

# **Alimentation**

## **industries agro-alimentaires de la Réunion**

IDCC 1341

### **Convention collective départementale du 22 janvier 1985**

[Étendue par arrêté du 5 juin 1985, JO 14 juin 1985 à l'exception des coopératives agricoles exclues de l'extension]

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

Union patronale de la Réunion (UPR).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Syndicat CFDT de l'agro-alimentaire ;

Syndicat CGTR.

## **DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

### **Article 1 Champ d'application**

La présente convention règle pour le département de la Réunion les rapports entre employeurs et salariés :

— travaillant dans les établissements appartenant à des entreprises adhérant à l'une des organisations patronales signataires ;

— et dont l'activité ressortit aux groupes suivants de la nomenclature d'activités et de produits (NAP) définie par le décret n° 73-1036 du 9 novembre 1973 (JO du 17 novembre 1973) :

35 - Industrie de la viande ;

36 - Industrie laitière ;

37 - Fabrication de conserves ;

39 - Travail du grain ;

40 - Fabrication de produits alimentaires divers (sauf 40-21 sucreries, raffineries de sucre) ;

41 - Fabrication de boissons et alcools.

Les établissements à activités multiples relèvent de la convention collective applicable à leur activité principale.

Les clauses de la présente convention concernent tous les salariés des établissements entrant dans le champ d'application défini ci-dessus.

### **Article 2 Durée, résiliation, révision**

La présente convention est conclue pour une durée de une année entière à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1985.

Elle se poursuivra ensuite pour une période indéterminée sauf dénonciation à toute époque par l'une des parties avec préavis de trois mois.

La partie qui prend l'initiative de dénoncer la convention doit en informer l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception, préciser les points qui doivent être remis en discussion et proposer la date à laquelle les délégations pourront se rencontrer.

La date de présentation de la lettre fixe le point de départ du préavis de trois mois. En tout état de cause, la partie à laquelle la dénonciation de la convention a été notifiée devra accepter de rencontrer l'autre partie dans le délai d'un mois à compter de la réception de la lettre recommandée.

La partie qui prend l'initiative de demander la révision de la présente convention doit en informer les autres signataires.

### **Article 3 Maintien des clauses plus favorables**

Les dispositions de la présente convention remplacent les clauses des contrats collectifs existant sur le plan départemental. Sont maintenues les clauses plus favorables des contrats individuels ou collectifs conclus sur le plan des entreprises, des localités et du département.

## **Liberté d'opinion et droit syndical**

### **Article 4 Liberté d'opinion**

Les parties contractantes reconnaissent leur liberté d'opinion et s'engagent à la respecter réciproquement. Elles reconnaissent également le droit pour les employeurs comme pour les salariés d'adhérer librement à un syndicat constitué en vertu du livre IV du code du travail.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, à respecter les opinions ou croyances philosophiques, politiques ou religieuses pour arrêter toutes décisions relatives à un candidat à l'embauche ou à un salarié en exercice, et à n'exercer aucune pression sur les salariés en faveur de tel ou tel syndicat.

Les salariés s'engagent à respecter la liberté d'opinion et la liberté syndicale des autres salariés.

Les parties signataires veilleront à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et s'emploieront auprès de leurs ressortissants respectifs à en faire assurer le respect intégral.

### **Article 5 Exercice du droit syndical**

Le libre exercice du droit syndical est garanti conformément aux dispositions légales.

Dans chaque établissement, il sera mis à la disposition des organisations syndicales des panneaux d'affichage pour les convocations et les communications syndicales, sous la responsabilité de ces organisations. Une copie de chaque affiche sera remise obligatoirement à la direction au moment de l'affichage. Décharge de cette transmission sera donnée au délégué syndical.

Lorsque les installations matérielles de l'établissement le permettront, des facilités, en accord avec la direction, pourront être données aux organisations syndicales pour tenir leur réunion.

Dans le cas où un salarié serait appelé à quitter son emploi pour l'exercice d'un mandat syndical, pour le compte d'une organisation signataire, il bénéficiera à l'expiration de ce mandat d'une priorité de réembauchage dans son emploi ou dans un emploi similaire devenu vacant. La demande de réintégration devra être présentée au plus tard dans le mois qui suit l'expiration du mandat de l'intéressé.

#### **Article 6 Délégués du personnel**

La nomination, la durée des fonctions, la révocation et les attributions de délégués du personnel sont déterminées par les dispositions légales ou réglementaires en vigueur.

Les membres du personnel ont la faculté de présenter leurs propres réclamations par l'intermédiaire du délégué du personnel, lequel pourra se faire assister dans l'exercice de sa mission.

Toutefois, cette disposition ne fait pas échec à la possibilité qu'ils ont de présenter eux-mêmes ces réclamations à leur directeur ou à leur chef de service, comme à leur employeur, ni de saisir, le cas échéant, la juridiction compétente.

#### **Article 7 Comité d'entreprise**

L'élection, la durée des fonctions et les attributions du comité d'entreprise sont déterminées par les dispositions légales ou réglementaires en vigueur.

La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer des institutions sociales du comité d'entreprise ne peut être inférieure à 0,8 p. 100 du montant de la masse salariale brute de l'année. À cette contribution s'ajoute la subvention de fonctionnement prévue à l'article L. 434-68 du code du travail (0,2 p. 100 de la même masse salariale).

### **Recrutement et licenciement**

#### **Article 8 Conditions de recrutement**

Tout candidat à un emploi salarié permanent ou temporaire doit remplir les conditions suivantes :

1° Être déclaré apte médicalement à l'emploi lors de la visite médicale du travail d'embauche ;

2° Justifier des aptitudes professionnelles, références exigées pour chaque catégorie d'emploi par les conditions particulières qui la régissent.

Toute candidature sera examinée par l'employeur, conformément aux dispositions de l'article 4 de la présente convention.

L'embauchage est soumis aux prescriptions légales et réglementaires.

Les candidats devront justifier de leur identité par une pièce officielle : carte d'identité, extrait de naissance, livret de mariage.

Ils devront faire connaître leur qualification professionnelle par la production du ou des certificats de travail délivrés par les précédents employeurs.

Ils présenteront en même temps leur carte d'immatriculation à la sécurité sociale ou les renseignements nécessaires à cette immatriculation.

Les étrangers devront justifier être en situation régulière au regard de la législation applicable à la Réunion.

En cas d'embauche, le salarié doit communiquer l'adresse de son domicile ou de sa résidence et signaler sans délai tout changement d'adresse.

Il doit déclarer ses charges de famille et toutes les modifications qu'elles pourraient subir.

Il doit faire connaître le nom de la personne à prévenir en cas d'accident grave.

#### **Article 9 Période d'essai**

Sous réserve des dispositions écrites entre les parties, la période d'essai est fixée comme suit :

- un mois (ouvriers, employés) ;
- deux mois (agents de maîtrise et techniciens) ;
- trois mois (cadres) ;
- six mois (cadres supérieurs).

Pendant cette période, les deux parties sont libres de se séparer à tout moment sans préavis ni délai-congé.

Il est rappelé que dès le début de la période d'essai les salariés doivent être inscrits sur le registre des entrées et sorties du personnel.

#### **Article 10 Rupture du contrat**

Le licenciement ou la démission d'un salarié doit être précédé, sauf faute grave ou lourde, d'une période de préavis fixée de la manière suivante :

En cas de licenciement :

Pour les ouvriers et employés :

- moins de six mois d'ancienneté : huit jours ;
- plus de six mois, moins de deux ans : un mois ;
- plus de deux ans : deux mois.

Pour les agents de maîtrise et techniciens : deux mois ;

Pour les cadres et cadres supérieurs : trois mois.

En cas de démission :

Pour les ouvriers et employés :

- moins de six mois : huit jours ;
- plus de six mois : un mois.

Pour les agents de maîtrise et techniciens : deux mois ;

Pour les cadres et cadres supérieurs : trois mois.

Recherche d'un nouvel emploi :

Lorsque le salarié licencié compte plus de six mois d'ancienneté, il lui sera accordé une journée d'absence payée par semaine de préavis, dans les mêmes conditions que ci-dessus.

Ces journées d'absence pourront être groupées sur la demande de l'intéressé, sous réserve des nécessités de service.

Lorsque le salarié licencié a trouvé un nouvel emploi, sur sa demande écrite, il peut quitter son employeur. Le salaire correspondant au solde du préavis n'est pas dû par l'employeur.

#### **Article 11**

##### **Indemnités de licenciement**

Le personnel qui justifie de 2 ans de présence continue dans la même entreprise aura droit en cas de licenciement à une indemnité calculée sur la base de un dixième de mois de salaire par année de service. Au-delà de dix ans de service, cette indemnité est majorée par année au-delà de la dixième de un quinzième de mois. Le salaire à prendre en considération pour le calcul de cette indemnité est le salaire moyen des trois derniers mois.

#### **Article 12**

##### **Licenciement collectif et réintégration**

En cas de licenciement pour un motif d'ordre économique, l'ordre des départs sera établi, après avis, le cas échéant, du comité d'entreprise et des délégués du personnel, en tenant compte à qualification égale :

- des qualités professionnelles ;
- des charges de famille ;
- de l'ancienneté du service.

Les employés licenciés dans ces conditions jouiront d'une priorité de réintégration dans tout emploi devenu vacant compatible avec leurs connaissances professionnelles et leurs capacités physiques, pendant une durée de douze mois.

#### **Article 13**

##### **Suspension du contrat de travail**

Les absences justifiées par la maternité, un accident du travail ou une maladie professionnelle ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

Ne constituent pas non plus une rupture du contrat de travail les absences pour maladie des salariés justifiant d'au moins trois ans d'ancienneté, à condition toutefois qu'elles n'excèdent pas au total, au cours des douze mois précédents :

- quatre mois pour une ancienneté supérieure à trois ans ;
- cinq mois pour une ancienneté supérieure à quatre ans ;
- six mois pour une ancienneté supérieure à cinq ans.

#### **Article 14**

##### **Remplacement**

En raison de la structure et du caractère des entreprises concernées, les remplacements et mutations provisoires peuvent être décidés pour nécessités de service par l'employeur.

La direction pourra ainsi affecter momentanément un salarié à un travail correspondant à une catégorie inférieure à celle de son emploi habituel. Dans ce cas, ce salarié conservera le bénéfice de la classification et de la rémunération de son précédent emploi pendant la période considérée qui, en règle générale, n'excédera pas trois mois.

En cas d'affectation temporaire à un poste supérieur pour une durée excédant un mois, l'intéressé percevra une indemnité portant sa rémunération au minimum de la catégorie à laquelle appartient le salarié qu'il est appelé à remplacer.

Au cas où les appointements effectifs de l'intéressé dépasseraient le minimum de la catégorie supérieure, une indemnité spéciale sera allouée.

Après trois mois consécutifs de remplacement dans l'exercice complet des fonctions correspondant à un emploi, le remplaçant recevra la qualification définitive de cet emploi, si la réintégration dans son poste antérieur n'est plus envisagée par l'entreprise.

#### **Article 15**

##### **Durée du travail**

La durée hebdomadaire du travail est fixée à trente-neuf heures par semaine.

Toutefois, pour assurer un fonctionnement normal des entreprises, les heures supplémentaires pourront être demandées au personnel dans les limites fixées par la législation. Actuellement, cette limite est fixée à 130 heures par an, susceptible d'être augmentée après autorisation de l'inspecteur du travail.

#### **Article 16**

##### **Repos hebdomadaire, prime de nuit**

Chaque employé ou ouvrier devra bénéficier au minimum d'une journée de repos par semaine (vingt-quatre heures consécutives).

Il sera attribué au personnel (sauf les gardiens de nuit) travaillant de nuit, c'est-à-dire au moins quatre heures entre 22 heures et 4 heures du matin, une prime dont le montant par nuit de travail sera fixé par l'entreprise, mais ne saura être inférieur au montant du minimum garanti.

#### **Article 17**

##### **Congés annuels**

Des congés annuels seront accordés au personnel dans des conditions prévues par la loi.

Sont assimilées à des périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel :

- les périodes de congés payés annuels ;

- les périodes légales de repos de femmes en couches ;
- les périodes de congés de paternité ou de congés exceptionnels ;
- les périodes d'interruption de service pour cause d'accidents du travail ou de maladies professionnelles dans la limite d'une durée ininterrompue d'une année ;
- les absences provoquées par la fréquentation obligatoire de cours professionnels.

Les congés non pris ne peuvent être payés. Il est interdit de payer le congé sans donner le congé.

### **Article 18** **Jours fériés**

La journée du 1<sup>er</sup> mai peut être travaillée dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail. Dans ce cas, ce travail donnera lieu à une majoration de salaire de 100 p. 100.

La majoration pour travail des jours fériés dont la liste est fixée par l'article L. 222-1 du code du travail est de 100 p. 100.

À titre indicatif, la liste des jours fériés actuellement prévus par l'article L. 222-1 est composée comme suit :

- le 1<sup>er</sup> janvier ;
- le lundi de Pâques ;
- le 1<sup>er</sup> mai ;
- le 8 mai ;
- l'Ascension ;
- le lundi de Pentecôte ;
- le 14 juillet ;
- l'Assomption ;
- la Toussaint ;
- le 11 novembre ;
- le 20 décembre ;
- le jour de Noël.

### **Article 19** **Congés pour événements personnels**

Des congés exceptionnels et payés seront accordés sur demande du personnel pour les événements suivants :

- mariage du salarié : quatre jours ;
- mariage d'un enfant : un jour ;
- décès du conjoint : trois jours ;
- décès du père ou de la mère : deux jours ;
- décès d'un enfant : deux jours ;
- décès d'un frère ou d'une soeur : un jour ;
- présélection militaire : dans la limite de trois jours.

