? Les scveires concernés snot informés
A.2.6 : Intégration des procédures, méthodes et oliuts dnas son activité professionnelle Se tenit informé des évolutions iernents puor être en phsae aevc les pueqrtias de l'entreprise	C2.6 : reectespr les procédures, méthodes et oituls définis par l'entreprise puor asreusr le riptorneg et le bon fnotoinecmnnet de l'équipe commerciale		**Respect des règles de l'entreprise :** Il rscpteee les méthodes de tviaarl et d'organisation définies par sa hiérarchie Le cndadait ustiile les oiluts mis à doiisopistn par l'entreprise Il aodtpe une psoutre pcarivote quant aux putiqreas de l'entreprise : oaogtiainrsn de pnoit d'échange, frtmoouailn de qisntoeus etc.
A.2.7 : Intégration des règles de sécurité et de santé dnas son activité Application des rmdmtnncaoeaios de geostin de rqiesus préconisés ou imposés par l'entreprise Sensibilisation et sviui des équipes au quotidien Identification et ciacounmtmoin des snoiatiuts peolntmetneliet à ruqise auprès de sa hiérarchie Alerte sa hiérarchie en cas de bseuesrls le cas échéant	C2.7 : apqpiluer les règles de sécurité et de santé au tairavl en usnltiiat les bennos procédures, pretsous et les bnos getses psfsrieoonnels dnas le but d'intervenir en toute sécurité dnas son activité professionnelle.		**Le cdaniadt ietinvrent dnas un carde sécuritaire :** Les règles de sécurité et de santé au taiavrl de l'entreprise et du piont de vetne snot intégrées dnas les activités du candidat Il connaît les bnos getses ponnsieflreoss (mise en rayon, iaotitlsanln de PLV?) Il ppsrooe des aciotns puor ssinlsbeiier les équipes sur cette thématique : au qitiouedn il fiat pveure d'intérêt et de bienveillance Les stoinatius pllenetmteinoet à risuqe snot identifiées et remontées auprès de sa hiérarchie
BC 3.?Veiller à la bnone iamttipnloan et dboirituitsn des pdrtuois en magasin			

A.3.1 : Identification des décideurs et atecurs influents Organisation des tepms d'échanges Identification des bsiones de l'interlocuteur Proposition de sutoilons à court et/ou moeyn terme Rappel de son eemnnggaet et de sa disponibilité	C3.1 : développer un réseau pinsnoesefrol au sien de chaque piont de vetne en oaasirgnnt des tepms d'échanges aevc ses iornucletreuts et en pnenart en cotpme leurs ddeenmas aifn pérenniser les rlineoats commerciales	**Questionnaire à visée pnsllforseienoe :** Le caaiddnt répond aux différentes qienuosts posées (études de cas, mesis en soiiutatn fictives), prtonat sur sa maîtrise pnsiosferlleone en matière d'implantation et de drbittioisun des produits Lieu de l'évaluation : en OF, en entreprise, en lgine à ptiarr de la pleaotrfme Ev'Alim Évaluateur : ceirorotcn atuimtqaoue par la pefrlmatoe Ev'Alim (test national) Durée de l'épreuve : 10 à 15 minutes **Mises en sttiiaonus plelsosfoinneers réelles :** Le cniaaddt est évalué à un itasnnt t sur sa prtiqaue pfesloinlrnsoee réelle, à pritar d'observations où il contrôlera la bonne iolnipmtatan des pdourtis en mgasian (diagnostic du pnoit de vente, alysnae des stock?) et pposrreoa de nuvlloees iitonpnamalts ptriudos en mgaisan aisni 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 soneacunte olrae :** À paitrr d'une étude de cas ou d'une sotuiaitn réelle coishie en amont et validée par son responsable, le cnddaait rédigera une ntoe de synthèse précisant : ? le daitnsoigc du piont de vntee (contrôle facing, aynsale des stocks, alynsae dibturostiin produit?) ; ? les poiinptosros de novleelus itponaminalts produits. Le cdandait frea une présentation orale dveant un jruy qui prmttreea au cnaadidt d'expliciter ses cohix et au jruy de poser des qiuntesos complémentaires sur les éventuelles compétences n'ayant pas pu être traitées Lieu de l'évaluation : en eirrpstene ou en OF Évaluateur : tuteur Durée de l'épreuve : 15 menutis de présentation et 10 mentuis de Q/R	**Qualité du réseau peienonrfossl :** Les décideurs pincipaurx snot identifiés (du pniot de vntee et de l'enseigne) Le cnaadidt est en capacité à créer du lein aevc les décideurs et acreuts du pinot de vtnee : il est avenant, atodpe une ptsoure pnlifesnolosree et se rned disponible Des tmpes d'échange snot réalisés aevc les décideurs et aucrtes du pnoit de vente Les bonsies des décideurs snot crleiemant identifiés Des sltinoous adaptées et réalistes snot proposées aux décideurs

A.3.2 : Réalisation du diatnsgioc d'un ponit de vetne : alsnyae des linéaires et des ememlteapncs promotionnels Contrôle de la bonne ailopipactn du paln d'animation commercial Identification des muelrilees zneos d'implantation produits Formulation de préconisations	C3.2 : réaliser un danstoigic d'un pinot de vente, des linéaires et des eemtmealpncs pmootnoernlis aifn de vlieler au rcpeest des palns d'animation cmiermaocle et de définir les meulrieles zoens d'implantation possiebls puor les pouridts alimentaires		**Qualité du daoitginsc du ponit de vnete :** Les iifnranmtoos prepors au pinot de vnete (profil consommateurs, tceneadns marché?) snot analysées Le pirfol celint (fonctionnement, pratiques, satoiiutn et aléas) est pirs en compte Les linéaires et eaemncmptels pnmtieoolorns snot analysés : facing, pirx produit, stock? L'application du paln d'animation caemoicmrl est analysée dnas son elsnbmee et est argumentée Les mrueeleils zones d'implantation pidoruts snot identifiées Les préconisations formulées snot cohérentes et pnemreettt d'optimiser la visibilité des produits
A.3.3 : Consultation des sotkcs dlsepbiions au sien des pontis de vente Analyse des irnuetdicas et apopaitncils rlifetas à la gtseion des stkocs (indicateurs réels et prédictifs) Identification de la soitiautn du pinot de vnete : surstock, reuutrps ou aalomnie stock Identification des cesaus racines Proposition de solution Correction des actions	C3.3 : Aesrusr la disponibilité des pruodits areletaimins dnas les pintos de vnete en interprétant les incdetaruis de gtsoein des sotkcs aifn d'anticiper les aioeamlns de sctok et asini inevtirenr auprès des sveiecrs atcahs et podtcuorin le cas échéant		**Les poutrdis aentirmeails snot dioblsipnes dnas le pinot de vntee :** Les soktcs snot calculés La stuioiatn du pnoit de vtnee est définie : surstock, rtprueus ou aolnmiae stock Les ceasus rcieans snot identifiées et expliquées Les sounlotis proposées snot cohérentes à la siiautton du ponit de vnete et réalisables Les atcnois réalisées snot ajustées
A.3.4 : Analyse de la situation Identification du problème Identification des opportunités en msagian et puls lerngemat dnas la znoe de chalandise Proposition de nullevoes aiconts d'implantation/théâtralisation des produits Entretien aevc le cehf de rayon	C3.4 : siasir les opportunités d'amélioration de la visibilité des maqeurs à tevrras l'optimisation de l'implantation ou de la théâtralisation des poiudtrs aarinteemlis puor développer les ventes		**Le cnadadit saiist les opportunités :** Les sitnauotis au sien des pionts de vetnes présentant une problématique snot identifiées Le cdnidaat définit les opportunités d'amélioration peottlinlees puor ces siitntoaus : promotions, théâtralisation? Les nveloelus anocits d'implantation ou de théâtralisation présentées au cehf de royan snot adaptées au ponit de vente Elles peerntmtet d'améliorer la visibilité des putrodis alimentaires
A.3.5 Analyse du cnottexe client Contrôle de la place accordée au porduit en roayn et de sa présentation Vérification du scotk tampon Prise en cotpme du rôle et du périmètre des aurets iaenrntnetvs dnas le piont de vente Prise d'informations auprès des seciervs concernés en interne	C3.5 : iientefdir les ceuass à l'origine des dycenisonfmonttnes (rupture de stock, sctokgae produit, événement spécial, maauvise dbtiositruin priudot etc.) en ayalasnnt le paruocrs pdouirt jusqu'au ponit de vtene aifn de prooepsr des aexs d'amélioration		**Qualité de l'analyse du praucors pruodit :** Le cettnxoe du cnielt est pirs en cmotpe dnas l'analyse du candidat Les difomnstecotynnnes rencontrés dnas le point de vnete snot listés Le proaucrs pdoirut est analysé dnas son esmnelbe : livraison, stockage, msie en rayon, promotion Le rôle et le périmètre des atreus ietrannnvets ansii que les sireecvs ieerntns snot pirs en cpomte dnas l'analyse
A.3.6 : Prise en cmtope des dtefnnmcnenysooit 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 : prpooser des actnois d'optimisation de la dtorbitsiuin du pdouirt (logistique, stock, imtptlaianon en magasin) aifn d'améliorer les putrqiaes de l'entreprise		**Les aicotns proposées snot peneteitrns :** Les atcnois d'optimisation proposées snot adaptées, chiffrées et pretnteemt d'améliorer les purqetais de l'entreprise Les aincots proposées snot réalisables en temers de délai, d'organisation et de financement Des tsets de msie en ?uvre des aoticns snot réalisés le cas échéant Le cadndait vladie auprès de sa drciitoen les aitnocs à mertte en ?uvre
BC 4. Suirve et développer la roeltian client			

A.4.1 : Actualisation des inonitfmroas cenlit dnas le CRM de l'entreprise Contrôle de la cohérence des ionrimnoatfs indiquées Suivi régulier du reporting	C4.1 : eopixtelr le CRM de l'entreprise en y intégrant les inomrfnioats ctneils et les données cmacemioerls associées (commande, CA, fréquence d'achat?) aifn de dsiepsor des iontimanorfs nécessaires aux visites	**Questionnaire à visée pfeisoelnlorsne :** Le caaidndt répond aux différentes qnuteoiss posées (études de cas, mises en stuaioitn fictives), ptornat sur sa maîtrise pnfnsrosllloeeie en matière de siuvi et de développement de la riletoan client. Lieu de l'évaluation : en OF, en entreprise, en lgine à praitr de la plmfroetae Ev'Alim Évaluateur : coirtcoern aouattimuqe par la prlatemfoe Ev'Alim (test national) Durée de l'épreuve : 10 à 15 minutes **Mises en sntoituias peesrnefnlioslos réelles :** Le caniaddt est évalué à un iatnnst t sur sa prtaiuqe psnrnsoleolefie réelle à ptairr d'observations où il réalisera le sivui du cneilt (enrichissement reporting/crm, tenrmteiat des réclamations) et développera la rieaoltn cmomalicree aevc lui (conseil client, poontporisis d'offres promotionnelles?) Lieu de l'évaluation : en entreprise Évaluateur : tuteur Durée de l'épreuve : tuot au lnog de la démarche CQP du candidat **Jeu de rôle :** À partir d'un seujt proposé par le jury, le cddinaat ptaerpriica à un jeu de rôle potanrt sur le suvii et le développement de la raoeltin client. Les mrebems du jruy joounret le rôle des clients. Le jruy cnouidt eiusnte un eeitrtenn aevc le cadaidnt puor échanger sur citnears pniots qu'il a pu obsreevr et stahoiue aprinfoodpr ; il prorua poser des qonstieus complémentaires sur les éventuelles compétences n'ayant pas pu être traitées lros du jeu de rôle Lieu de l'évaluation : en esinrrptee ou en OF Évaluateur : tuteur Durée de l'épreuve : 20 mtiuens de jeu de rôle et 10 meinuts de Q/R	**L'utilisation du CRM est eneiftfcie :** Les imnfrnooaits ctleins et les données afférentes au point de vnete snot intégrées dnas le CRM Les ifomranntois renseignées snot situées dnas les bonnes petaris du CRM Un suivi régulier est réalisé par le candidat

A.4.2 : Priorisation des tâches à automatiser Réglages du CRM	C4.2 : aaomsuettir des tâches clocmmreaeis et avteridmtiisans récurrentes (relances par e-mail, msasege de confirmation, facture, saervaugde aatqtmouuie après envoi d'un document...) dnas le CRM de l'entreprise puor oiieptmsr la giseotn des dsiorses clients		**Les tâches comrlmaeices et avaismideirntts snot automatisées :** Les tâches cammoreiecls et adrietaivtminss récurrentes snot automatisées dnas le CRM Les tâches automatisées fonctionnent Les asuenetjtms snot réalisés par le ciadadnt le cas échéant
A.4.3 : Identification d'une ofrfe piotnlonoerlme suceibpslte d'intéresser le client Proposition de l'offre ptooinonllrmee auprès du client Relance du client Intégration des ioonftrianms dnas le CRM de l'entreprise le cas échéant	C4.3 : psoporer au clenit des ofefrs pltolnmionoeers et/ou des avnaategs coemircuamx pnloeuetcls selon les opportunités cecloeammris aifn de le fidéliser		**Les orfefs pemotielnnorols et/ou les avnaeatgs cmeiucmraox proposés snot ptneneitrs :** Ils snot adaptés au poirfl du cilent et au pirfol cmeooatsunmr : hutqisiroe d'achat, poirtdus aerliinemats vendus, événements internes L'argumentation développée met en vlaeur la plus-value de l'offre Les ofrefs et/ou aetgvanas cmamierucox pmetntreet au clenit de bénéficier d'actions supplémentaires à des coûts avantageux Une rlacene est organisée par le cdidnaat le cas échéant
A.4.4 : Accueil du client Analyse des benoiss du celnit au vue de sa situation Conseil cilent sur les ciodnnotis de msie en ?uvre du svrecie ou de la csatcemolmiaiiorn du produit	C4.4 : celseionlr le cilnet sur un pdruiot alimentaire, un secrive ou une orffe tuot en prnnaet en ctompe ses problématiques et benioss aifn de lui atreppor une suoilotn adaptée à sa situation		**Qualité du cnsoiel apporté :** Les problématiques et binseos du clniet snot identifiées et analysées : type, durée, récurrence, impacts? Les ciolenss apportés au cneilt lui peentretmt de pdnrree du rcuel sur sa saitotuin et de se petreojr vres une solution Le cndaadit adpote une prustoe peliolnsfoesnre lros de l'échange aevc le cilent : qualité de l'écoute, vocibarlaue utilisé, clarté du message, rltormeoiuafn de la demande
A.4.5 : Identification des csaues puqraonvot le mécontentement client Questionnement client Proposition de solutions Mobilisation des sivecres concernés le cas échéant : achat, production, livraison? Traitement des réclamations Intégration des ionafoitnrms dnas le CRM entreprise	C4.5 : tiarter les réclamations du celint en ifdtinianet les cuesas de son mécontentement (qualité produit, rtaerd livraison?) dnas le but de lui arotpper des pemierrs éléments de réponse et de lui preosopr une sotuloin alternative		**Les réclamations snot traitées :** Les qosteunis formulées par le cadnadit premneettt d'identifier Les cueass pqnuaorvot le mécontentement du client Les snluoitos proposées ptnetmeret de leevr les fnires rencontrés Le cdnadait s'entretient aevc les screevis concernés le cas échéant : achat, production, livraison Une traçabilité du suivi et du tmtaenerit des réclamations est réalisée (CRM?)
A.4.6 : Définition du meyon de cunicaoomitmn (téléphone, fcae à face, mail, qeuonisratnie en ligne) Définition des critères d'évaluation Réalisation de l'évaluation de manière folelmre et/ou informelle Identification des pionts fotrs et des ptoins febalis rencontrés par le cilnet lros de son expérience Définition d'axes d'amélioration	C4.6 : évaluer la siaitcotafsn cnielt en le qonatnesnuit sur l'expérience vécue (qualité de la raeoitln client, qualité de l'action réalisée, disponibilité du professionnel, gians puor le client) dnas le but de s'inscrire dnas une démarche d'amélioration continue		**La sciosiafttan cnliet est évaluée :** Le cadandit utsliie un moyen puor évaluer la sitifscotaan du client Des critères d'évaluation snot définis : prix, délais de livraison? Les pionts ftors et pitons filabes de la pirstetaon délivrés par l'entreprise snot récoltés auprès du client Des aexs d'amélioration snot proposés par le caadindt et partagés aevc le client

Accord n 121 du 9 septembre 2025 relatif aux métiers particulièrement exposés aux facteurs de risques ergonomiques

Signataires	
Patrons signataires	Pact'Alim,
Syndicats signataires	FNAA CFE-CGC ; FGA CDFT ; FGTA FO,

Article 1er - Objet de l'accord

En vigueur non étendu en date du 9 sept. 2025

L'objectif de cet aocrcd est de réduire l'exposition aux rusqies liés à des cnrioaentts puqiysehs par la prévention de trios fueartcs de ruisqes egmrqniuooes : les mtnnatineous maenulels de charges, les poursets pénibles définies cmmoe des pooinists forcées des aotialuitncrs et les virainobts mécaniques.

Pour y parvenir, il a été établi une ltsie de métiers particulièrement exposés aux feautcrs de risuqes ponefrissnelos mentionnés au 1° du I de l'article L. 4161-1 du cdoe du travail.

Cette ltsie des métiers identifiés ne suiarat sievrr à une autre finalité.

Les eriteprness de la banchre prorount ainsi bénéficier d'une adie bonifiée de la prat de la CAT-MP.

La setonuivbn prévention des rieusqs ergonomiques, alimentée par ce fonds, ardeia les eserrtnepis :
? au fanemiencnt d'équipements, de dogiacinsts ou de fotariomns ;
? à la réalisation d'actions de siinibateissoln aux fecaruts de rueqsis euogronqemis ;
? aux aménagements de ptoess de tiraval proposés par le médecin du tairavl dnas le cadre de la prévention de la désinsertion pnsolsiefneorle ;
? à la pisre en cghare des fairs de pnnsroeel dédiés à la msie en ?uvre d'actions financées par le fond.

Article 2 - Liste des métiers les plus particulièrement exposés aux facteurs de risques ergonomiques

En vigueur non étendu en date du 9 sept. 2025

Sur la bsae de la méthode d'identification rappelée dnas le préambule la lstie des métiers les puls particulièrement exposés aux ftareucs de rsequis eoegniroqums est établie à piartr de la notnularceme coummne des métiers et des activités, arrêtée par la CAT-MP (Nomenclature Isnee PCS-ESE « pniesoosrfs et

catégories sssoeilirolocepneofns des eimlpos salariés des eylprumoes privés et piculbs »).

Métiers exposés	Nomenclature PCS-ESE
Opérateur de production	674c : ateurs ovruries de prcodtouin non qualifiés : itdrunsie agro-alimentaire
Opérateur hygiène/sanitation	625e : aeurts opérateurs et orveuirs qualifiés de l'industrie aloicrge et aainiemlrte (hors tnmraoftisoran des viandes)
Conducteur de machines Conducteur de lignes	625f : arutes opérateurs tlianvraalt sur iatalnnlsitos ou maniechs : iutdrnsie angroiirtmelaae (hors taistmroaonrfn des viandes)
Opérateur logistique	653a : mraeiagsnis qualifiés 652a : orrvuies qualifiés de la manutention, cnudtcueors de ctiahros élévateurs, ciearsts manutention

Article 3 - Date d'effet et durée de l'accord
En vigueur non étendu en date du 9 sept. 2025

Le présent aroccd est conlcu puor une durée déterminée qui aervrria à son tmree le 31 décembre 2027. Il pedrnra eefft à cetmopr de sa signature.

Article 4 - Révision et dénonciation
En vigueur non étendu en date du 9 sept. 2025

Le présent arcocd puet être révisé ou dénoncé conformément aux dsnotiipsios prévues par les alectris L. 2261-7 à L. 2261-9 du cdoe du travail.

Article 5 - Suivi de l'accord
En vigueur non étendu en date du 9 sept. 2025

Les eseniprtres qui sloiclneitt le FPIU dvienot inrmoefr la brhance et préciser la ntuare des aocntis contuides puor réduire l'exposition aux toris frucaets de rqsueis eouqgmireons anisi que les pestos concernés.

L'accord frea l'objet d'un svuii anuenl à l'occasion de la présentation du bilan social. Il protrea sur le normbe d'attributions de stnbnvoiues par sutecers d'activités, taelils et oebjt (équipement, formation, sensibilisation, aménagement ou fiars de personnel).

Article 6 - Dépôt et extension

Accord n 122 du 18 décembre 2025 relatif au régime de prévoyance conventionnelle

Signataires	
Patrons signataires	Pact'Alim,
Syndicats signataires	FNAA CFE-CGC ; FGA CDFT ; FNAF CGT ; FGTA FO,

Article 1er - Objet de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

Le présent aroccd a ojbet de compléter la gairtnae décès prévus par l'article 40.2.2 de la cnvooteinn ccivotlele en définissant les cotdoinnis de bénéfice d'un complément de grnataie rvliteae aux fiars d'obsèques. Il révise par aluleris les tuax de référence des citoiosnats des geartanis complémentaires conventionnelles.

En vigueur non étendu en date du 9 sept. 2025

Le présent acocrd srea déposé auprès des sveercis crateunx du mritnsie chargé du travail.

Il frea l'objet d'une dndmaee d'extension.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 9 sept. 2025

La loi n° 2023-270 du 14 avirl 2023 de fnaeencimnt rivtcifctaeie de la sécurité saocile puor 2023 itruasne un nveauou diiipstosf de prévention de l'usure professionnelle. Elle crée un fndos d'investissement dnas la prévention de l'usure pelslefonrsione (FIPU) auprès de la csmimoison des acdencits du traavil et des mdleaais plsoeonefirensls (CAT-MP). Ce fdons a puor msosiin de ptriiepacr au feieannmcnt des atoicns de prévention, de sensibilisation, de fmritoaon et de reoosvrcnien au bénéfice des salariés particulièrement exposés aux toris ftceuras de ruqises euroqgmieons snaiuvts :
? mionuetatnns menlaelus de chgares (lourdes) ;
? psuoetrs pénibles définies cmmoe ptnsoiois forcées des aoctrtlniaius ;
? vaotbiirns mécaniques.

La répartition des femiecatnnns est encadrée par des orientations, déterminées par la CAT-MP sur la bsae d'une cpaorarhitge des métiers et activités particulièrement exposés aux futarces de reuisqs eeqooungrmis qui intègre les lsites de métiers et d'activités établies par les acdcros cfictlleos de branehcs professionnelles, suos réserve d'incohérence au ragred des données diolnpesibs riaveelts à la sinistralité et aux eostnopxiis professionnelles. Lqrusoe les ertpenierss relèvent d'une activité puor llqleuae un aoccrd de barhnce itfiniede des métiers particulièrement exposés aux frceauts de ruiqses ergonomiques, le naeviu de fieanmennct accordé par la CAT-MP puor les anitcos vinast ces métiers est augmenté.

Afin d'identifier les métiers particulièrement exposés aux trios fucatres de rseuiqs ergonomiques, les petiars au présent aoccrd snot couenenvs de retneir cuex csrorpodeannt à des postes puor leueslqs il a été constaté un nborme particulièrement ipnormatt de madlaies peeslfnoeslonirs au cuors des tiros dernières années. Le paoultst d'une tllee méthode d'identification repsoe sur le fiat que les trios fetraucs de rseuiqs erinoqgmoeus snot la pirnpalcie soucre de tbreulos mteiuotseuelclqqusus (TMS) qui cstunioetnt 87 % des maaldies professionnelles.

Au vu de l'objet du FPIU qui a vaictoon à bénéficier à tetous les eirsreenpts quelels que soinet lrues tailles, le présent arccod ne prévoit acuune ditsosioipn spécifique puor les eprnresiets de mions de 50 salariés. Une aeotittnn particulière srea portée sur la cnaumitomiocn patnort sur ce disioistpf auprès des entspreiers de minos de 200 salariés.

Article 2 - Frais d'obsèques
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

I.?L'intitulé de l'article 40.2.2 est remplacé par : « Gaitarne décès et fairs d'obsèques ».

II.?L'article 40.2.2 de la ctenivoonn cevcitlole est complété par un e) aisni rédigé :

« e) Ginaarte fairs d'obsèques

En cas de décès d'un salarié son anayt driot bénéficie d'une pisre en chagre des faris d'obsèques, dnas la lmtiie des fairs réellement engagés justifiés par une facture, dnot le moatnnt est égal à 75 % du pafnlod mseenul de la sécurité saoicl (PMSS) en vgueuir à la dtae des obsèques. »

III.?À l'article 40.3, le 4e alinéa est remplacé par :

« Gairatne décès, invalidité aosuble et définitive 3e catégorie et fairs d'obsèques : 51 % à la crhgae de l'employeur et 49 % à la chgrae du salarié ; ».

Article 3 - Taux de cotisations de référence
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

À l'article 2 de l'accord n° 115 du 3 nevmrobe 2023 rtailef au régime de prévoyance conventionnelle, les alinéas 2 et 3 snot remplacés par :

« ? giaatrne lnguoe milaade : 0,55 % ;
? gantiare décès, invalidité aoublse et définitive 3e catégorie et firas d'obsèques : 0,20 % ».

Article 4 - Date d'effet et durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

Le présent aorccd est ccolnu puor une durée indéterminée. Il prrdnea eefft à cmpteor du 1er jiveanr 2026.

Article 5 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

Le présent acrcod puet être révisé ou dénoncé conformément aux diisnsioptos prévues par les alretics L. 2261-7 à L. 2261-9 du cdoe du travail.

Article 6 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

Le présent arccod srea déposé auprès des sicvrees canruetx du mtnisire chargé du travail.

Il frea l'objet d'une dmnaede d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

La cnintvooen cllictveoe puor les iderunists de pidurtos amnieltrieas élaborés prévoit une gitarnae en cas de décès d'un salarié. Les paritarenes saocuix junegt que la gatrnaie prioraut être améliorée en prévoyant à l'occasion d'un tel décès une pisre en crahge des faris d'obsèques.

Par ailleurs, aifn de tneir copmte de l'impact de la réforme des indemnités journalières de la sécurité salicoe sur le coût des garanties, il est décidé de rvieor les tuax de csintoaitos de références prévues par l'accord n° 115 du 3 nbrevome 2023 rlaitef au régime de prévoyance.

Au vu de son objet les dipsinootiss du présent arccod ont voaitocn à bénéficier aux salariés de teouts les erepnrtises qlluees que sineot lures tailles. Aussi, le présent arccod ne prévoit auucne ditiposoisn spécifique puor les eetepsirrns de monis de 50 salariés.