Ces congés exceptionnels ne viennent pas en déduction du congé annuel. Ils devront être pris à l'occasion de

l'événement et dans les trois jours entourant celui-ci. Ils devront être justifiés à la requête de l'employeur.

Des autorisations d'absence non rémunérées pourront, en outre, être accordées pour :

- mariage d'un frère ou d'une soeur : un jour ;
- décès d'un parent autre que ceux prévus ci-dessus : un jour.

Sont considérés comme parents : les grands-parents, le beau-père, la belle-mère, le neveu, la nièce, l'oncle, la tante (au premier degré).

### **Article 20** **Congés de maladie**

Les salariés bénéficieront des congés que leur état nécessite en cas de maladie ou d'accident, que ceux-ci aient une origine professionnelle ou non.

Ces congés seront accordés sur la vu d'un certificat médical qui devra être envoyé à l'employeur dans les 48 heures suivant le premier jour d'absence, sauf cas de force majeure.

Le salarié devra informer l'employeur de son empêchement non fortuit suffisamment tôt pour permettre son remplacement.

### **Article 21** **Hygiène et sécurité**

Les employeurs mettront à la disposition du personnel les moyens nécessaires pour assurer leur propreté individuelle et notamment : des vestiaires équipés d'armoires individuelles, des lavabos, des douches, des cabinets d'aisance.

Ces locaux devront être installés conformément aux dispositions légales ou réglementaires applicables. L'employeur les fera maintenir en état constant de propreté.

Les salariés seront tenus de se soumettre aux visites médicales et aux opérations sanitaires rendues obligatoires par une disposition légale qui seront organisées à l'initiative de l'employeur.

Les parties de machines dangereuses devront être protégées. Les salariés s'interdisent d'enlever ou de modifier ces appareils de protection. Lorsque pour une raison quelconque, un appareil de protection aura été démonté, aucune opération de fabrication ne pourra être faite sur la machine aussi longtemps que l'appareil de protection n'aura pas été remis en place.

Les salariés s'engagent à respecter ces prescriptions ou celles qui sont édictées par la réglementation pour assurer l'hygiène ou la sécurité dans le travail.

### **Article 22** **Travail des femmes et des enfants**

Les dispositions légales concernant l'interdiction du travail de nuit des femmes et des enfants devront être scrupuleusement respectées.

## Classifications et salaires

### Article 23 Classifications

Les classifications d'emplois des différentes catégories de personnel figurant à l'annexe I ci-après se substitueront à celles appliquées au moment de l'entrée en vigueur de la convention dans les établissements entrant dans son champ d'application.

Chaque salarié travaillant dans un établissement entrant dans le champ d'application devra être classé par référence à ces classifications ; toutefois, il n'y aura pas à cette occasion de modification systématique du salaire (qui ne devra en aucun cas baisser). Les situations susceptibles d'être rencontrées à cette occasion et leurs conséquences sont décrites à l'annexe II.

### Article 24 Salaires

Les salaires minimaux mensuels obligatoires sur la base de la durée légale hebdomadaire du travail sont définis à l'annexe III.

Ancienneté	À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 1985	À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 1986	À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 1987
	(En pourcentages)	(En pourcentages)	(En pourcentages)
3 ans	1	2	3
6 ans	2	4	6
9 ans	3	6	9
12 ans	4	8	12
15 ans	5	10	15

## Instances paritaires

### Article 27 Commission paritaire d'interprétation

Il est institué une commission paritaire d'interprétation. Cette commission est composée de deux collègues :

- un collègue "salarié" comprenant deux représentants pour chacune des organisations syndicales signataires ;
- un collègue "employeur" d'un même nombre total de représentants, désignés par les syndicats patronaux.

Elle est saisie, à l'initiative de la partie la plus diligente, en cas de litige sur l'interprétation des clauses de la présente convention.

### Article 28 Réunions paritaires

Le temps de travail perdu par les salariés des entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup> de la présente convention, assistant à une réunion paritaire décidée d'un commun accord entre organisation d'employeurs et de salariés, et

### Article 25 Treizième mois

Il est institué une prime annuelle dite "treizième mois". Cette prime est versée à tous les salariés présents au 31 décembre de l'année concernée, à l'occasion du paiement du salaire du mois de décembre. Pour les salariés embauchés en cours d'année, elle est calculée au prorata du temps de présence.

Son montant, calculé en pourcentage du salaire de base de chaque salarié du mois de décembre (à l'exclusion de toutes primes, indemnités) sera égal à :

- 40 p. 100 de ce salaire en 1984 ;
- 70 p. 100 de ce salaire en 1985 ;
- 100 p. 100 de ce salaire à partir de 1986.

### Article 26 Prime d'ancienneté

Une prime d'ancienneté, assise sur le salaire minimum de la catégorie professionnelle tel que fixé à l'annexe III à la présente convention, est instituée aux taux suivants pour tous les salariés, quelle que soit leur qualification :

ayant trait à des questions relatives à cette même convention, sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif dans la limite d'un salarié par syndicat.

Les salariés participant à ces réunions paritaires sont tenus d'en informer préalablement leur employeur et de fournir un justificatif.

Le remboursement par l'employeur des frais de déplacement s'effectuera sur la base des tarifs des transports en commun (car).

### Article 29 Composition des délégations

Chaque délégation syndicale de salariés assistant à une réunion paritaire est constituée de deux membres au maximum.

### Article 30 Extension

Les parties signataires demandent l'extension de la présente convention.

# ANNEXES

## Annexe I

### Classification

#### Ouvriers-Employés

##### Niveau I : Ouvrier ou employé

*Coefficient 115/135*

O 1	(coefficient 115 à l'embauche, passant à 120 après quatre mois) : ouvrier qui exécute des travaux élémentaires n'exigeant aucune connaissance préalable, mais seulement une mise au courant de très courte durée et n'imposant pas une régularité liée à celle d'une machine ou d'une ligne de production ou de conditionnement complètement mécanisée.
E 1	(coefficient 115 à l'embauche, passant à 120 après quatre mois) : employé qui exécute des travaux élémentaires n'exigeant aucune connaissance préalable, mais seulement une mise au courant de très courte durée.

#### Exemples de postes

#### Niveau I - Ouvrier ou employé

Concierge seul qui, pendant les heures d'ouverture de l'établissement, en raison de l'organisation d'un service de surveillance assuré, soit par gardes, surveillants aux portes, huis-siers, pointeaux ou employés "rensei-gnements", a la libre disposition de son temps lui permettant notamment un travail à l'extérieur ou dans l'éta-blisement	Coefficients 55
<b>Coefficients 115/120 :</b> Concierge seul entièrement occupé par ses fonctions à l'exclusion de tous travaux permanents qui ne sont pas compatibles avec celles-ci	115/120
Conducteur de monte-charge sans manutention	115/120
Nettoyeur, laveur, balayeur (n'opérant pas sur machine à conducteur porté)	115/120
Manutentionnaire des différents ser-vices sans contrôle quantitatif et qua-litatif tel qu'ouvrier procédant au chargement ou déchargement des ca-mions, palettes, etc. ...	115/120
Serveuse passe-plats	115/120

## Coefficient 125 :

O 2	(coefficient 125) : ouvrier mettant en oeuvre des connaissances de base pouvant être acquises par expérience, lui permettant d'effectuer des travaux simples ne demandant qu'une adaptation de courte durée. Ces travaux, lorsqu'ils sont effectués sur machine ou dans une ligne de production ou de conditionnement complètement mécanisée, sont liés au rythme de la machine ou de la ligne.
E 2	(coefficient 125) : employé mettant en oeuvre des connaissances de base, pouvant être acquises par l'expérience, lui permettant d'effectuer des travaux simples ne demandant qu'une adaptation de courte durée.
O 3	(coefficient 135) : ouvrier mettant en oeuvre des connaissances de base, pouvant être acquises par l'expérience, lui permettant d'effectuer des travaux demandant un entraînement aux modes opératoires. Lorsqu'il travaille sur machine simple, effectuant un nombre limité d'opérations, il en assure la conduite.
E 3	(coefficient 135) : employé mettant en oeuvre des connaissances de base, pouvant être acquises par l'expérience, lui permettant d'effectuer des travaux demandant un entraînement aux modes opératoires.

## Exemples de postes

## Coefficient 125 :

	Coefficients
Surveillant des entrées et sorties aux portes, non réceptionnaire	125
Gardien de nuit avec rondes	125
Ouvrier opérant sans conduite de machine sur une ligne de production ou de conditionnement complètement mécanisée et dont le travail est lié au rythme de la ligne (servante de ligne de conditionnement, coiffeuse, ramasseuse, mise en carton, plieuse manuelle de cartons, emballeuse, mireur)	125
Ouvrier chargé d'approvisionner ou de désapprovisionner une ligne de production, de conditionnement ou de laverie complètement mécanisée et dont le travail est lié au rythme de la machine ou de la ligne (approvisionneur en matières premières, ingrédients, matières intermédiaires, emballage, empileur sur palettes, tireur de piles manuel). Cet ouvrier n'est pas appelé à la conduite d'une machine	125
Cloueur de caisses	125
Aide-brasseur	125

Aide-filtreur	125
Démouleur manuel	125
Laveur de moules manuel	125
Ensacheur simple	125
Liftier : agent affecté à la conduite d'un ascenseur où le public est admis	125
Garçon de courses : agent effectuant à l'extérieur des courses pour l'établissement ; il est susceptible de porter des plis ou échantillons et, occasionnellement, de faire de petites livraisons (une indemnité sera attribuée au cycliste ou au cyclomotoriste dans le cas où l'engin ne sera pas fourni par l'employeur)	125
Garçon de bureau, huissier, planton, garçon de magasin, facteur distributeur : agent qui distribue le courrier, reçoit les visiteurs, assure la liaison entre les bureaux, effectue les courses à l'intérieur des locaux et, exceptionnellement, à l'extérieur	125
Employé aux archives : employé chargé de classer suivant instructions les documents qui lui sont remis et capable de les retrouver rapidement	125
Téléphoniste : employé occupé sur postes simples sans standard	125
Dactylographe débutant : employé travaillant sur machine à écrire qui, faute de pratique, n'est pas en mesure d'effectuer dans les mêmes conditions de présentation et de rapidité les travaux exécutés par un dactylographe confirmé	125
Opérateur de saisie (informatique : saisie de données) débutant (six mois au maximum) : employé ayant satisfait aux tests d'aptitude sur un matériel donné et venant d'acquérir les connaissances professionnelles de base, capable d'assurer sa tâche dans le cadre des normes définies	125

**Coefficient 135 :****Exemples de postes**

Cariste simple	135
Préparateur ou pointeur de commande	135
Aide-magasinier	135
Ouvrier d'entretien premier échelon (DE 1) : ouvrier chargé de travaux élémentaires d'entretien	135
Ouvrier d'entretien premier échelon (DE 1) : ouvrier aidant un ouvrier professionnel d'entretien	135
Filtreur, traverseur	135
Saleur sur machine ou en saumure	135
Contrôleur de poids statistiques	135
Agent de soins en cave ou en haloir (brosseur, frotteur, retourneur de fromages à l'affinage)	135



Égalisateur	135
Trancheur	135
Ensacheur-peseur	135
Préparateur de sirop simple	135
Conducteur de machine (à conduite simple) : machine à étiqueter, à farde- ler, à barqueter, à emballer, à poser les banderoles, à plier ou à monter au- tomatiquement les cartons, caisses et boîtages, laveuse	135
Conducteur de pasteurisation : pas- teurisateur simple (tunnel par exemple) travaillant à température in- férieure à 75°, dont la conduite ne pré- sente pas de difficultés particulières	135
Ouvrier chargé d'approvisionner ou de désapprovisionner une ligne de production, de conditionnement ou de laverie complètement mécanisée, dont le travail est lié au rythme de la machine, et qui a à combiner l'appro- visionnement ou le désapprovisionnement simultanés de plusieurs machines qui fonctionnent à des rythmes différents	135
Concierge entièrement occupé par ses fonctions, mais dont le travail est or- ganisé de telle sorte que son conjoint peut être amené à le suppléer	135
Polycopiste, ronéographe, adresso- graphe (travaux simples) : employé utilisant un duplicateur, une machine à adresses ou toute autre machine à polycopier d'usage facile	135
Employé de bureau sans connais- sances comptables effectuant des tra- vaux de transcription, de chiffrage simple, de tenue de fiches	135
Sténodactylographe débutant : em- ployé qui, sans atteindre les normes prévues du coefficient supérieur est capable de travaux simples de sténo- dactylographie	135
Mouleur sur chaîne ou multimoules	135
Employé de finition (informatique, services annexes et utilisateurs) : em- ployé mettant en forme les états avant leur distribution et assurant la conduite des machines de façonnage (massicot, déliasseur, etc.) ; il pro- cède en outre à la répartition des exemplaires	135
Tireur-archiviste de plans	135
Garçon ou femme de laboratoire : em- ployé chargé du nettoyage de la vais- selle, des instruments du laboratoire et des locaux	135
Hôtesse d'accueil premier échelon, re- çoit les visiteurs, les oriente vers les différents services	135
Serveuse de cantine en salle	135
Commis de cuisine	135

Niveau II : Ouvrier ou employé qualifié

Coefficient 145-155

OQ 1	(coefficient 145) : ouvrier effectuant des travaux nécessitant soit une longue expérience, soit un ensemble d'aptitudes particulières. Lorsqu'il travaille sur machines complexes, il en assure la conduite.
EQ 1	(coefficient 145) : employé effectuant des travaux nécessitant soit une longue expérience, soit un ensemble d'aptitudes particulières.

Cariste chargé de travaux complexes tels que : alotissement, circulation fréquente sur la voie publique	145
Réceptionnaire	145
Magasinier tenant les fiches d'entrée et de sortie	145
Conducteur de machines frigorifiques ou de production de fluides	145
Chauffeur-conducteur de chaudières	145
Ouvrier d'entretien deuxième échelon (OE 2) : ouvrier n'ayant pas les connaissances d'un ouvrier professionnel d'entretien, mais chargé d'exécuter seul des travaux simples ; lorsqu'il est chargé d'aider un ouvrier professionnel d'entretien, il est capable en l'absence de ce dernier de suppléer momentanément à certaines de ses activités ; si cette suppléance porte sur les activités d'un OPE 3, il ne peut s'agir que des moins complexes d'entre elles	145
Conducteur de véhicules jusqu'à 9,5 tonnes inclus de PTAC	145
Chauffeurs-livreurs effectuant des tournées de distribution avec des véhicules jusqu'à 6,5 tonnes inclus de PTAC	145
Filtreur (avec préparation pré-couche)	145
Brasseur premier échelon : ouvrier assurant une partie du cycle avec éventuellement la totalité du cycle sous contrôle du maître brasseur. Il passera au deuxième échelon lorsqu'il aura l'expérience requise	145
Préparateur du sirop complexe (avec contrôle du degré Brix)	145
Réceptionnaire du lait au quai	145
Retourneur de fromage à l'égouttage	145
Dégustateur de lait	145
Saleur de fromage à la main	145
Mouleur de fromage à la louche (traditionnel)	145
Tourneur saleur emmenthal (traditionnel)	145

Conducteur de station de nettoyage (circuit à commande manuelle)	145
Conducteur de machine de conditionnement (à conduite complexe) : remplisseuse, doseuse, soutireuse, emballeuse, sertisseuse, thermoformeuse (le titulaire du poste effectue les réglages courants d'exploitation)	145
Garçon de course utilisant une voiture automobile	145
Conducteur d'offset de bureau	145
Téléphoniste-standardiste 1 <sup>er</sup> échelon : employé ayant la charge de moins de cinq lignes sur standard, occupé exclusivement à transmettre des communications	145
Employé de comptabilité : employé exécutant dans un bureau de comptabilité et suivant les directives du comptable ou du chef comptable tous travaux élémentaires de comptabilité ne nécessitant pas la connaissance générale du mécanisme comptable	145
Pointeau 1 <sup>er</sup> échelon : employé chargé de la vérification des heures de présence d'après les cartons, jetons ou feuilles de pendule, etc., de la vérification du temps passé sur bons de travail en fonction des heures de présence, ou de travaux analogues	145
Dactylographe confirmé (après six mois de pratique) : employé capable de 40 mots/minute ; avec une orthographe et présentation de travail correctes	145
Dactylographe facturier 1 <sup>er</sup> échelon : employé occupé à dactylographier des documents chiffrés sur machine à écrire. Ne fait lui-même ni ne contrôle les opérations arithmétiques nécessitées par l'établissement des factures, relevés ou avoirs	145
Opérateurs 1 <sup>er</sup> échelon (informatique, saisie de données) : employé possédant les connaissances professionnelles de saisie de données et capable d'assurer la transcription ou la vérification sous forme codée de renseignements sur un matériel défini	145
Aide-opérateur (informatique, exploitation matériel classique) : employé ayant été reconnu apte à travailler sur un matériel donné et à acquérir les connaissances professionnelles de base. Il est chargé d'assurer les opérations simples sur du matériel classique (tel que trieuse, interclasseuse, reproductrice) sous la responsabilité d'un opérateur ou d'un pupitreur	145

Codifieur (informatique services annexes et utilisateurs) : employé exclusivement chargé de la codification des documents de base destinés à la préparation des cartes mécanographiques (travail soumis ensuite à la vérification)	145
Aide-laborantin : agent dont l'emploi n'exige pas de connaissances techniques spéciales, mais capable de procéder aux divers travaux simples de laboratoire nécessitant une certaine habileté et une certaine pratique : pesée, utilisation d'appareils simples de mesure (thermomètres, etc.), détermination de constantes physiques sur appareils simples (densimètres, viscosimètres, etc.), montage et entretien d'appareils simples sous le contrôle d'un laborantin ou d'un technicien il fait des calculs élémentaires à partir de directives qui lui sont données	145
Préparateur de souches de ferments 1 <sup>er</sup> échelon : effectue des opérations successives et répétitives sur ces ferments en vue de leur utilisation industrielle	145

**Coefficient 155 :**

OQ 2	(coefficient 155) : ouvrier chargé de l'ensemble d'une opération de fabrication dont il a la connaissance complète ou chargé de travaux de difficulté équivalente tels que la conduite de machines particulièrement complexes ; les opérations ou processus en question mettent en jeu des connaissances et des aptitudes sanctionnées par un diplôme professionnel du niveau du CAP ou résultant d'un véritable apprentissage ou d'une expérience équivalente.
EQ 2	(coefficient 155) : employé chargé d'un ensemble de travaux mettant en jeu des connaissances et des aptitudes sanctionnées par un diplôme professionnel du niveau du CAP ou résultant d'une expérience équivalente.

**Exemples de postes**

**Coefficient 155 :**

Cariste chargé de travaux particulièrement complexes notamment à grande hauteur	Coefficients 155
Chauffeur-conducteur d'une station mixte de chaufferie et de production de froid ou de fluide	155

Ouvrier professionnel d'entretien 1 <sup>er</sup> échelon (OPE 1) titulaire d'un certificat d'aptitude professionnelle, ou ayant acquis par la pratique des connaissances équivalentes et qui exécute des travaux courants suivant les instructions qui lui sont données	155
Conducteur de véhicules de plus de 9,5 tonnes jusqu'à 19 tonnes inclus de PTAC	155
Chauffeur-livreur effectuant les tournées de distribution avec des véhicules de 6,5 à 9,5 tonnes inclus de PTAC	155
Chauffeur-livreur encaisseur effectuant les tournées de distribution avec des véhicules jusqu'à 6,5 tonnes inclus de PTAC	155
Conducteur d'une unité de fabrication à conduite particulièrement complexe : — échangeur à plaques (stérilisateur, réchauffeur, refroidisseur) ; — extrudeuse ; — séchoir à cylindre ; — évaporateur ; — centrifugeuse (séparateur, clarificateur) déboureur, écrémeuse (le titulaire du poste effectue les réglages d'exploitation)	155
Conducteur de pasteurisateur : ouvrier conduisant, non un simple appareil, mais un ensemble assurant une opération déterminée ; est à considérer sous l'angle de la stérilisation, c'est-à-dire d'un appareil travaillant à haute température : 90 à 150°C et dont les défauts de réglage peuvent entraîner un risque important pour les consommateurs ou les produits	155
Conducteur d'une station de nettoyage automatisée avec régénération	155
Conducteur d'une unité de réception (quai automatique)	155
Ouvrier chargé d'une partie d'un cycle de fabrication (emprésurage caviste)	155
Téléphoniste-standardiste 2 <sup>e</sup> échelon : employé ayant la charge de cinq à huit lignes sur standard classique ou cinq à dix lignes sur standard avec présélection, occupé exclusivement à transmettre des communications	155
Télexiste : employé ayant la qualification d'un dactylo confirmé occupé en permanence sur télex	155

Employé de service commercial, administratif, contentieux, technique, d'exploitation, etc. : 1 <sup>er</sup> échelon : employé d'exécution chargé, suivant les directives précises et suivant les cas, soit d'effectuer les divers travaux, y compris éventuellement la correspondance servant à la réalisation d'une opération commerciale, soit d'effectuer divers travaux relevant des services ci-dessus, y compris également la correspondance, le dépouillement, la constitution et la tenue de dossiers simples. La correspondance visée doit se borner à des lettres rédigées suivant des règles bien établies	155
Aide-comptable teneur de livres 1 <sup>er</sup> échelon : employé ayant le certificat d'aptitude professionnelle de comptabilité de l'enseignement technique ou une expérience ou un diplôme équivalent, tenant les livres suivant les directives du comptable industriel ou commercial ou de l'employeur, à l'exclusion de toutes autres opérations comptables	155
Mécanographe 1 <sup>er</sup> échelon : employé travaillant sur machines spéciales exigeant un apprentissage et un entraînement très poussé	155
Dactylographe facturier 2 <sup>e</sup> échelon : employé occupé à dactylographier des documents chiffrés sur machine à écrire. Fait ou contrôle lui-même les opérations arithmétiques nécessitées par l'établissement des factures, bordereaux ou avoirs (prix global, remises, escomptes, taxes, etc.)	155
Sténodactylographe confirmé (après six mois de pratique) : employé capable de 100 mots-minute en sténo, quarante mots-minute à la machine avec orthographe et présentation du travail correctes	155
Opérateur 2 <sup>e</sup> échelon (informatique, saisie de données) : employé ayant les mêmes qualifications que l'opérateur 1 <sup>er</sup> échelon (saisie de données et pouvant, en outre, assurer la transcription ou la vérification de documents variés, de présentation et de complexité moyennes)	155
Opérateur 1 <sup>er</sup> échelon (informatique, exploitation matériel classique) : employé chargé d'opérations courantes, capable d'exécuter seul des travaux traditionnels sur des matériels classiques, en composant des tableaux de connexion simples	155

Aide-pupitreur débutant (six mois maximum) (informatique, exploitation ordinateurs) : employé ayant les connaissances et les qualifications professionnelles lui permettant d'effectuer des opérations courantes sur les unités périphériques d'un ordinateur, sous la responsabilité d'un pupitreur	155
Vérificateur de codification 1 <sup>er</sup> échelon (informatique, services annexes et utilisateurs) : codifieur chargé de la vérification de la codification des documents de base destinés à la saisie de l'information	155
Vérificateur d'extraction (informatique, services annexes et utilisateurs) : employé assurant le contrôle du travail de l'extracteur	155
Calqueur : calque proprement à l'encre ou au crayon, traits, lettres, chiffres bien dessinés, sait recopier un dessin, ne fait pas d'erreur de copie	155
Hôtesse d'accueil 2 <sup>e</sup> échelon : hôtesse répondant à la définition du 1 <sup>er</sup> échelon ; en outre, fait visiter l'entreprise, commente la visite	155
Cuisinier adjoint	155
Ouvrier brasseur 2 <sup>e</sup> échelon : assure la totalité du cycle de brassage suivant les consignes données par le maître brasseur. Cet ouvrier, plus expérimenté que le brasseur 1 <sup>er</sup> échelon, intervient seul	155

### Niveau III : Ouvrier ou employé hautement qualifié

(Coefficient 170-190)

OHQ 1	(coefficient 170) : ouvrier ayant au moins la formation et les connaissances de l'ouvrier qualifié et chargé d'un cycle complexe de fabrication ou de travaux de niveau élevé. Il doit être capable d'initiative dans l'adaptation ou la combinaison des procédures opératoires, le contrôle des résultats et, le cas échéant, la détection des anomalies de fabrication ou des pannes de matériel et le choix des remèdes à y apporter.
EHQ 1	(coefficient 170) : employé ayant au moins la formation et les connaissances de l'employé qualifié et chargé de travaux de niveau élevé. Il doit être capable d'initiative et de responsabilité dans l'organisation de son travail.

OHQ 2	(coefficient 190) : ouvrier répondant à la définition de l'OHQ 1, ayant des connaissances particulièrement étendues et une maîtrise complète du métier acquises par une solide expérience et appelé à faire preuve d'un haut degré d'initiative.
EHQ 2	(coefficient 190) : employé répondant à la définition de l'EHQ 1, ayant des connaissances particulièrement étendues et une maîtrise complète du métier acquises par une solide expérience et appelé à faire preuve d'un haut degré d'initiative.

Lorsqu'un ouvrier ou un employé est chargé d'animer une petite équipe d'ouvriers ou d'employés du niveau 1, dont le nombre n'excède pas cinq, lui compris, et au travail de laquelle il participe, il est classé au coefficient 155. Sans disposer de délégation d'autorité, il transmet les directives qu'il reçoit ; en cas de difficultés avec les membres de l'équipe, il ne tranche pas mais réfère à son supérieur hiérarchique (1). Dans le cas où un ouvrier ou un employé est appelé à occuper de façon habituelle des emplois relevant de coefficients différents, le coefficient de l'intéressé sera celui de l'emploi relevant du coefficient le plus élevé, à condition qu'il occupe cet emploi, en moyenne, au moins deux heures par jour, cette moyenne étant calculée sur

la semaine. La possibilité de faire bénéficier de dispositions particulières les ouvriers ou les employés appelés à occuper de façon habituelle des emplois différents mais relevant d'un même coefficient sera examinée dans le cadre de chaque branche liée par le présent accord, à l'occasion des réunions paritaires qui seront consacrées à l'examen des exemples de postes propres à ces branches et en tenant compte de l'évolution des techniques dans lesdites branches ; lorsqu'une de ces branches en retiendra le principe, elle en fixera également les modalités.