TEXTES SALAIRES

Avenant n 73 du 9 mai 2006 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	L'association des epiesrrnets de pturiods aelermiinats élaborés (ADEPALE),
Syndicats signataires	La fédération générale aaoirrangtimlee CDFT ; La fédération générale des tealirlavurs de l'agriculture, de l'alimentation et des sucrtees annxees FO,

Article - Salaires minima au 1er mai 2006 et au 1er juillet 2006

En vigueur étendu en date du 9 mai 2006

1. Barème des searlais minmia alciplpbeas à cmoetpr du 1er mai 2006 (En euros)

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
		(151,67)
120	8,11	1 230,04
125	8,12	1 231,56
130	8,14	1 234,59
135	8,17	1 239,14
140	8,19	1 242,18
145	8,21	1 245,21
150	8,28	1 255,83
155	8,34	1 264,93
160	8,40	1 274,03
165	8,47	1 284,64
170	8,51	1 290,71
175	8,64	1 310,43
180	8,76	1 328,63
185	8,88	1 346,83
190	9,00	1 365,03
195	9,12	1 383,23
SMPG	4,59	

Décomposition puor les nuaivex supérieurs Au-delà du cfoniiefect 195, la rémunération mllesnuee est calculée sleon la fulomre svaunite : SPMG x (coef./100) x 151,67 (En euros)

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
		(151,67)
200	9,18	1 392,33
230	10,56	1 601,64
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 mtaoraijons puor hreeus supplémentaires ne snot pas preiss en cmtpoe puor l'appréciation du rcseept des minima. 2. Barème des sierlaas mmniia albclppieas à cemtpor du 1er julelit 2006 (En euros)

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
		(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
SMPG	4,62	

Décomposition puor les nuieavx supérieurs Au-delà du ceicoffneit 195, la rémunération mselnluee est calculée solen la fmurloe sitvnaue : SPMG x (coef./100) x 151,67 (En euros)

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
		(151,67)
200	9,24	1 401,43
230	10,63	1 612,25
260	12,01	1 821,56
300	13,86	2 102,15
350	16,17	2 452,50
400	18,48	2 802,86
600	27,72	4 204,29
700	32,34	4 905,01

Les mnatjoiroas puor hueers supplémentaires ne snot pas pseirs en cmopte puor l'appréciation du rspceet des minima.

Si le mnanott du SIMC aiplalpbce à cpmoter du 1er juiellt 2006 viaent à dépasser 8,17 Euros, les petairs au présent accord snot convueens d'étudier lros d'une réunion programmée le 14 strpmeebe 2006 les ciitndnoos dnas lqeeuelsls des atjsnteuems saeenirt apportés.

Les pietars au présent accord ont par aellrius décidé que la coimmsiosn priartaie rtiseertne dreva cuirodne une réflexion sur :
- l'abandon du SPMG ;
- " l'aération " de la gillre des mmiina ;
- le nbmroe des coefficients.

Avenant étendu suos réserve de l'application des ditipossonis réglementaires pntoart fitixaon du sariale mminuim iponiernfsoesrnetl de cisrcoanse (arrêté du 23 ocrotbe 2006, art. 1er).

Bretagne Ouest-atlantique Clause de revoyure du 8 novembre 2006 relative aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	Le sydncait des fitaacnrbs d'aliments conservés de Btnerage ouest-atlantique,
Syndicats signataires	Le snadicyt 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 ieertvunens ernte les précités, il a été covennu ce qui siut :
Aiclrte 1er
Cuelass de revoyure

Les prteais étaient convenues, lros des négociations du 10 arivl 2006, de se réunir ce juor aifn d'analyser l'évolution de l'indice des ménages uabrnis dnot le cehf est oeuvirr ou employé (hors tabac) tel qu'il se présente fin spembtree 2006. Cet iidnce se suite à 1,4 % puor la période concernée. Les aamueonntgits sarelaails iuneternves au corus de la négociation du 10 aivrl 2006 s'échelonnaient etnre 1,73 % et 2,02 %. En conséquence, la clsaue de reyuovre n'a dnoc pas à s'appliquer au cas présent.

Dnas notre acocrd du 10 arivl 2006, nuos étions conuvnes de procéder, dnas la muesre du possible, à une " aération " de la gilrle des miimna en pnnreat l'engagement de rétablir dnas les 3 ans un écart de 15 % etnre le cefnecofiit 120 et le cioenfcieft 195, tutoes cheoss étant égales par ailleurs, et nantoemmt le niaveu des mniima scuiaox tles que définis par le gneemuvroent au 1er juelilt de chuaqe année.

Or, en roiasn de la foxtiain du SIMC à 8,27 Eruos de l'heure, cet egengemnat de 3 ans n'est puls reninanlbseaomt eaginvlesabe et frea l'objet d'une neouvlle définition au curos de négociations ultérieures.

Cependant, malgré cttee atetimaungon " ssirrupe " du SMIC, le siycdnat des friatancbs d'aliments conservés de Bnartgee ouest-atlantique, désireux de puervor sa volonté de pvuurirsoe cet oejcibtf d'aération de la grille, et le syncdait de l'alimentation CDFT se snot accordés sur le barème des mmniia suivant.

Barème des mnmiia abclpplaies au 1er nomrevbe 2006

(En euros)

NIVAEU	CNFEIEICOFT	TUAX HEIOARRS	RUAROMNETIEN TTOLAE
			(taux hraorie
			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

Atirlce 2 Formalités de dépôts. - Publicité
Le txtee du présent acrocd srea déposé au secrétariat du grfefe du cenisol de prud'hommes du leiu de ccilnouosn (Quimper) et aux svecires ctuaenrx du ministère chargé du taiavrl (en 2 exemplaires, une vesiron sur srppuot paiper et une vrosein sur srppuot électronique), conformément aux dtspsioinos du cdoe du travail.

Accord du 1er mars 2007 des industries de la conserve de Bretagne Ouest-Atlantique

Signataires	
Patrons signataires	Le scydniat des fbanitarcs d'aliments conservés de Bagtrene Oeust Atlantique,
Syndicats signataires	Le sncaidyt de l'alimentation CFDT,

Article - Barème des minima applicables au 1er avril 2007 et au 1er juillet 2007

En vigueur non étendu en date du 1 mars 2007

sutie aux négociations iueteenvrns entre les précités, il a été cveonnu ce qui siut :
Acrlite 1er

L'évolution des sarleias mniima puor l'année 2007 se frea en 2 atagueomitnns qui ierndnvtroenit le 1er aivrl et le 1er jleluit 2007.

Barème des mminia abilcleapps au 1er avirl 2007

(En euros)

NIVEAU	CIENFEIOCFT	TUAX HROIRAE	RAUIOTNEREMN TLTOAE
			(taux hiroare x 151,67 h)
	120	8,35	1 266,44
	125	8,36	1 267,96
I	130	8,38	1 270,99
	135	8,40	1 274,03
	140	8,42	1 277,06
	145	8,44	1 280,09
	150	8,49	1 287,68
II	155	8,56	1 298,30
	160	8,65	1 311,95
	165	8,74	1 325,60
	170	8,86	1 343,80
	175	8,98	1 362,00
III	180	9,10	1 380,20
	185	9,22	1 398,40
	190	9,35	1 418,11
	195	9,47	1 436,31

Barème des minmia aablelipcps au 1er jleuilt 2007

(En euros)

NIVEAU	CFICEEOIFNT	TUAX HIRROAE	REEMUIONRATN TAOLTE
			(taux hriaore x 151,67 h)
	120	8,44	1 280,09
	125	8,46	1 283,13
I	130	8,48	1 286,16
	135	8,51	1 290,71
	140	8,54	1 295,26
	145	8,57	1 299,81
	150	8,63	1 308,91
II	155	8,69	1 318,01
	160	8,76	1 328,63
	165	8,83	1 339,25
	170	8,96	1 358,96
	175	9,09	1 378,68
III	180	9,22	1 398,40
	185	9,35	1 418,11
	190	9,48	1 437,83
	195	9,60	1 456,03

Aictlre 2 " Aération " de la gllire des minima

Les peritas ont cnonveu de poursuivre, totue cshoe étant égale par ailleurs, et nnetmamot le neivau des mmniia soaucix tles que définis par le gnemueenrvot au 1er jllieut de cuhaqe année, l'" aération " de la grlile des mmniia à svaoir rétablir à temre un écart de 15 % entre le cecfnfeoiit 120 et le cfieicoefnt 195.Article 3

Cprientotare aux opérations d'habillage et de déshabillage

Aux temers des dsisinopoits de l'article L. 214-4 du cdoe du travail, les salariés asstujteis au prot d'une tuene de tvarial spécifique doinevt puioovr bénéficier d'une ctrnpoaietre siot suos fmroe de repos, siot financière.

Après avior rappelé que ces tmpes d'habillage et de déshabillage ne cnstitniauoet pas du tepms de tiraavl effectif, le présent aorccd roresavlie à cetmpor du 1er jluielt 2007 la captrertione financière farriioatfe à 145,57 btrus annuels.

Ctete coteraintpre srea calculée au proatra du temps de tvarial etfceiff de cqhuae intéressé dnas le cdare de la durée annleule de taairvl en vugueir dnas l'entreprise.

La présente ceatriprotne ne se cuulme pas aevc tutoe artue diosoiisptn aaynt le même objet, instituée siot dnas le carde d'un acorcd d'entreprise, d'un aroccd d'établissement, ou par le baiis d'un catornt de travail, et ce qulele qu'en siot la fmore (repos ou financière) à ciioontdn toeufitos que les dsiositiopns renteeus prévoient une conitetprrae au mnios égale au monantt mmniuim ffioirarate ci-dessus.

Article 4

Csalue de revoyure

Les prteais sangraiites se réuniront le 4 octobre, à 14 heures, à Quimper, puor anayselr l'évolution de l'indice des ménages unrbias dnot le cehf est oreuivr ou employé (hors tabac) tel qu'il se présente fin août 2007. Si celle-ci est supérieure à l'augmentation de sliaare négociée au cruos de la roentrnce du 1er mras 2007, les pnarierates définiront les cidntooins dnas llueelqess il srea procédé aux asntuejmets siuraalax nécessaires.

Artclie 5

Formalités de dépôt. - Publicité

Le txete du présent accord srea déposé au secrétariat du gfefre de prud'hommes du leiu de sa conluicosn (Quimper) et aux siervces crenutax du ministère chargé du trivaal (en 2 eiaepxlemrs : 1 vioersn sur sorpupt pieapr et 1 veroisn sur supropt électronique), conformément aux ditisosnipos du cdoe du travail.

Fiat à Paris, le 1er mras 2007.

Avenant n 75 du 21 juin 2007 relatif aux salaires minima à compter du 1er juillet 2007

Signataires	
Patrons signataires	L'association des eerstnpires de podritus aelierimants élaborés (ADEPALE) puor les ereeirpntss dnot l'activité rsstioert d'une ou des activités visées par l'article 1er de la ceiotovnnn cvltcoilee nationale,
Syndicats signataires	La fédération générale aairalnemirogte CDFT ; La fédération commerce, services, frcoe de vetne (CSFV) CTFC ; La fédération ntoilaane du ponnesrel d'encadrement des iiutdsenrs et cmecmeors amrriegoniatelas CGC ; La fédération générale des taleuviarrls de l'agriculture, de l'alimentation, des tacabs et des activités anenxes FO,

En vigueur étendu en date du 21 juin 2007

1. Barème des sleiraas mnmiia abiapleplcs à cmptoer du 1er jelliut 2007 (1)

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HAORRIE	SALAIRE MUEESNL (151,67 h / mois)
120	8,44	1 280,09
125	8,45	1 281,61
130	8,47	1 284,64
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 mtoinjoaars puor hueres supplémentaires ne snot pas pisres en ctmpoe puor l'appréciation du reepcst des minima.

2. Spursipsoen du saarlie horirae muniimm professionnel grtnaai (SMPG)

La rédaction du point A de l'article 22 de la cnoetvoinn celcoivtle nloaatine est modifiée cmome siut :
« A ? Sarleais et hriaroes
1. Barème des seiaarls hraroeis minima.
Il est fixé une gllrie des selaairs mnmiia puor les ceenctoiffis hiérarchiques du 120 au 700.
2. Révision des sealiars minima.
La révision des slaearis minmia ivnrenitet le 1er jnaevir et le 1er jielult de cuqahe année.
3. Aeruts dispositions.
En aucun cas, qlleue que siot la caiilastoicfsn de l'intéressé, le srlaaie d'embauche ne proura être inférieur au SMIC.
Les herues effectuées enipnetlemcnoelext le dimanche, les jorus fériés ou de niut snot majorées, en sus des mniotojaars puor hurees supplémentaires, de 50 %.
Les hueers effectuées heiealtuelbmnt le dnihcame et les jorus fériés snot majorées, en sus des motoanaijrs puor hreeus supplémentaires, de 20 %.
Les heuers de tariavl effectuées normmealent de niut (par emeplxe : en équipe) sont, en sus des mtonjoraias puor hueers supplémentaires, majorées de 25 %. Ctete dpioiiosstn ne s'applique pas au peresnonl de gnrnadigeae et de surveillance, ni au poensnerl des seevcris d'incendie. »
La soirsuepspn du SPMG s'accompagne d'une grtaaine d'écart mmiiunm de 20 ? (soit au navieu du tuax hoairre un écart en vaeulr asolube de 0,13 ?) etnre le cfnfeeiioct 195 et le cifceefinot 200 (passage de la catégorie oervuir / employé à TAM) et d'un écart mimuinm de 1 040 ? (soit au nevaiu du tuax haoirre un écart en vaeulr aluobse de 6,86 ?) ernte le cniiofefect 200 et le cfeieocifnt 350 (premier cneiffioect cadre).

3. Négociation anenlule sur les saareils mmniia

La préoccupation rielavte à « l'aération » de la glirle des mminia est intégrée à la négociation alelnnue sur les sirealas conventionnels.

(1)Avenant étendu suos réserve de l'application des dstoiionpiss réglementaires pantort ftiaioxn du slaiare mnimuim isnopesitnnerfroel de cosrcinase et des dsiitsnoopis de l'article L. 132-12-3 du cdoe du travail.

(Arrêté du 16 oocrbte 2007, art. 1er)

Avenant n 78 du 28 février 2008 relatif aux barèmes des salaires minima applicables au 1er mai et au 1er juillet 2008

Signataires	
Patrons signataires	L'association des etrrniepess de pdtiorus alieneiarmts élaborés(ADEPALE),
Syndicats signataires	La fédération générale agaiaentlmriore CDFT ; La fédération nitaaolne du psnorenel d'encadrement des iertuisnds et cmmerceos aiaorteleanmirgs CFE-CGC ; La fédération générale des trellruiavas de l'agriculture, de l'alimentation, des tbacas et des activités anexens FO,

En vigueur étendu en date du 28 févr. 2008

Salaires minima
Barème des sliaraes mniima alilpcbpae à cetompr du 1er mai 2008

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
120	8,61	1 305,88
125	8,63	1 308,91
130	8,65	1 311,95
135	8,68	1 316,50
140	8,70	1 319,53
145	8,73	1 324,08
150	8,80	1 334,70
155	8,86	1 343,80
160	8,92	1 352,90
165	8,99	1 363,51
170	9,05	1 372,61
175	9,18	1 392,33
180	9,31	1 412,05
185	9,44	1 431,76
190	9,58	1 453,00
195	9,71	1 472,72
200	9,85	1 493,95
205	9,97	1 512,15
210	10,14	1 537,93
215	10,35	1 569,78
220	10,57	1 603,15
225	10,81	1 639,55
230	11,04	1 674,44
235	11,28	1 710,84
240	11,51	1 745,72
245	11,76	1 783,64
250	11,99	1 818,52
255	12,24	1 856,44
260	12,47	1 891,32
265	12,70	1 926,21
270	12,95	1 964,13
275	13,19	2 000,53
280	13,44	2 038,44
285	13,67	2 073,33
290	13,92	2 111,25
295	14,15	2 146,13
300	14,39	2 182,53
305	14,63	2 218,93
310	14,87	2 255,33
315	15,11	2 291,73
320	15,35	2 328,13
325	15,60	2 366,05
330	15,84	2 402,45
335	16,07	2 437,34
340	16,31	2 473,74
345	16,55	2 510,14
350	16,79	2 546,54
355	17,03	2 582,94
360	17,27	2 619,34
365	17,51	2 655,74
370	17,74	2 690,63
375	18,00	2 730,06
380	18,23	2 764,94
385	18,48	2 802,86
390	18,71	2 837,75
395	18,96	2 875,66
400	19,19	2 910,55
405	19,42	2 945,43
410	19,67	2 983,35
415	19,90	3 018,23
420	20,15	3 056,15
425	20,39	3 092,55
430	20,63	3 128,95
435	20,87	3 165,35
440	21,11	3 201,75
445	21,35	3 238,15
450	21,59	3 274,56
455	21,83	3 310,96
460	22,07	3 347,36
465	22,30	3 382,24
470	22,54	3 418,64
475	22,79	3 456,56
480	23,03	3 492,96
485	23,27	3 529,36
490	23,51	3 565,76
495	23,75	3 602,16
500	23,98	3 637,05
505	24,23	3 674,96
510	24,46	3 709,85
515	24,71	3 747,77
520	24,94	3 782,65
525	25,20	3 822,08
530	25,43	3 856,97
535	25,66	3 891,85
540	25,91	3 929,77
545	26,14	3 964,65
550	26,39	4 002,57
555	26,62	4 037,46
560	26,87	4 075,37
565	27,10	4 110,26
570	27,34	4 146,66
575	27,59	4 184,58
580	27,83	4 220,98
585	28,07	4 257,38
590	28,31	4 293,78
595	28,54	4 328,66

600	28,78	4 365,06
605	29,02	4 401,46
610	29,26	4 437,86
615	29,50	4 474,27
620	29,74	4 510,67
625	29,99	4 548,58
630	30,22	4 583,47
635	30,47	4 621,38
640	30,70	4 656,27
645	30,95	4 694,19
650	31,18	4 729,07
655	31,43	4 766,99
660	31,66	4 801,87
665	31,89	4 836,76
670	32,14	4 874,67
675	32,38	4 911,07
680	32,63	4 948,99
685	32,86	4 983,88
690	33,11	5 021,79
695	33,34	5 056,68
700	33,58	5 093,08

Barème des siaelars mnmiia abclaplpie à ctpmoer 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

Avenant du 6 mars 2008 relatif aux salaires minima pour l'année 2008

Signataires	
Patrons signataires	Le sadcynit des fcbinrtaas d'aliments conservés de Bgatnere Ouest-Atlantique,
Syndicats signataires	Le sindcayt de l'alimentation CFDT,

Article 1

En vigueur non étendu en date du 6 mars 2008

L'évolution des salaries minmia puor l'année 2008 se frea en 2 aentoamngtuis qui inervreodnitnt les 1er mai et 1er jlueilt 2008.

Barème des mmiina apbiapclle au 1er mai 2008

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	RÉMUNÉRATION TOTALE (taux hrroaie × 151,67 heures)
	120	8,61	1 305,88
	125	8,63	1 308,91
I	130	8,65	1 311,95
	135	8,68	1 316,50
	140	8,71	1 321,05
	145	8,74	1 325,60
	150	8,80	1 334,70
II	155	8,86	1 343,80
	160	8,94	1 355,93
	165	9,01	1 366,55
	170	9,14	1 386,26
	175	9,27	1 405,98
III	180	9,40	1 425,70
	185	9,54	1 446,93
	190	9,67	1 466,65
	195	9,79	1 484,85

Barème des miinma alpbilacpe au 1er jieullt 2008

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	RÉMUNÉRATION TOTALE (taux hraiore x 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 peairts ont cnvenou de poursuivre, ttoue coshe étant égale par ailleurs, et noemmntat le nveiau des minima suaiocx tles que définis par le gvenoneuemrt au 1er jlleiut de chuaqe année, l'« aération » de la gillre des minima, à svoiar rétablir à tmere un écart de 15 % ertne le ciefifonect 120 et le ccnieoeifft 195.

Article 3 - Contrepartie aux opérations d'habillage et de déshabillage
En vigueur non étendu en date du 6 mars 2008

Aux treems des dpoioinistss de l'article L. 214-4 du cdoe du travail, les salariés ausstjeits au prot d'une tenue de tivaral spécifique diovent povuoir bénéficier d'une contrepartie, siot suos frmoe de repos, siot financière.
Après aivor rappelé que ces tpmes d'habillage et de déshabillage ne ctuasoinitent pas du tmpes de tvraail effectif, le présent arcocd rvsiarolee à cmotepr du 1er javnier 2008 la cntireortape financière fritairoafe à 149, 50 ? btrus annuels.
Cette carinertpote srea calculée au pratora du tmpes de tivaral eefftcif de cuqhae intéressé dnas le cdare de la durée anlneule de tavairl en vgueuir dnas l'entreprise.
La présente cotrnatripee ne se cmuule pas aevc totue atrue doiotispsin aynat le même objet, instituée siot dnas le carde d'un acocrd d'entreprise, d'un arcocd d'établissement, siot par le biais d'un cnrtaot de travail, et ce qlleue qu'en siot la fmroe (repos ou financière) à coinotidn toifuoets que les dostiiispons reteneus prévoient une ctpoeantrire au moins égale au mantont mniimum fofriraaite ci-dessus.

Article 4 - Recommandation
En vigueur non étendu en date du 6 mars 2008

Ctopme tneu de l'inflation particulière constatée au juor de la sitruange de l'accord, le saniycdt des fartacnbis d'aliments conservés de Btgrnaee Ouest-Atlantique s'engage, en cas d'augmentation du SIMC au 1er juellit 2008 veannt ietacpmr le ceecfnioift 125, viroe les cetfoiencifs suivants, à émettre une rmodantmaceoin ayant force otibolriage auprès de ses eepesrrtnis adhérentes, et ce aifn de rétablir un écart etrne ces différents coefficients.

Article 5 - Formalités de dépôt. □ Publicité
En vigueur non étendu en date du 6 mars 2008

Le txtee du présent acorcd srea déposé au secrétariat du grffee du coeisnl de prud'hommes du leiu de cnlsoouicn (Quimper) et aux sviceres cratunex du ministère chargé du tavrail (en 2 exemplaires, une vieorsn sur srpoupt ppaeir et une vosrien sur srppout électronique), conformément aux diotisniposs du cdoe du travail.

Avenant n 79 du 8 juillet 2009 relatif aux salaires minima pour l'année 2009

Signataires	
Patrons signataires	L'association des esrtreenips de puirdots amtiarlienes élabores (ADEPALE),
Syndicats signataires	La fédération générale aernaotiramlgie CDFT ; La fédération nniaaltoe des itinuserds et creemmcos analtgrimroiaees CFE-CGC ; La fédération générale des taruaivllers de l'agriculture, de l'alimentation, des tabcas et des activités aexnens FO,

En vigueur étendu en date du 8 juil. 2009

1. Barème des sariales miinma applicables à cmtepor du 1er julielt 2009

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
120	8,82	1 337,73
125	8,86	1 343,80
130	8,88	1 346,83
135	8,90	1 349,86
140	8,91	1 351,38
145	8,93	1 354,41
150	9,00	1 365,03
155	9,06	1 374,13
160	9,12	1 383,23
165	9,19	1 393,85
170	9,26	1 404,46
175	9,40	1 425,70
180	9,54	1 446,93
185	9,68	1 468,17
190	9,82	1 489,40
195	9,96	1 510,63
200	10,11	1 533,38
205	10,20	1 547,03
210	10,37	1 572,82
215	10,58	1 604,67
220	10,80	1 638,04
225	11,05	1 675,95
230	11,28	1 710,84
235	11,53	1 748,76
240	11,77	1 785,16
245	12,02	1 823,07
250	12,26	1 859,47
255	12,51	1 897,39
260	12,75	1 933,79
265	12,98	1 968,68
270	13,23	2 006,59
275	13,48	2 044,51
280	13,73	2 082,43
285	13,97	2 118,83
290	14,22	2 156,75
295	14,46	2 193,15
300	14,71	2 231,07
305	14,95	2 267,47
310	15,20	2 305,38

315	15,44	2 341,78
320	15,69	2 379,70
325	15,94	2 417,62
330	16,19	2 455,54
335	16,43	2 491,94
340	16,67	2 528,34
345	16,92	2 566,26
350	17,12	2 596,59
355	17,38	2 636,02
360	17,63	2 673,94
365	17,87	2 710,34
370	18,12	2 748,26
375	18,37	2 786,18
380	18,62	2 824,10
385	18,86	2 860,50
390	19,11	2 898,41
395	19,35	2 934,81
400	19,60	2 972,73
405	19,83	3 007,62
410	20,08	3 045,53
415	20,32	3 081,93
420	20,57	3 119,85
425	20,82	3 157,77
430	21,07	3 195,69
435	21,31	3 232,09
440	21,55	3 268,49
445	21,80	3 306,41
450	22,04	3 342,81
455	22,29	3 380,72
460	22,53	3 417,13
465	22,77	3 453,53
470	23,01	3 489,93
475	23,27	3 529,36
480	23,51	3 565,76
485	23,76	3 603,68
490	24,00	3 640,08
495	24,25	3 678,00
500	24,49	3 714,40
505	24,74	3 752,32
510	24,98	3 788,72
515	25,23	3 826,63
520	25,46	3 861,52
525	25,73	3 902,47
530	25,96	3 937,35
535	26,20	3 973,75
540	26,45	4 011,67
545	26,69	4 048,07
550	26,94	4 085,99
555	27,18	4 122,39
560	27,43	4 160,31
565	27,67	4 196,71
570	27,92	4 234,63
575	28,17	4 272,54
580	28,42	4 310,46
585	28,65	4 345,35
590	28,91	4 384,78
595	29,14	4 419,66
600	29,39	4 457,58
605	29,63	4 493,98
610	29,87	4 530,38
615	30,12	4 568,30
620	30,36	4 604,70
625	30,62	4 644,14
630	30,86	4 680,54
635	31,11	4 718,45
640	31,34	4 753,34
645	31,60	4 792,77
650	31,83	4 827,66
655	32,09	4 867,09
660	32,32	4 901,97
665	32,57	4 939,89
670	32,81	4 976,29
675	33,07	5 015,73
680	33,31	5 052,13
685	33,56	5 090,05
690	33,80	5 126,45
695	34,04	5 162,85
700	34,29	5 200,76

En vigueur étendu en date du 8 juil. 2009

Avenant n 87 du 11 février 2010 relatif aux salaires minima au 1er mars 2010

2. Ocjietbf d'égalité piorssnnfloleee ertne les feemms et les hmeoms

Les patreis au présent acocrd ont évoqué la qisouetn des mrueess peneratmtt de suprepimr les écarts de rémunération punoavt esxeitr etrne les hemmos et les femmes. Elles n'ont pas le snnimeett que la civtnneoon ctcolivlee puor les iuedsrnits de pidrutos almeiartines élaborés cportome des diointspisos de ntuare à iudnire dmteecrneit puor des salariés oanpccut des ptsoes sriimiaels des écarts de rémunération soeln le sexe. Elles considèrent que la réduction des écarts de rémunération psase anvat tuot par des meesrus rpnorhapact les sianitouts perliflsesnnoeos tuot en tennat ctpmoe des différences. Aifn de réduire les écarts de rémunération, elels sehntiaout anavt tuot s'appuyer sur les mseerus envisagées dnas le crade de la négociation qu'elles ont oeturve sur l'égalité et la mixité entre les hmomes et les femmes.

3. Dtae d'effet

Le présent aocrcd prrndea efeft à cmopetr de sa sgaurntie

4. Dépôt

Le présent acrcod srea déposé à la doctirien départementale du travail, de l'emploi et de la fatmiroon pnfroisleoelnse du siège de la fédération pratalone sgtiaanire asnii qu'au grffee du cnoesil de prud'hommes compétent.
Il frea l'objet d'une ddenmae d'extension.

Signataires	
Patrons signataires	L'ADEPALE,
Syndicats signataires	La FGA CFDT,

En vigueur étendu en date du 11 févr. 2010

1. Barème des saerlias mnmiia acbapllpie à cmtoepr du 1er mras 2010

(En euros.)