### Exemples de postes

#### Coefficient 170 :

Magasinier tenant, outre les fiches d'entrée et de sortie, un fichier quantitatif valorisé et préparant les éléments des analyses sur stocks	170
Chauffeur-conducteur de chaudières procédant en outre à un certain nombre de mesures, de contrôles et de corrections portant notamment sur les fumées et les eaux	170
Ouvrier professionnel d'entretien 2 (OPE 2), répondant à la définition de l'OPE 1, ayant une connaissance complète et une pratique approfondie de son métier et qui effectue, avec l'initiative appropriée, les divers travaux qui lui sont confiés et leurs tâches connexes	170
Conducteur de véhicules de plus de 19 tonnes de PTAC	170
Chauffeur-livreur effectuant les tournées de distribution avec des véhicules de plus de 9,5 tonnes de PTAC	170
Chauffeur-livreur encaisseur effectuant les tournées de distribution avec des véhicules de plus de 6,5 tonnes de PTAC	170
Chauffeur de véhicules articulés ou de véhicules tracteurs d'un ensemble de véhicules de plus de 12,5 tonnes de PTAC	170
Chauffeur grand routier	170



Employé de service commercial, administratif, contentieux, technique ou d'exploitation, etc. : 2 <sup>e</sup> échelon : employé qualifié participant sur instructions à la réalisation d'opérations commerciales, administratives, etc. ; il rédige le courrier correspondant et tient les dossiers	170
Employé commercial de démonstration : employé qui, après une mise au courant appropriée, est chargé de la démonstration dans les magasins de vente au consommateur, sur les stands de foires ou d'expositions, etc. Il pratique, s'il y a lieu, la vente au consommateur, prépare les échantillons à consommer sur place, installe le matériel publicitaire.	
Pendant les six premiers mois de pratique dans l'entreprise	170
Employé commercial de prospection : employé ayant reçu la formation professionnelle appropriée, qui est chargé de missions particulières de prospection telles que : présentation d'un nouveau produit, mise en place de matériel publicitaire, relevé de la composition d'un linéaire sur un article déterminé, etc., auprès des points de vente qui lui sont indiqués lors de chacune de ses missions, étant précisé que son activité s'exerce, selon les besoins de l'entreprise et les directives de l'employeur, dans des secteurs géographiques ou auprès de catégories de clientèle effectivement non définies et variables : les commandes qu'il est susceptible de recevoir dans le cadre des tâches ci-dessus définies peuvent être reçues, selon les cas, directement pour le compte de la maison, qui l'emploie ou pour celui des clients de ladite maison.	
Pendant les six premiers mois de pratique dans l'entreprise	170
Aide-comptable teneur de livres 2 <sup>e</sup> échelon : employé ayant des notions comptables suffisantes pour lui permettre de tenir les journaux auxiliaires (avec ou sans ventilation) ; de tenir, arrêter et surveiller les comptes tels que clients, fournisseurs, banques, chèques postaux, stocks, etc. Lorsqu'il pose et ajuste les balances de vérification et fait tous travaux analogues, il bénéficie d'une majoration de rémunération correspondant à dix points.	170
Aide-caissier : agent chargé en permanence des opérations de caisse sous la responsabilité d'un caissier, d'un chef de service ou de l'employeur	170

Mécanographe 2 <sup>e</sup> échelon : employé travaillant sur les mêmes machines que le mécanographe 1 <sup>er</sup> échelon, tient et suit les comptes clients, banques, fournisseurs ou tout autre compte matières en quantité et en valeur	170
Pointeau 2 <sup>e</sup> échelon : outre les tâches du pointeau 1 <sup>er</sup> échelon, il calcule les bons de travaux ainsi que les éléments nécessaires à l'établissement de feuille de paye	170
Sténo-dactylographe correspondancier : employé, répondant à la définition de sténodactylographe confirmé et chargé habituellement de répondre seul à des lettres simples et courantes	170
Opérateur 3 <sup>e</sup> échelon (informatique ; saisie de données) : employé ayant les mêmes qualifications que l'opérateur 2 <sup>e</sup> échelon et ayant la pratique de plusieurs matériels de saisie de données pouvant assurer la transcription ou la vérification de l'ensemble de documents variés et complexes de l'atelier de saisie	170
Opérateur 2 <sup>e</sup> échelon (informatique, exploitation, matériel classique) : employé possédant les mêmes qualifications professionnelles que l'opérateur 1 <sup>er</sup> échelon (matériel classique) capable d'exécuter en outre le montage des tableaux de connexion de complexité moyenne et de remédier aux incidents mineurs des appareils classiques.	170
Aide-pupitreux (informatique exploitation ordinateurs) : employé possédant les mêmes qualités professionnelles que l'aide-pupitreux débutant : initié aux manipulations classiques du pupitre, il assiste un pupitreux et est capable en l'absence de celui-ci de suppléer momentanément à certaines de ses activités	170
Vérificateur de codification 2 <sup>e</sup> échelon (informatique services annexes et utilisateurs) : employé ayant les mêmes qualifications que le vérificateur de codification 1 <sup>er</sup> échelon et préparant en outre les éléments de contrôle	170

Laborantin 1 <sup>er</sup> échelon : possède soit un diplôme délivré par une école professionnelle, soit un CAP, soit des connaissances équivalentes qui seront reconnues au cours d'une période d'essai ne pouvant excéder trois mois. Dans le cadre de son métier, est chargé de monter des appareils, de surveiller des essais, d'effectuer des contrôles courants, de faire des analyses simples sous la direction et le contrôle d'un ingénieur ou d'un technicien qui lui donnera toutes les instructions nécessaires en lui laissant l'initiative appropriée dans l'application. Il consignera les résultats trouvés.	170
Préparateur de souches de ferments 2 <sup>e</sup> échelon.	
Préparateur de souches de ferments qui, en plus de l'exécution d'opérations successives et répétitives conduisant à la mise en conformité des souches pour leur utilisation industrielle, est appelé à faire des essais ou expériences en laboratoires ou en production sur des levains	170
Laborantin d'études 1 <sup>er</sup> échelon : effectue d'une façon répétitive, selon un plan préalablement établi en vue d'études particulières, des contrôles courants en utilisant des méthodes d'analyses qui lui sont fournies	170
Hôtesse d'accueil 3 <sup>e</sup> échelon : hôtesse répondant à la définition du 2 <sup>e</sup> échelon ; est en outre en rapport avec le public dans les manifestations commerciales à l'extérieur de l'entreprise : foires, salons, expositions, etc.	170
Cuisinier	170
Infirmière non diplômée d'État mais ayant l'autorisation de pratique : moins de trois ans de pratique	170
Ouvrier chargé d'un cycle complet de fabrication (fermentation, maturation, préparation de lait en cuve pour produits frais, ouvrier professionnel fromager, ouvrier professionnel beurrier)	170
Conducteur régleur d'un groupe d'unités de fabrication à conduite particulièrement complexe : — pasteurisation avec écrémage ; — installations de concentration en continu ; — butyrateurs ; — installations UHT ; — tout de séchage	170
Préparateur de ferment lactique en cuve (levain)	170

Chauffeur-ramasseur, tous tonnages assurant le ramassage du lait en vrac ou en bidons et accessoirement les rétrocessions, la distribution du courrier et les prélèvements nécessaires aux analyses dont les résultats conditionnent la facturation du lait	170
Téléphoniste-standardiste 3 <sup>e</sup> échelon : employé ayant la charge de plus de huit lignes sur standard classique ou plus de dix lignes sur standard avec présélection, occupé exclusivement à transmettre des communications.	170

**Coefficient 190 :**

**Exemples de postes**

Ouvrier professionnel d'entretien 3 (OPE 3).	
Ouvrier professionnel répondant à la définition de l'OPE 2, mais ayant des connaissances particulièrement étendues, une maîtrise complète de son métier et appelé à faire preuve d'un haut degré d'initiative	190
Ouvrier chargé de plusieurs cycles complets de fabrications différentes (ouvrier fromager professionnel ayant une maîtrise complète du métier et chargé de suivre plusieurs cycles complets de fabrications différentes)	190
Ouvrier chargé de préparer des laits pour diverses fabrications à l'aide de tableaux synoptiques ou de programmes séquentiels	190
Conducteur-régleur de lignes de machines, différentes à conduite particulièrement complexe (ligne de concentration, séchage, ligne de caséinerie automatique, ligne de fabrication de pâtes molles en continu)	190
Chef de quart d'un atelier de fabrication de poudre (n'exerçant pas de commandement)	190
Employé commercial de démonstration répondant à la définition de l'employé commercial de démonstration classé au coefficient 170 et ayant plus de six mois de pratique dans l'entreprise	190
Employé commercial de prospection répondant à la définition de l'employé commercial de prospection classé au coefficient 170 et ayant plus de six mois de pratique dans l'entreprise	190

Employé de service commercial technique ou d'exploitation 3 <sup>e</sup> échelon : employé hautement qualifié qui assure des travaux comportant une part d'initiative et chargé, sous les ordres d'un chef de service ou de bureau, ou dans les entreprises à structure simple, de l'employeur de mener à bien avec clients, fournisseurs, intermédiaires de commerce, agents de douane, les opérations commerciales afférentes à l'achat, à la vente, aux approvisionnements, aux expéditions, etc.	190
Employé de service administratif ou contentieux 3 <sup>e</sup> échelon : employé hautement qualifié qui assure exclusivement, sous les ordres d'un chef de service ou de bureau, ou, dans les entreprises à structure simple, de l'employeur, certaines fonctions relevant des services administratifs, ou contentieux d'une entreprise, comportant l'initiative nécessaire et les connaissances générales et pratiques y afférentes	190
Comptable 1 <sup>er</sup> échelon : employé traduisant en comptabilité des opérations commerciales industrielles ou financières, les compose et les assemble pour que l'on puisse en tirer : prix de revient, balance, bilan, statistiques, prévisions de trésorerie, etc. Il est capable de justifier en permanence les soldes des comptes dont il a la charge. Suivant les directives d'affectation qui lui sont données, il collationne tous les éléments utiles à l'obtention soit du prix de revient industriel, soit du prix de revient commercial d'un produit manufacturé	190
Secrétaire sténodactylographe : en plus des qualités demandées au sténodactylographe correspondancier, a une formation et des qualités lui permettant dans les limites déterminées par la personne à laquelle il est attaché, de prendre à l'occasion, certaines initiatives ou de donner certains renseignements notamment en cas d'absence de cette dernière. Peut être chargé de la tenue de certains dossiers	190
Moniteur assistant (informatique-saisie de données) : employé ayant une bonne formation théorique et pratique sur les techniques de saisie de données de l'information sur cartes, bandes, et disques magnétiques, assiste dans les tâches courantes sans responsabilité hiérarchique un moniteur ayant la responsabilité d'une équipe supérieure à dix personnes	190

Pupitreur 1 <sup>er</sup> échelon (informatique : exploitation ; ordinateurs) : lorsqu'il existe dans le service un pupitreur d'un échelon plus élevé, assure la conduite d'un ordinateur de petite ou moyenne configuration, remédie à des incidents mineurs et interprète correctement les messages prévus dans le système afin d'agir en conséquence	190
Préparateur 1 <sup>er</sup> échelon (informatique : exploitation ; ordinateurs) : employé chargé de rassembler les éléments nécessaires à l'exécution d'un travail et de réaliser le planning d'exploitation d'un ordinateur de petite ou moyenne configuration	190
Dessinateur détaillant : partant d'un dessin d'ensemble, exécute les dessins des différentes pièces formant cet ensemble avec leurs cotes telles qu'elles existent sur cet ensemble ou telles qu'on peut les mesurer sur cet ensemble ; il sait recopier un croquis ou un dessin	190
Laborantin 2 <sup>e</sup> échelon : a la connaissance du laborantin 1 <sup>er</sup> échelon mais il lui est laissé une large initiative pour le montage des appareils ; il procède à des analyses plus complexes, en consigne les résultats et les observations	190
Laborantin d'études 2 <sup>e</sup> échelon : répond à la définition d'un laborantin d'études 1 <sup>er</sup> échelon mais effectue, en outre, d'une façon non répétitive des contrôles plus complexes en utilisant des méthodes plus élaborées	190
Cuisinier chef	190
Infirmière non diplômée d'État mais ayant l'autorisation de pratique, plus de trois ans de pratique.	190

## Techniciens et agents de maîtrise

### Définition des niveaux

L'agent de maîtrise exerce un commandement par délégation d'autorité ; il assure de façon permanente, selon les directives soit de l'employeur, soit d'un cadre ou d'un agent de maîtrise d'un niveau supérieur, la distribution, la coordination et le contrôle du travail du personnel placé sous son commandement. Il doit avoir des connaissances générales et professionnelles en fonction de la nature, de l'importance et de la technicité des travaux dont il assume la responsabilité. Il doit disposer, sur le plan de l'entreprise, d'une information spécifique ainsi que de précisions suffisantes sur les rapports hiérarchiques et ses propres responsabilités d'intervention et d'action, sur lesquelles il doit être mis en mesure d'exprimer son point de vue, de manière à organiser au

mieux les moyens mis à sa disposition, en les adaptant aux travaux à exécuter.

Le technicien est un spécialiste qui effectue des travaux d'étude, de recherche, de contrôle, d'analyse ou de synthèse, à partir d'instructions ou de programmes définissant l'objectif et un cadre d'action laissant une place à l'initiative. Il met en oeuvre des connaissances professionnelles, théoriques et pratiques, acquises soit dans une école, soit par l'expérience, et fonction des travaux dont il a la charge.

Il appartient au technicien et à l'agent de maîtrise, à leur niveau et dans leur secteur, de faire respecter les consignes générales et les règles de sécurité.

Les techniciens et agents de maîtrise se répartissent en quatre niveaux et dont les définitions, conformes aux principes énoncés ci-dessus, répondent en outre respectivement aux caractéristiques suivantes :

Niveau I (coefficients 200 à 209) : technicien ou agent de maîtrise exerçant son activité dans un domaine bien délimité où s'appliquent de manière fragmentaire les divers aspects d'une technique et qui comporte l'utilisation d'un nombre restreint de moyens. Lorsqu'il est agent de maîtrise, il peut être appelé à prendre part lui-même aux travaux du personnel exécutant. Les connaissances mises en oeuvre sont, en principe, du niveau du brevet professionnel (BP) ; elles sont, le plus souvent, acquises par l'expérience professionnelle.