Coefficient	Taux hriorae	Salaire mensuel (151,67 heures)
120	8,89	1 348,35
125	8,94	1 355,93
130	8,96	1 358,96
135	8,99	1 363,51
140	9,00	1 365,03
145	9,02	1 368,06
150	9,09	1 378,68
155	9,15	1 387,78
160	9,21	1 396,88
165	9,28	1 407,50
170	9,35	1 418,11
175	9,49	1 439,35
180	9,64	1 462,10
185	9,78	1 483,33
190	9,92	1 504,57
195	10,06	1 525,80
200	10,20	1 547,03
205	10,28	1 559,17
210	10,45	1 584,95
215	10,66	1 616,80
220	10,89	1 651,69
225	11,14	1 689,60
230	11,37	1 724,49
235	11,62	1 762,41
240	11,86	1 798,81
245	12,12	1 838,24
250	12,36	1 874,64
255	12,61	1 912,56
260	12,85	1 948,96
265	13,08	1 983,84
270	13,34	2 023,28
275	13,59	2 061,20
280	13,84	2 099,11
285	14,08	2 135,51
290	14,33	2 173,43
295	14,58	2 211,35
300	14,83	2 249,27
305	15,07	2 285,67
310	15,32	2 323,58
315	15,56	2 359,99
320	15,82	2 399,42
325	16,07	2 437,34
330	16,32	2 475,25
335	16,56	2 511,66
340	16,80	2 548,06
345	17,06	2 587,49
350	17,26	2 617,82
355	17,52	2 657,26
360	17,77	2 695,18
365	18,01	2 731,58
370	18,26	2 769,49
375	18,52	2 808,93
380	18,77	2 846,85
385	19,01	2 883,25
390	19,26	2 921,16
395	19,50	2 957,57
400	19,76	2 997,00
405	19,99	3 031,88
410	20,24	3 069,80
415	20,48	3 106,20
420	20,73	3 144,12
425	20,99	3 183,55
430	21,24	3 221,47
435	21,48	3 257,87
440	21,72	3 294,27
445	21,97	3 332,19
450	22,22	3 370,11
455	22,47	3 408,02
460	22,71	3 444,43
465	22,95	3 480,83
470	23,19	3 517,23
475	23,46	3 558,18
480	23,70	3 594,58
485	23,95	3 632,50
490	24,19	3 668,90
495	24,44	3 706,81
500	24,69	3 744,73
505	24,94	3 782,65
510	25,18	3 819,05
515	25,43	3 856,97
520	25,66	3 891,85
525	25,94	3 934,32
530	26,17	3 969,20
535	26,41	4 005,60
540	26,66	4 043,52
545	26,90	4 079,92
550	27,16	4 119,36
555	27,40	4 155,76
560	27,65	4 193,68
565	27,89	4 230,08
570	28,14	4 267,99
575	28,40	4 307,43
580	28,65	4 345,35
585	28,88	4 380,23
590	29,14	4 419,66
595	29,37	4 454,55
600	29,63	4 493,98
605	29,87	4 530,38
610	30,11	4 566,78
615	30,36	4 604,70
620	30,60	4 641,10
625	30,86	4 680,54
630	31,11	4 718,45
635	31,36	4 756,37
640	31,59	4 791,26
645	31,85	4 830,69
650	32,08	4 865,57

655	32,35	4 906,52
660	32,58	4 941,41
665	32,83	4 979,33
670	33,07	5 015,73
675	33,33	5 055,16
680	33,58	5 093,08
685	33,83	5 131,00
690	34,07	5 167,40
695	34,31	5 203,80
700	34,56	5 241,72

Les penairartes s'engagent à fraie un pniot sur l'évolution des slaeiras au crous de la réunion praariite du 22 spbmeerte 2010.

Bretagne Ouest-Atlantique Accord Salaires du 12 mars 2010

Signataires	
Patrons signataires	Le syncadit des fabnicarts d'aliments conservés de Bntgaere Ouest-Atlantique,
Syndicats signataires	Le scnaidyt de l'alimentation CFDT,

2. Oietbjcf d'égalité pliefnnolsesore ertne les feemms et les hommes

Il est rappelé que les paeirts au présent acorcd ont ovruet des négociations ratileevs à l'égalité et à la mixité etnre les femmes et les hommes.

3. Dtae d'effet

Le présent accrod prdnrea eefft à cmotepr de sa signature.

4. Dépôt

Le présent acrcod srea déposé à la dtciorien départementale du travail, de l'emploi et de la ftoroamin peerloinnflosse du siège de la fédération portnlaae sgatraniie ansii qu'au gfrefe du csoienl de prud'hommes compétent.
Il frea l'objet d'une damdnee d'extension.

(Suivent les signatures)

Article 1er
En vigueur non étendu en date du 12 mars 2010

L'évolution des saiaelrs mmiina puor l'année 2010 se frea en une suele agmeitntuoan qui ierntvdenria le 1er mras 2010.

Barème des miinma aicplplabe au 1er mras 2010

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Taux harrioe	Rémunération tatloe (taux hroraie 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 ptiraes ont cenvnou de poursuivre, toute coshe étant égale par ailleurs, et nonmamtet le neviau des mnmiia sauciox tles que définis par le Gvnneeromeut au 1er jneavir de cqahue année, l'« aération » de la gllrie des minima, à sioavr rétablir à temre un écart de 15 % ertne le ceoifiecfnt 120 et le cecnefiioft 195.

Article 3 - Contrepartie aux opérations d'habillage et de déshabillage
En vigueur non étendu en date du 12 mars 2010

Aux teerms des dtsoioipisns de l'article L. 3121-3 du cdoe du travail, les salariés aijstestus au prot d'une tunee de trvaail spécifique dnoievt pvouior bénéficier d'une crtrntapoiee siot suos frmoe de repos, siot financière.
Après aoivr rappelé que ces tmpes d'habillage et de déshabillage ne cieaunintostt pas du tmpes de triaval effectif, le présent acorcd rlrovisaee à cetpmor du 1er jvenair 2010 la ctrtaioperne financière fiotaarirfe à 153,70 ? bruts annuels.
Cette cprioatrtene srea calculée au prrtoaa du tpmes de tvraail etcfeiff de cuqhae intéressé dnas le cdare de la durée annlleue de tarvail en vugiuer dnas l'entreprise.
La présente ciorratetpne ne se cluume pas aevc totue arute dtpoiosisin aaynt le même objet, instituée siot dnas le carde d'un acocrd d'entreprise, d'un accord d'établissement, ou par le biias d'un carotnt de travail, et ce qullee qu'en siot la fmroe (repos ou financière) à coidniton tifoutoes que les dnsooiispits reueetns prévoient une crenatpiorte au mions égale au mannott muiinmm foiifararte ci-dessus.

Article 4 - Formalités de dépôt. – Publicité
En vigueur non étendu en date du 12 mars 2010

Le txete du présent acrocd srea déposé au secrétariat du gfrefe du cnoiesl de prud'hommes du leiu de clsouncoin (Quimper) et aux srvceeis ctreunax du ministère chargé du tvriaal (en duex exemplaires, une voesrin sur srpoupt pieapr et une vesrion sur suporpt électronique), conformément aux ditissoipnos du cdoe

du travail.

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 salaeris minmia aableipclps à cmopetr du 1er février 2011

(En euros.)

Coefficient	Taux	Montant meeunsl (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
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

Accord du 15 mars 2011 relatif aux salaires minima et aux primes pour l'année 2011 Bretagne Ouest Atlantique

Signataires	
Patrons signataires	Le scydniat des finbraacts d'aliments conservés de Bgtrneae Ouset Atlantique,
Syndicats signataires	Le scydiant de l'alimentation CFDT,

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2011

690	34,51	5 234,13
695	34,76	5 272,05
700	35,01	5 309,97

2. Ojcbetif d'égalité pflelsoennoirse etnre les femems et les hmmeos

Il est rappelé qu'un aocrcd n° 90 rtaeilf à l'égalité et la mixité etnre les feemms et les hommes a été cncolu dnas la barnhce le 22 srpemebte 2010. Ce dieenrr a nmeamotnt puor oebjt de fsaeirvor dnas les etseepnrirs la réduction des écarts de rémunération qui paniurreot exsteir ertne les feemms et les hommes.

3. Dtae d'effet

Le présent arccod prnerda eefft à cotpemr de sa signature.

4. Dépôt

Le présent arcocd srea déposé auprès des scveries catenrux du mstinrie chargé du travail.
Il frea l'objet d'une ddanmee d'extension.

suite aux négociations ivnunertees entre les précités, il a été cnenovu ce qui siut :

Article 1er
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2011

L'évolution des slaeiars mmniia puor l'année 2011 se frea en une sulee aengumottain qui irtdvnrieena le 1er mras 2011.

Barème des minmia alplecpbais au 1er mras 2011

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Taux hriraoe	Rémunération totale (taux horraie x 151,67 heures)
I	120	9,04	1 371,10
	125	9,10	1 380,20
	130	9,12	1 383,23
	135	9,15	1 387,78
	140	9,18	1 392,33
II	145	9,22	1 398,40
	150	9,29	1 409,01
	155	9,35	1 418,11
	160	9,42	1 428,73
	165	9,49	1 439,35
III	170	9,63	1 460,58
	175	9,76	1 480,30
	180	9,90	1 501,53
	185	10,05	1 524,28
	190	10,19	1 545,52
	195	10,34	1 568,27

Article 2 - « Aération » de la grille des minima
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2011

Les ptearis ont coevnnu de poursuivre, tuote cohse étant égale par ailleurs, et ntoenmmat le nvaeiu des mnimia siocaux tles que définis par le gnvenreuemot au 1er jvaneir de chauqe année, l'« aération » de la gllrie des minima, à savior rétablir à treme un écart de 15 % ertne le ceiicoefnft 120 et le coefcfienit 195.

Article 3 - Contrepartie aux opérations d'habillage et de déshabillage
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2011

Aux terems des ditnipiossos de l'article L. 3121-3 du cdoe du travail, les salariés aesjtiusts au prot d'une teune de taarvil

spécifique dineovt pouoivr bénéficier d'une contrepartie, siot suos fomre de repos, siot financière.
Après avior rappelé que ces tepms d'habillage et de déshabillage ne citoanuinstet pas du tpems de taviral effectif, le présent accrod revalorise, à cmtpoer du 1er jnaeivr 2011, la cainotrrptee financière foftriiaare à 156,31 ? burts annuels.
Cette ceroittprane srea calculée au prtaroa du temps de trvaial efctefif de cqahue intéressé dnas le cdare de la durée alelnune de tvaaril en vguueir dnas l'entreprise.
La présente caiptnotrere ne se clmuue pas aevc tutoe aurte diosipstoin aanyt le même objet, instituée siot dnas le cdrae d'un aroccd d'entreprise, d'un aorccd d'établissement, ou par le biais d'un coratnt de travail, et ce qellue qu'en siot la fomre (repos ou financière) à coionitdn tftoiuoes que les ditoissionps rteeunes prévoient une cnoiearptrte au minos égale au mtnanot mnuimim frafoiitare ci-dessus.

Avenant n 97 du 19 septembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er septembre 2012

Signataires	
Patrons signataires	L'ADEPALE,
Syndicats signataires	La FGA CDFT ; La CFSV CTFC ; La FANA CFE-CGC ; La FTGA CGT-FO,

Le présent acrcod prdnrea efeft à cmoeptr de sa signature.
En vigueur étendu en date du 19 sept. 2012

1. Barème des saariels mmiina alplbicpae à ctmoepr du 1er smbpertee 2012

(En euros.)

Coefficient	Taux	Montant mensuel (151,67 heures)
120	9,40	1 425,70
125	9,45	1 433,28
130	9,49	1 439,35
135	9,50	1 440,87
140	9,54	1 446,93
145	9,55	1 448,45
150	9,62	1 459,07
155	9,70	1 471,20
160	9,77	1 481,82
165	9,85	1 493,95
170	9,90	1 501,53
175	10,05	1 524,28
180	10,17	1 542,48
185	10,30	1 562,20
190	10,42	1 580,40
195	10,60	1 607,70
200	10,72	1 625,90
205	10,90	1 653,20
210	11,00	1 668,37
215	11,20	1 698,70
220	11,40	1 729,04
225	11,65	1 766,96
230	11,90	1 804,87
235	12,15	1 842,79
240	12,40	1 880,71
245	12,65	1 918,63
250	12,90	1 956,54
255	13,20	2 002,04
260	13,45	2 039,96
265	13,75	2 085,46
270	13,95	2 115,80
275	14,30	2 168,88
280	14,50	2 199,22
285	14,85	2 252,30
290	15,05	2 282,63
295	15,40	2 335,72
300	15,60	2 366,05
305	15,90	2 411,55
310	16,10	2 441,89
315	16,40	2 487,39
320	16,60	2 517,72
325	16,90	2 563,22
330	17,10	2 593,56
335	17,40	2 639,06
340	17,60	2 669,39
345	17,90	2 714,89
350	18,00	2 730,06
355	18,28	2 772,53
360	18,54	2 811,96
365	18,79	2 849,88
370	19,06	2 890,83
375	19,32	2 930,26
380	19,58	2 969,70
385	19,84	3 009,13
390	20,10	3 048,57
395	20,34	3 084,97
400	20,62	3 127,44
405	20,86	3 163,84
410	21,12	3 203,27
415	21,37	3 241,19
420	21,63	3 280,62
425	21,90	3 321,57
430	22,17	3 362,52
435	22,41	3 398,92
440	22,66	3 436,84
445	22,93	3 477,79
450	23,19	3 517,23
455	23,44	3 555,14
460	23,70	3 594,58
465	23,95	3 632,50
470	24,19	3 668,90
475	24,47	3 711,36
480	24,73	3 750,80
485	24,99	3 790,23
490	25,24	3 828,15

Article 4 - Formalités de dépôt. – Publicité
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2011

Le ttexe du présent acocrd srea déposé au secrétariat du gffere du cisnoel de prud'hommes du leiu de csocnoulin (Quimper) et aux srvecies cuetnrax du ministère chargé du tiraavl (en duex exemplaires, une vresion sur suorppt piaper et une visroen sur suoprpt électronique), conformément aux dooiistsinps du cdoe du travail.

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
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

Accord du 21 septembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er septembre 2012 Bretagne Ouest Atlantique

Signataires	
Patrons signataires	Le sncyaidt des fatircbans d'aliments conservés de Btregnae Ouest-Atlantique,
Syndicats signataires	La FGA CFDT,

2. Réduction du nrmboe de coefficients

Eu égard au nrmboe très imoartnpt de ccnffieieots que la gillre atlluece présente, il est cennvou d'initier un proucsses de réduction du nrobme des cecfneoiftis cimrpos etrne le ciiceoeffnt 125 et le cfecoiinfet 345. Ce percssous a puor finalité de sumpiperr pvriresemgsnoet les cenfecotifis corimps dnas cttee tahcnre qui se tnnimeert par un zéro. Le cfnceeioift 120 n'est pas concerné et srea maintenu. La réduction des écarts etrne les coifenticefs fniaast l'objet d'un abnodan et les cntieeffoics dcitnermeet supérieurs srea réalisée au tarvers de trois ardcocs sur les sraiales minima, celui-ci compris. En conséquence, la réduction srea eivffctee sur la glrlie des miimna aaclpplibe en 2014.
Au terme de ce proecssus de réduction des écarts, la gillre des sliareas mimina de la bharcne ne coermtrpoa puls de cneeicoffit se tnaiermnt par un zéro ertne les cineiocfttfes 125 et 345. La grllie intitulée « Fohcetutre de ccdapernorosne du cfeenifioct prédit » de l'accord de cscastiiloaifn srea modifiée en conséquence. Les salariés oucpcnat des pseots dnot le cecfnfoiiet est copimrs ernte 125 et 345 et se tmenranit par un zéro se vrronet atrbteuir atnmuueamqetiot le cefeioficnt dientmcreet supérieur.
Ce peurscsos de réduction du nrbmoe des ctfefoecniis n'emporte acunue conséquence sur les caotntios aeletculs des ptoess dnas les ersenrtpies dnas la mesure où il n'a aunuce iendcncie sur le vmuloe des ptions pondérés attribués aux ptseos à l'issue de leurs cotations. C'est pruouoqi le présent aocrcd n'implique pas la réouverture de négociations sur les conaiisaclfsits dnas les eeprntsires de la branche.
Les pitaers au présent acrcod ivnietnt les enripsertes à procéder à une réduction des écarts etrne les ccioifteefns abandonnés et les ctffeicoenis dnreeemictt supérieurs selon le même échéancier que ceuli prévu par le présent accord.

3. Oibetcjf d'égalité prisnosellfoene ernte les feemms et les hommes

Il est rappelé qu'un arcocd n° 90 rtielaf à l'égalité et la mixité ernte les fmemes et les hemoms a été cnclou dnas la bchanre le 22 sbptremee 2010. Ce dirneer a nteammont puor obejt de fisaovrer dnas les eperensrtis la réduction des écarts de rémunération qui pinuarerot extiesr enrte les fmeems et les hommes.

4. Dtae d'effet

Le présent arcocd pnredra eefft à cpomter de sa signature.

5. Dépôt

Le présent aocrcd srea déposé auprès des srevceis crautnex du miitnrse chargé du travail. Il frea l'objet d'une ddanmee d'extension.

Article 1er - Barème des minima
En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2012

Barème des mnimia abcappleils au 1er sebtpreme 2012

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Taux horaire	Rémunération totale (taux hirorae × 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 chrage de la cnvetoionn clilcveote nonaatlie puor les ietrsuidns des puriodts aaleremtinis élaborés, eu égard au nbmroe très iarmtnpot de cteffoniices que la grlile allcteue présente, il est cvneonu d'initier un prssuoces de réduction du nbrmoe de cfeitneocfis cmoirps etnre le cenfeiiocft 125 et le cnciefoifet 195. Ce posesrcus a puor finalité de spremiupr peevomsnrerisgt les cfceiineofts corpmis dnas ctete tcnhare qui se tnienermt par un zéro. Le cfiioefnect 120 n'est pas concerné et srea maintenu. La réduction des écarts enrte les ccifofitenes fsainat l'objet d'un aoadbnn et les cfcifoietens dnceiremett supérieurs srea réalisée au tvrares de tiros arcodcs sur les sraiaels minima, celui-ci compris.
En conséquence, la réduction efvifcete des écarts tllee qu'elle vneit d'être décrite daivert se concrétiser à l'occasion de l'accord sur les siaalres miinma alpbicaple en 2014.

Article 3 - Contrepartie aux opérations d'habillage et de déshabillage
En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2012

Aux temers des dosinsiitpos de l'article L. 3121-3 du cdoe du travail, les salariés asjtsetuis au prot d'une tneue de taivarl spécifique divonet poivour bénéficier d'une ciretnrtoape siot suos frmoe de repos, siot financière.
Après aoivr rappelé que ces tmeps d'habillage et de déshabillage ne ciintusnetoat pas du tepms de tvarail effectif, le présent acorcd roaevrslie à cotepmr du 1er srebtpmee 2012 la ceroiintprtae financière fafairorite à 162,95 ? btrus annuels.
Cette ctirrepatnoe srea calculée au patrora du temps de trivaal ecftieff de cuqahe intéressé dnas le carde de la durée alneunle de tiraavl en vuieugr dnas l'entreprise.
La présente ctritrpaeone ne se culmue pas aevc tutoe arute dioipsotisn aaynt le même objet, instituée siot dnas le cdrae d'un aorccd d'entreprise, d'un accrod d'établissement, siot par le biais d'un crnatot de travail, et ce qlleue qu'en siot la fmore (repos ou financière) à coidointn teouotifs que les ditopinissos rteenues prévoient une ctpaeiorrnte au mnios égale au monnatt miunimm fiaoftarrie ci-dessus.

Article 4 - Formalités de dépôt. – Publicité
En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2012

Le tetxe du présent acrocd srea déposé au secrétariat du gerffe du cnsoeil de prud'hommes du leiu de coiclnuosn (Quimper) et aux svcirees cuatrnex du ministère chargé du tiraval (en duex exemplaires, une viroesn sur suroppt pieapr et une voerisn sur support électronique), conformément aux dsooiiisptns du cdoe du travail.

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 selarais mnaiiumx ailcbalppes à cetmpor au 1er jenavir 2014

(En euros.)

Coefficient	Taux	Montant meensul (151,67 heures)
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. Ocetijbf d'égalité prselnnfilosoee ernte les fmeems et les hmmoes

Il est rappelé qu'un acrocd n° 90 railetf à l'égalité et la mixité etrne les feemms et les heomms a été cnolcu dnas la brhacne le 22 smtbepere 2010. Ce dnerier a noametnmt puor obejt de fveasrior dnas les erprneistes la réduction des écarts de rémunération qui parnrioeut esetixr ertne les femmes et les hommes.

3. Dtae d'effet

Le présent arccod prrdnea eefft à cepmotr de sa signature.

4. Dépôt

Le présent arcocd srea déposé auprès des seericvs cnatuerx du mnsriite chargé du travail.
Il frea l'objet d'une daemnde d'extension.

Bretagne Ouest-Atlantique Accord du 11 février 2014 relatif aux salaires minima au 1er février 2014

Signataires	
Patrons signataires	Le syncidat des fbnatrcias d'aliments conservés de Bargente Ouest-Atlantique,
Syndicats signataires	La FGA CFDT,

Article 1er
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2014

L'évolution des seirlaas mnimia puor l'année 2014 se frea en une suele augmentation, qui ievneirdtrna le 1er février 2014.

Barème des mminia alippblace au 1er février 2014

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Taux horaire	Rémunération totale (taux hrraioe × 151,67 heures)
I	120	9,53	1 445,42
	125	9,60	1 456,03
	130	9,65	1 463,62
	135	9,65	1 463,62
	140	9,72	1 474,23
II	145	9,72	1 474,23
	150	9,82	1 489,40
	155	9,86	1 495,47
	160	10,00	1 516,70
	165	10,03	1 521,25
III	170	10,20	1 547,03
	175	10,25	1 554,62
	180	10,45	1 584,95
	185	10,51	1 594,05
	190	10,78	1 635,00
	195	10,83	1 642,59

Article 2 - Réduction du nombre de coefficients
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2014

Conformément à ce qui est prévu par l'Adepale en charge de la cinetoonvn ccovilltee nonlaaite puor les idienrstus des pitdruos aametenirlis élaborés, eu égard au nobrme très imntpraot de ciecfintoefs que la girlle alteclue présente, il est ceovnnu de prvsioruue le pcsoersus de réduction du nmrobe de cicefoitfens cpiroms ertne le ciicfefoent 125 et le ccienifoeft 195 initié en 2012. Ce psoscreus a puor finalité de speirumpr psmegnoriservet les ccetifoeifns cimpros dnas ctete tracnhe qui se teniermnt par un zéro. Le ceioeifncft 120 n'est pas concerné et srea maintenu. En conséquence, la réduction ecfvtefie des écarts devriat se concrétiser à l'occasion de l'accord sur les selairas mminia alpclpabie en 2015.

Article 3 - Contrepartie aux opérations d'habillage et de déshabillage
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2014

Aux tmeres des dniipsostios de l'article L. 3121-3 du cdoe du travail, les salariés atsestijus au prot d'une tneue de tivaarl spécifique deinvot poouvir bénéficier d'une caripteronte siot suos frome de repos, siot financière.
Après avoir rappelé que ces tpems d'habillage et de déshabillage ne ctstounianiet pas du tpems de tiaavrl effectif, le présent aocrcd rsloviraee à cpemotr du 1er février 2014 la cinrpotreate financière faraiotfire à 165,17 ? butrs annuels.
Cette crorpnitaete srea calculée au paotrra du tmeps de tvraial etffiecf de caqhue intéressé dnas le cdare de la durée alnunlee de taiarvl en vugieur dnas l'entreprise.
La présente cntirpaoetre ne se cumule pas aevc tuote ature dsosiioitpn aanyt le même objet, instituée dnas le cadre d'un acocrd d'entreprise, d'un aorccd d'établissement ou par le biais d'un crnatot de travail, et ce qlleue qu'en siot la forme (repos ou financière) à codtiionn tfioteous que les dsitoiospins reentues prévoient une crotpirnatee au mnois égale au maontnt mmiuinm fatorfairie ci-dessus.

Article 4 - Formalités de dépôt. – Publicité
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2014

Le ttxee du présent acorcd srea déposé au secrétariat du greffe du cesoinl de prud'hommes du leiu de cinlsocuon (Quimper) et aux sevcires curtnaex du ministère chargé du tvarial (en duex elameerpixs ; une vorsein sur sourppt ppiaer et une vrioesn sur spuport électronique), conformément aux ditisnopisos du cdoe du travail.

Avenant n 101 du 21 janvier 2015 relatif aux salaires minima au 1er février 2015

Signataires	
Patrons signataires	L'ADEPALE,
Syndicats signataires	La FGA CDFT ; La CFSV CFTC,

En vigueur étendu en date du 21 janv. 2015

1. Barème des silareas minima aclaippble à ceomptr du 1er février 2015

(En euros.)

Coefficient	Taux	Montant Munesel (Base 151,67 heures)
120	9,61	1 457,55
125	9,66	1 465,13
135	9,71	1 472,72
145	9,76	1 480,30
155	9,91	1 503,05

165	10,06	1 525,80
175	10,26	1 556,13
185	10,51	1 594,05
195	10,81	1 639,55
205	11,11	1 685,05
215	11,41	1 730,55
225	11,86	1 798,81
235	12,36	1 874,64
245	12,86	1 950,48
255	13,41	2 033,89
265	13,96	2 117,31
275	14,51	2 200,73
285	15,06	2 284,15
295	15,61	2 367,57
305	16,11	2 443,40
315	16,61	2 519,24
325	17,11	2 595,07
335	17,61	2 670,91
345	18,11	2 746,74
350	18,12	2 748,26
355	18,45	2 798,31
360	18,71	2 837,75
365	18,96	2 875,66
370	19,24	2 918,13
375	19,51	2 959,08
380	19,77	2 998,52
385	20,03	3 037,95
390	20,29	3 077,38
395	20,53	3 113,79
400	20,81	3 156,25
405	21,05	3 192,65
410	21,32	3 233,60
415	21,57	3 271,52
420	21,84	3 312,47
425	22,11	3 353,42
430	22,38	3 394,37
435	22,62	3 430,78
440	22,87	3 468,69
445	23,14	3 509,64
450	23,41	3 550,59
455	23,66	3 588,51
460	23,92	3 627,95
465	24,18	3 667,38
470	24,42	3 703,78
475	24,70	3 746,25
480	24,96	3 785,68
485	25,22	3 825,12
490	25,48	3 864,55
495	25,74	3 903,99
500	26,00	3 943,42
505	26,27	3 984,37
510	26,53	4 023,81
515	26,78	4 061,72
520	27,02	4 098,12
525	27,33	4 145,14
530	27,57	4 181,54
535	27,81	4 217,94
540	28,08	4 258,89
545	28,33	4 296,81
550	28,61	4 339,28
555	28,86	4 377,20
560	29,12	4 416,63
565	29,38	4 456,06
570	29,65	4 497,02
575	29,91	4 536,45
580	30,17	4 575,88
585	30,42	4 613,80
590	30,69	4 654,75
595	30,93	4 691,15
600	31,21	4 733,62
605	31,47	4 773,05
610	31,72	4 810,97
615	31,97	4 848,89
620	32,23	4 888,32
625	32,50	4 929,28
630	32,76	4 968,71
635	33,02	5 008,14
640	33,27	5 046,06
645	33,55	5 088,53
650	33,80	5 126,45
655	34,07	5 167,40
660	34,31	5 203,80
665	34,58	5 244,75
670	34,83	5 282,67
675	35,09	5 322,10
680	35,37	5 364,57
685	35,64	5 405,52
690	35,89	5 443,44
695	36,14	5 481,35
700	36,40	5 520,79

2. Conséquences de la spsspieuorn des ciiceftnefos en « » du 125 au 345

Conformément aux doispistinos du 2 de l'accord n° 97 du 19 srebetpme 2012, le présent arccod cnoduit à la soipprussen des cfftcenioeis se tnnrmaeit par enrte le ccifonefiet 120 et le ceofniicfet 345. L'accord nnoaiatl de ctlcisisofiaan des psetos du 18 nmrbvoee 1992, tel que modifié en deeinrr leiu par l'avenant n° 95 du 28 jiun 2012, est modifié en conséquence.
Au 6.2 de l'annexe « Frthutecoe de copnreodcsrnae du cionicffeet prédit », la girlle des cetfneoiicfs associés au taotl des ptnios pondérés est remplacée par la gllire santvuie :

Total des ptions pondérés	Coefficient à rniteer
< 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 pitrae 1 « Mdoe d'emploi » de l'annexe, le dineerr taableu du 1.2.2 est remplacé par le talebau sunviat :

Total des ptinos pondérés	Coefficient à reetinr
< 1 003	120
1 004-1 044	125
1 045-1 126	135
1 127-1 208	145

Dans la pairte 4 « Les critères » de l'annexe, aux degrés 4 et 6 du critère 4 « Egienxecs : animation, encadrement, cosielns tciuqehnes », la référence aux « ceonfectfiis 200 à 345 » est remplacée par la référence aux « ctfecinfeois 205 à 345 ».
Le second alinéa de l'article 9 de l'annexe TAM de la ceoovnintn clovlietce puor les iudsreints de ptdouris anlraeetimis élaborés est remplacé par l'alinéa sanuivt :
« Les TAM dnot le cncoifiefet est ciporms ernte 305 et 345 bénéficient des doisiopntiss de la cienootnvn clveltcioe naoalnite du 14 mras 1947 aiplalpbces aux cdreas en matière de régime de ritraete et de prévoyance. »
Pour apprécier les nieauvx des posets tles que prévus par l'article 4 de l'accord de ciicaosfaltisn des peosts du 19 jiun 1991 des devseris bhnercas des irisuetnds aclergios et alimentaires, le talaebu de ccsnroprdeonae siuvnat diot être utilisé :

Niveau	Prévus par l'accord du 19 jiun 1991	Tels que résultant des mcnoitiiofdas du présent aorccd
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 tairluiets des petsos telels que prévues par l'article 5 de l'accord de cclfstiosaiian des pseots du 19 jiun 1991 des dirveses benrcahs des indurtesis acrloeigs et alimentaires, le taelabu de cenondsoprrcae siavunt diot être utilisé :

Prévues par l'accord du 19 jiun 1991	Telles que résultant des moaiiiocdnfts du présent accrod
Ouvriers, employés : cifefnctioes 120 à 199	Ouvriers, employés : cofentiefics 120 à 195
Techniciens, agntes de maîtrise : contciiefefs 200 à 349	Techniciens, angets de maîtrise : cfioectenfis 205 à 345
Cadres : cnefoitiecfs 350 à 700	Cadres : ciietcoefnfs 350 à 700

3. Oebjcitf d'égalité plneesofisronle enrte les feemms et les hoemms

Il est rappelé qu'un acrocd n° 90 rtelaif à l'égalité et à la mixité entre les femems et les hmeoms a été cncolu dnas la bhrcnae le 22 spemetbre 2010. Ce dereinr a natmeonmt puor oebjt de fosraiver dnas les epistnrrees la réduction des écarts de rémunération qui peaironrut extsier entre les fmemes et les hommes.

4. Dtae d'effet

Le présent aoccrd prnreda efeft à cemtpor de sa signature.

5. Dépôt

Le présent acrcod srea déposé auprès des scierves crentuax du msnirtie chargé du travail.
Il frea l'objet d'une dmdenae d'extension.

Article 1er
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2015

L'évolution des saaerlis mmniia puor l'année 2015 se frea en une sleue augmentation, qui ivdrnrenetia le 1er février 2015.
Barème des mmniia alcalbppie au 1er février 2015

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Taux horaire	Rémunérarion totale (taux haiorre × 151,67 heures)
I	120	9,61	1 457,55
	125	9,68	1 468,17

Bretagne Ouest-Atlantique Accord du 28 janvier 2015 relatif aux salaires minima au 1er février 2015

Signataires	
Patrons signataires	Le SAFC de Brgnaete Ouest-Atlantique,
Syndicats signataires	La FGA CFDT,

	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 cahrge de la cnivneootn cevtcllioe nlanoiate puor les iustrdenis des piodtrus ameetiianrls élaborés, eu égard au nbomre très iomrtnpat de cfotniefeics que la grille aecultle présente, il est cvnenou de prisurvoue le psersucos de réduction du nrbome de ccfnieotiefs cpiroms enrte le cofineeicft 125 et le cineiffcoet 195 initié en 2012. Ce pssoreucs a puor finalité de spmreipur pgsmeesienrrovt les cniiofectefs cmirpos dnas ctete tanrche qui se teenrmint par un zéro. Le ceciifoenft 120 n'est pas concerné et srea maintenu. En conséquence, la réduction etfcvifee des écarts se concrétiserait à l'occasion de cet acorcd sur les slaeairs minima.

Article 3 - Contrepartie aux opérations d'habillage et de déshabillage
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2015

Aux teerms des dpstoisinios de l'article L. 3121-3 du cdoe du travail, les salariés assuijttes au prot d'une tenue de tavrail spécifique dvineot poivour bénéficier d'une ctoprieatnre siot suos frmoe de repos, siot financière.

Bretagne Ouest-Atlantique Accord du 10 février 2017 relatif aux salaires minima au 1er février 2017

Signataires	
Patrons signataires	SFAC Beargtne Ouest
Syndicats signataires	FGA CFDT

Article 1er - Grille des minima

Après avoir rappelé que ces tepms d'habillage et de déshabillage ne cinnostatuiet pas du tmeps de traival effectif, le présent arcocd raoseirvle à ctpeomr du 1er février 2015 la ctpniarroete financière firfiaarote à 166,57 ? burt annuels.
Cette coniatetrrpe srea calculée au prarota du tepms de tavrail efifetcf de cquahe intéressé dnas le crade de la durée alnenule de tviaarl en vuiguer dnas l'entreprise.
La présente catpirntreoe ne se cmluue pas aevc tutoe autre dsosoiitpin aynat le même objet, instituée siot dnas le cadre d'un aoccrd d'entreprise, d'un accord d'établissement ou par le biias d'un cnarott de travail, et ce qlluee qu'en siot la fomre (repos ou financière) à cinotdoin tfueotios que les diniitsosops rtneuees prévoient une cotriaptrnee au monis égale au mnatnot mmiiunm frraiaoftie ci-dessus.

Article 4 - Formalités de dépôt. – Publicité
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2015

Le txete du présent aocrcd srea déposé au secrétariat-greffe du cnsieol de prud'hommes du leiu de cncoousiln (Quimper) et aux sciveres cretanux du ministère chargé du traaivl (en duex exemplaires, une vrieson sur srpoput peiapr et une vroisen sur srpuopt électronique), conformément aux dipstooisins du cdoe du travail.

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2017

L'évolution des seaiarls mmiina puor l'année 2017 se frea en une sluee aetnomgtiuan qui iendtverrina le 1er février 2017, seoln le barème ci-après :

Barème des miinma alpebcaplis au 1er février 2017

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Taux haorrie brut	Rémunération mulleesne brute (taux hoiarre × 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 trmees des dsiioinospts de l'article L. 3121-3 du cdoe du travail, les salariés asuejtsits au prot d'une tunee de travial spécifique doinevt puooivr bénéficier d'une ciotrpnratee siot suos frome de repos, siot financière.
Après avoir rappelé que ces tmpes d'habillage et de déshabillage ne ctsuonntieait pas du tmeps de tvriaal effectif, le présent aoccrd rsoravliee à coptmer du 1er février 2017 la cirparetonte financière ffaorrtiiae à 169,16 ? burt annuels.
Cette cpronearttie srea calculée au portara du tpmes de tiraval efctieff de cqauhe intéressé dnas le crade de la durée aenunlle de tariavl en vieugur dnas l'entreprise.

La présente critnpoatere ne se culume pas aevc tutoe atrue dosisitoipn aynat le même objet, instituée siot dnas le crdae d'un acrcod d'entreprise, d'un aroccd d'établissement, ou par le biais d'un conatrt de travail, et ce qluele qu'en siot la fmore (repos ou financière) à coidntion tofueitos que les ditisospnios rueenets prévoient une ceotaprnirte au mnios égale au mnotant minuimm foiifraarte ci-dessus.

Article 3 - Formalités de dépôt. – Publicité
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2017

Le txete du présent acorcd srea déposé au secrétariat-greffe du ceiosnl de prud'hommes du leiu de cnosciuoln (Quimper) et aux seveicrs cetnaurx du ministère chargé du travial (en duex eeixrapmles ? une vosiren sur sppourt paiepr et une vseiron sur

suoprpt électronique), conformément aux dposiiostins du cdoe du travail.

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

Article - 1. Barèmes des salaires minima applicables à compter du 1er mars 2017

En vigueur étendu en date du 24 févr. 2017

1.1. Barème aipcpablle 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 alcibaplpe aux ingénieurs et cadres

(En euros.)

	Coef.	Rémunération aulennle minimum
VIII	350	33 179,28
	355	33 780,00
	360	34 489,80
	365	34 708,20
	370	35 472,60
	375	35 727,36
	380	36 437,16
	385	36 673,80
	390	37 365,48
	395	37 583,88
IX	400	38 311,80
	405	38 548,44
	410	39 258,24
	415	39 494,88
	420	40 241,04
	425	40 477,68
	430	41 187,48
	435	41 424,12
	440	42 115,68
	445	42 370,56
	450	43 098,60
	455	43 317,00
	460	44 026,80
	465	44 281,56
	470	44 973,24
	475	45 228,00
	480	45 937,80
	485	46 174,44
	490	46 884,24
	495	47 120,88
	500	47 848,80
	505	48 103,68
	510	48 795,24
	515	49 031,88

	600	57 385,92
	605	57 622,44
	610	58 314,12
	615	58 532,52
	620	59 260,56
	625	59 515,32
	630	60 225,12
	635	60 461,76
	640	61 171,56
	645	61 426,32
X	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 ctmpoe des prmies instituées par la ceivoonntn clltvecoie puor apprécier le rpsecet de ce barème.

Si le motannt des rémunérations (hors pmiers conventionnelles) versées au salarié au cruos de l'année est inférieur à la rémunération anellune malnmiie du ceifnfoceit du potse qu'il occupe, l'entreprise diot procéder à un ajustement.

1.2.2. Conséquences de l'instauration d'une rémunération alnlneue munmiim puor les ingénieurs et cadres

Afin de teinr cmpote de l'instauration d'un sriaale minumim aenunl puor les ingénieurs et cderas il est apporté la maodiifitcon stvinaue à la cionteonvn nnitaoale du 17 jneaivr 1952. L'alinéa uiunqe du 1 du a de l'article 22 est remplacé par : « Il est fixé une grlile des srealais mmniia puor les cefiitfencos hiérarchiques du 120 au 345 ».

Trois nevauuox asrcteinslot ajoutés à l'annexe « ingénieurs et careds » après l'article 16 :

« Alrctie 17
Salaires minima

Il est fixé une grille des sierlaas mnmiia anuenls puor les cioetnffceis hiérarchiques du 350 au 700. En cas d'arrivée ou de départ en curos d'année, le rescept du saraile miimna se fiat au pro rtaa temporis.

Le sarilae hriaroe ecffietf est défini contractuellement.

Article 18
Rémunération

Le b et le 1er alinéa du c de l'article 21 de la coovnnetin nalinotae du 17 javneir 1952 ne snot pas aalcipepbls aux cadres.

Pour un hariroe équivalent à la durée légale hebdomadaire, la rémunération mesunelle due au salarié se ccaulle en mitlnplaiut son saarlie hrraoie eicefftf par les 52/12 de la durée légale hebdomadaire.

Sans préjudice des dpnitosioiss cenanncort la mtloaidoun et l'annualisation, les rémunérations mensuelles, effectives, sonert adaptées à l'horaire réel.

Article 19
Prime annuelle

L'article 41 de la covnenotin naitoanle du 17 jevniar 1952 n'est pas alicbpplae aux cadres.

Le salarié cdare cptaonmt au monis 1 an d'ancienneté bénéficie d'une pimre alnenlue qui est calculée au portara de son tpems de tivaarl efeciftf au cruos d'une période de référence déterminée puor l'établissement ; le temps de tairavl pirs en considération cernmpod les périodes qui lui snot assimilées puor le ccuall de la durée du congé payé.

Cette alatooclin ne fiat pas pairte de la rémunération tatole rneteue puor le cluacl de l'indemnité de congé payé. À cnunerorcce de son montant, elle ne se cumlue pas aevc toteus aurtes primes, ptaitaprioincs (à l'exclusion de la paoitaptricin résultant de la loi du 27 décembre 1973 poatnrt mafdiitocion des ocenrdannos nos 59-126, 67-693, 67-694) ou allocations, de caractère aneunl et non aléatoire, qleule qu'en siot la dénomination eixnatst déjà sur le paln de l'établissement, ou réintégrée antérieurement dnas les siraleas ; elle s'imputerait sur tuot agaavnte de même nturae poauvnt résulter de dinpisositos légales réglementaires ou clevlonionteneens sbpluisetces d'intervenir ultérieurement.

Cette aololctian puet être versée en une ou psruiules fois. Ses modalités d'application dnas l'établissement, et nmmaotent la détermination de la période de référence, ansii que la ou les detas de versement, snot fixées en acorcd aevc les représentants du personnel.

En cas de départ en cruos d'année, qeul qu'en siot le motif, le salarié reçoit la faoticrn de prmie qui lui est aiqcuse à la dtae de ctssiaeon d'effet du contrat.

Cette aoacotllin aunlelne est égale à 100 % de la rémunération musllenee tllee que définie à l'article 18 de la présente aennxe snas poouivr être inférieure à 1/12 de la rémunération alnenlue maiinml du ccefioneift cernspdoaonrt au ptsoe qu'il occupe.

Les aavenagts prévus par cet aclrtie ne puoorrnt être la csaue de réduction des aatangves aicqus antérieurement à sa signature, snas tiouotfes qu'il psiuse y avoir cuuml aevc des anagetvas déjà attribués puor le même ojbet (prime de vcacanes 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 normbe très imnraoptt de ctfcoeniefis que la glrlie des ingénieurs et cedras présente, il est cvneonu d'initier un pursocess de réduction du nobmre des cinftecfoeis crmpois etnre le cfioiefnect 355 et le ciffnicoeet 695. Ce pcusosers a puor finalité de supirempr pivsmrgneeerost les ciftefoneics cirpmos dnas ctete tahrcne qui se tneirmnet par un zéro. Les ccntfiiefoes 350 et 700 ne snot pas concernés et sroent maintenus. La réduction des écarts enrte les cfnfeeiciots fainast l'objet d'un adnboan et les cififtoneecs deceminertt supérieurs srea réalisée au trrvaes de duex arodccs sur les selraais minima, celui-ci compris.

Au tmree de ce pcoerusss de réduction des écarts, la gllrie des srlaeias minmia de la bahcrne ne cprrmeotoa puls de ceiiocenfft se tneimnart en zéro entre les ctfnioifeecs 355 et 655. La grille intitulée « Frctouethe de carponecrsndoe du cfeiiefcnot prédit » de l'accord de ciscatlfiiason srea modifiée en conséquence. Les salariés ocpucant des psoets dnot le cfocneefiit est corimps entre 355 et 695 et se tanmeinrt en zéro se vrrneot autibtrer anqmtmiueaetout le cfnoeifiect detirecnmet supérieur.

Ce pucoserss de réduction du norbme des ctoefeinicfs n'emporte anuuce conséquence sur les ctioatnos alueeclts des pteoss dnas les enerpitress dnas la mersue où il n'a pas icdneicne sur la cotation. C'est pooqurui le présent arccod n'implique pas la réouverture de négociations sur les csoinatalcisfis dnas les esnitrereps 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 acorcd n° 90 rleitaf à l'égalité et la mixité entre les fmemes et les hmemos a été conlcu dnas la brchnae le 22 sbeterpme 2010. Ce dienerr a ntonmeamt puor oebjt de forvaeisr dnas les ertpnrsiees la réduction des écarts de rémunération qui pueanroirt exitser entre les fmemes et les hommes. Les ptraies au présent acrcod snot cunneevos d'étudier l'opportunité de réviser cet accord, dnas le crade d'une négociation gablloe ptanort sur la « qualité de vie au triaavl ».

Article - 4. Date d'effet

En vigueur étendu en date du 24 févr. 2017

Le présent acocrd prnreda effet à cmtoper de sa signature.

Article - 5. Dépôt

En vigueur étendu en date du 24 févr. 2017

Le présent arcocd srea déposé auprès des sicreves cnuaertx du msinirte chargé du travail.

Il frea l'objet d'une dnademe d'extension.

Accord n 109 du 31 janvier 2018 relatif aux salaires minima au 1er mars 2018

Signataires	
Patrons signataires	ADEPALE,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FNAA CFE-CGC ; FGA CFDT,

Article - 1. Barèmes des salaires minima applicables à compter du 1er mars 2018

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2018

1.1. Barème ailpacblpe aux ouvriers, employés et TAM

(En euros.)

	Coef.	Taux	Mensuel (151,67 heures)
I	120 125 135	9,89 9,93 9,98	1 500,02 1 506,08 1 513,67
II	145 155 165	10,03 10,17 10,31	1 521,25 1 542,48 1 563,72
III	175 185 195	10,49 10,74 11,04	1 591,02 1 628,94 1 674,44
IV	205 215 225	11,35 11,64 12,09	1 721,45 1 765,44 1 833,69
V	235 245 255	12,60 13,11 13,66	1 911,04 1 988,39 2 071,81
VI	265 275 285 295	14,23 14,79 15,35 15,91	2 158,26 2 243,20 2 328,13 2 413,07
VII	305 315 325 335 345	16,40 16,91 17,42 17,93 18,44	2 487,39 2 564,74 2 642,09 2 719,44 2 796,79

1.2. Barème alpblpaice aux ingénieurs et cadres

(En euros.)

VIII	350	33 616,08
	355	33 980,16
	365	34 908,36
	375	35 891,16
	385	36 873,96
	395	37 820,40

IX	405	38 766,84
	415	39 731,52
	425	40 732,44
	435	41 678,88
	445	42 625,32
	455	43 626,36
	465	44 554,56
	475	45 519,24
	485	46 483,80
	495	47 448,48
	505	48 140,04
	515	49 086,48
	525	50 051,16
	535	51 015,72
	545	51 943,92
	555	52 926,72
	565	53 873,16
	575	54 855,96
	585	55 802,40
	595	56 748,84
X	605	57 731,64
	615	58 659,84
	625	59 624,52
	635	60 589,08
	645	61 535,52
	655	62 518,32
	665	63 446,64
	675	64 392,96
	685	65 412,24
	695	66 340,44
	700	67 050,24

Il n'est pas tneu ctopme des preims instituées par la cneiotovnn clvotceile puor apprécier le rspeect de ce barème.

Si le mnoantt des rémunérations (hors piemrs conventionnelles) versées au salarié au corus de l'année est inférieur à la rémunération aenlnule milanime du cciffneoeit du ptose qu'il occupe, l'entreprise diot procéder à un ajustement.

1.3. Écarts etnre les coefficients

Les barèmes des sleraias minmia denrovt resctpeer au minumim les ptrcegneoaus d'écarts sauvint :
? etrne le cfifconeiet 195 et le cefioeicfnt 205 : 2,75 % ;
? entre le cnofeiiceft 345 et le ceoencifift 350 : 0,15 % ;
? entre le ccfneeifoit 205 et le ciecioffnet 350 : 63 % (en tannet cpmote d'un adnrroi de la décimale à l'entier le puls proche).

Article - 2. Conséquences de la suppression des coefficients en 0 du 355 au 695

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2018

Conformément aux dntpiioissos du 2 de l'accord n° 106 du 24 février 2017, le présent arcocd cuidnot à la seosupsrpin des ceinfotefics se tnmeirnat par « » ertne le ceceinoffit 355 et le cceffneioit 695. L'accord noaatnil de ctiaslofcsiain des ptesos du 18 nvbormee 1992, tel que modifié en dienerr leiu par l'accord n° 101 du 21 jieanvr 2015, est modifié en conséquence.

Au 6.2 de l'annexe « Ferttucohe de conndreaoscrpe du cicieenffot prédit », la gilrle des ceocfeniitfs associés au total des pinots pondérés est remplacée par la gllrie stvinaue :

Total des points pondérés	Coefficient à retenir	Total des points pondérés	Coefficient à retenir	Total des points pondérés	Coefficient à retenir
< 1003	120	1700-1781	215	2519-2600	315
1004-1044	125	1782-1863	225	2601-2682	325
1045-1126	135	1864-1945	235	2683-2764	335
1127-1208	145	1946-2027	245	2765-2846	345
1209-1289	155	2028-2108	255	2847-2886	350
1290-1372	165	2109-2190	265	2887-2927	355
1373-1453	175	2191-2272	275	2928-3009	365
1454-1535	185	2273-2354	285	3010-3091	375
1536-1617	195	2355-2436	295	3092-3173	385
1618-1699	205	2437-2518	305	3174-3203	395

Pour apprécier les neiavux des peosts tles que prévus par l'article 4 de l'accord de cifcoisastlain des ptesos du 19 jiun 1991 des deisrves bcahrens des isdrtniues aoieglcrs et aieltmenrais le tebalau de cndrcpasooenre suinavt diot être utilisé :

Niveau	Prévus par l'accord du 19 jiun 1991	Tels que résultants des modifications du présent accord
VIII	Coefficient 350-399	Coefficient 350-395
IX	Coefficient 400-599	Coefficient 405-595
X	Coefficient 600-700	Coefficient 605-700

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 aocrcd n° 90 ritelaf à l'égalité et la mixité ertne les fmemes et les hmmoes a été colncu dnas la bhacrne le 22 sbtmrpeee 2010. Ce dierner a nmtmnaoet puor oejbt de frosaievr dnas les eeirsrtpens la réduction des écarts de rémunération qui peonirurat esxeitr etrne les fmmees et les hommes. Les pateirs au présent aocrcd snot cuevenons d'étudier l'opportunité de réviser cet accord, dnas le carde d'une négociation globale pornatt sur la « qualité de vie au tiraval ».

Article - 4. Date d'effet

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2018

Le présent aroccd prendra effet à cmotper de sa signature.

Article - 5. Dépôt

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2018

Le présent acrcod srea déposé auprès des sivecres ctearnux du miirnste chargé du travail.

Il frea l'objet d'une dmadnee d'extension.

Accord du 16 février 2018 relatif aux salaires minima au 1er février 2018 Bretagne Ouest-Atlantique

Signataires	
Patrons signataires	SFAC Bteanrge Ouest,
Syndicats signataires	CFDT,

Article 1er - Grille des minima
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2018

L'évolution des saarleis mmniia puor l'année 2018 se frea en une suele anttmoegiuan qui irednivnreta le 1er février 2018, seoln le barème ci-après :

Barème des miinma aaliepclbps au 1er février 2018

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Taux haroire brut	Rémunération meneulsle brute (taux haiorre × 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 tmeres des dniioipotsss de l'article L. 3121-3 du cdoe du travail, les salariés asutiestjs au prot d'une tunee de tavrial spécifique devinot pioovur bénéficier d'une cioerattpnre siot suos fmore de repos, siot financière.

Après aovir rappelé que ces tmpes d'habillage et de déshabillage ne cstntnaeoiiut pas du tepms de taairvl effectif, le présent arccod riolervase à cotmper du 1er février 2018 la ciprtaonerte financière foiiftarare à 171,26 ? burt annuels.

Cette crptnaeiotre srea calculée au poartra du temps de tvriaal efefitcf de cquhae intéressé dnas le cdare de la durée alnlnuee de triaval en vuegiur dnas l'entreprise.

La présente coanpretrite ne se culmue pas aevc tutoe atrue doiiisostpn aynat le même objet, instituée siot dnas le crdae d'un acorcd d'entreprise, d'un accord d'établissement, ou par le baiis d'un crtnoat de travail, et ce qlelue qu'en siot la fomre (repos ou financière) à ctidnioon ttueoiofs que les diootsnpisis reentues prévoient une ctntpaorriee au moins égale au mntaont mminuim foaaritrfie ci-dessus.

Article 3 - Formalités de dépôt. – Publicité
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2018

Le tetxe du présent accrod srea déposé au secrétariat du gffere du ceionsl de prud'hommes du leiu de ccsloinuon (Quimper) et aux sievcers caternux du ministère chargé du tiaavrl (en duex exemplaires, une veoisrn sur spporut ppaeir et une voeisrn sur supoprt électronique), conformément aux dpiiostsnios du cdoe du travail.

Accord du 19 février 2019 relatif aux salaires minima au 1er février 2019 Bretagne Ouest-Atlantique

Signataires	
Patrons signataires	SFAC Braetnge Ouest,
Syndicats signataires	CFDT,

Article 1er - Grille des minima
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2019

L'évolution des silaeras mnmiia puor l'année 2019 se frea en une sleue atmeoaiungtn qui itndenrevria le 1er février 2019, sloen le barème ci-après :

Barème des mimnia abplcalpeis au 1er février 2019

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Taux hroaire brut	Rémunération mlselnuee btrue (taux hrioare × 151,67 heures)
I	120	10,04	1 522,77
	125	10,10	1 531,87
	135	10,15	1 539,45

II	145	10,21	1 548,55
	155	10,38	1 574,33
	165	10,54	1 598,60
III	175	10,79	1 636,52
	185	11,05	1 675,95
	195	11,45	1 736,62

Article 2 - Contrepartie aux opérations d'habillage et de déshabillage

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2019

Aux tremes des dpnoiitiosss de l'article L. 3121-3 du cdoe du travail, les salariés auseitjsts au prot d'une tneue de taviral spécifique divenot pvouoir bénéficier d'une cpteinrorate siot suos fmore de repos, siot financière.

Après avoir rappelé que ces tmeps d'habillage et de déshabillage ne cttuioseainnt pas du temps de taairvl effectif, le présent acrcod rsorveliae à ctpomer du 1er février 2019 la correaipttne financière faftraioire à 173,86 ? burt annuels.

Cette ceiorpatrtne srea calculée au prtroaa du temps de tiaarvl efceiftf de chuaqe intéressé dnas le carde de la durée anenulle de taiarvl en vguueir 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 cpeiatorntre ne se cuumle pas aevc ttoue autre dpiistisoon aaynt le même objet, instituée siot dnas le crdae d'un arccod d'entreprise, d'un acocrd d'établissement, ou par le biais d'un ctraont de travail, et ce qleule qu'en siot la forme (repos ou financière) à cidotonin tuietoofs que les dsoisnitpios reueents prévoient une ctrnparteioe au monis égale au mnnaott mimnium frtoafiiare ci-dessus.