Niveau II (coefficients 210 à 249) : technicien ou agent de maîtrise exerçant son activité dans un domaine délimité où s'appliquent les divers aspects d'une ou plusieurs techniques. Il recherche et sélectionne les informations complémentaires appropriées qui lui permettent d'opérer les adaptations nécessaires. Il élabore le plan de travail en organisant les moyens mis à sa disposition. Les connaissances mises en oeuvre sont du niveau du brevet ou baccalauréat de technicien (BT) ; elles peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

Niveau III (coefficients 250 à 299) : technicien ou agent de maîtrise exerçant son activité à partir de programmes élaborés fixant également son cadre d'action, et en vue d'objectifs de portée plus ou moins lointaine et dont des contrôles ultérieurs permettent d'apprécier la réalisation ; son intervention, en particulier lorsqu'il est technicien, requiert l'application d'une ou de plusieurs techniques et, de manière fragmentaire, de techniques connexes ; il interprète les informations complémentaires qu'il réunit en vue d'opérer les adaptations nécessaires. Les connaissances mises en oeuvre sont du niveau du brevet de technicien supérieur (BTS) ; elles peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

Niveau IV (coefficient 300 à 349) : technicien ou agent de maîtrise exerçant son activité à partir de programmes à l'élaboration desquels il est associé, et en vue d'objectifs dont la conformité ne peut être appréciée qu'à terme ; son intervention, en particulier lorsqu'il est technicien, requiert l'application d'une ou plusieurs techniques et de techniques connexes. Il évalue la qualité des informations complémentaires qu'il réunit et arrête les procédures appropriées. Il peut interpréter les instructions reçues de la hiérarchie pour les adapter aux situations et déterminer les moyens d'action. Lorsqu'il est agent de maîtrise, il prend des initiatives pour l'amélioration des conditions de travail, ainsi que pour la sécurité du travail et peut formuler des suggestions relatives à la formation du personnel placé sous son commandement. Les connaissances mises en oeuvre sont du niveau du diplôme universitaire de technologie (DUT) ; elles peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

## **I) Entretien et travaux neufs**

### **Niveau II**

Chef d'équipe d'entretien 1<sup>er</sup> échelon (coefficient 210) : exerce d'une façon permanente un commandement sur au moins quatre ouvriers d'entretien dans son métier. Il assure le rendement de son équipe.

Chef d'équipe d'entretien 2<sup>e</sup> échelon (coefficient 225) : dirige d'une façon permanente une équipe de plusieurs ouvriers d'entretien, dont au moins deux ouvriers de niveau III.

Technicien d'exécution (coefficient 230) : possède, dans une discipline donnée, une connaissance approfondie des installations en service dans l'usine. Est capable d'interpréter tout schéma ou mécanisme pour réaliser correctement les montages et réglages correspondants, détecter rapidement les pannes simples et y remédier ; possède en outre des connaissances théoriques et pratiques lui permettant d'effectuer seul une étude de détail suivant les directives d'un chef hiérarchique, d'en effectuer le schéma de fonctionnement et des calculs simples s'y rapportant.

Chef d'équipe d'entretien 3<sup>e</sup> échelon (coefficient 235) : dirige d'une façon permanente une équipe de plusieurs ouvriers d'entretien, dont au moins quatre ouvriers de niveau III.

### **Niveau III**

Contremaître d'entretien 1<sup>er</sup> échelon (coefficient 260) : chargé d'un secteur d'entretien, a sous ses ordres des ouvriers professionnels d'entretien de différents corps de métier. Dans des entreprises à structure simple, il est chargé du service d'entretien.

Contremaître d'entretien 2<sup>e</sup> échelon (coefficient 280) : répond à la définition du contremaître d'entretien 1<sup>er</sup> échelon, mais a sous ses ordres des chefs d'équipe d'entretien.

### **Niveau IV**

Chef d'atelier d'entretien (coefficient 300) : possédant une connaissance approfondie des divers ateliers, a sous ses ordres au moins un contremaître d'entretien ; il est chargé d'assurer l'entretien du matériel suivant les directives générales qu'il reçoit et qu'il doit appliquer en prenant les initiatives personnelles que la situation requiert.

## **II) Divers ateliers**

### **Niveau I**

Chef magasinier 1<sup>er</sup> échelon (coefficient 200) : responsable de stocks de fournitures qui lui sont confiés, surveille et contrôle la réception des matières premières, pièces, produits intermédiaires et leur distribution aux différents stades intérieurs de l'établissement. Il a sous ses ordres le personnel travaillant au magasin.

Chef d'équipe de production 1<sup>er</sup> échelon (coefficient 200) : responsable d'équipe exerçant, sous la responsabilité d'un agent de maîtrise de qualification supérieure, son commandement sur les ouvriers et dont l'activité s'exerce sur une fraction d'un cycle de production. Il

peut être appelé à prendre part aux travaux du personnel exécutant.

## **Niveau II**

Chef d'expédition 1<sup>er</sup> échelon (coefficient 210) : assure, selon des directives précises, le contrôle et la réception des produits conditionnés, leur classement, la préparation des commandes et leur expédition. Il a sous ses ordres le personnel y travaillant.

Chef de cour (coefficient 210) : chargé du mouvement général des arrivages et expéditions conformément aux instructions de son chef direct.

Chef d'équipe de production 2<sup>e</sup> échelon (coefficient 210) : responsable d'équipe exerçant, sous la responsabilité d'un agent de maîtrise de qualification supérieure, son commandement sur des ouvriers, et dont l'activité s'exerce sur une fraction d'un cycle de fabrication. Il ne participe pas à l'exécution des travaux effectués par l'équipe mais veille à leur réalisation et à leur contrôle.

Agent de lancement ou d'ordonnancement (coefficient 215) : connaissant les appareils, les ateliers de l'usine et les moyens généraux dont elle dispose, a la responsabilité de suivre et de surveiller l'avancement des travaux programmés (fabrication, emballages ou autres) et de rendre compte de cet avancement.

Chef magasinier 2<sup>e</sup> échelon (coefficient 225) : magasinier tel que défini au niveau I et responsable de l'application des règles de réapprovisionnement du magasin ainsi que des règles de contrôle des marchandises courantes reçues et des stocks.

Chef d'équipe de production (coefficient 225) 3<sup>e</sup> échelon : agent répondant à la définition du chef d'équipe de production 2<sup>e</sup> échelon (EEP 2) et dont l'activité s'exerce sur un cycle complet de production. Suivant le plan de travail, il organise ce dernier avec les moyens mis à sa disposition.

Chef d'équipe de production 4<sup>e</sup> échelon (coefficient 240) : chef d'équipe exerçant, sous la responsabilité d'un agent de maîtrise de qualification supérieure, son commandement sur des ouvriers, et dont l'activité s'exerce sur plusieurs cycles complets de production nécessitant la connaissance de plusieurs techniques. Il élabore le plan de travail et organise ce dernier avec les moyens mis à sa disposition (ordonnancement, planning).

## **Niveau III**

Chef d'expédition 2<sup>e</sup> échelon (coefficient 250) : répondant à la définition du chef d'expédition 1<sup>er</sup> échelon, il exerce sa tâche sans qu'il soit nécessaire de lui donner des directives précises et avec la part d'initiative que lui laissent les instructions générales de son chef. Il a sous ses ordres le personnel y travaillant.

Contremaître 1<sup>er</sup> échelon (coefficient 260) : agent de maîtrise exerçant un commandement sur des chefs d'équipe de production des 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> échelons et dont l'activité s'exerce à partir de programmes élaborés fixant son cadre d'action. Il interprète les informations

complémentaires qu'il réunit en vue d'opérer les adaptations nécessaires.

Agent de sécurité (coefficient 270) : chargé, dans les grands établissements, en liaison avec les agents de maîtrise des divers ateliers, de suivre l'application des consignes de sécurité et d'en rendre compte. Il possède une connaissance approfondie des textes régissant la sécurité dans l'industrie qui l'emploie. Il reçoit les directives du président du comité d'hygiène et de sécurité (l'employeur ou son représentant), lui-même en liaison avec les inspecteurs de sécurité ou du travail, le médecin du travail et le comité d'hygiène et de sécurité.

Contremaître 2<sup>e</sup> échelon (coefficient 280) : agent de maîtrise exerçant son commandement sur des chefs d'équipe de production des 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> échelons, et dont l'activité s'exerce à partir de programmes élaborés fixant son cadre d'action. Il interprète les informations complémentaires qu'il réunit en vue d'opérer les adaptations nécessaires.

## **III) Laboratoire**

### **Niveau I**

Agent technique de laboratoire (coefficient 200) : chargé de la mise en route des modes opératoires relatifs à des opérations élémentaires simples de chimie, physique ou bactériologie telles que pesées de précision, dilution, dessiccation, incinération, extraction solide-liquide, extraction liquide-liquide, précipitations, filtrations, centrifugation, mesure d'indice de réfraction, mesure de pouvoir rotatoire, mesure colorimétrique, simple, titration volumétrique... ; ou, en microbiologie, prélèvements aseptiques, préparation des broyats, coloration simple, dénombrement de germes banaux, des coliformes.

Fait appliquer ces modes opératoires avec les calculs s'y rapportant et en contrôle l'exécution.

Les instructions lui sont fournies de façon précise par un technicien d'un échelon supérieur ou un ingénieur.

### **Niveau II**

Technicien de laboratoire 1<sup>er</sup> échelon (coefficient 225) : technicien chargé de concevoir des modes opératoires mettant en oeuvre des opérations élémentaires plus complexes de chimie, physique ou bactériologie telles que hydrolyse, dialyse, saponification ou, en microbiologie, subculture, isolement, repiquage, coloration, recherche et dénombrement de germes nécessitant des techniques délicates et longues (germes pathogènes, anaérobies). Ses connaissances lui permettent : d'assimiler les méthodes d'analyse ou d'essais élaborés ; de faire des calculs suivant les formules et les équations chimiques ; de s'exprimer dans un langage scientifique ; de monter l'appareillage ; de faire les préparations nécessaires ; d'étalonner les appareils de contrôle ; de formuler toutes observations sur la marche et le déroulement des opérations qui lui sont confiées, en les consignait, le cas échéant, dans un rapport sommaire.



Peut collaborer à des recherches sous la direction de l'ingénieur chimiste ou de son chef.

### Niveau III

Technicien de laboratoire 2<sup>e</sup> échelon (coefficient 270) : répond à la définition du technicien de laboratoire 1<sup>er</sup> échelon et est chargé, en outre, de concevoir des modes opératoires mettant en oeuvre des processus complexes tels que chromatographies, électrophorèse, potentiométrie, spectrophotométries ou, en microbiologie, identification biochimique, sérologie, recherche d'antibiotiques, etc.

### Niveau IV

Technicien de laboratoire 3<sup>e</sup> échelon (coefficient 325) : répond à la définition du technicien de laboratoire 2<sup>e</sup> échelon et réalise, en outre, des programmes, à l'élaboration desquels il a été associé et pour lesquels doivent être mises en oeuvre plusieurs techniques d'analyses complexes.

Il rédige un rapport détaillé sur les travaux qui lui ont été confiés et établit la bibliographie correspondante.

## IV) Dessinateurs

### Niveau I

Dessinateur d'exécution (coefficient 200) : sort le détail de toutes les pièces d'un ensemble ; connaît les possibilités de fabrication et vérifie la possibilité de montage d'un ensemble par reconstruction.

### Niveau II

Dessinateur de petites études 1<sup>er</sup> échelon (coefficient 225) : mène à bonne fin une étude simple dont le thème lui a été proposé par écrit comportant des dessins ou croquis représentant l'organe tel qu'il est défini ou avec les améliorations qu'il lui est demandé d'y apporter.

Dessinateur d'études 1<sup>er</sup> échelon (coefficient 240) :

a) En mécanique : exécute des études d'organes faisant partie du projet d'ensemble mécanique. Possède des connaissances de fonderie, forge, usinage et montage, applique les formules simples de résistance des matériaux se rapportant à son étude ;

b) En électricité : exécute des études d'installations électriques faisant partie d'un projet d'ensemble, notamment en se basant sur un schéma unifilaire. Établit les plans de schémas simples et effectue les calculs se rapportant à son étude, capable d'apporter sur les schémas existants des modifications sous directives de son supérieur hiérarchique ;

c) En bâtiment : exécute des études faisant partie d'un projet d'ensemble de bâtiment. Possède des connaissances de base en technologie du bâtiment, génie civil, charpente métallique, tuyauterie et robinetterie d'usine, effectue les calculs se rapportant à son étude.

### Niveau III

Dessinateur d'études 2<sup>e</sup> échelon (coefficient 260) : exerce les fonctions d'un dessinateur d'étude 1<sup>er</sup> échelon dans sa spécialité, mais est, en outre, appelé à utiliser

certaines connaissances relevant d'au moins l'une des deux autres spécialités mentionnées.

Dessinateur projeteur ou dessinateur principal 1<sup>er</sup> échelon (coefficient 280) : étudie seul un projet complet qui doit répondre à un cahier des charges ou, à défaut, à des directives précises. Il dessine effectivement.

### Niveau IV

Dessinateur projeteur ou dessinateur principal 2<sup>e</sup> échelon (coefficient 300) : exerce les fonctions du dessinateur projeteur ou du dessinateur principal 1<sup>er</sup> échelon, mais dirige le travail d'au moins deux dessinateurs d'études.