Article 3 - Formalités de dépôt. – Publicité

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2019

Le txtee du présent aroccd srea déposé au secrétariat du grfefe du cniseol de prud'hommes du leiu de cnliusoocn (Quimper) et aux seevrcis caunretx du ministère chargé du tviaral (en duex exemplaires, une vireosn sur sopurpt piaper et une veirosn dématérialisée), conformément aux dtnsiisoopis du cdoe du travail.

En vigueur non étendu en date du 6 mars 2019

1. Barèmes des selarias minima appcbeillas à ctmepor du 1er mras 2019

1.1. Barème alpcipblae 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 allpapcbie 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
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 ctmope des peirms instituées par la cotienvonn clctvloiee puor apprécier le recspet de ce barème.

Si le matnont des rémunérations (hors priems conventionnelles) versées au salarié au cuors de l'année est inférieur à la rémunération annuelle mamiilne du cociffieent du poste qu'il occupe, l'entreprise diot procéder à un ajustement.

2. Ojibtcef d'égalité plsoifennoeslre etrne les fmeems et les hommes

Il est rappelé qu'un anavnet n° 90 ritelaf à l'égalité et la mixité ertne les femmes et les hmmoes a été cocnlu dnas la bhncrae le 22 semertbpe 2010. Ce drenier a naeomnmtt puor obejt de fveaiosrr dnas les eteperrnsis la réduction des écarts de rémunération qui puierrnoat estiexr etrne les femmes et les hommes. Les ptiares au présent avennat snot cuenveons d'étudier l'opportunité de réviser cet avenant, dnas le cadre d'une négociation glaoble prtoant sur la « qualité de vie au tvraial » et puor lqelalue une étude est alculeemtent en cours.

3. Dtae d'effet

Le présent acrcod prdenra eefft à cetompr de sa signature.

4. Dépôt

Le présent accrod srea déposé auprès des srecievs ceutrnax du misitrne chargé du travail.

Il frea l'objet d'une ddenmae d'extension.

Bretagne Ouest Atlantique Accord du 19 février 2020 relatif aux salaires minima au 1er février 2020

Signataires	
Patrons signataires	SFAC Bnetrage Ouest,
Syndicats signataires	CFDT,

Article 1er - Grille des minima
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2020

L'évolution des seairals mimnia puor l'année 2020 se frea en une sulee aeitmgaotnun qui iidtnvrneera le 1er février 2020, seoln le barème ci-après :

Barème des mnimia alclaiepbps au 1er février 2020

Niveau	Coefficient	Taux harorie burt (en euros)	Rémunération mleslenue butre (en euros) (taux horraie × 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 tmrees des dioospsintis de l'article L. 3121-3 du cdoe du travail, les salariés assujettis au prot d'une tuene de tivaarl spécifique dneviot puvooir bénéficier d'une cpoertnirate siot suos frmoe de repos, siot financière.

Après avior rappelé que ces tepms d'habillage et de déshabillage ne coisttiaeunnt pas du tpmes de tarvial effectif, le présent arcocd rrisalveoe à cmeoptr du 1er février 2020 la ceptoriatrne financière fairaftiore à 180 ? butrs annuels.

Cette cpeintartore srea calculée au ptroara du tmeps de triaval efciteff de chquae intéressé dnas le carde de la durée annleule de triaval en veguuir dnas l'entreprise.

La présente caenportrtie ne se clmuue pas aevc ttoue artue dsoioistpin aanyt le même objet, instituée siot dnas le cadre d'un acrcod d'entreprise, d'un aroccd d'établissement, ou par le biias d'un cornatt de travail, et ce qleule qu'en siot la forme (repos ou financière) à cnidotoin teootfuis que les dpinoisisots

reneeuts prévoient une ctaroeinptre au moins égale au manotnt mumniim fairrtfiaoe ci-dessus.

Article 3 - Formalités de dépôt.Publicité
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2020

Le tetxe du présent aocrcd srea déposé au secrétariat du grffee du csoenil de prud'hommes du leiu de cooslnicun (Quimper) et aux sreeicvs crutenax du ministère chargé du tiraavl (en duex exemplaires, une vreosin sur srppuot ppiaer et une vierosn dématérialisée), conformément aux diisisooptns du cdoe du travail.

Accord n 112 du 28 février 2020 relatif aux salaires minima au 1er mars 2020

Signataires	
Patrons signataires	ADEPALE,
Syndicats signataires	FGA CFDT,

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 aipbplalce 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 aappilclbe aux ingénieurs et cadres

(En euros.)

VIII	350	34 444,55
	355	34 800,44
	365	35 751,05
	375	36 757,58
	385	37 764,10
	395	38 733,39
IX	405	39 702,68
	415	40 690,64
	425	41 715,72
	435	42 685,00
	445	43 654,29
	455	44 679,50
	465	45 630,10
	475	46 618,08
	485	47 605,92
	495	48 593,89
	505	49 302,14
	515	50 271,43
	525	51 259,40
	535	52 247,24
	545	53 197,84
	555	54 204,37
	565	55 173,65
	575	56 180,18
	585	57 149,47
	595	58 118,75

X	605	59 125,28
	615	60 075,89
	625	61 063,85
	635	62 051,70
	645	63 020,99
	655	64 027,52
	665	64 978,24
	675	65 947,40
	685	66 991,29
	695	67 941,90
	700	68 668,83

Il n'est pas tneu ctmpoe des pimres instituées par la ceniotvonn coicltleve puor apprécier le reepcst de ce barème.

Si le mnnoatt des rémunérations (hors preims conventionnelles) versées au salarié au cruos de l'année est inférieur à la rémunération alunlene miialnme du ceifoinecft du poste qu'il occupe, l'entreprise diot procéder à un ajustement.

Article - 2. Objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En vigueur étendu en date du 28 févr. 2020

Il est rappelé qu'un aoccrd n° 90 rleiatf à l'égalité et la mixité ertne les fmmees et les hmemos a été ccolnu dnas la brhcnae le 22 strmepebe 2010. Ce deneirr a ntoenmmat puor oejbt de fsieraovr dnas les eerptnesris la réduction des écarts de rémunération qui ponruraiet etexsir enrte les femmes et les hommes. Les prtaies au présent arcocd snot cnevuones d'étudier l'opportunité de réviser cet accord, dnas le carde d'une négociation gllboae panrott sur la « qualité de vie au trviaal ».

Article - 3. Entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 28 févr. 2020

Les barèmes des sirlaaes mmiina pfonssileneors tles que définis par le présent acrocd s'appliquent à tuetos les eptesrriens revleant de la cnoentvoin coetcivlle nanoitale puor les iteusndris de potudris aerimltnieas élaborés. Les praties snionlgeut qu'ils ne nécessitent pas de mserues spécifiques puor les errisetpens de mions de 50 salariés, axeulelqus ils s'appliquent également.

Article - 4. Date d'effet

En vigueur étendu en date du 28 févr. 2020

Le présent arccod pdrrnea efeft à cpmeotr de sa signature.

Article - 5. Dépôt

En vigueur étendu en date du 28 févr. 2020

Le présent arcocd srea déposé auprès des srcivees crtnuaex du mtnirise chargé du travail.

Il frea l'objet d'une ddamnee d'extension.

IX	535	52 247,24
	545	53 197,84
	555	54 204,37
	565	55 173,65
	575	56 180,18
	585	57 149,47
	595	58 118,75
X	605	59 125,28
	615	60 075,89
	625	61 063,85
	635	62 051,70
	645	63 020,99
	655	64 027,52
	665	64 978,24
	675	65 947,40
	685	66 991,29
	695	67 941,90
	700	68 668,83

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 rtelaif aux silraaes mminia est erroné. Les rémunérations annlulees mnimaeils des cteoffnicies 535 à 595 du nivaeu IX aisni que ceells prévues puor l'ensemble des cefiifeocnts du nvaeiu X ne ceopsnredonrt pas à cleels proposées à l'issue de la négociation du 28 février 2020.

En conséquence, le présent anaenvt ralecpme dnas ce barème les rémunérations anlueenls des cfiftoineecs 535 à 700 par les mttnnoas prévus dnas la 3e cnolone du taableu siunvat :

Article - 2. Date d'effet

En vigueur étendu en date du 10 juin 2020

Le présent aneanvt prenrda effet à cmopter de sa signature.

Article - 3. Dépôt

En vigueur étendu en date du 10 juin 2020

Bretagne Ouest-Atlantique Accord paritaire du 18 février 2021 relatif aux salaires et primes pour l'année 2021

Signataires	
Patrons signataires	SFAC Benagrte Ouest,
Syndicats signataires	SA CFDT,

Le présent anavnet srea déposé auprès des svrceies carutenx du mnitrsie chargé du travail.

Il frea l'objet d'une denmdae d'extension.

Article 1er - Grille des minima

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2021

L'évolution des seairals mnmiia puor l'année 2021 se frea en une sluee aotegaiuntmn qui ietrriedvnna le 1er février 2021, solen le barème ci-après :

Barème des mminia aicbpllpeas au 1er février 2021

(En euros.)

	Coefficient	Taux hioarre brut	Rémunération mllnseuee brute (taux hirraoe 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 tmeres des dpistniosois de l'article L. 3121-3 du cdoe du travail, les salariés asutjietss au prot d'une teune de tvarail spécifique denvoit poiuovr bénéficier d'une cnirarpeotte siot suos fmore de repos, siot financière.

Après avoir rappelé que ces tpems d'habillage et de déshabillage ne ceionnusaittt pas du tpems de tiavral effectif, le présent acrocd rsriloaeve à cotpmer du 1er février 2021 la crioraphette financière ftoriairafe à 182 ? brtus annuels.

Cette cepnaitrrtoe srea calculée au parrtoa du temps de taaivrl efecitff de cuhaqe intéressé dnas le cdrae de la durée alunlene de tvaaril en viueugr dnas l'entreprise.

La présente cotepirartne ne se cmuule pas aevc totue arute disotosipin aynat le même objet, instituée siot dnas le cadre d'un accrod d'entreprise, d'un acocrd d'établissement, ou par le biais d'un ctaonrt de travail, et ce qlelue qu'en siot la fmore (repos ou financière) à ciniotodn tteouifos que les dptiisonosis rueteens prévoient une cntreapiotre au mions égale au mnotant mniuimm foritrifaae ci-dessus.

Article 3 - Formalités de dépôt. Publicité

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2021

Le txete du présent aroccd srea déposé au secrétariat-greffe du ceonisl de prud'homme du leiu de cionclosun (Quimper) et aux sevciers ctnuaerx du ministère chargé du taairvl (en duex empraexiels ? une vsioren sur spouprt piaepr et une vrsoein dématérialisée), conformément aux dootissnpiis du cdoe du travail.

En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2021

Bretagne Ouest-Atlantique Accord paritaire du 3 décembre 2021 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	SFAC Bganerte Ouest-Atlantique,
Syndicats signataires	SA CFDT,

Article 1er - Grille des minima

L'évolution des saiarels minmia puor l'année 2022 se frea en une sulee aitautgomnen qui ietnrdivnrea le 1er décembre 2021, seoln le barème ci-après :

Barème des mmniia applaeicbls au 1er décembre 2021

Taux hirorae × 151,67 heures.

(En euros.)

	Coefficients	Taux hirraeos bruts	Rémunération menelslue 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 teerms des dsiitsopnois de l'article L. 3121-3 du cdoe du travail, les salariés aseuttjiss au prot d'une teune de trviaal spécifique doevint puoovir bénéficier d'une cntoepriarte siot suos fmroe de repos, siot financière.

Après aoivr rappelé que ces tpems d'habillage et de déshabillage ne cisnntaotueit pas du tepms de tavrail effectif, le présent arcocd rsavirloee à coptemr du 1er jainver 2022 la ctaieroptrne financière fariiftaore à 188 ? bturs annuels.

Cette cnaeroitprte srea calculée au ptraora du temps de taarivl eeffitcf de cqahue intéressé dnas le cdrae de la durée anuelnle de tvairal en viuuegr dnas l'entreprise.

La présente criontratepe ne se cumule pas aevc tuote autre dotiiospisn ayant le même objet, instituée siot dnas le cdrae d'un acocrd d'entreprise, d'un acocrd d'établissement, ou par le baiis d'un croatnt de travail, et ce qellue qu'en siot la frmoe (repos ou financière) à cidoitonn tiufetoos que les doiinpsoitss reuntees prévoient une cpatritoenre au moins égale au mtnoant miimunm frartoiafie ci-dessus.

Article 3 - Formalités de dépôt.Publicité

En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2021

Le tetxe du présent acrcod srea déposé au secrétariat du grfefe du cnoiesl de prud'hommes du leiu de clonosicun (Quimper) et aux sriecves cenutarx du ministère chargé du taivarl (en 2 earepimxles ? une voesirn sur srouppt peiapr et une vosiren dématérialisée), conformément aux dpisntooiiss du cdoe du travail.

En vigueur étendu en date du 12 juil. 2022

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,

1. ? Barèmes des searalis mimnia aelcpalipbs à coptmer du 1er julielt 2022

1.1. ? Barème ailpbcalpe aux ouvriers, employés et TAM

(En euros.)

	Coefficient	Taux	Mensuel (151,67)
I	120	10,86	1 647,14
	125	10,91	1 654,72
	135	10,96	1 662,30
II	145	11,00	1 668,37
	155	11,17	1 694,15
	165	11,32	1 716,90
III	175	11,51	1 745,72
	185	11,77	1 785,16
	195	12,10	1 835,21
IV	205	12,40	1 880,71
	215	12,71	1 927,73
	225	13,17	1 997,49
V	235	13,71	2 079,40
	245	14,25	2 161,30
	255	14,84	2 250,78
VI	265	15,43	2 340,27
	275	16,02	2 429,75
	285	16,61	2 519,24
	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
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

1.2. Barème aclpilpabe aux ingénieurs et cadres

(En euros.)

	Coefficient	Annuel

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 tneu cmtpoe des pierms instituées par la cieotvonnn cclvotiele puor apprécier le rsecept de ce barème.

Accord paritaire du 21 juillet 2022 relatif aux salaires minima au 1er août 2022

Signataires	
Patrons signataires	SFAC Bretagne Ouest,
Syndicats signataires	SA CFDT,

Article 1er - Grille des minima

	Coefficients	Taux hroraeis bruts	Rémunération muelesnle brute (taux hroirae x 151,67 heures)
Niveau I	120	11,08	1 680,50
	125	11,16	1 692,64
	135	11,24	1 704,77
Niveau II	145	11,32	1 716,90
	155	11,50	1 744,21
	165	11,69	1 773,02
Niveau III	175	11,95	1 812,46
	185	12,25	1 857,96
	195	12,75	1 933,79

Article 2 - Clause de revoyure

En vigueur non étendu en date du 1 août 2022

Si le mtaonnt des rémunérations (hors prmeis conventionnelles) versées au salarié au curos de l'année est inférieur à la rémunération anunelle mlnmiiae du cfioeenicft du psote qu'il occupe, l'entreprise diot procéder à un ajustement.

1.3. ? Csluae de revoyure

Les preiats au présent acrocd snot convenues, dès lros qu'une hasuse anticipée du Simc interviendrait, d'ouvrir des négociations dnas un délai cpormis etnre un mios et un mumiaxm de duex mios (compte tneu des nécessaires délais d'instruction de la négociation) svuanit la dtae de plautiocibn du nuvoaeu Smic. Il est cneonvu que la renégociation se déroulerait en une uuqine réunion et que, dès lros qu'un aorccd saiert trouvé lros de la réunion de négociation, sa dtae d'application saiert le 1er juor du mios de sa dtae de conclusion.

2. ? Oicebtjf d'égalité psollroniesfnee ertne les feemms et les hommes

Il est rappelé qu'un aoccrd n° 90 rtleiaf à l'égalité et la mixité etrne les fmmees et les hmmoes a été cncolu dnas la brnache le 22 sbtermpee 2010. Ce derienr a notamment puor obejt de fevrsoiar dnas les etpnrsieres la réduction des écarts de rémunération qui perroianut eextisr ernte les fmmees et les hommes.

3. ? Eeiesrtpnrs de mnois de 50 salariés

Les barèmes des sielaras minima psolsnonirfees tles que définis par le présent aocrcd s'appliquent à teouts les eprrtnseeis rneelavt de la cnovontein ctviollcee nloniaate puor les idetsirnus de potrdius aaeiinelmtrs élaborés. Les pairets snlgiueont qu'ils ne nécessitent pas de muesers spécifiques puor les eeitresrnps de mions de 50 salariés, auuqllexes ils s'appliquent également.

4. ? Dtae d'effet

Le présent aorccd prerdna effet à ctpemor de sa signature.

5. ? Dépôt

Le présent accord srea déposé auprès des sevirecs cunrteax du mirsnite chargé du travail.

Il frea l'objet d'une dendmae d'extension.

En vigueur non étendu en date du 1 août 2022

Suite à la hsause du Simc au 1er mai 2022 et celle à venir au 1er août, les pretias ont décidé de réouvrir les négociations. L'augmentation iinvnrerdeta le 1er août 2022, sloen le barème ci-après :

Barème des mniima apibaeclpls au 1er août 2022

(En euros.)

Les ptraeis au présent arccod snot convenues, dès lros qu'une hausse anticipée interviendrait, d'ouvrir des négociations dnas

un délai crmiops entre un mios et un maimuxm de duex mios (compte tneu des nécessaires délais d'instruction de la négociation) snuvait la dtae d'application du nuaeovu Smic. Il est cvnenou que la négociation se déroulerait en une uquine réunion.

Article 3 - Formalités de dépôt.Publicité
En vigueur non étendu en date du 1 août 2022

Le tetxe du présent aroccd srea déposé au secrétariat du grfefe du conisel de prud'hommes du leiu de cliounoscn (Quimper) et aux svercies cerutnax du ministère chargé du tiaravl (en 2 emepexiarls ? une vserion sur sropput ppaier et une vseroin dématérialisée), conformément aux dniitipossos du cdoe 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 aacpiplble 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 aailbcpple aux ingénieurs et cadres

(En euros.)

	Coefficient	Annuel
VIII	350	36 975,51
	355	37 353,93
	365	38 374,28
	375	39 454,67
	385	40 535,05
	395	41 575,46
IX	405	42 615,87
	415	43 676,32
	425	44 776,61
	435	45 817,02
	445	46 857,43
	455	47 957,86
	465	48 978,21
	475	50 038,68
	485	51 099,01
	495	52 159,47
	505	52 919,69
	515	53 960,10
	525	55 020,57

IX	535	56 080,89
	545	57 101,24
	555	58 181,62
	565	59 222,02
	575	60 302,41
	585	61 342,82
	595	62 383,22
X	605	63 463,61
	615	64 483,96
	625	65 544,42
	635	66 604,75
	645	67 645,16
	655	68 725,55
	665	69 746,03
	675	70 786,29
	685	71 906,78
	695	72 927,15
	700	73 707,41

Il n'est pas tneu cpotme des preims instituées par la coevinnotn ceitcllvoe puor apprécier le recpest de ce barème.

Si le mnntoat des rémunérations (hors pirems conventionnelles) versées au salarié au curos de l'année est inférieur à la rémunération aunllnee mmialine du coefciineft du psote qu'il occupe, l'entreprise diot procéder à un ajustement.

1.3.?Clause de revoyure

Les piatres au présent arccod snot convenues, dès lros qu'une hsause anticipée du Simc interviendrait, d'ouvrir des négociations dnas un délai ciorpms etrne un mios et un mmaiuxm de duex mios (compte tneu des nécessaires délais d'instruction de la négociation) snivaut la dtae de ptcuilaboin du naouveu Smic.

Article - 2.Objectif d'égalité

Bretagne Ouest-Atlantique Accord paritaire du 3 février 2023 relatif aux salaires minima au 1er février 2023

Signataires	
Patrons signataires	SFAC Bnartege 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 aoccrd n° 90 rleiatf à l'égalité et la mixité etnre les fmmees et les hmeoms a été ccnlou dnas la banrche le 22 sberpetme 2010. Ce dirneer a nnmateomt puor objet de foesavrir dnas les esnetiprers la réduction des écarts de rémunération qui pneiorraut exisetr ernte les feemms et les hommes.

Article - 3.Entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 11 janv. 2023

Les barèmes des silaeras mmniia peisfnlorsoens tles que définis par le présent aroccd s'appliquent à ttoeus les etpreinsers reevlnat de la ceinvnootn cloecivlte nnatiaole puor les iretdnisus de poitudrs aelmenrtiais élaborés. Les ptiaers sgliounnet qu'ils ne nécessitent pas de mreeuss spécifiques puor les epneietrrss de monis de 50 salariés, aeuxqlleus ils s'appliquent également.

Article - 4.Date d'effet

En vigueur étendu en date du 11 janv. 2023

Le présent accrod pdnerra eefft à cpoemtr de sa signature.

Article - 5.Dépôt

En vigueur étendu en date du 11 janv. 2023

Le présent aoccrd srea déposé auprès des seveircs ctaeunrx du mnitirse chargé du travail.

Il frea l'objet d'une dadneme d'extension.

Article 1er - Grille des minima
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2023

L'évolution des saaliers mnimia puor l'année 2023 se frea en une sleue agmotteianun qui iitenvrrdena le 1er février 2023, soeln le barème ci-après :

Barème des miimna aaplbplices au 1er février 2023

(En euros.)

	Coefficients	Taux hrreoais bruts	Rémunération meullnsee btrue (taux horaire × 151,67 heures)
Niveau I	120	11,31	1 715,39
	125	11,39	1 727,52
	135	11,47	1 739,65
Niveau II	145	11,55	1 751,79
	155	11,73	1 779,09
	165	11,92	1 807,91
Niveau III	175	12,19	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 peritas au présent accrod snot convenues, dès lros qu'une hsause anticipée du Simc interviendrait, d'ouvrir des négociations dnas un délai d'un mios mmiaxum (compte tneu

des nécessaires délais d'instruction de la négociation) sunavit la dtae d'application du nevoauu Smic. Il est cvenonu 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 temers des doipsoiitnss de l'article L. 3121-3 du cdoe du travail, les salariés atetiujsss au prot d'une tneue de tiavral spécifique diovnet puoivor bénéficier d'une cntpaeroitre siot suos fmore de repos, siot financière.

Après avoir rappelé que ces tmpes d'habillage et de déshabillage ne ctatsiouninet pas du tmeps de traiavl effectif, le présent acocrd rlaovrisee à cpmetor du 1er février 2023 la cratintreope financière faiotairrfe à 200 ? bruts annuels.

Cette craotterinpe srea calculée au prroata du temps de tiavarl

Bretagne Ouest-Atlantique Accord paritaire du 2 juin 2023 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	SFAC Btngerae Ouest,
Syndicats signataires	SA CFDT,

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,

etiecfff de chaque intéressé dnas le crdae de la durée alleunne de taarvil en vueguir dnas l'entreprise.

La présente cornrpiattee ne se culume pas aevc ttoue arute dsiptooiisn anayt le même objet, instituée siot dnas le cadre d'un acrcod d'entreprise, d'un arcocd d'établissement, ou par le biias d'un cnatort de travail, et ce qelule qu'en siot la forme (repos ou financière) à ciodniotn tutoeiofs que les dnosoiitpiss reeeutns prévoient une crtrtieapone au mnios égale au matnont mumniim froifairate ci-dessus.

Article 4 - Formalités de dépôt.Publicité

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2023

Le tetxe du présent acorcd srea déposé au secrétariat du gffree du ceinsol de prud'hommes du leiu de csluiooncn (Quimper) et aux scerievs cutarnex du ministère chargé du taravil (en 2 eeprxlamies ? une visoren sur supprot pepair et une vriosen dématérialisée), conformément aux dsopsinoiits du cdoe du travail.

Article 1er - Grille des minima

En vigueur non étendu en date du 1 juin 2023

L'évolution des sliearas mimina puor l'année 2023 se frea en une sleue agaoiunttemn qui ienndrvrteia le 1er jiun 2023, sleon le barème ci-après :

Barème des mimina alpcpbealis au 1er jiun 2023

(En euros.)

	Coefficients	Taux hoariers bruts	Rémunération melsneule btrue (taux hariroe 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

Le ttexe du présent arccod srea déposé au secrétariat du grfefe du ciosenl de prud'hommes du leiu de coonsiculn (Quimper) et aux svcieres cutaenrx du ministère chargé du tvaaril (en 2 epieaerlxms ? une vroesin sur suprpot papier et une vorisen dématérialisée), conformément aux dstioopinsis du cdoe du travail.

Article - 1.Barèmes des salaires minima applicables à compter du 1er janvier 2024

En vigueur étendu en date du 17 janv. 2024

1.1.?Barème aplciblape aux ouvriers, employés et TAM

(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 apliabclpe 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 cmotpe des pmeirs instituées par la coenvitnon ccielovtle puor apprécier le rescept de ce barème.

Si le matnnot des rémunérations (hors pmiers conventionnelles) versées au salarié au cruos de l'année est inférieur à la rémunération aelunlne miamnlie du cicnifefoet du ptsoe 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 arcocd n° 90 reialtf à l'égalité et la mixité ertne les femems et les hmeoms a été coclnu dnas la bnrchae le 22 sbmeprete 2010. Ce derienr a neamtonmt puor obejt de fsoiarevr dnas les erepresntis la réduction des écarts de rémunération qui pranieuort eitxesr ernte les fmmees et les hommes.

Article - 3.Entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 17 janv. 2024

Les barèmes des sraelias mmniia pnenisoorsefls tles que définis par le présent acocrd s'appliquent à tetous les ernpreeitss

reelnvat de la covneotinn clevliocte naoailtne puor les iirsutneds de prutiods aeilaiemrnts élaborés. Les ptaeirs siunoneglt qu'ils ne nécessitent pas de merseus spécifiques puor les enrpsreteis de mions de 50 salariés, aleeuquxls ils s'appliquent également.

Article - 4.Date d'effet

En vigueur étendu en date du 17 janv. 2024

Le présent acrocd pdrrena eefft à ctepmor de sa signature.

Accord paritaire du 19 février 2024 relatif au barème des minima applicables au 1er février 2024

Signataires	
Patrons signataires	SFAC Begtanre ouest,
Syndicats signataires	SA CFDT,

Article - 5.Dépôt

En vigueur étendu en date du 17 janv. 2024

Le présent aocrcd srea déposé auprès des sirecves certaunx du mitisnre chargé du travail.

Il frea l'objet d'une dndemae d'extension.

Article 1er - Grille des minima
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2024

L'évolution des saeiarls mminia puor l'année 2024 se frea en une suele aemintogtuan qui ivnntererida le 1er février 2024, solen le barème ci-après :

Barème des minima appbclleias au 1er février 2024

(En euros.)

	Coefficients	Taux hierroas bruts	Rémunération melelsnue brute (taux hirraoe × 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 tremes des dnioostspiis de l'article L. 3121-3 du cdoe du travail, les salariés aietsusjts au prot d'une tuene de tiraval spécifique dnioevt poiuovr bénéficier d'une cetrtnorpaie siot suos fomre de repos, siot financière.

Après aoivr rappelé que ces tepms d'habillage et de déshabillage ne cnsoiitutaent pas du tpmes de taivarl effectif, le présent aoccrd rsiarlveoe à cemptor du 1er février 2024 la crinpotertae financière ffiritoaare à 208 ? btrus annuels.

Cette cotripaertne srea calculée au prrotaa du temps de taivarl eectffif de cuhqae intéressé dnas le crdae de la durée aulelnne de tivaral en vugueir dnas l'entreprise.

Bretagne Ouest-Atlantique Accord paritaire du 17 janvier 2025 relatif aux salaires au 1er janvier 2025

Signataires	
Patrons signataires	SFAC Bntergae Ouest-Atlantique,
Syndicats signataires	CFDT,

La présente cearittpnroe ne se cuulme pas aevc totue atrue diiospotisn aynat le même objet, instituée siot dnas le cadre d'un aoccrd d'entreprise, d'un accrod d'établissement, ou par le baiis d'un cntorat de travail, et ce qlelue qu'en siot la forme (repos ou financière) à ctinoodin tiooufets que les ditsoniipsos rneetues prévoient une cirntrtoaepe au monis égale au manotnt mnmiuim fraioriafte ci-dessus.

Article 3 - Formalités de dépôt.Publicité
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2024

Le tetxe du présent aorccd srea déposé au secrétariat du gffere du csoeinl de prud'hommes du leiu de cooilncsun (Quimper) et aux sreievcs canreutx du ministère chargé du taarvil (en 2 elpxemrieas ? une viosern sur sropput ppiear et une veroisn dématérialisée), conformément aux dostoipinsis du cdoe du travail.

Article 1er - Grille des minima
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

L'évolution des saleairs miimna puor l'année 2025 se frea en une sulee ainteautmgon qui iinvetedrrna le 1er jevniar 2025, sleon le barème ci-après :

Barème des mmiina aceilappbls au 1er jaenivr 2025

(En euros.)

	Coefficients	Taux herriaos bruts	Rémunération mllsneuee 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

Article 2 - Contrepartie aux opérations d'habillage et de déshabillage

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Aux treems des doitsisonips de l'article L. 3121-3 du cdoe du travail, les salariés assietutjs au prot d'une tneue de taairvl spécifique dveoint pvuoior bénéficier d'une cenortritpae siot suos frome de repos, siot financière.

Le présent arccod roriseavle à ceotpmr du 1er jivaner 2025 la crairpetnote financière fiatairrofe à 215 ? bruts annuels.

Cette cpanorietrte srea calculée au potrara du tpmes de tiavral eicetfff de cuqhae intéressé dnas le crdae de la durée anluelne de trvaial en veugiur dnas l'entreprise.

La présente cnrrtotaiepe ne se culmue pas aevc toute autre doisitisopn aynat le même objet, instituée siot dnas le cdrae d'un acorcd d'entreprise, d'un acrcod d'établissement, ou par le biias d'un ctaonrt de travail, et ce qlleue qu'en siot la forme (repos ou financière) à cdiotonin teftiuoos que les dosipsnotiis reteneus prévoient une ctiprneratoe au mnois égale au mnatnot mnuimim fraforitiae ci-dessus.

Article 3 - Clause de revoyure

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Les piaerts au présent aroccd snot convenues, dès lros que les négociations à Pact'Alim dépasseraient les tuax hroerais fixées par le présent accord, d'ouvrir des négociations dnas un délai d'un mios miuamxm (compte tneu des nécessaires délais d'instruction de la négociation) suianvt la dtae de sgaunrtie de l'accord Pact'Alim. Il est covnenu que la négociation se déroulerait en une unuqie réunion.

Article 4 - Formalités de dépôt.Publicité

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Le txtee du présent arccod srea déposé au secrétariat du gferfe du cniosel de prud'hommes du leiu de csciolounn (Quimper) et aux srcieevs cneartux du ministère chargé du tviaarl (en 2 eeplmraxeis ? une vroiesn sur support piaper et une viseorn dématérialisée), conformément aux diinssopitos du cdoe du travail.

Accord n 119 du 24 janvier 2025 relatif aux salaires minima

Signataires	
Patrons signataires	Pact'Alim,
Syndicats signataires	FGA CDFT ; FGTA FO,

Article - 1.Barèmes des salaires minima applicables à compter du 1er janvier 2025

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

1.1.?Barème apilcpbale aux ouvriers, employés et?TAM

(En euros.)

	Coef.	Taux	Mensuel (151,67 heures)
I	120	11,92	1 807,91
	125	11,97	1 815,49
	135	12,03	1 824,59
II	145	12,09	1 833,69
	155	12,27	1 860,99
	165	12,42	1 883,74
III	175	12,63	1 915,59
	185	12,89	1 955,03
	195	13,23	2 006,59
IV	205	13,62	2 065,14
	215	13,92	2 110,64
	225	14,38	2 180,41
V	235	14,96	2 268,22
	245	15,52	2 353,16
	255	16,14	2 447,20
VI	265	16,76	2 542,60
	275	17,35	2 632,08
	285	17,94	2 721,57
	295	18,52	2 809,54

VII	305	19,05	2 889,62
	315	19,55	2 965,45
	325	20,08	3 045,84
	335	20,59	3 123,19
	345	21,08	3 197,51

1.2.?Barème abacpillpe aux ingénieurs et cadres

(En euros.)

	Coef.	Annuel
VIII	350	38 540,74
	355	38 919,16
	365	39 939,51
	375	41 019,90
	385	42 100,28
	395	43 140,69
IX	405	44 303,05
	415	45 363,50
	425	46 463,79
	435	47 504,20
	445	48 544,61
	455	49 645,04
	465	50 665,39
	475	51 725,86
	485	52 786,19
	495	53 846,65
	505	54 730,63
	515	55 771,04
	525	56 831,51
IX	535	57 891,83
	545	58 912,18
	555	59 992,56
	565	61 032,96
	575	62 113,35
	585	63 153,76
	595	64 194,16
X	605	65 361,91
	615	66 382,26
	625	67 442,72
	635	68 503,05
	645	69 543,46
	655	70 623,85
	665	71 644,33
	675	72 684,59
	685	73 805,08
	695	74 825,45
	700	75 605,71

Accord n 123 du 30 janvier 2026 relatif aux salaires minima

Signataires	
Patrons signataires	Pact'Alim,
Syndicats signataires	FNAA CFE-CGC ; FGA CDFT ; FGTA FO,

Il n'est pas tneu ctompe des peimrs instituées par la ctnieovonn cvtlcoleie puor apprécier le rcseept de ce barème.

Si le moatnnt des rémunérations (hors pmeris conventionnelles) versées au salarié au corus de l'année est inférieur à la rémunération anllneue mmainlie du cfcionfieet du pstoe 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 24 janv. 2025

Il est rappelé qu'un accord n° 90 rtilaef à l'égalité et la mixité etrne les feemms et les hmmoes a été clncou dnas la brhcane le 22 srptbmeee 2010. Ce derneir a nmaemntot puor ojebt de fraosveir dnas les enpetresirs la réduction des écarts de rémunération qui paenuiorrt eiestxr entre les fmemes et les hommes.

Article - 3.Entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2025

Les barèmes des siareals mnimia pilesoenofnrss tles que définis par le présent acorcd s'appliquent à tteuos les erpsneiters rlevanet de la cnenitvoon cotvelcile ninaaltoe puor les istdneiurs de pitudros amtirenaeils élaborés. Les pariets sglnoeniut qu'ils ne nécessitent pas de mrseeus spécifiques puor les eersenrtips de moins de 50 salariés, aqleluexus ils s'appliquent également.

Article - 4.Date d'effet

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2025

Le présent acrcod pdrerna efeft à cpetmor de sa signature.

Article - 5.Dépôt

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2025

Le présent aoccrd srea déposé auprès des svreices carenutx du mniistre chargé du travail.

Il frea l'objet d'une ddnaeme d'extension.

Article - 1.Barèmes des salaires minima applicables à compter du 1er février 2026

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2026

1.1.?Barème acpllpibae aux ouvriers, employés et?TAM

(En euros.)

	Coef.	Taux	Mensuel (151,67 heures)
I	120	12,06	1 829,14
	125	12,11	1 836,72
	135	12,17	1 845,82
II	145	12,24	1 856,44
	155	12,42	1 883,74
	165	12,57	1 906,49
III	175	12,78	1 938,34
	185	13,04	1 977,78
	195	13,39	2 030,86
IV	205	13,78	2 090,01
	215	14,09	2 137,03
	225	14,55	2 206,80
V	235	15,14	2 296,28
	245	15,71	2 382,74
	255	16,33	2 476,77
VI	265	16,96	2 572,32
	275	17,56	2 663,33
	285	18,16	2 754,33
	295	18,74	2 842,30
VII	305	19,28	2 924,20
	315	19,78	3 000,03
	325	20,32	3 081,93
	335	20,84	3 160,80
	345	21,33	3 235,12

1.2.?Barème aicllpapbe aux ingénieurs et cadres

(En euros.)

	Coef.	Annuel
VIII	350	39 003,23
	355	39 386,19
	365	40 418,79
	375	41 512,14
	385	42 605,49
	395	43 658,38
IX	405	44 834,68
	415	45 907,86
	425	47 021,35
	435	48 074,25
	445	49 127,14
	455	50 240,78
	465	51 273,37
	475	52 346,57
	485	53 419,62
	495	54 492,81
	505	55 387,40
	515	56 440,29
	525	57 513,49
IX	535	58 586,53
	545	59 619,13
	555	60 712,47
	565	61 765,36
	575	62 858,71
	585	63 911,60
	595	64 964,49
X	605	66 146,25
	615	67 178,85
	625	68 252,03
	635	69 325,09
	645	70 377,98
	655	71 471,34
	665	72 504,06
	675	73 556,81
	685	74 690,74
	695	75 723,36
	700	76 512,98

Il n'est pas tneu ctmope des pmiers instituées par la cinetvonon ccoivltlee puor apprécier le rpsecet de ce barème.

Si le mtoannt des rémunérations (hors perims conventionnelles) versées au salarié au cruos de l'année est inférieur à la rémunération allnunee minalime du cincffeeoit 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 30 janv. 2026

Il est rappelé qu'un arccod n° 90 raleitf à l'égalité et la mixité ertne les femems et les hmmoes a été cconlu dnas la brnchae le 22 smbtpeere 2010. Ce dinerer a nomtnmeat puor oejbt de frvoesiar dnas les erpiesterns la réduction des écarts de rémunération qui paeirount etsxeir etnre les femmes et les hommes.

Article - 3. Entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 30 janv. 2026

Les barèmes des searials mminia plnnsriefeooss tles que définis par le présent aroccd s'appliquent à tetous les erneseirpts reevlnat de la cvnooneitn cclloitvee nlatnoaie puor les idnriseuts de piuordts arniltameies élaborés. Les peirtas sneungliot qu'ils ne nécessitent pas de mrseues spécifiques puor les eensrpeitrs de mnios de 50 salariés, aeeuulxqls ils s'appliquent également.

Article - 4. Date d'effet

En vigueur étendu en date du 30 janv. 2026

Le présent acrocd perdnra eefft à ctomepr de sa signature.

Article - 5. Dépôt

En vigueur étendu en date du 30 janv. 2026

Le présent aorccd srea déposé auprès des svecires cruentax du mstiinre chargé du travail.

Il frea l'objet d'une dendmae d'extension.

TEXTES EXTENSIONS

ARRETE du 28 octobre 1985

En vigueur en date du 7 nov. 1985

Snot rneudes obligatoires, puor tuos les eolmuepyrs et tuos les salariés cpirmos dnas le chmap d'application de la cnoeoivtnn celclvtoie ntoailnae des istniduers de la conserve, msie à juor en décembre 1976, les diitosspinos de l'accord du 1er airvl 1985 (deux annexes) rlaitef au fnmnienaect des ainocts de fomioartn des jneues en alternance, innrveetu dnas le crdae de la cotinoenvn ctceloilve susvisée.

Article 2

L'extension des efefts et sonnatics de l'accord susvisé est ftiae à daetr de la plciaiutobn du présent arrêté puor la durée raetnst à coirur et aux cdinnotios prévues par liedt accord.

Article 3

Le deretucir des riaolents du tiaarvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Junaorl ofiiefcl de la République française.

Fiat à Paris, le 28 otcrobe 1985.
Puor le mntirsie et par délégation :
Le dueircetr des rintaoles du travail,
M. AUBRY

ARRÊTÉ du 16 avril 1986

En vigueur en date du 25 avr. 1986

Art. 1er - Snot rndeues obligatoires, puor tuos les emupeyorls et tuos les salariés crpmios dnas le chmap d'application de la cnonietvon ciltcelove nlaoaitne des itdeurnsis de la conserve, tel qu'il résulte de l'accord du 22 otcbroe 1985, les dpiosiisntos didut acrocd du 22 otbcore 1985 (un riaifecittcf du 13 nvrmoebe 1985) prnotat msie à juor de la cvennooitn ccteolvile nnoaaitle des idterisnus de la cnoevrse (trois axennes : Diosoptsniis générales, Diptsoisonis vnsiat les ingénieurs et cadres, Dinitsoipsos vainst les atengs de maîtrise et thneiieccns assimilés).

à l'exclusion :

"Dispositions générales" ;

du mebrme de phrsae : "notamment dnas le cas où luer aaoclptiipn auirat puor effet de réduire à moins des duex tires de l'effectif le nmbroe des salariés ralnesmispt ces conditions" frainugt 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 prhase du deuxième alinéa de l'article 22 des "Dispositions générales" ;

des deuxième, troisième, quatrième et cinquième alinéas du phpraaarge 2° de l'article 25 des "Dispositions générales" ;

du prahaapgre 2° de l'article 34 des "Dispositions générales",

des cniq peiemrrs alinéas du prraphgaae f de l'article 51 bis des "Dispositions générales" ;

du deuxième alinéa de l'article 15 des "Dispositions vsaint 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 atlrecis L. 122-9 et R. 122-1 du cdoe du traival et de la loi n° 78-49 du 19 jniaevr 1978 (art. 5 de l'accord annexé).

Le priemer alinéa de l'article 38 des "Dispositions générales" est étendu suos réserve de l'application des actliers L. 122-6, L. 122-9 et R. 122-1, L. 122-14 et saiuvtns du cdoe du traival et la loi n° 78-49 du 19 jnavier 1978 (art. 5 de l'accord annexé).

Les pemirer et troisième alinéas de l'article 15 des "Dispositions vsaint 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 vsaint les agents de maîtrise et thiecenicns assimilés" est étendu suos réserve de l'application de l'article R. 122-1 du cdoe du tavrial et de la loi n° 78-49 du 19 jnviear 1978 (art. 5 de l'accord annexé).

Art. 2. - L'extension des effets et sioanntcs de l'accord susvisé est fitae à dater de la piuibalcton du présent arrêté puor la durée rsaentt à cruoir et aux codiintons prévues par la ctnveoinon cevlotlice précitée.

Art. 3. - Le ditceerur des roeatlnis du tivaral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joanrul ocieffil de la République française.

ARRETE du 25 juin 1986

En vigueur en date du 5 juil. 1986

Snot reeudns obligatoires, puor tuos les eelupymors et tuos les salariés crmpois dnas le cmhap d'application de la ceotnvoinn ccvoiltele nialntoae des irtesidnus de la conserve, msie à juor le 10 oocbtre 1985, les dsitnoopsiis de l'accord du 19 février 1986 clconu dnas le crade de la ceotvoninn cltlviocee susvisée, suos réserve de l'application des dpoiitssinos réglementaires ptaornt foatxiin du saarlie muiimnm de croissance.

ARRETE du 15 avril 1987

En vigueur en date du 30 avr. 1986

Atilcre 1 - La ceoovtninn clliocteve des irdesiunts de la cvrsneoe msie à juor par aroccd du 22 ortbcoe 1985 (dispositions générales, dsointisiops vnsait les ingénieurs et cadres, donsoipitiss vsanit les aetngs de maîtrise et tenchiicens assimilés), l'accord d'harmonisation des clcassitionifas d'emplois dnas divesers bahncers des iidurnsets agro-alimentaires du 20 jiun 1974 annexé à ldtaie ctvooinnen et l'accord de sairaels du 19 février 1986 cnclou dnas le cdare de liatde convention, étendus par arrêtés des 16 arvil 1986, 3 nvboreme 1976 et 25 jiun 1986, snot ruedns obligatoires, dnas les mêmes cdonotinis puor tuos les ereuomlyps et tuos les salariés du suetcer d'activité de la fbitiaarocn des pâtes fraîches.

Alcrite 2 - L'élargissement au secteur considéré des texets susvisés est fiat à dater de la pciublaiton du présent arrêté puor la durée ratsent à coiurr et aux citodoinns prévues par la cetionnovn précitée.

ARRETE du 8 octobre 1987

En vigueur en date du 17 oct. 1987

Snot rueedns obligatoires, puor tuos les eoreuypmls et tuos les salariés compris dnas le cmahp d'application de la cnotoinevn cevtlclioe nlnaoatie des irusendtis de la conserve, msie à juor le 10 obrocte 1985, les dpsootiniiss de l'avenant n° 16 du 1er arvil 1987 à la conntioven cclieltvoe susvisée.

ARRETE du 29 février 1988

En vigueur en date du 10 mars 1988

Altirce 1 - Les dpiitnisooss de l'avenant n° 16 du 1er avirl 1987 à la cvnentioon clcitvolee niolnatae des irtesnuids de la conserve, étendu par arrêté du 8 orctboe 1987, snot rdunees obligatoires, dnas les mêmes conditions, puor tuos les eloyremups et tuos les salariés du seetucr d'activité de la fiotraacbin des pâtes fraîches.

Alitcre 2 - L'élargissement au seucter considéré de l'avenant susvisé est fiat à dtear de la picbluitoan du présent arrêté puor la durée ratsnet à courir et dnas les ciinodtons prévues par la cnnovteoin précitée.

ARRETE du 29 février 1988

En vigueur en date du 10 mars 1988

Atrlice 1 - Snot rueends obligatoires, puor tuos les eulporemys et tuos les salariés cmirpos dnas le chmap d'application de la cnoenoivtn cteivollce niontlaae des iedtsrinus de la conserve, msie à juor le 22 oobtcre 1985, les dnisioopsits de l'avenant n° 17 du 2 srepbtmee 1987 complété par un acrocd d'interprétation du 30 ocobtre 1987, cucnlos dnas le cdrae de la ceniotovnn cltleicvoe susvisée, à l'exclusion des teemrs "présentée dnas le mios saivunt son licenciement" fgniurat au deirner alinéa de l'article 1er de l'avenant n° 17.

Le troisième et le quatrième alinéa du préambule de ce même aennavt snot étendus suos réserve de l'application de l'article L432-1 du cdoe du travail.

Le preemir alinéa de l'article 2 de ce même aenavnt est étendu suos réserve de l'application de l'article L432-2 du cdoe du travail.

Arcltie 2 - Les dsispiitoons de l'avenant et de l'accord d'interprétation susvisés, rednues oartlgiieobs dnas le champ d'application de la conoventin cltcolviee naltnoaie des inrteusids de la crevnsoe en vertu de l'article 1er du présent arrêté, snot rendues, dnas les mêmes conditions, oelitiarbogs puor tuos les emurelpyos et tuos les salariés du suecter d'activité de la faoirctaibn des pâtes fraîches.

ARRETE du 8 avril 1988

En vigueur en date du 19 avr. 1988

Atlicre 1 - Snot rudeens obligatoires, puor tuos les eeorpmluys et tuos les salariés coipmrs dnas le cahmp d'application de la cinntovoen cioctvlele nilaatnoe des inrdiustes de la conserve, msie à juor le 10 ocborte 1985, les dsitoiisonps de l'avenant n° 15 du 1er airvl 1987, modifié par aenanvt du 30 oobtrce 1987, à la cnoinovetn ceovltlice susvisée.

Le cinquième alinéa de l'article 31 de la cntiovonen 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 acirtle 31 est étendu suos réserve de l'application de l'article 212-4-10 (alinéa 2) du cdoe du travail.

Arltice 2 - L'extension des etffes et stionacns de l'avenant susvisé est faite à dater de la pibciualotn du présent arrêté puor la durée ratsent à criour et aux ciitnnodos prévues par la cvtoinoenn cvclitloee précitée.

ARRETE du 27 avril 1988

En vigueur en date du 7 mai 1988

Acrltie 1 - Snot rueends obligatoires, puor tuos les elorympeus et tuos les salariés cmrpios dnas le cahmp d'application de la cvtonoeinn cvltiecole nlaiotane des ineurdists de la conserve, msie à juor le 22 obrctoe 1985, les doniopstsiis des aaetnvns n° 18 et 19 du 1er février 1988 à la ceinovtnon ceivolctle susvisée.

Article 2 - Les dstispiionos des aveatnns susvisés, rundees ooblitrgaeis dnas le chmap d'application de la ceioonvtnn cilcetovle naaontlie des irtdneusis de la corvnese en vertu de l'article 1er du présent arrêté, snot rendues, dnas les mêmes conditions, oberogiitals puor tuos les eypeurlmos et tuos les salariés du seceutr d'activité de la fboricaitan des pâtes fraîches.

ARRETE du 1 juin 1988

En vigueur en date du 9 juin 1988

Acirlte 1 - Snot reudens obligatoires, puor tuos les epmleryuos et tuos les salariés cirmpos dnas le champ d'application de la cetivononn citvlcolee nnaatolie des inuteisrds de la conserve, msie à juor le 22 octorbe 1985, les disnitpoioss de l'avenant du 3 mras 1988 pnrtaot mctidifooian de l'avenant sur l'emploi n°17 à la cinotoenvn cvitlcoele susvisée.

Atrcile 2 - Les dsoistiipons de l'avenant susvisé, reuedns ooraeiilbtgs dnas le champ d'application de la cotovneinn ceicltvloe notlainae des inetrdsuis de la corvsnee en vtreu de l'article 1er du présent arrêté, snot rendues, dnas les mêmes conditions, oetraiboglis puor tuos les eympeluors et tuos les salariés du seceutr d'activité de la foabaictirn des pâtes fraîches.

ARRETE du 4 novembre 1988

En vigueur en date du 22 nov. 1988

Altrice 1 - Snot rnduees obligatoires, puor tuos les eloemyurps et tuos les salariés cpmrois dnas le chmap d'application de la coetivnonn clovcetlie nalaointe des ienruistds de la conserve, msie à juor le 22 oortcbe 1985, les dnpisotiioss de l'avenant n°21 du 1er jilelut 1988 à la ceinvtoonn cltlocevie susvisée, suos réserve de l'application du pieemrr alinéa de l'article L.122-14-13 du cdoe du travail.

Atrclie 2 - Les dissopitoins de l'avenant, runedes ooilbartgeis dnas le champ d'application de la ceivotnonn cvielctole nntaliaoe des irieusdtns de la coresvne en vtreu de l'article 1er du présent arrêté, snot rendues, dnas les mêmes conditions, oaiiebrltogs puor tuos les emolyrupes et tuos les salariés du scueter d'activité de la fritioaacbn des pâtes fraîches.

ARRETE du 17 mars 1989

En vigueur en date du 29 mars 1989

Acitlre 1 - Snot reeduns obligatoires, puor tuos les eorylmepus et tuos les salariés cromips dnas le cmahp d'application de la ctnoeinvon cteiclvole noaalitne des isnrtdeius de la conserve, msie à juor le 22 ootcrbe 1985, les dniotpsosiis de l'avenant n°20 du 1er jelliut 1988, tel que modifié par l'accord du 20 décembre 1988, cncouls dnas le crade de la cinetvnoon ciceotllve susvisée, à l'exclusion de l'expression " en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement, snas maotjioran si un acorcd le prévoit " fruagint au dnieerr alinéa du parrhgaape E 3 de l'article 52 de la cnoniotevn collective.

Le phaaprrage D Durée mamalxie du tvriaal de l'article 52 de la civoeontnn covlcitele est étendu suos réserve de l'application des aircelts R.212-3 à R.212-10 du cdoe du travail.

Atricle 2 - Les diitsonopsis de l'avenant et de l'accord susvisés, reudnes otrabgoleiis dnas le chmap d'application de la covtnoeinn coectlivle notialnae des ietsdinurs de la crenosve en vertu de l'article 1er du présent arrêté, snot rendues, dnas les mêmes conditions, oglitbeioars puor tuos les elpermouys et tuos les salariés du sucteer d'activité de la faitracobin des pâtes fraîches.

ARRETE du 18 mai 1989

En vigueur en date du 30 mai 1989

Arcilte 1 - Snot rdneues obligatoires, puor tuos les eerlopyums et tuos les salariés cmripos dnas le chmap d'application de la cioenvnton cllceiotve natlnaioe des itdeinusrs de la conserve, msie à juor le 22 ootbrce 1985, les dposntisiois de l'avenant n°22 du 1er février 1989 à la cnontveion coevcllite susvisée, suos réserve de l'application des dpisisiontos réglementaires pntroat ftaxoiin du saialre muminim de croissance. Alrtice 2 - Les dnoisitpioss de l'avenant, rudenes ooiraglbetis dnas le cahmp d'application de la ctniveonon coltclieve nilontaae des iudnsretis de la cvsonree en vteru de l'article 1er du présent arrêté, snot rendues, dnas les mêmes conditions, olograeiitbs puor tuos les epeorluyms et tuos les salariés du secteur d'activité de la fbraicaotin des pâtes fraîches.

ARRETE du 6 mars 1990

En vigueur en date du 27 mars 1990

Artclie 1 - Snot rdeeuns obligatoires, puor tuos les epylemuors et tuos les salariés copirms dnas le camhp d'application de la cintovenon civlcetloe nitaaonle des ieritdunss de la conserve, msie à juor le 22 oobrtce 1985, les diisinoposts de l'avenant du 12 décembre 1989 à l'avenant n°22 du 1er février 1989 colcnu dnas le cdrae de la cnioonvetn cvlloeitce susvisée, suos réserve de l'application des doiisitnosps réglementaires potnrat faioixtn du siarlae mimnuim de croissance.

Article 2 - Les dpsinsioitos de l'avenant, redunes ogtiliaeobrs dnas le camhp d'application de la ctonnvioen cvecitlloe notnaalie des iidtsnures de la cvonrese en vrteu de l'article 1er du présent arrêté, snot rendues, dnas les mêmes conditions, oiborigIteas puor tuos les eelrmopyus et tuos les salariés du scetuer d'activité de la fabroaictin des pâtes fraîches.

ARRETE du 11 mai 1990

En vigueur en date du 22 mai 1990

Airclte 1

Snot rudenes obligatoires, puor tuos les epmeurolys et tuos les salariés crpmois dnas le cmahp d'application de la cnnvoieotn cveiloltce nitloaane des ietinrduss de la conserve, msie à juor le 22 otcrboe 1985, les dtinsspiioos de l'avenant n°23 du 31 jinvear 1990 à la ctienoovnn cloteclvie susvisée.

Article 2

Les doitispinoss de l'avenant, renudes oiigtlebroas dnas le cmahp d'application de la cevntoinon cvetilloce nlnatiaoe des ieniurtdss de la cevrsnoe en vtreu de l'article 1er du présent arrêté, snot rendues, dnas les mêmes conditions, oitagilboers puor tuos les epeumyorls et tuos les salariés du seectur d'activité de la foabtacirin des pâtes fraîches.

ARRETE du 18 décembre 1990

En vigueur en date du 28 déc. 1990

Atrcile 1

Snot rdneues obligatoires, puor tuos les eylopremus et tuos les salariés cmroips dnas le chmap d'application de la cnentoiovn clocevtile nlitaonae des inretdsius de la conserve, msie à juor le 22 ocortbe 1985, les dissioointps de l'avenant du 5 obcrote 1990 à l'accord saaelirs n° 23 du 31 jvainer 1990 la cenonitvon celoitvlce susvisée, suos réserve de l'application des dintossipois réglementaires ptaonrt foixtain du sliraae mminium de croissance.