Dessinateur chef de groupe (coefficient 335) : dessinateur projeteur ou dessinateur principal chargé, en outre, de coordonner les travaux de plusieurs dessinateurs de différentes positions, dont il assure l'encadrement. Toutefois, lorsque le bureau ne comporte pas de dessinateur projeteur ou de dessinateur principal, cette fonction peut être remplie par un dessinateur d'études ; son coefficient est alors celui de l'emploi de dessinateur auquel il appartient normalement, mais il bénéficie d'une majoration de rémunération correspondant à 30 points.

## V) Comptabilité

### Niveau I

Caissier-comptable (coefficient 200) : a la responsabilité des espèces en caisse, encaisse et effectue tous paiements sur présentation de documents reconnus bons à payer, effectue toutes les opérations courantes de caisse et les écritures comptables correspondantes.

### Niveau II

Comptable 2<sup>e</sup> échelon (coefficient 220) : tient les livres légaux et auxiliaires nécessaires à la comptabilité générale, industrielle ou analytique et participe à l'élaboration du bilan suivant les directives du chef comptable ou d'un expert-comptable.

Chef de groupe de comptabilité auxiliaire 1<sup>er</sup> échelon (coefficient 240) : comptable ayant les connaissances du comptable 2<sup>e</sup> échelon et exerçant un commandement de façon permanente sur l'ensemble des aides-comptables, mécanographes ou dactylo-facturières d'un groupe de comptabilité auxiliaire dont il a la responsabilité telle que : comptabilité "fournisseurs", comptabilité "clients", comptabilité "succursales", etc. Il n'a pas de comptable 1<sup>er</sup> échelon sous ses ordres.

Chef de groupe de comptabilité analytique 1<sup>er</sup> échelon (coefficient 240) : comptable ayant les connaissances du comptable 2<sup>e</sup> échelon et exerçant un commandement de façon permanente sur l'ensemble des aides-comptables, mécanographes d'un groupe de comptabilité analytique dont il a la responsabilité telle que prix de revient, contrôle budgétaire, etc. Il n'a pas de comptable 1<sup>er</sup> échelon sous ses ordres.

### Niveau III

Caissier principal (coefficient 250) : centralise plusieurs caisses qui nécessitent des opérations comptables mul-

tiples ou est chargé d'une caisse unique et effectue des travaux de comptabilité autres que des opérations spécifiquement de caisse, ou a sous ses ordres de façon permanente au moins une personne effectuant elle-même des opérations de caisse.

**Chef de bureau de paye 1<sup>er</sup> échelon (coefficient 250) :** chargé de façon permanente de préparer la de l'ensemble du personnel ; a sous ses ordres les employés de bureau de et des travaux annexes ; a la responsabilité de tous les calculs afférents à la .

**Chef de groupe de comptabilité auxiliaire 2<sup>e</sup> échelon (coefficient 255) :** même définition que le chef de comptabilité auxiliaire 1<sup>er</sup> échelon mais a un comptable 1<sup>er</sup> échelon sous ses ordres.

**Chef de groupe de comptabilité analytique 2<sup>e</sup> échelon (coefficient 255) :** même définition que le chef de comptabilité analytique 1<sup>er</sup> échelon mais a un comptable sous ses ordres.

**Chef de groupe de comptabilité auxiliaire 3<sup>e</sup> échelon (coefficient 280) :** même définition que le chef de groupe de comptabilité auxiliaire 2<sup>e</sup> échelon mais a au moins deux comptables 1<sup>er</sup> échelon sous ses ordres.

**Chef de groupe de comptabilité analytique 3<sup>e</sup> échelon (coefficient 280) :** même définition que le chef de groupe de comptabilité analytique 2<sup>e</sup> échelon mais a au moins deux comptables 1<sup>er</sup> échelon sous ses ordres.

#### **Niveau IV**

**Chef de section de comptabilité auxiliaire ou analytique (coefficient 300) :** a sous ses ordres plusieurs groupes qui ne constituent cependant pas la totalité de la comptabilité industrielle ou de la comptabilité commerciale.

**Chef comptable de petite entreprise (coefficient 310) :** établit matériellement les bilans suivant les directives précises du chef d'entreprise ou d'un expert-comptable sans en porter la responsabilité ni commerciale ni fiscale ; peut être secondé par des aides-comptables auxquels il répartit et dont il contrôle le travail.

**Sous-chef de comptabilité industrielle ou commerciale (coefficient 325) :** a sous ses ordres tous les groupes constituant la comptabilité auxiliaire industrielle ou la comptabilité auxiliaire commerciale.

**Chef de bureau de paye 2<sup>e</sup> échelon (coefficient 325) :** chargé de façon permanente dans des entreprises importantes de la centralisation et de la vérification de toutes les opérations effectuées dans divers dépôts par les chefs de bureau de ces dépôts, sans être chef du personnel, mais devant posséder pour l'accomplissement de son travail certaines connaissances juridiques indispensables.

### **VI) Services informatiques**

#### **I- Saisie de données**

##### **Niveau II**

**Moniteur 1<sup>er</sup> échelon (coefficient 210) :** possède des connaissances relatives à l'organisation d'un centre de prise de données, ainsi qu'une très bonne expérience technique d'utilisation de la saisie des données ; a la

responsabilité d'une équipe ne dépassant pas dix personnes.

**Moniteur de lancement (coefficient 210) :** chargé de mettre en place les nouveaux types de matériels qui apparaissent sur le marché, y compris les terminaux, et est capable de former à ces nouvelles techniques le personnel qui y travaille.

**Moniteur 2<sup>e</sup> échelon (coefficient 240) :** a les mêmes connaissances de base que le moniteur 1<sup>er</sup> échelon ; est capable d'utiliser les divers supports de saisie et d'assurer la gestion administrative du centre de saisie de données ; a la responsabilité d'une équipe supérieure à dix personnes.

#### **2- Exploitation**

##### **Niveau I**

**Pupitreux 2<sup>e</sup> échelon (coefficient 200) :** lorsqu'il n'existe pas dans le service de pupitreux d'un échelon plus élevé, assure seul la conduite d'un ordinateur de petite ou moyenne configuration, remédie à des incidents mineurs et interprète correctement les messages prévus dans le système afin d'agir en conséquence.

##### **Niveau II**

**Pupitreux 3<sup>e</sup> échelon (coefficient 210) :** assure seul la conduite d'un ordinateur de configuration moyenne avec disques et rubans magnétiques ; coordonne l'activité des aides-pupitreux ou pupitreux 1<sup>er</sup> échelon qui alimentent les périphériques de cette machine ; sa responsabilité se situe au niveau des applications complètes qu'il traite.

**Préparateur 2<sup>e</sup> échelon (coefficient 225) :** est chargé de rassembler les éléments nécessaires à l'exécution d'un travail et de réaliser le planning d'un ordinateur de grosse configuration.

**Bibliothécaire-documentaliste (coefficient 225) :** dans les services importants où le nombre des supports et des programmes justifie à plein temps l'activité d'un gestionnaire, responsable du suivi de tous les supports utilisés et de la conservation de la documentation technique.

**Pupitreux 4<sup>e</sup> échelon (coefficient 230) :** assure seul la conduite d'un ordinateur de grosse configuration et utilisant des systèmes complexes de gestion ; coordonne l'activité des pupitreux et complète leur formation ; assure l'enchaînement de toutes les explications du service exploitation.

##### **Niveau III**

**Contrôleur technique (coefficient 260) :** analyse et contrôle la bonne utilisation des systèmes par les pupitreux et les performances des nouveaux systèmes d'exploitation ; implante les fichiers ; décèle les causes d'incidents dues aux systèmes et décide des palliatifs appropriés.

**Chef pupitreux (coefficient 275) :** coordonne la conduite d'un ou plusieurs ordinateurs confiés à des pupitreux ; travaille en collaboration étroite avec le responsable des

systèmes pour assurer la maintenance des techniques d'exploitation.

#### Niveau IV

Chef d'exploitation (coefficient 325) : responsable de l'ensemble des activités et du personnel de l'atelier d'exploitation.

### 3- Système

#### Niveau III

Programmeur système (coefficient 260) : gère les systèmes d'exploitation, conçoit des programmes d'utilisation générale, conseille, informe les programmeurs et contribue à leur formation, les assiste dans la rédaction du dossier d'exploitation. Recherche toutes les causes d'incidents.

### 4- Études

#### a- Programmation

##### Niveau I

Programmeur débutant (six mois au maximum) (coefficient 200) : ayant satisfait aux tests d'aptitude de programmeur et suivi les cours de programmation, est capable de rédiger des séquences d'instructions élémentaires et s'initie à la rédaction de l'"ordinogramme" détaillé.

##### Niveau II

Programmeur 1<sup>er</sup> échelon (coefficient 220) : à partir d'un dossier technique, bâtit, pour chaque programme, les "ordinogrammes" détaillés pour résoudre des problèmes simples et contrôle l'exactitude de son travail par des essais techniques.

Programmeur 2<sup>e</sup> échelon (coefficient 240) : bâtit pour chaque programme les "ordinogrammes" détaillés pour résoudre les problèmes importants et relativement complexes, mais déjà analysés, en respectant des délais impartis ; est capable de décoder, au cours d'essais techniques, des erreurs de logique ; rédige le dossier d'exploitation.

##### Niveau III

Programmeur 3<sup>e</sup> échelon (coefficient 260) : a la maîtrise des langages de programmation utilisés dans l'entreprise et est plus spécialement chargé de la programmation d'une chaîne ou d'unités de traitement particulièrement complexes ; assure la maintenance de l'ensemble des programmes.

#### b- Analyse programmation

Analyste-programmeur 1<sup>er</sup> échelon (coefficient 250) : assure, dans le cadre d'une chaîne de travail simple, la confection du ou des dossiers techniques qui serviront de base à la programmation, réalise, dans les délais impartis, l'organigramme détaillé ou le programme, prépare le jeu d'essai de chaîne et en contrôle la réalisation technique.

Analyste-programmeur 2<sup>e</sup> échelon (coefficient 290) : assure les mêmes tâches que l'analyste-programmeur 1<sup>er</sup>

échelon, mais dans le cadre d'une chaîne de travail complexe.

#### c- Analyse

##### Niveau II

Analyste débutant (maximum neuf mois) (coefficient 225) : participe au travail d'un analyste confirmé et s'initie aux méthodes d'analyse utilisées dans l'entreprise ; rédige certaines parties du dossier d'analyse.

##### Niveau III

Analyste 1<sup>er</sup> échelon (coefficient 290) : assure, dans le cadre d'une application, la conception et la confection du ou des dossiers techniques, qui serviront de base à la programmation ; prépare le jeu d'essai d'application et contrôle la validité de celle-ci au regard de l'utilisateur.

##### Niveau IV

Analyste 2<sup>e</sup> échelon (coefficient 340) : assure les mêmes tâches que l'analyste 1<sup>er</sup> échelon mais dans le cadre de plusieurs applications et dispose d'une connaissance approfondie des problèmes de l'utilisateur lui permettant de l'assister dans la mise en place des nouvelles procédures.

### 5- Services annexes et utilisateurs

#### Niveau II

Contrôleur de travaux (coefficient 225) : vérifie la qualité et l'exactitude des états et résultats obtenus avant leur diffusion dans les services utilisateurs.

### VII) Personnel de cantines

#### Niveau I

Gérant de cantine (moins de 500 couverts) (coefficient 220).

Chef de cuisine de cantine ayant moins de 10 personnes sous ses ordres (coefficient 220).

#### Niveau III

Gérant de cantine servant 500 à 1 000 couverts (coefficient 260).

Chef de cuisine de cantine ayant 10 à 20 personnes sous ses ordres (coefficient 260).

#### Niveau IV

Gérant de cantine servant plus de 1 000 couverts (coefficient 320).

Chef de cuisine de cantine ayant plus de 20 personnes sous ses ordres (coefficient 320).

### VIII) Services médico-sociaux

#### Niveau I

Infirmière diplômée d'État ayant pratiqué entre six mois et trois ans depuis l'obtention de son diplôme (coefficient 200).

#### Niveau II

Infirmière diplômée d'État ayant pratiqué plus de trois ans depuis l'obtention de son diplôme (coefficient 230).

**Niveau III**

Infirmière diplômée d'État responsable du service médical, ayant autorité effective sur d'autres infirmières diplômées d'État ; est en général chargée des cours de secourisme (coefficient 280).

Assistante sociale diplômée d'État ayant pratiqué moins de trois ans depuis l'obtention de son diplôme (coefficient 250).

Assistante sociale diplômée d'État ayant pratiqué plus de trois ans depuis l'obtention de son diplôme (coefficient 280).

**IX) Divers bureaux****Niveau I**

Secrétaire de direction (coefficient 200) : assistant immédiat d'un chef d'entreprise, d'un administrateur, du directeur ou d'un directeur responsable d'un grand département ou classé hors cadre ; prépare et réunit les éléments de leur travail.

**Niveau II**

Chef de classement (coefficient 210).

Chef de dactylographie ou de sténographie (coefficient 210).

Technicien commercial de prospection-promotion 1<sup>er</sup> échelon (coefficient 210) : effectue des visites qui lui permettent à la fois d'établir des contacts avec les clients et d'assurer les tâches nécessitées par le contrôle et l'animation des points de vente : les missions qui lui sont confiées s'exercent, selon les besoins de l'entreprise et les directives de l'employeur, dans des secteurs géographiques ou auprès de catégories de clientèle effectivement non définies et variables ; les commandes qu'il est susceptible de recevoir dans le cadre des tâches ci-dessus définies peuvent être reçues, selon les cas, directement pour le compte de la maison qui l'emploie ou pour celui des clients de ladite maison ; il travaille sous les ordres et la responsabilité d'un agent d'une catégorie supérieure.