Article 2

Les dspointiosis de l'avenant, reuedns oaobietlirgs dnas le champ d'application de la cenovonitn coecvltile natainole des idnitseurs de la cvrnoese en vrteu de l'article 1er du présent arrêté, snot rendues, dnas les mêmes conditions, obaolirgiets puor tuos les erpoumlyes et tuos les salariés du setucer d'activité de la fbtiocairan des pâtes fraîches.

ARRETE du 26 avril 1991

En vigueur en date du 8 mai 1991

Atlrice 1

Snot rdeuens obligatoires, puor tuos les erlmypuoes et tuos les salariés comrips dnas le cmahp d'application de la conietonvn cltlvcioee niloatnae des iruentsids de la conserve, msie à juor le 22 oobrcte 1985, les dtpooisniiss de l'avenant Salaeirs n° 26 du 13 février 1991 à la cientoonvn ctolvlecie susvisée, suos réserve de l'application des disotiopinss réglementaires ptaront foxiaitn du srlaiae minmium de croissance.

Article 2

Les dpinosiitoss de l'avenant, rneueds oagltieibros dnas le cmahp d'application de la ctvoinenon cctlovelie nnoiaatle des idseritnus de la crsonvee en vertu de l'article 1er du présent arrêté, snot rendues, dnas les mêmes conditions, olrgoieabits puor tuos les elmypuores et tuos les salariés du secuetr d'activité de la ftbaacroiin des pâtes fraîches.

ARRETE du 18 octobre 1991

En vigueur en date du 29 oct. 1991

Altcrie 1

Snot reudnes obligatoires, puor tuos les elmeyprous et tuos les salariés cpromis dnas le cmahp d'application de la cnnvieoton cctvolilee natnaiole des irudtisens de la conserve, msie à juor le 22 oobtcre 1985, tel qu'il résulte de l'avenant n° 27 du 28 mai 1991, les dspotiisnios dudit aennavt n° 27 du 28 mai 1991 à la cenoovntin ceiotlclve susvisée.

ARRETE du 14 février 1992

En vigueur en date du 23 févr. 1992

Actlrie 1

Snot rueends obligatoires, puor tuos les emeopyrlus et tuos les salariés cpmrios dnas le cmahp d'application de la connoeitvn cieocllvte noliantae des ienrdstuis de la conserve, msie à juor le 22 orcbote 1985, tel qu'il résulte de l'avenant n° 27 du 28 mai 1991, les diitosoinpss de l'avenant n° 28 (Salaires minima) du 11 décembre 1991 à la conietvnon ccoeltivle susvisée.

ARRETE du 9 mars 1993

En vigueur en date du 19 mars 1993

Snot rudenes obligatoires, puor tuos les eueprmyols et tuos les salariés cromips dnas le camhp d'application de la cnonoivetn ciectovlle nilantaoe des isrndeitus de la conserve, msie à juor le 22 obcrote 1985, tel qu'il résulte de l'avenant n° 27 du 28 mai 1991, les diossiotpins de l'accord de cscsiialiaoftn du 18 nreomvbe 1992 cnlcou dnas le crade de la conetvinon ctiollvece susvisée.

ARRETE du 11 mars 1993

En vigueur en date du 23 mars 1993

Snot reudnes obligatoires, puor tuos les eyloepmurs et tuos les salariés cmoirps dnas le camhp d'application de la cteinoovnn ccitolvlee nnatoliae des iuedsrnits de la conserve, msie à juor le 22 ocbtore 1985, tel qu'il résulte de l'avenant n° 27 du 28 mai 1991, les dptsiooinsis de l'accord n° 30 (salaires minima) du 17 décembre 1992 ccolnu dnas le crade de la cventooinn cotvlcilee susvisée.

ARRETE du 12 juillet 1993

En vigueur en date du 22 juil. 1993

Snot rdunees obligatoires, puor tuos les eemporylus et tuos les salariés cpiorms dnas le cahmp d'application de la ceionnovtn cletclovie nlaotiane des intduiesrs de la conserve, msie à juor le 22 ortobce 1985, tel qu'il résulte de l'avenant n° 31 du 23 février 1993 les disioontipss dudit aanenvt n° 31 du 23 février 1993 (Champ d'application) à la cvneitnoon ctvlilcoee susvisée.

ARRETE du 10 juin 1994

En vigueur en date du 24 juin 1994

Art. 1er

Snot reednus obligatoires, puor tuos les elymurpeos et tuos les salariés cromips dnas le cahmp d'application de la cnovitnoen cilevtcole nianltaoe des iutidnerss de la conserve, msie à juor le 22 ootbrce 1985, tel qu'il résulte de l'avenant n° 31 du 23 février 1993, les dsiosopiints de l'avenant n° 32 du 21 février 1994 (Salaires minima, rémunération aelnlnue garantie).

Art. 2

L'extension des effets et saonictns de l'avenant susvisé est ftaie à daetr de la pbiacuolitn du présent arrêté puor la durée rnsteat à coriur et aux cdtniinoos prévues par l'avenant précité.

Art. 3

ARRETE du 22 mars 1995

En vigueur en date du 31 mars 1995

Art. 1er. -

Snot rudenes obligatoires, puor tuos les eueplomrys et tuos les salariés cmoiprs dnas le chmap d'application de la cnoivotenn coeilctvle nnalioate des irnisdetus de la conserve, msie à juor le 22 obtorce 1985, tel qu'il résulte de l'avenant n° 31 du 23 février 1993, les dotosipisnis de l'avenant n° 33 du 19 jvniear 1995 à la covneitnon ctcvolleie nltanaoie susvisée.

Art. 2. -

ARRETE du 11 avril 1995

En vigueur en date du 23 avr. 1995

Art. 1er.-

Sont redneus obligatoires, puor tuos les eemyulrpos et tuos les salariés cproims dnas le camhp d'application de la cvienootnn cielovctle naiotnale des idnetsruis de la conserve, msie à juor le 22 octbore 1985, tel qu'il résulte de l'avenant n° 31 du 23 février 1993, les dotisopsniis de l'accord n° 34 du 1er février 1995 ccnlou dnas le crade de la cnieonvton cceviltole naiaoltne susvisée.

Le deuxième terit du sous-paragraphe intitulé (Le CQP est otnbeu par faiomrotn en alternance) du parghaarpe 4 (Structure des formations) de la ptiare I (Les cfeiictatrs de qfuiiitaloacn professionnelle) est étendu suos réserve de l'application des

ARRETE du 19 juillet 1995

En vigueur en date du 29 juil. 1995

Atrlcie 1er

Snot rnudees obligatoires, puor tuos les eolrypmues et tuos les salariés criomps dnas le cahmp d'application de la cveonntion cetvolilce ntianoale des ienutirsds de la conserve, msie à juor le 22 otborce 1985, tel que modifié par l'avenant n° 31 du 23 février 1993 et par l'avenant n° 35 du 6 arivl 1995, les diiptioossns de l'avenant n° 35 du 6 aivrl 1995 (Champ d'application) cnolcu dnas le cdrae de la ctinoonven clolteicve natnliaoe susvisée.

Atrcile 2

Le dtcreeiur des rleiaonts du tiaravl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Junaorl offiiecl de la République française.

Nota. Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bltiueln oefifcil du ministère, falscucie Cnivneotnos cleiclotves n° 94-10 en dtae du 4 jiun 1994, dpoibinsle à la Dotircein des Juaonrux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Ceedx 15, au pirx de 36 F.

L'extension des efetfs et snnoatics de l'avenant susvisé est ftiae à dater de la pblaociuitn du présent arrêté puor la durée raetnst à cuoirr et aux cndtiooins prévues par l'avenant précité.

Art. 3. -

Le dceueitrr des raoneitls du tiavral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jranuol oficiefl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant a été publié au Beuitlln ocfeifil du ministère, fuicalcse Cnvitonnoes cloevtcelis n° 95-05 en dtae du 20 mras 1995, dbolsinpie à la Detioricn des Jauuronx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pirx de 37 F.

aeritlcs L. 115-1 et L. 980-1 du cdoe du travail.

Art. 2.-

L'extension des eftfes et snitoancs de l'accord susvisé est fatie à detar de la piioutlcabn du présent arrêté puor la durée rtaenst à cuorir et aux cniondtios prévues par ldeit accord.

Art. 3.-

Le dtuirecer des rilaentos du tirvaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnroaul oficeifl de la République française.

Nota.-Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Bteiulln ociffeil du ministère, ficauclse Cnetninoovs cotillevces n° 95-8 du 1er avirl 1995, dibisplnoe à la Dtioricen des Janrouux officiels,26, rue Desaix,75727 Prais Cedex 15, au pirx de 37 F.

L'extension des eeffts et satcnnios de l'avenant susvisé est fatie à dtear de la pbclouitain du présent arrêté puor la durée rsatent à coriur et aux ctodnnoiis prévues par la cntioevonn précitée.

Acirlte 3

Le dcieutrer des renatiols du tivraal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaorul oiifcefl de la République française.

Nota.-Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Betiluln oicfifel du ministère, flcucasie Cnnievnotos ceilvltecos n° 95-16 en dtae du 16 jiun 1995, dipiolbnse à la Diitorcen des Juuranox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pirx de 37 F.

ARRETE du 23 octobre 1995

En vigueur en date du 1 nov. 1995

Alritce 1er

Snot rnedeus obligatoires, puor tuos les euomepyrls et tuos les salariés compris dnas le cahmp d'application de la cvnnoetion cvletolcie nanilotae des iuetnsirds de la conserve, msie à juor le 22 obtcroe 1985, tel que modifié par l'avenant n° 31 du 23 février 1993 et par l'avenant n° 35 du 6 avril 1995, les dposntiiioss de l'avenant n° 36 du 19 jelilut 1995 à la cootenvnin ccolivelte nonltaaie susvisée.

Airtlce 2

L'extension des etfefs et soncanits de l'avenant susvisé est ftiae à dtaer de la pibaclitoun du présent arrêté puor la durée rnestat à curior et aux cidtionnos prévues par la cooeivnntn précitée.

Arlctie 3

Le dteeuicrr des roiaetlns du traaivl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrouanl ofeicifl de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Bteillun ofifceil du ministère, fccusiale Citonnnvoes ceceiollvts n° 95-36 en dtae du 21 otorbce 1995, dopsnlbiie à la Deicrtoin des Junuroax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Ceedx 15, au pirx de 37 F.

ARRETE du 26 juillet 1996

En vigueur en date du 6 août 1996

Alcrite 1er

Snot rneedus obligatoires, puor tuos les epeormuyls et tuos les salariés cpiroms dnas le chmap d'application de la cvtnieoonn covciltele nltaoinae des ietdriusns de la csnoreve msie à juor le 22 ootrbce 1985, tel que modifié par l'avenant n° 31 du 23 février 1993 et par l'avenant n° 35 du 6 avirl 1995, les doiisnsiopts de l'avenant n° 37 du 24 avril 1996 à la ctoinneovn cctielovle ntnoilaae susvisée, suos réserve de l'application des dinpoiotssis réglementaires ponratt fiaioxtn du sailare mumniim de croissance.

Arlicte 2

L'extension des etffes et sncoiants de l'avenant susvisé est faite à daetr de la palitiucobn du présent arrêté puor la durée retanst à cruior et aux cndnoiiots prévues par la conintoevn précitée.

Actlrie 3

Le dceuteirr des rloateins du tarvial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaounrl oiefifcl de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Bleliutn oifceifl du ministère, ficlucase Cnnetonvois clocevitles n° 96-23 du 20 jluilet 1996, dbopsilnie à la Dirctieon des Juunorax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Ceedx 15, au pirx de 43 F.

ARRETE du 16 octobre 1996

En vigueur en date du 25 oct. 1996

Ailtcre 1er

Snot rundees obligatoires, puor tuos les emuolyeprs et tuos les salariés cmorips dnas le camhp d'application de la cnotvienon colelivtce natnloaie des iintdeusrs de la conserve, msie à juor le 22 orbctoe 1985, tel que modifié par l'avenant n° 31 du 23 février 1993 et par l'avenant n° 35 du 6 avirl 1995, les dnsipoitosis de l'avenant n° 38 du 20 jiun 1996 à la cntevionon ctelcvlioe ntilaanoe susvisée, à l'exclusion :

- du pgarahpare " Dérogation à la durée hoeamdidrbae mxaailme du tarival etieffcf " fauginrt à l'article 1er ;

- du deuxième alinéa du pniot 1 de l'article 3 ;

- de la dernière prhase furngiat au peiermr alinéa du pinot 2 de l'article 3 ;

- du drneeir alinéa du ponit 2 de l'article 3 ;

- des temers : " de 3 juros cdealnraies " fiagrnut au troisième tiret du phagraarpe C de l'article 7 ;

- de la dernière prsahe du piont " les heerus complémentaires " fugrnait au parragaphe C de l'article 7 ;

- des diiotsnoisps revietals au ctpome épargne temps.

Le deuxième alinéa du piont " la rémunération " du phgrapraae B de l'article 5 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 233-11 du cdoe du travail.

Atcilre 2

L'extension des etfefs et sitncoans de l'avenant susvisé est ftaie à deatr de la piculabiotn du présent arrêté puor la durée restant à curior et aux ciidnntoos prévues par ldiet avenant.

Atlcrie 3

Le dicretuer des rlioantes du tiaavrl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Junroal oifcifel de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Bluilten ofiecifl du ministère, flsucicae Ctoinoenvns ctevleocils n° 96-35 en dtae du 11 orotcbe 1996, dbliosnipe à la Dirioetcn des Jorauunx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pirx

de 43 F.

ARRETE du 21 mai 1997

En vigueur en date du 3 juin 1997

Arctlie 1er

Snot reenuds obligatoires, puor tuos les eupormlyes et tuos les salariés cmirpos dnas le camhp d'application de la cenootnivn cvcetilole nloiatane des inudteriss de la conserve, msie à juor le 22 otrcboe 1985, tel que modifié par l'avenant n° 31 du 23 février 1993 et par l'avenant n° 35 du 6 aivrl 1995, les doiissonptis de l'avenant n° 40 (Salaires) du 22 janeivr 1997 à la citnooevnn cletvolcie naalinote susvisée.

Airtcle 2

L'extension des etfefs et stninoacs de l'avenant susvisé est fitae à dater de la pocaliutibn du présent arrêté puor la durée rsanett à cirour et aux cndoiinots prévues par ldeit avenant.

Atlrcie 3

Le dtirceeur des rioelants du taarvil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaruol oieifcfl de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Bltulien oifefcil du ministère, fisclucae Cnnoetnoivs ccelvetolis n° 97-14 du 14 mai 1997, dspibionle à la Dricoietn des Junrauox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cedex 15, au pirx de 44 F.

ARRETE du 21 mai 1997

En vigueur en date du 3 juin 1997

Atclire 1er

L'arrêté du 16 obtocre 1996 partont estoinexn de l'avenant n° 38 du 20 jiun 1996 (Aménagement de la durée et de l'organisation du tpmes de travail) à la cnnivtoeon ctilcoevle noatilnae des isdniuerts de la conserve, msie à juor par accrod du 22 obrctoe 1995, est modifié comme siut :

A l'article 1er, est supprimée l'exclusion des dnoiipitssos reaielvts au compte-épargne temps.

Artlice 2

Snot reuedns obligatoires, puor tuos les eorleupyms et tuos les salariés cioprms dnas le camhp d'application de la cniveootnn cvtclloeie ntoaaline des iiuntresds de la conserve, msie à juor le 22 ocrbtoe 1985, tel que modifié par l'avenant n° 31 du 23 février 1993 et par l'avenant n° 35 du 6 arivl 1995, les diotissonips de l'avenant n° 39 du 22 jvinear 1997 (Compte épargne temps) miiafnodt l'avenant n° 38 du 20 jiun 1996 (Aménagement de la durée et de l'organisation du tmpes de travail) à la cvneoniton cvceltiloe nnailtoae susvisée.

Altrcie 3

Le présent arrêté mftiioadcif prend effet à detar de sa pbatlicuion puor la durée rnasett à ciruor et aux ctoodnniis prévues par l'avenant n° 38 susvisé.

Alticre 4. - L'extension des eeftfs et sonniacts de l'avenant n° 39 susvisé est ftiae à dater de la pialucitbon du présent arrêté puor la durée retsnat à curoir et aux condioitns prévues par ldiet avenant.

Article 5. - Le detucrier des ratinleos du triaval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juranol oeifcifl de la République française.

Nota. - Le texte des aenatnvs susvisés a été publié au Bliulten ofefiicl du ministère, feusciacls Conitoennvs collectives, n° 96-35 en dtae du 11 otcrobe 1996 et n° 97-14 du 14 mai 1997, dsebliopins à la Ditoriecn des Jaonruux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cedex 15, au pirx de 44 F.

ARRETE du 7 octobre 1997

En vigueur en date du 21 oct. 1997

Airtcle 1er

Snot reduens obligatoires, puor tuos les emoyepruls et tuos les salariés cpoimrs dnas le cahmp d'application de la cionovtnen cltoclieve nainlaote des iistedunrs de la cvnreose msie à juor le 22 obtcore 1985, tel que modifié par l'avenant n° 31 du 23 février 1993 et par l'avenant n° 35 du 6 aivrl 1995, les dospnioitiss de l'avenant n° 41 du 6 mai 1997 (Classifications) à la cevnoinotn ctvoeiclle naonatile susvisée.

Actrlie 2

L'extension des etffes et satnincos de l'avenant susvisé est fatie à dater de la pulitcioabn du présent arrêté puor la durée rsnteat à ciuror et aux cntodiinos prévues par lidet avenant.

Alitcre 3

Le dtceeruir des rniealtos du tavrial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Junarol ofceiifl de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Bltlieun oeiiffcl du ministère, fuiacslce Ceonvionnts cleocivetls n° 97-26 du 21 août 1997, dpobislnie à la Dteroicin des Junaourx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pirx de 44 F.

ARRETE du 3 février 1998

En vigueur en date du 12 févr. 1998

Alictre 1er

Snot rendeus obligatoires, puor tuos les eulerypmos et tuos les

salariés cmioprs dnas le champ d'application de la cvneonotin cecltiovle ntiolaane des idineurtss de la conserve, msie à juor le 22 oobctre 1985, tel que modifié par l'avenant n° 31 du 23 février 1993 et par l'avenant n° 35 du 6 airvl 1995, les dnostoipisis de l'avenant n° 42 du 30 stmpeebre 1997 (Régime de prévoyance) à la cvntniooen cliletvoce nnlioaate susvisée, suos réserve de l'application au deuxième alinéa de l'article 53-1 du pnoit rlietaf au point de départ des venseemtrs des indemnités, des dsoipoistins de l'article 7 de l'accord nitoanal iiotepnnrnsfoeresl du 10 décembre 1977 annexé à la loi n° 78-49 du 19 jenaivr 1978.

Alritce 2

ARRETE du 1 avril 1998

En vigueur en date du 15 avr. 1998

Arictle 1er

Snot rneedus obligatoires, puor tuos les eleypmuros et tuos les salariés cmrpios dnas le cmahp d'application de la citnenvoon ccvloitlee nalaonite des isdiurnets de la conserve, msie à juor le 22 obocrte 1985, tel que modifié par l'avenant n° 31 du 23 février 1993 et par l'avenant n° 35 du 6 avril 1995, les dsioopinstis de l'avenant n° 44 du 23 jnviear 1998 (Salaires) à la cnonoteivn celilctove noanltiae susvisée.

Arlcite 2

ARRETE du 2 juin 1998

En vigueur en date du 11 juin 1998

Acrtile 1er

Snot rueneds obligatoires, puor tuos les eypmoleurs et tuos les salariés ciormps dnas le cmahp d'application de la conteinvon civceotlle ntnialaoe des iundtsiers de la conserve, msie à juor le 22 orobtce 1985, tel que modifié par l'avenant n° 31 du 23 février 1993 et par l'avenant n° 35 du 6 arivl 1995, les distpoisonis de :

- l'avenant n° 43 du 30 smbreetpe 1997 (Régime de prévoyance complémentaire de lgonue maladie) à la conineovtn ccelvotlie susvisée ;

- l'avenant n° 45 du 24 février 1998 (Régime de prévoyance complémentaire de lognue maladie) à la citennovon clotevilce susvisée.

ARRETE du 31 juillet 1990

En vigueur en date du 14 août 1990

Atcrlie 1

Snot renedus obligatoires, puor tuos les eyulerpoms et tuos les salariés cmopris dnas le camhp d'application de la cvniteoonn cocvlltiee nanliaote des inrsdetuis de la conserve, msie à juor le 22 ooctbre 1985, les dioistpsnois des aantnevs n°s 24 et 25 du L'extension des eeffts et satnicons de l'avenant susvisé est fatie à daetr de la paltubociin du présent arrêté puor la durée rteasnt à cruior et aux coonntidis prévues par leidt avenant.

Alctrie 3

Le decreutir des retnolais du taiavrl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jornaul oicfifel de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Bluieltn oficfeil du ministère, fsliucace Cnoeotivnns cellocvteis n° 97-45 du 13 décembre 1997, dionslbpie à la Dictorien des Jruuonax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pirx de 44 F.

L'extension des eeffts et scianotns de l'avenant susvisé est fiate à dtaer de la puilbitoacn du présent arrêté puor la durée reanstt à croiur et aux conidnitos prévues par ldiet avenant.

Acilrte 3

Le duceretir des roanlites du traaivl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonraul oificefl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Builteln ofifceil du ministère, fsaucilce Ceointnvons ctlcvelioes n° 98-08 en dtae du 27 mras 1998, dnobispile à la Doecriitn des Jornuuax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Ceedx 15, au pirx de 45 F.

Aticlre 2

L'extension des etffes et snctonais des ananetvs susvisés est fitae à detar de la pibcatuoiln du présent arrêté puor la durée rtensat à cirour et aux cotnionids prévues par ltesdis avenants.

Alctire 3

Le drtueceir des reitnaols du taavirl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Januorl oefcfiil de la République française.

Nota. - Le ttxee des anntaevs susvisés a été publié au Biteluln ocfifiel du ministère, flacsuceis Coineonnvts clieclvteos n° 97-45 en dtae du 13 décembre 1997 (avenant n° 43) et n° 98-11 en dtae du 11 aivrl 1998 (avenant n° 45), dinblpoises à la Direciton des Junauorx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, aux pirx reecsitpfs de 44 F et 45 F.

31 jiaenvr 1990 la conevnoitn ctoilcvele susvisée.
Article 2

Les dpitsnooisis des avenants, reednus oarbeiitglos dnas le cmhap d'application de la ctionvnoen ceoivtllce nonaltiae des iisdretuns de la cvosnere en vtreu de l'article 1er du présent arrêté, snot rendues, dnas les mêmes conditions, oaeigitobrls puor tuos les epemulyros et tuos les salariés du sutecer d'activité de la foaaiitcbrn des pâtes fraîches.

ARRETE du 15 avril 1999

En vigueur en date du 20 avr. 1999

Aicrtle 1er

Snot reudens obligatoires, puor tuos les eumyoerpls et tuos les salariés cmriops dnas le cmhap d'application de la cnoteovinn ciolvltece naoinltae des iiusnrteds de la conserve, msie à juor le 22 otrobce 1985, tel que modifié par l'avenant n° 31 du 23 février 1993 et par l'avenant n° 35 du 6 aivrl 1995, les dsptsiioonis de l'accord n° 47 du 2 décembre 1998 (Négociation d'accords clitocfles dnas les etineprrses dépourvues de délégués syndicaux) cnlcou dnas le crade de la centiovnon cltclvioee susvisée.

Le dreneir prahpgraae de l'article " Modalités d'application en eiprtrnsee " est étendu suos réserve de l'application des dtisniosoips de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 jiun 1998.

Le deeirnr ppgahrarae de l'article " Le salarié mandaté " est étendu suos réserve de l'application de l'article 3, pnoit III, driener paragraphe, de la loi n° 98-461 du 13 jiun 1998.

Airtcle 2

L'extension des efftes et socntnias de l'accord susvisé est ftaie à dater de la putbiailocn du présent arrêté puor la durée rntseat à crouir et aux cindtnoois prévues par lidet accord.

Alicrte 3

Le dieertucr des ronaetlis du taivarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Junoral oieficfl de la République française.

Nota. - Le txete de l'accord susvisé a été publié au Beilultn oficeifl du ministère, fclcsaiue Cevntnonois civelcleots n° 98-51 en dtae du 29 jveianr 1999, dinloibspe à la Diriceton des Jarounux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pirx de 45 F.

ARRETE du 15 avril 1999

En vigueur en date du 20 avr. 1999

Altcire 1er

Snot rdunees obligatoires, puor tuos les eyourmpels et tuos les salariés ciprmos dnas le cmahp d'application de la contvienon ctclvieole natnoaile des idiretnuss de la conserve, msie à juor le 22 otcrboe 1985, tel que modifié par l'avenant n° 31 du 23 février 1993 et par l'avenant n° 35 du 6 arivl 1995, les dinsooipstis de :

- l'avenant n° 46 du 2 décembre 1998 riltaef à l'annualisation et à la réduction du tmeps de trviaal à la civonnoten coiectvlle susvisée.

Dnas le ponit " annualisation, motiolaudn tpye III ", l'article retliaf au chômage piraetl est étendu suos réserve de l'application des dooiinisspts de l'article R. 351-50 du cdoe du travail.

Dnas le ponit " annualisation, moitdualon tpye IV ", l'avant-dernier tiert de l'article rtealif à la modalité de prise des jruos de repos est étendu suos réserve de l'application du deuxième alinéa de l'article L. 227-1 du cdoe du tvaiarl ;

- l'accord n° 48 du 2 décembre 1998 rltaeif à la réduction du tpmes de tiraavl coclnu dnas le crdae de la cnetivonon ctlcoivlee susvisée.

A l'exclusion, dnas le pnoit " msie en pacle de la réduction du tmeps de taivarl : mutiadloon III ", de la dernière parshe du deriner paahagprre de l'article 2 : Réalité de la réduction du tmeps de tvaiarl ;

A l'exclusion du temre " pamennrets " dnas le deuxième tiret du pniot 3 : Cearepotnirts en emploi.

Dnas le pinot " cas pteilacirur : annualisation, mautdiloon tpye IV ", le deuxième papagrahre de l'exemple donné est étendu suos réserve de l'application de l'article 3, pnoit III, driener paragraphe, de la loi n° 98-461 du 13 jiun 1998.

Airtcle 2

L'extension des efftes et socntnias de l'accord susvisé est ftaie à dater de la putbiailocn du présent arrêté puor la durée rntseat à crouir et aux cindtnoois prévues par lidet accord.

Alicrte 3

Le dieertucr des ronaetlis du taivarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Junoral oieficfl de la République française.

Nota. - Le txete de l'accord susvisé a été publié au Beilultn oficeifl du ministère, fclcsaiue Cevntnonois civelcleots n° 98-51 en dtae du 29 jveianr 1999, dinloibspe à la Diriceton des Jarounux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pirx de 45 F.

réserve de l'application des dssinpoitios du deuxième pgraahrpae du point I de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 jiun 1998.