Aide-acheteur (coefficient 225) : possédant des connaissances technologiques, consulte des fournisseurs pour l'achat de pièces ou matières courantes ; collationne les propositions de prix et de délais et transmet ces éléments à son chef ou à l'employeur pour décision.

Technicien commercial de prospection-promotion 2<sup>e</sup> échelon (coefficient 230).

Chef de dactylographie ou de sténographie ayant plus de dix employés sous ses ordres (coefficient 230).

**Niveau III**

Technicien commercial de prospection-promotion 3<sup>e</sup> échelon (coefficient 250).

Agent de promotion commerciale ayant des responsabilités de personnel 1<sup>er</sup> échelon (coefficient 270) : prépare et organise le travail des employés et agents de démonstration, de prospection et de promotion qui appuient son action dans le secteur ou la clientèle qu'il a la charge d'animer ; il peut lui être demandé d'établir

et de suivre les prévisions de vente ou de gérer son secteur ou sa clientèle sur la base d'un budget prévisionnel ; il est susceptible de recevoir occasionnellement des commandes. Il ne peut avoir une responsabilité de personnel s'étendant à plus de dix personnes des services commerciaux de démonstration, de prospection ou de prospection-promotion.

Acheteur (coefficient 275) : possède des connaissances technologiques et reçoit les représentants des fournisseurs, discute les prix et les délais, peut prendre certaines décisions d'achat sous la responsabilité du chef des achats ou du chef d'entreprise.

Technicien commercial de prospection-promotion 4<sup>e</sup> échelon (coefficient 280).

Agent couramment chargé de contacts suivis avec les clients les plus importants de l'entreprise, dans le cadre de la politique commerciale de celle-ci.

Agent de promotion commerciale ayant des responsabilités de personnel 2<sup>e</sup> échelon (coefficient 290).

**Niveau IV**

Agent de promotion commerciale ayant des responsabilités de personnel 3<sup>e</sup> échelon (coefficient 310).

**Cadres****Définition des niveaux**

Les ingénieurs, cadres et assimilés sont classés dans les positions définies ci-après, qui sont indépendantes les unes des autres et peuvent exister ou non simultanément dans le même établissement.

Le classement est effectué dans chaque établissement en utilisant ces positions, compte tenu de l'importance dudit établissement, de la réalité des fonctions exercées, du degré de responsabilité et de la valeur personnelle de l'intéressé.

Pour les mêmes fonctions, selon les sociétés ou établissements, les emplois des cadres ou ingénieurs peuvent avoir des appellations différentes ; c'est donc par référence aux caractéristiques du poste occupé et non au titre donné que le classement de chaque intéressé doit être effectué.

Les ingénieurs, cadres et assimilés doivent disposer, sur le plan de l'entreprise, d'une information spécifique ainsi que de précisions suffisantes sur les rapports hiérarchiques et leurs propres possibilités d'intervention et d'action, sur lesquelles ils doivent être mis en mesure d'exprimer leur point de vue.

Position I (débutants) (coefficient 300) :

a) Ingénieurs diplômés dans les termes de la loi du 10 juillet 1934 ou du décret du 10 octobre 1937 et engagés pour tenir un poste d'ingénieur ;

b) Collaborateurs débutants, engagés pour occuper des fonctions de cadres techniques, administratifs ou commerciaux, et titulaires d'un des diplômes suivants (ou d'un diplôme étranger équivalent) : école des hautes études commerciales, école nationale d'administration,

institut national des sciences politiques, école supérieure de commerce reconnue par l'État, école supérieure des sciences économiques et commerciales pour l'institut catholique de Paris, école de haut enseignement commercial pour les jeunes filles, institut des sciences sociales du travail, école technique des surintendants d'usine et des services sociaux, agrégation, doctorat, licences universitaires délivrées par les facultés françaises.

**Position II (cadres, ingénieurs et techniciens assimilés) (coefficients 350 à 399) :** figurent dans cette position, outre les ingénieurs et collaborateurs ayant relevé de la position I qui ne se trouvent plus dans la position de débutant et n'ont pas fait l'objet d'une promotion au choix les plaçant dans la position III, les collaborateurs ayant acquis, par des études scientifiques et professionnelles ou par une longue expérience personnelle, une formation technique appuyée sur des connaissances générales, souvent reconnues par un diplôme, qui leur permettent de se mettre rapidement au courant des questions de fabrication, d'études, de recherches, d'essais, d'achat, de vente, etc., et qu'ils mettent en oeuvre dans l'accomplissement de leurs fonctions sans assumer une responsabilité complète et permanente qui revient en fait à leur chef.

La place hiérarchique de ces collaborateurs se situe au-dessus des agents de maîtrise, même s'ils n'exercent pas sur eux un commandement effectif.

**Position III (cadres) :**

**Position III A (coefficients 400 à 599) :** cadres techniques, administratifs ou commerciaux, généralement placés sous les ordres d'un cadre des positions plus élevées ou, dans les entreprises ne comportant pas plus de deux échelons d'encadrement de la catégorie cadres, de l'employeur ; cadres qui, bien que n'exerçant pas de commandement, occupent des fonctions comportant une compétence et des responsabilités équivalentes.

**Position III B (coefficients 600 à 700) :** cadres techniques, administratifs ou commerciaux dont les fonctions entraînent le commandement sur des collaborateurs de toute nature occupant des positions inférieures et qui assument dans leurs fonctions des responsabilités complètes et permanentes ; cadres qui, bien que n'exerçant pas de commandement, occupent des fonctions comportant une compétence et des responsabilités équivalentes.

**Cadres supérieurs :** des accords individuels écrits, tant au moment de l'engagement définitif à l'expiration de la période d'essai qu'à l'occasion de toute modification apportée au contrat en cours, assureront à chacun des collaborateurs intéressés des appointements en rapport avec les fonctions qu'ils exercent.

## **Annexe II**

### **Application de l'annexe I**

#### **"Classification"**

Le classement (prévu à l'article 23) des salariés par référence à la classification décrite à l'annexe I se fera en opérant par assimilation lorsque les postes occupés ne sont pas mentionnés expressément.

La solution des problèmes relatifs à ce classement qui pourraient se poser dans les établissements sera recherchée avec les délégués syndicaux et les représentants élus du personnel.

En pratique, les situations suivantes peuvent se présenter.

#### **Premier cas**

Le coefficient précédemment attribué au salarié en cause était le même que celui qui résulte de la nouvelle classification et cela ne soulève, bien entendu, aucun problème particulier.

#### **Deuxième cas**

Le nouveau coefficient attribué en vertu de la classification est plus élevé que celui dont l'intéressé bénéficiait auparavant. Dans ce cas, deux hypothèses possibles :

— si le salaire réel antérieurement versé à l'intéressé était inférieur au salaire minimum résultant du nouveau coefficient, le salaire réel doit être majoré en conséquence ;

— en revanche, il n'y a pas modification systématique du salaire lorsque le salaire antérieur était déjà égal ou supérieur au minimum résultant du nouveau coefficient.

#### **Troisième cas**

Exceptionnellement il peut arriver que le coefficient précédemment appliqué aux salariés en cause ait été supérieur à celui qui résulte de la nouvelle classification. Dans ce cas le salarié concerné se verra attribuer le nouveau coefficient (par référence à la nouvelle classification) correspondant aux tâches réellement effectuées.

Une fois le classement effectué, si le salaire réel est supérieur au salaire conventionnel, la différence constituera un complément de salaire qui pourra évoluer ou non en fonction des discussions qui auront lieu au niveau de chaque entreprise dans le cadre de la négociation annuelle salariale d'entreprise.

## Annexe III

### Salaires

#### Accord du 25 juillet 1995

[Étendu par arrêté du 26 février 1996, JO 7 mars 1996]

##### Article 1

Les entreprises du secteur de l'agroalimentaire de la Réunion conviennent de respecter la grille annexée au 1<sup>er</sup> juillet 1995.

##### Article 2

Au 1<sup>er</sup> janvier 1996, les entreprises du secteur soumises à une convention collective nationale conviennent d'appliquer strictement ladite convention, grille des

salaires comprise, sauf situations particulières à négocier dans l'entreprise.

##### Article 3

Pour celles qui ne sont pas soumises à une convention collective nationale, les réévaluations de salaires figurant sur la présente grille au 1<sup>er</sup> janvier 1996 devront être respectées.

##### Article 4

Les parties conviennent de demander l'extension du présent accord de salaires.

#### Grille des salaires minimaux des industries agroalimentaires de la Réunion

(salaires mensuels en francs, pour 169 heures/mois)

Coefficient (grille)	Salaire au 1 <sup>er</sup> juillet 1994	Salaire au 1 <sup>er</sup> juillet 1995	Salaire au 1 <sup>er</sup> janvier 1996
115	5 539	5 855	6 250
120	5 649	5 903	6 300
125	5 762	6 021	6 350
135	5 849	6 083	6 400
145	5 966	6 205	6 450
155	6 145	6 391	6 550
170	6 360	6 614	6 700
190	6 678	6 878	7 000
200	7 078	7 290	7 400
210	7 334	7 517	7 720
250	8 140	8 344	8 500
300	8 872	9 049	9 300
350	9 759	9 905	10 100
400	10 833	10 995	11 200
500	13 333	13 533	13 700
600	15 334	15 564	15 700
700	17 634	17 899	18 100

La présente grille est établie pour fixer la valeur minimale des salaires dans les entreprises de la branche concernée.

Les entreprises ayant engagé des négociations de rapprochement avec les grilles des conventions collectives nationales s'y référeront exclusivement par comparaison avec les salaires minimaux en vigueur dans ces entreprises.

#### Avenant du 8 décembre 2005

[Étendu par arr. 11 avr. 2006, JO 23 avr.]

##### Article 1er

Les salaires de la grille de la convention collective industries agroalimentaires de la Réunion sont réévalués comme suit :

(En euros.)

---

Coefficients Grille	Par mois
115	1 217,88
120	1 221,69
125	1 235,14
135	1 245,21
145	1 255,00
155	1 260,16
170	1 290,27
190	1 330,28
200	1 391,34
210	1 450,00
250	1 600,05
300	1 667,64
350	1 789,60
400	1 957,29
500	2 338,41
600	2 643,31
700	3 024,43

#### **Article 2**

La présente grille entre en vigueur le 1<sup>er</sup> février 2006.

#### **Article 3**

Les parties demandent l'extention du présent accord.

#### **Article 4**

Les négociations seront réouvertes, au niveau de cette convention collective, en mars 2007 à la demande de la partie la plus diligente.

## **SALAIRES**

*(Voir Annexe III de la convention)*



## TEXTES COMPLÉMENTAIRES

### Formation professionnelle

#### Adhésion au fonds d'assurance formation des salariés du secteur agroalimentaire (FAFORIA)

#### Accord du 8 décembre 1994

[Non étendu]

*Vu le code du travail, notamment son livre IX ;*

*Vu l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation et au perfectionnement professionnels, modifié par ses avenants du 8 janvier 1992 et 5 juillet 1994 ;*

*Vu l'accord national professionnel du 21 décembre 1993, relatif à la formation professionnelle dans diverses branches des industries agroalimentaires ;*

*Vu la convention-cadre du 31 août 1990 pour l'application des conventions collectives nationales dans le département de la Réunion.*

#### Préambule

*Considérant que les accords paritaires relatifs à la formation professionnelle sont applicables à l'ensemble des entreprises comprises dans leur champ d'application quel que soit le lieu où elles sont implantées ;*

*Mais considérant également que l'éloignement des départements d'outre-mer du territoire métropolitain a jusqu'à présent rendu difficile une information directe et régulière sur leur contenu, notamment sur les droits collectifs et individuels des salariés en matière de formation, ainsi que sur les avantages que pourraient en retirer les employeurs et les salariés concernés de ces départements,*

*les parties signataires s'engagent à promouvoir par tous les moyens appropriés la formation qu'elles considèrent comme une des conditions essentielles de la défense de l'activité des entreprises ainsi que du maintien et du développement de l'emploi, aussi bien en métropole que dans les départements d'outre-mer. À cette fin, elles décident, en adhérant à la convention de création du Faforia du 15 février 1977 modifiée le 18 mars 1994, de se regrouper dans l'organisme paritaire collecteur que va devenir l'Agefaforia pour l'ensemble du secteur agroalimentaire et, pour faciliter l'application du présent accord, elles invitent l'Agefaforia à coopérer étroitement avec l'organisme paritaire collecteur interprofessionnel qui sera agréé pour les entreprises de l'île de la Réunion ne relevant pas d'un OPCA professionnel national.*

*Entre les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs des industries agroalimentaires ou d'activités connexes signataires dont la liste figure en annexe I au présent accord, il a été convenu ce qui suit :*

#### Article 1 Objet de l'accord

*Le présent accord, établi conformément aux dispositions de l'article L. 132-16 du code du travail, détermine les conditions de l'adhésion du syndicat des industries alimentaires diverses de la Réunion :*

*- d'une part, au texte de la convention du 15 février 1977, modifiée le 18 mars 1994, portant création du fonds d'assurance formation des salariés du secteur agroalimentaire (Faforia), ainsi qu'à ses différentes annexes ;*

*- d'autre part, à l'accord national du 21 novembre 1994 relatif à la collecte des contributions financières des entreprises au titre de la formation permanente dans diverses branches du secteur agroalimentaire.*

#### Article 2 Champ d'application

*Le présent accord est applicable à toutes les entreprises du secteur privé précisées en annexe II, quelle que soit leur taille, exerçant une activité de transformation des produits agroalimentaires ou une activité connexe en amont ou en aval de la transformation de ces produits et qui sont implantées dans le département de la Réunion.*

*Les entreprises comprises dans le champ d'application du présent accord seront réparties, en fonction de leur taille et de leur activité, entre les différentes sections financières de branche de l'Agefaforia.*

*Toute entreprise de plus de dix salariés comprise dans le champ d'application du présent accord qui ressortirait d'une branche du secteur agroalimentaire non encore adhérente à l'Agefaforia sera inscrite dans la section des industries alimentaires diverses jusqu'à l'adhésion de sa branche à l'Agefaforia.*

#### Article 3 Date d'effet et conditions particulières d'adhésion à la convention du 15 février 1977 modifiée

*L'adhésion du syndicat des industries alimentaires diverses de la Réunion prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1994. Il est expressément convenu toutefois que les entreprises, nouveaux membres associés en application du présent accord, ne seront tenues d'effectuer au titre de l'exercice 1994 que les versements suivants :*

*1. Entreprises occupant au moins dix salariés :*

*- au titre des contrats d'insertion en alternance, 0,4 p. 100 de la masse salariale 1994, déduction faite des dépenses qu'elles auront directement imputées sur leur obligation ;*

*- au titre du congé individuel de formation (CIF), 0,2 p. 100 de la masse salariale 1994 ;*

*- au titre du plan de formation, le reliquat de la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue (1,5 p. 100) restant disponible au 31 décembre 1994 compte tenu de l'ensemble des engagements qu'elles auront pris par ailleurs ;*

- au titre du congé individuel de formation des anciens bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée (CIF/CDD), 1 p. 100 du montant des salaires versés aux titulaires de CDD employés en 1994.