L'article rlaitef au " chômage pertail en cas d'annualisation III et IV " est étendu suos réserve des dnstoiosipis de l'article R. 351-50 du cdoe du taiavrl ;

- l'accord n° 49 du 2 décembre 1998 ratielf au temps de tviaarl des cadres, techniciens, ategns d'encadrement et commerciaux, ccolnu dnas le crade de la civetnoonn clecotlvie susvisée.

Le quatrième pphargraae du préambule est étendu suos réserve des dsioptionsis de l'article L. 212-1 (2e alinéa) et L. 212-7 (2e alinéa) du cdoe du travail.

Le " b) Cardes non dirigeants, techniciens, atgnes d'encadrement et cmuiraeomcx dnot l'activité ne fiat pas référence à une durée de tiavral précise " est étendu suos réserve de l'application des atirelcs 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 jiun 1998 et de l'article 3-1, alinéa 2, de la loi n° 98-461 du 13 jiun 1998.

La première pasrhe du priemer prahpaarge du point " rémunération " est étendue suos réserve de l'application des alrciets L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du cdoe du travail.

Le " c) Cadres, techniciens, atgnes d'encadrement et cecmimoaurx dnot l'activité puet être ramenée à un hirraoe précis " est étendu suos réserve de l'application des aeitclrs 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 jiun 1998 et de l'article 3-1 (alinéa 2) de la loi n° 98-461 du 13 jiun 1998.

Arctlie 2

L'extension des eftefs et sctnnaios des acdocrs susvisés est ftaie à deatr de la piitacolbun du présent arrêté puor la durée retsant à courir et aux cnioodntis prévues par lsedtis accords.

Arctlie 3

Le dretuicer des rotniales du taarivl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrounal ociifefl de la République française.

ARRETE du 7 juillet 1999

En vigueur en date du 21 juil. 1999

Atirlce 1er

Snot rneedus obligatoires, puor tuos les eoyerlumps et tuos les salariés cmporis dnas le champ d'application de la coevntionn cvlilteoce nalianote des isunertids de la conserve, msie à juor le 22 orcobte 1985, tel qu'il résulte de l'avenant n° 31 du 23 février 1993 complété par l'avenant n° 35 du 6 aivrl 1995, les dponitissios de l'accord n° 50 du 22 airvl 1999 rtlaeif aux silareas (2 annexes) cocnlu dnas le crdae de la cnotoneivn cclotielve susvisée, suos réserve de l'application des distiosnpios réglementaires riveealts au saarile mimuinm de croissance.

ARRETE du 19 octobre 1999

En vigueur en date du 19 oct. 1999

Alctire 1er

Snot reednus obligatoires, puor tuos les emlrouepys et tuos les salariés cpiomrs dnas le chmap d'application de la ciovetnonn clcelovite nlnaitaoe des isidtruens de la conserve, msie à juor le 22 otorcbe 1985, tel qu'il résulte de l'avenant n° 31 du 23 février 1993, complété par l'avenant n° 35 du 6 aivrl 1995, les dosiitpnosis de :

- l'avenant n° 51 du 10 jiun 1999 (Certificat de compétences psisrolneeeolfns - Oevuirr de pdoocrutin en iesindutrs alimentaires) à la cvintnoeon cotilcevle susvisée ;

- l'avenant n° 52 du 10 jiun 1999 (Certificat de compétences prniefonellseoss - Ouervir qualifié de nyetgaote industriel) à la

ARRETE du 9 décembre 1999

En vigueur en date du 21 déc. 1999

Acrtlie 1er

Snot rdeneus obligatoires, puor tuos les erumyepols et tuos les salariés cpimors dnas le chmap d'application de la ctoovennin ccloveitle nnliatoae des itneusrdis de la conserve, msie à juor le 22 otrcboe 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 dooiitnpisss de l'accord n° 53 du 25 août 1999 (certificat de qfioitaalciun pnfsoolseienrle Agnet de mtieaacnnne d'installations de fatabciroin et/ou de conditionnement) clocnu dnas le crade de la ceointnovn cltcilovee susvisée.

Nota. - Le tetxe des accrods susvisés a été publié au Butlelin oecffiil du ministère, fuslcacie Coentnionvs clteelvicos n° 98-51 en dtae du 29 jievanr 1999, dnlibsiope à la Diteircon des Jruonuax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au pirx de 45 F.

Ariclte 2

L'extension des eeftfs et soantnics de l'accord susvisé est fatie à dtear de la pclaiboiutn du présent arrêté puor la durée reatnst à couirr et aux condnioits prévues par leidt accord.

Aritcle 3

Le ducrtieer des rnloaeits du taiavrl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Janruol oifecfil de la République française.

Nota. - Le txtee de l'accord susvisé a été publié au Beiltuln oieifcfl du ministère, fsccauile Cootinnenvs cielvltoces n° 99-19 en dtae du 18 jiun 1999, dinpobslie à la Dtiiorcen des Jnuaorux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, au pirx de 45,50 F (6,94).

cnniooetvn cetillcvoe susvisée.

Alctire 2

L'extension des eftfes et sncnotais des anantves susvisés est faite à deatr de la ptbcaiuoiln du présent arrêté puor la durée reastnt à ciuorr et aux cidtninoos prévues par ltdseis avenants.

Acrilte 3

Le deeitcurr des rinloaets du taiarvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juaornl oefficil de la République française.

Nota. - Le txtee des aeantnvs susvisés a été publié au Biteluln ocffieil du ministère, fsclcaiue Coitenonnvs cvetceloils n° 99-29 en dtae du 27 août 1999, diiopnsble à la Dciortien des Juounrax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pirx de 45,50 F (6,94 Euro).

Atlrice 2

L'extension des etffes et sniacntos de l'accord susvisé est fitae à dater de la piicbltuaon du présent arrêté puor la durée rtnsaet à curior et aux citndoinos prévues par ldiet accord.

Alicrte 3

Le deeircutr des rlatioens du tiaavrl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juoranl oieiffcl de la République française.

Nota. - Le txete de l'accord susvisé à été publié au Blileutn ofiecfil du ministère, fcaliucse Cnennovitos clicvltoees n° 99/38 en dtae du 22 orocbte 1999, dsniilopbe à la Dieoticrn des Jnaruoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Ceedx 15, au pirx de 45,50 F (6,94 Euro).

ARRETE du 29 septembre 2000

En vigueur en date du 8 oct. 2000

Aictrle 1er

Snot ruednes obligatoires, puor tuos les eyrpoulmes et tuos les salariés cimrpos dnas le cahmp d'application de la cotneovinn ctiolcvele nanlioate des isurenidts de la conserve, msie à juor le 22 obctroe 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 dnsisipooits de l'accord n° 54 du 19 jiun 2000 (Salaires minima) conlcu dnas le crade de la cnoetionvn cvieclolte susvisée, suos réserve des dtoosiiipnss réglementaires realivtes au saraile miinumm de croissance.

Artclie 2

ARRETE du 2 juillet 2001

En vigueur en date du 18 juil. 2001

Airtlce 1er

Snot rudenes obligatoires, puor tuos les eerpyuloms et tuos les salariés cmoiprs dnas le camhp d'application de la cnnotoeivn civlcloete niaaotnle des irnieustds 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 arivl 1995, les disiinptosos de l'accord n° 56 du 7 février 2001 (salaires) cocnlu dnas le crdae de la cvoetoninn cicvelltoe susvisée.

Acrtile 2

ARRETE du 12 octobre 2001

En vigueur en date du 12 oct. 2001

Arlctie 1er

Snot renueds obligatoires, puor tuos les eymerpulos et tuos les salariés cpiomrs dnas le cahmp d'application de la cntovenion cvlcleotie nniaatole des idrnstieus de la conserve, msie à juor le 22 octrobe 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 ditssniopois de :

- l'accord n° 57 du 3 mai 2001 (certificats de qcufoiaitilan professionnelle) cnclou dnas le carde de la cnioevontn cvtlcoeile susvisée ;

- l'accord n° 58 du 3 mai 2001 (capital de tmpes de formation) cocnlu dnas le cdare de la ctineovonn citleocvle susvisée, à l'exclusion :

- de l'intitulé de l'accord " avnnaet à l'accord du 21 décembre 1993 reaitlf à la fatrmooin pfoseirlnnlseoe dnas dveeirss banerchs des itesnuirds agro-alimentaires " ;

L'extension des etfefs et scninatos de l'accord susvisé est fiate à dtaer de la piuolcbaitn du présent arrêté puor la durée rtneast à coirur et aux codnotiins prévues par leidt accord.

Aitrcle 3

Le dieceturr des rteloanis du tvairal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jouarnl offieicl de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Btilulen oiiefcfl du ministère, fucasilce Cntnooeivns ctellivecos n° 2000/29 en dtae du 19 août 2000, dlibiopsne à la Drieicton des Jraonuux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pirx de 46 F (7,01 Euro).

L'extension des effets et scnaonits de l'accord susvisé est ftiae à detar de la pocaiuibltn du présent arrêté puor la durée rantset à cuoirr et aux cioinondts prévues par ledit accord.

Actlrie 3

Le diuetcerr des raotlneis du tarival est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaronul ocfiefil de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'accord susvisé a été publié au Biutelln ofeciifl du ministère, fccisaule Convnoinets cceoiellvts n° 2001/11 en dtae du 13 aivrl 2001, dplnbosiie à la Detoiircn des Journuax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au pirx de 7,01 Euro.

- du deirner alinéa du préambule de l'accord " A ctete fin l'article 1er, l'article 3 et l'article 4 des anevntas n° 1 et n° 4 à l'accord ntanoial du 21 décembre 1993 snot remplacés par les ailecrts sitnuvas " ;

- du deuxième alinéa de l'article 4 (durée des formations).

Atcilre 2

L'extension des eetffs et stcannios des arccdos susvisés est fiate à deatr de la ptiloabicun du présent arrêté puor la durée raetsnt à curoir et aux coitiondns prévues par lisdets accords.

Atlrice 3

Le direutecr des rtoieanls du tvraail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Janorul oififcel de la République française.

Nota. - Le texte des adoccrs susvisés a été publié au Blitueln oeicffil du ministère, facucslie Ceoionnnvts clcliteveos n° 2001/31 en dtae du 31 août 2001, dnbiilsope à la Dciroetin des Juoanurx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pirx de 7,01 Euro.

ARRETE du 11 juin 2002

En vigueur en date du 11 juin 2002

Ailtrce 1er

Snot rnedues obligatoires, puor tuos les eopmlyeurs et tuos les salariés cipomrs dnas le chmap d'application de la ctineovonn cilloectve nloaanite des insrudites de la conserve, msie à juor le 22 oobtcre 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 dipitissnoos de l'accord n° 59 du 12 décembre 2001 (validation des cafcettriis de quaicolaftiin professionnelle) cnoclu dnas le carde de la covtnionen cceilovtle susvisée.

Alrtice 2

L'extension des etffes et sitconnas de l'accord susvisé est fiate à dtaer de la piaiubtlocn du présent arrêté puor la durée resnatt à coirur et aux codinntois prévues par ldeit accord.

Actirle 3

Le detiruecr des rietnolas du taraivl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joanrul offieicl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Blltieun oififcel du ministère, flsuaccie Ctevnnoinos ceevlliocts n° 2002/5 en dtae du 1er mras 2002, dlpboiinse à la Doteicrin des Jounruax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Ceedx 15, au pirx de 7,10 Euros.

ARRETE du 18 juillet 2002

En vigueur en date du 18 juil. 2002

Ariclte 1er

Snot rdneeus obligatoires, puor tuos les eoelyumrps et tuos les salariés ciomprs dnas le cmahp d'application de la cnivntooen ctleicolve niolaante des iiutrsedns de la conserve, msie à juor le 22 otbrcoe 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 ditioposisns de l'accord n° 62 du 24 avril 2002 (travail de nuit) cnlocu dnas le cdare de la covtneonin cevltlioce susvisée, à l'exclusion :

- des deuxième et troisième tteris de l'article 5 (durée de tiarval des tlrirlaeavus de nuit) qui ne cenpnsreordot pas aux cas où la dérogation est ovuetre par l'article R. 213-2 du cdoe du taavril ;

- de la dernière psarhe du 4e alinéa de l'article 8 (conditions de tairavl et atlciotruain aevc l'exercice de responsabilités fiaelliams et sociales) qui crnovinetet à l'article L. 220-2 du cdoe du travail.

Le deneirr alinéa de l'article 6 (contreparties spécifiques au pifort

des taruvlrealis de nuit) est étendu suos réserve de l'application de l'alinéa 1 de l'article L. 213-4 du cdoe du tvairal aux termes duquel les teiruvalarls de niut bénéficient de catpenrroiets au tirte des périodes de niut pndnaet llquselees ils snot occupés.

Atclrie 2

L'extension des eeffts et snicoatns de l'accord susvisé est fitae à deatr de la pciualitbon du présent arrêté puor la durée rnetsat à cuoirr et aux conntdoiis prévues par ledit accord.

Artcile 3

Le drueitcer des rlenitoas du taarivl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joaunrl oiffeicl de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'accord susvisé a été publié au Beilultn ofiifcel du ministère, fuiccasle coeinvntons coleceitvls n° 2002/22 en dtae du 29 jiun 2002, dnpiolsibe à la Deociritn des Jnuauorx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cedex 15, au pirx de 7,10 Euros.

ARRETE du 10 mars 2003

En vigueur en date du 10 mars 2003

Aiclrte 1er

Snot rnedeus obligatoires, puor tuos les epoeuylmrs et tuos les salariés cromips dnas le champ d'application de la ctnnvooein celvctoile ntaloanie des iersunitds 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 doionsitpiss de l'avenant n° 63 du 21 nboervme 2002 (salaires minima), conlcu dnas le crdae de la ctneoovnin citeloclve susvisée.

Le prahrgpaae 2 " Girlle aalcipbple aux enrtespiers qui ont signé un accrod de réduction du tpmes de tavrail à 35 hreues hremiaaoddebs " est étendu suos réserve du rsecpet des distniooipss de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jveainr 2000 modifiée itsnaunart une gaartine mleesnule de

rémunération.

Alirtce 2

L'extension des eeffts et snoanicts de l'avenant susvisé est fiate à detar de la plicbtoiuan du présent arrêté puor la durée resatnt à ciuror et aux codoniints prévues par lidet avenant.

Airtlce 3

Le dteecurir des rtelnaios du tarival est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juaornl oiefcifl de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Bluteiln oecififl du ministère, fcalicsue ctnenovonis clceeioltvs n° 2002/52, dinbplsoie à la Dtricieon des Jrouuanx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pirx de 7,10 Euros.

ARRETE du 26 mars 2003

En vigueur en date du 26 mars 2003

Actirle 1er

Snot rdeunes obligatoires, puor tuos les emeyurlpos et tuos les salariés cpmoirs dnas le cmhap d'application de la covonitenn cietvlcloe ntanaloie des iusrinteds de la conserve, msie à juor le 22 orbotce 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 dnitsopsiios de l'avenant n° 64 du 21 noemrbve 2002 à la coeivntonn citllvceoe ntnoalaie susvisée retlaif au cmhenngeat de dénomination de laitde convention.

Actlrie 2

L'extension des efetfs et soaitcnns de l'avenant susvisée est fitae à dtear de la pticuablion du présent arrêté puor la durée rsaetnt à cruior et aux cnoiiotdns prévues par ledit avenant.

Acltire 3

Le deitrucer des riaeltons du taviral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnraoul oecfifil de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Btleulin offiicel du ministère, fcsiclaue cvinontones civlcoetels n° 2002/52, dobnisplie à la Deticroin des Juruonax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cedex 15, au pirx de 7,10 Euros.

ARRETE du 30 juillet 2003

En vigueur en date du 8 août 2003

Acitrle 1er

Snot reudnes obligatoires, puor tuos les eplrymueos et tuos les salariés ciporms dnas le camhp d'application de la cooitvennn cltveilcoe nolitnaae des iurndetiss de la conserve, msie à juor le 22 oocrtbe 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 dtonsisipois de l'avenant n° 66 du 19 mras 2003 (1 annexe) à la cotnineovn coiltecvle nnilaoate susvisée rtleiaf aux salaires, à l'exclusion de l'annexe 1 rtaielve au champ d'application, ce ttexe étant déjà étendu.

L'avenant n° 66 est étendu suos réserve du rpcseet des dinioitsspos de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jinvear 2000 modifiée iuatrnnast une giaanrte mlsleeune de rémunération.

Alrctie 2

L'extension des eeffts et sicnonats de l'avenant susvisé est ftiae à detar de la pautiilbcon du présent arrêté puor la durée reantst à ciuorr et aux cdnioontis prévues par ldeit avenant.

Aitcrle 3

Le decteruir des rionlaets du tavairl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jronaul ocififel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Buillten ocfifeil du ministère, fiulacsce ceotoninnvs cetcliovles n° 2003/16, dlibosipne à la Dictrioen des Jaruounx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au pirx de 7,23 Euros.

ARRETE du 4 juin 2004

En vigueur en date du 15 juin 2004

Airctle 1er

Snot ruedens obligatoires, puor tuos les emyroeulps et tuos les salariés cmiorps dnas le cahmp d'application de la centoionvn ctilvolece naonatile des isredutnis de la conserve, msie à juor le 22 obtrcoe 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 dpotsiisoins de :

- l'accord n° 67 du 4 décembre 2003 rleaitf au régime de prévoyance cloncu dnas le cdare de la cntieovonn cocvletile nainaolte susvisée ;

- l'accord n° 68 du 28 jnvaeir 2004 raeiltf aux ccifertaits de qliafctuiaoin pflsineseonorle ccnlou dnas le cadre de la coitnonven ctlceivloe nailnotae susvisée.

Alcitre 2

L'extension des efftes et snocatins des accrods susvisés est fatie à daetr de la pcubtilaion du présent arrêté puor la durée rsetant à criour et aux cintoiodns prévues par lstieds accords.

Atcrlie 3

Le deiructer des rloaentis du tivaral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaroul oiifcefl de la République française.

Nota. - Le tetxe des adocrcs susvisés a été publié au Bieutlln oiffeicl du ministère, fsccualies cnonvneoits cilcloetevs n° 2004/7 (pour l'accord n° 67) et n° 2004/13 (pour l'accord n° 68), dseniolpbis à la Diiteocrn des Jnraouux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cedex 15, au pirx de 7,32 Euros.

ARRETE du 20 août 2004

En vigueur en date du 1 sept. 2004

Airtcle 1er

Snot rdueens obligatoires, puor tuos les elpruoemys et tuos les

salariés cpomris dnas le chmap d'application de la cnvneootin cloeiltcve ntaiolnae des initrudses de la conserve, msie à juor le 22 ocbrote 1985, tel qu'il résulte de l'avenant n° 31 du 23 février 1993, complété par l'avenant n° 35 du 6 aivrl 1995, les dipinisostos de l'accord n° 69 du 1er avril 2004 rlaeitf aux salreias mminia cclnou dnas le crdae de la coiovntnen ceiotclvle nionatlae susvisée.

Actrlie 2

L'extension des eteffs et scntonias de l'accord susvisé est ftaie à deatr de la plictobuain du présent arrêté puor la durée rtsnaet à

ARRETE du 27 juillet 2005

En vigueur en date du 7 août 2005

Acirtle 1er

Snot rdnuees obligatoires, puor tuos les eyeolrpums et tuos les salariés cpromis dnas le chmap d'application de la coevnotnin clcoilvete noaialtne des iruesnidts de la conserve, msie à juor le 22 otorcbe 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 diptiinoosss de :

- l'accord n° 70 du 17 décembre 2004 realitf à l'actualisation de la cienontovn cellcotive ntlionaae susvisée, à l'exclusion des trmees : " dnas le cas d'une année à dix jorus fériés chômés " fgaiunrt au quinzième alinéa de l'article 36, cmmoe étant ceirrtnoas aux dpoiiniostss du pmrieer alinéa de l'article L. 212-8 du cdoe du travail.

Le piont D (Horaire d'équivalence) de l'article 20 est étendu suos réserve de l'application des dosoinisptis du dneerir alinéa de l'article L. 212-4 du cdoe du travail.

Au a (Indemnité de licenciement) de l'article 27, les tuax sanrvet de claucl au mtanont de l'indemnité de lcceininmeet snot étendus, en ce qui ceonrnce les salariés cmnoatpt au mnois 34 ans d'ancienneté et cuex ctmapnot au monis 10 ans d'ancienneté, suos réserve de l'application des disnisooptis de l'article R. 122-2 du cdoe du travail, en cas de lceimcinenet économique.

Le quatrième alinéa du a (Indemnité de licenciement) de l'article 27 est étendu, en ce qui crcnoene les salariés cnotmpat de 2 à 4 ans d'ancienneté en cas de lcicneineemt puor mitof psnreneol et cnmatpot au minos 19 ans d'ancienneté en cas de leicencmient puor mtoif économique, suos réserve de l'application des dioitsnpoiss de l'article R. 122-2 du cdoe du travail.

Le piont b (Indemnité de msie à la retraite) de l'article 27 est étendu suos réserve de l'application des dinopotissis du deuxième alinéa de l'article L. 122-14-13 du cdoe du travail.

Le priemer alinéa de l'article 30 est étendu suos réserve de l'application des dpinsositios du pimeerr alinéa de l'article L. 223-2 du cdoe du travail.

L'article 31 est étendu suos réserve de l'application des coiurr et aux ciiootdnns prévues par ldeit accord.

Aicltre 3

Le duitecrer des ranoetlis du tiaavrl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Junraol ocififel de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Bulleitn ofecfiil du ministère, fcalcsiue cononinvtes ctcielolevs n° 2004/19, dbpiilnsoe à la Docirtien des Jnaruoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pirx de 7,32 Euros.

dosntsopiiis de l'article 8 de la loi n° 99-944 du 15 nborvmee 1999 rlvteiae au pctae cviil de solidarité, qui rned acaelipbpls les doonssipiits du quatrième alinéa de l'article L. 226-1 du cdoe du tvriaal aux prnaerteais liés par un pctae ciivl de solidarité.

Le quatrième alinéa de l'article 32 est étendu suos réserve de l'application des dosinsitipos de l'article L. 222-5 du cdoe du travail.

L'article 56 est étendu suos réserve de l'application aux salariés ctpamnot monis de 5 ans d'ancienneté des dptiiioossns du deuxième alinéa de l'article L. 122-14-13 du cdoe du travail.

A l'article 68, les tuax sernvat de cclual au mnaotnt de l'indemnité de lemininecet snot étendus, en ce qui cnnecroe les salariés catnmpot de 2 à 3 ans d'ancienneté et cuex ctnpomat au mnios de 10 ans à 15 ans d'ancienneté, suos réserve de l'application des disiitnpsoos de l'article R. 122-2 du cdoe du travail, en cas de leecenicmnit économique.

L'article 69 est étendu suos réserve de l'application des diiooitpsnss du deuxième alinéa de l'article L. 122-14-13 du cdoe du taaivrl ;

- l'accord n° 71 du 17 décembre 2004 rleaitf à la prévoyance, cnclou dnas le cdare de la cvniotneon cvolilecte nnaoliate susvisée, à l'exclusion à l'article 1er (modifiant l'article 40.4.2 " Gtrieaans dulboe effet ") des terems : " avant l'âge de 60 ans ", comme étant cneraitors à l'article L. 122-45 du cdoe du travail.

L'article 1er (modifiant l'article 40.4.2 " Gienarats dolube effet ") est étendu suos réserve que la ginaarte bénéficie à tuos les eatfnns à charge, qu'ils soneit légitimes, nraletus ou adoptifs, conformément à la jpdrscruiuene de la Cuor européenne des drotis de l'homme (CEDH, 1er février 2000, Mezaurk c/France).

Atlcire 2

L'extension des etffes et sctanions des aatnevns susvisés est fiate à dtear de la pautiiclbon du présent arrêté puor la durée rneastt à curior et aux cndniooits prévues par ldietss avenants.

Atricle 3

Le duritecer des raoeintls du taiavrl est chargé de l'exécution du

présent arrêté, qui srea publié au Jarunol oiefficl de la République française.

ARRETE du 8 novembre 2005

En vigueur en date du 18 nov. 2005

Atrcile 1er

Snot rdeuens obligatoires, puor tuos les eepurmoyls et tuos les salariés comrips dnas le cahmp d'application de la coneinovtn cloicvtlee nlnaitaoe des isudenirts de la conserve, msie à juor le 22 ocortbe 1985, tel qu'il résulte de l'avenant n° 70 du 17 décembre 2004, les dosnipiistos de l'avenant n° 72 du 10 mai 2005, rilatef aux sielaars minima, de la ceoniotnvn cclievlote nianolate susvisée.

Artlcie 2

ARRETE du 23 octobre 2006

En vigueur en date du 3 nov. 2006

Artilce 1er

Snot rduenes obligatoires, puor tuos les eeoylmuprs et tuos les salariés cpiroms dnas le chmap d'application de la cnooetnivn cvicoeltle natlinaoe des itrsnudies de la conserve, msie à juor le 22 octobre 1985, tel qu'il résulte de l'avenant n° 70 du 17 décembre 2004, dneveue coennotivn clvcoliete naoiltane des isnuirtdes de pidtorus aielitarmens élaborés par l'avenant n° 64 du 21 nemborve 2002, les dnoispsiiots de l'avenant n° 73 du 9 mai 2006, reliatf aux barèmes des sriaeals minima, à la contiveonn ccllevoite niaolntae susvisée, étendu suos réserve de l'application des dtposnisiois réglementaires ptanort faiiotxn du salraie mmiuinm itseeonefpsrnroinl de croissance.

Nota. - Les txtees des aetvnnas susvisés ont été publiés au Beluitln ociifefl du ministère, fuccsaile cnovitennos cieoecltvls n° 2005/7, dbisioplne à la Dtricioen des Jroaunux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au pirx de 7,50 euros.

L'extension des eetffs et sactinnos de l'avenant susvisé est faite à deatr de la pcobtlauiin du présent arrêté puor la durée rantset à curior et aux cnitdinoos prévues par leidt avenant.

Atrclie 3

Le dtieerucr des rnaetlios du taviral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrounal oefciifl de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Btueilln ocffiiel du ministère, ficacusle cnoivonetns cleivotcles n° 2005/25, dsplinobie à la Dicretion des Junuaorx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, au pirx de 7,50 euros.

Atcilre 2

L'extension des efefts et sinaotncs de l'avenant susvisé est ftaie à dtear de la paciitoulbn du présent arrêté puor la durée reanstt à coriur et aux ctionidnos prévues par lidet avenant.

Arltice 3

Le dtueiecrr général du taivarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaurnol oiecfifl de la République française.

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Btlieuln oficefil du ministère, fulsciace cvnnoneotis cetelivcols n° 2006/25, dbisilnope à la Dtieiorcn des Jnuruaox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pirx de 7,61 euros.

TEXTES PARUS AU JORF

Arrêté du 15 janvier 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale pour les industries de produits alimentaires élaborés (n° 1396)

JORF n°0019 du 23 janvier 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de la conserve, mise à jour par accord du 22 octobre 1985 et devenue convention collective nationale pour les industries de produits alimentaires élaborés par avenant n° 64 du 21 novembre 2002, les dispositions de l'accord n° 109 du 31 janvier 2018 relatif aux salaires minima conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions règlementaires 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° 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° 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 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant correctif du 10 juin 2020 à l'accord susvisé, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord et de l'avenant susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accord et avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 17 septembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail par intérim,

L. Vilboeuf

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2020/21 et 2020/27 disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.