2. Entreprises occupant moins de dix salariés :

- au titre des contrats d'insertion en alternance, 0,10 p. 100 de la masse salariale 1994 ;

- au titre de la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue, 0,30 p. 100 de la masse salariale 1994 ;

- au titre du congé individuel de formation des anciens bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée (CIF/CDD), 1 p. 100 du montant des salaires versés aux titulaires de CDD employés en 1994.

#### Article 4

##### **Adhésion à l'accord national professionnel du 21 novembre 1994**

En concluant le présent accord, le syndicat des industries alimentaires diverses de la Réunion déclare, en outre, adhérer à l'accord national professionnel du 21 novembre 1994 relatif à la collecte des contributions financières des entreprises au titre de la formation permanente dans diverses branches du secteur agroalimentaire.

Il désigne donc l'Agefatoria comme seul organisme paritaire collecteur national à faire agréer par l'État pour recevoir les contributions financières auxquelles peuvent être assujettis les employeurs compris dans le champ de compétence du présent accord au titre de la formation permanente, en application des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles, à l'exception de la contribution due au titre du CIF.

## Annexe I

### **Liste des organisations professionnelles d'employeurs des industries agroalimentaires ou d'activités connexes signataires**

Fédération nationale de l'industrie laitière.

Chambre syndicale des industries de la conserve.

Fédération nationale des syndicats de confituriers et conserveurs de fruits.

Fédération française des industries charcutières.

Syndicat des industriels fabricants de pâtes alimentaires de France.

Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques.

Syndicat national des fabricants de café soluble.

Syndicat national de l'industrie et du commerce du café.

Chambre syndicale des torréfacteurs de café de France.

Fédération nationale des syndicats de torréfacteurs de café.

Syndicat national des fabricants de bouillons et potages.

Fédération des industries condimentaires de France.

Syndicat national des fabricants de vinaigres.

Syndicat national des transformateurs de poivres, épices, aromates et vanille.

Syndicat des fabricants de chicorée de France.

Syndicat du thé et des plantes à infusions.

L'Alliance 7.

Syndicat des fabricants industriels de glaces, sorbets et crèmes glacées.

Chambre syndicale des fabricants de levure de France.

Fédération des industries avicoles.

Fédération nationale des boissons.

Conseil national des industries et commerces en gros des vins, cidres, spiritueux, sirops, jus de fruits et boissons diverses pour le compte de l'UNED, successeur du SEFRAN.

Syndicat des industries alimentaires diverses de la Réunion.

## Annexe II

### **Champ d'application**

Le champ d'application du présent accord est identique à celui de la convention de création du Fatoria du 15 février 1977, modifiée le 18 mars 1994.

Il concerne, sur tout le territoire national, les entreprises exerçant une ou plusieurs des activités suivantes :

NAF (nomenclature 1993)	APE (nomenclature 1973)
<b>15.51 Fabrication de produits laitiers.</b>	<b>36 Lait et produits laitiers.</b>
<b>15.5 A Fabrication de lait liquide et de produits frais.</b>	<b>36.11 Laites liquides.</b>
Cette classe comprend notamment : - la production de laits liquides frais, pasteurisés, stérilisés, UHT, homogénéisés, etc., conditionnés ou non, écrémés ou non ;	<b>36.12 Produits laitiers frais.</b>

<ul style="list-style-type: none"> <li>- la production de crèmes de lait ;</li> <li>- la production de laits fermentés, yaourts et desserts lactés frais.</li> </ul>	
<b>15.5 B Fabrication de beurre.</b> Cette classe comprend notamment : <ul style="list-style-type: none"> <li>- la fabrication de beurres, y compris concentrés ou allégés.</li> </ul>	<b>36.13 Beurre.</b>
<b>15.5 C Fabrication de fromages.</b> Cette classe comprend notamment : <ul style="list-style-type: none"> <li>- la fabrication de fromages frais ;</li> <li>- la fabrication de fromages à pâte molle, pressée, persillée, etc. ;</li> <li>- la fabrication de fromages fondus, râpés ou en poudre.</li> </ul>	<b>36.14 Fromages.</b>
<b>15.5 D Fabrication d'autres produits laitiers.</b>  Cette classe comprend notamment : <ul style="list-style-type: none"> <li>- la fabrication de laits concentrés et de laits secs, conditionnés ou non, dégraissés ou non, sucrés ou non ;</li> <li>- la fabrication de produits dérivés de l'industrie laitière tels que lactose, babeurre, lactosérum, caséine, etc.</li> </ul>	<b>36.15 Laits concentrés, laits secs.</b>  <b>36.16 Produits dérivés de l'industrie laitière.</b>
<b>15.8 T Fabrication de laits pour nourrissons.</b>	<b>40.34 Aliments diététiques, aliments pour bébés et produits de régime.</b>
<b>15.1 E Préparation industrielle de produits à base de viandes.</b>  Cette classe comprend notamment : <ul style="list-style-type: none"> <li>- la fabrication de produits à base de viandes ou d'abats (pièces salées, fumées, séchées, cuites, etc., charcuteries telles que pâtés, rillettes, saucisses, etc., et triperies) ;</li> <li>- la fabrication de préparations de viandes ;</li> <li>- la fabrication de plats préparés à base de viande ;</li> <li>- la préparation de foies gras ;</li> <li>- la fabrication de gibiers, volailles, lapins appertisés.</li> </ul>	<b>35.04 Charcuterie et conserves de viandes.</b> <b>37.04 Plats cuisinés.</b>
<b>15.2 Z Industrie du poisson.</b> Cette classe comprend notamment : <ul style="list-style-type: none"> <li>- les entreprises transformant des escargots et achatines ;</li> <li>- les entreprises de salage et saurissage de poisson et les entreprises de négoce, séchage et exportation de morue du canton de Fécamp (sous réserve de l'étalement prévu à l'article 39 des Dispositions générales, de l'article 12 de l'annexe, Ingénieurs et cadres de l'article 9 de l'annexe Agents de maîtrise et techniciens assimilés).</li> </ul> Cette classe ne comprend pas :	<b>37.03 Conserves de poissons.</b>

<p>- des entreprises de fabrication de farines de poisson ;</p> <p>- des entreprises de salage et saurissage de poisson, et des entreprises de négoce, séchage et exportation de morue, hors du canton de Fécamp.</p>	
<p><b>15.3 E Transformation et conservation de légumes.</b></p> <p>Cette classe comprend notamment :</p> <p>- fruits et légumes condimentaires préparés au vinaigre, au sel, à l'huile, en saumure (cornichons, câpres, oignons, olives, etc.).</p>	<p><b>37.02 Conserves de légumes.</b></p>
<p><b>15.8 A Fabrication industrielle de pizzas, quiches, tartes, tourtes, etc.</b></p>	
<p><b>15.3 F Transformation et conservation de fruits.</b></p> <p>Cette classe comprend notamment :</p> <p>- la production de conserves de fruits par congélation, surgélation, déshydratation, appertisation, etc. ;</p> <p>- la production de confitures, marmelades, compotes et gelées ;</p> <p>- la production de préparations alimentaires à base de fruits.</p> <p>Cette classe ne comprend pas :</p> <p>- la fabrication de fruits confits ;</p> <p>- le grillage des fruits à coque ;</p> <p>- la production d'aliments adaptés à l'enfant et diététiques ;</p> <p>- la préparation des fruits pour une conservation de courte durée (traitement des oranges par exemple).</p> <p>Cette classe ne comprend pas :</p> <p>- les entreprises se livrant à la transformation et au conditionnement du pruneau.</p>	<p><b>37.01 Conserves de fruits et confitures.</b></p>
<p><b>15.8 M Fabrication de pâtes alimentaires.</b></p> <p>Cette classe comprend notamment :</p> <p>- la fabrication de pâtes alimentaires, fraîches ou non, même cuites ou farcies ;</p> <p>- la fabrication de couscous, y compris garnis.</p>	<p><b>39.04 Pâtes alimentaires et couscous.</b></p>
<p><b>63.1 D Entreposage frigorifique.</b></p>	<p><b>73.08 Entrepôts frigorifiques.</b></p>
<p><b>15.8 P Transformation du thé et du café.</b></p> <p>Cette classe comprend notamment :</p> <p>- la torréfaction du café ;</p> <p>- la production de café en grains, moulu, soluble, concentré, décaféiné, etc. ;</p> <p>- la production de chicorée en grains, moulue, soluble et liquide.</p> <p>Cette classe comprend notamment :</p> <p>- le mélange et le conditionnement du thé, y compris en sachets ;</p>	<p><b>40.32 Café, thé, chicorée, infusions, épices et herbes aromatiques.</b></p>

<p>- la préparation d'infusions (tilleul, verveine, menthe, fleur d'oranger, etc.) sauf médicinales.</p>	
<p><b>15.8 V Industries alimentaires nca.</b></p>	
<p>Cette classe comprend notamment :</p>	
<p>- la fabrication de préparations pour entremets, de desserts lactés de conservation, petits déjeuners en poudre ou granulés, etc. ;</p>	<p><b>40.35 Entremets, desserts ménagers, petits déjeuners.</b></p>
<p>- la fabrication d'aliments à base de fruits à coque ;</p>	
<p>- les graines salées pour apéritif.</p>	
<p>Cette classe comprend notamment :</p>	
<p>- la fabrication des soupes et potages ;</p>	<p><b>40.36 Bouillons et potages</b></p>
<p>- la fabrication de levure.</p>	<p><b>40.37 Produits alimentaires divers.</b></p>
<p><b>15.8 R Fabrication de condiments et assaisonnements.</b></p>	
<p>Cette classe comprend notamment :</p>	
<p>- la fabrication de vinaigres, sauces et condiments tels que mayonnaises, ketchup, moutarde ;</p>	<p><b>40.33 Condiments, vinaigres, sauces préparées.</b></p>
<p>- la transformation d'épices.</p>	<p><b>40.32 Café, thé, chicorée, infusions, épices et herbes aromatiques.</b></p>
<p><b>15.8 F Biscotterie, biscuiterie, pâtisserie de conservation.</b></p>	<p><b>39.02 Biscuits, biscottes, pâtisserie industrielle.</b></p>
<p><b>15.8 K Chocolaterie, confiserie.</b></p>	<p><b>40.31 Chocolat, confiserie.</b></p>
<p><b>15.8 T Fabrication d'aliments adaptés à l'enfant et diététiques, à l'exception des laits pour nourrissons.</b></p>	<p><b>40.34 Aliments diététiques, aliments pour bébés et produits de régime.</b></p>
<p><b>15.6 B Autres activités de travail des grains.</b></p>	
<p>Cette classe comprend notamment :</p>	
<p>- la fabrication de céréales soufflées, grillées ou autrement transformées (pour le petit déjeuner notamment).</p>	<p><b>36.20 Crèmes glacées, glaces et sorbets.</b></p>
<p><b>15.6 D Fabrication de produits amy-lacés.</b></p>	
<p>Cette classe comprend notamment :</p>	
<p>- le tapioca.</p>	
<p><b>15.5 F Fabrication de glaces et sorbets.</b></p>	
<p>Cette classe comprend notamment :</p>	
<p>- la fabrication de crèmes glacées, glaces et sorbets en vrac ou en conditionnement individuel.</p>	<p><b>35.05 Viandes de volailles et gibier.</b></p>
<p><b>15.1 C Production de viandes de volailles.</b></p>	
<p>Cette classe comprend notamment :</p>	
<p>- l'abattage et la découpe de volailles et de lapins ;</p>	
<p>- la production de viandes et d'abats de volailles et de lapins en portions individuelles, fraîches, congelées ou surgelées.</p>	<p><b>57.08 Commerce de gros de vins, spiritueux, liqueurs.</b></p>
<p><b>51.3 J Commerce de gros de boissons.</b></p>	

<i>Cette classe comprend notamment :</i>  <i>- le commerce de gros de toutes boissons, alcoolisées ou non.</i> <i>Cette classe comprend aussi :</i> <i>- les traitements oenologiques et la mise en bouteille associés au commerce de gros.</i>	<b>57.09 Commerce de gros d'autres boissons.</b>
---	--